

Zeitschrift: Nachrichten VSB/SVD = Nouvelles ABS/ASD = Notizie ABS/ASD
Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Bibliothekare; Schweizerische
Vereinigung für Dokumentation
Band: 60 (1984)
Heft: 4

Rubrik: Meine Meinung = Tribune libre

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 06.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die drei Räuber (Tomi Ungerer), Heinrich (Max Bolliger), Die Kinderbrücke (Max Bolliger). Die Bücher wurden mit Spenden, letztes Jahr auch mit dem Erlös von Weihnachtskarten finanziert.

In der zweiten Woche malte sich jedes Kind in Lebensgröße und in seinem «Traumberuf» auf ein großes Plakat. Diese Plakate wurden am Schlußfest in der dritten Woche von den Eltern bewundert.

Diese drei Wochen «Straßenbibliothek» haben mir in erster Linie gezeigt, wie wichtig die Bücher für die Benachteiligten unserer Gesellschaft sind.

Appell an die Bibliothekare

Vom 29. September bis 1. Oktober 1982 hat in Pierrelaye (bei Paris) ein Seminar stattgefunden mit dem Thema: «Der Zugang der Kinder der Vierten Welt zu den Kinderbibliotheken». An diesem Seminar waren Bibliothekare und Vertreter öffentlicher Instanzen anwesend. Es wurde zur Diskussion gestellt, inwieweit die Bibliothekare über die verschiedenen Milieus der Kinder Bescheid wissen und welche Arten von unmittelbarem Kennenlernen in den Bibliotheken überhaupt möglich sind. Angetönt wurde auch, daß die Bibliothekare sich immer wieder fragen sollten, ob wirklich alle Kinder den Zugang zu den Büchern gefunden haben. Wenn dem nicht so ist, liegt es in der Aufgabe der Bibliothek als sozialer Institution, Wege und Mittel zu finden, um den Benachteiligten den Zugang zum Wissen zu verschaffen. Die Bibliothekare sollten sich auch immer wieder die Frage stellen, ob genügend Bücher für die Kinder aus den sozial benachteiligten Gesellschaftsschichten vorhanden sind.

Eine Vertreterin der UNESCO sprach für die «Erschaffung einer Umgebung des Buches und des Lesens» für die Kinder im Vorschulalter. Betont wurde dabei, daß ein solches Unternehmen nur möglich ist, wenn Eltern, Lehrer und Bibliothekare zusammenarbeiten.

Meine Meinung - Tribune libre

Rémunérer en conséquence? Oui! Mais comment...

Depuis l'Assemblée Générale de 1981 à *Schaffhouse*, mon intervention à cette assemblée, qui m'a semblé alors incomplète, n'a pas cessé de me «préoccuper». J'aimerais revenir à ce problème, qui est le suivant:

Comment un employé peut-il faire valoir sa formation par rapport à son salaire?

Combien de fois ai-je entendu la remarque suivante: «Mais, j'ai suivi un cours . . .; or, ceci n'a jamais été reconnu par une augmentation de salaire!».

La question qu'il convient de se poser simultanément est la suivante: le cours a-t-il été suivi à la demande de l'employeur, ou était-il une initiative de l'employé?

Regardons cette entreprise du point de vue de l'employeur. Que rétribue-t-il? Pas forcément la formation de l'employé! Le marché du travail est véritablement un marché, qui réagit à l'offre et à la demande. Par conséquent, l'employeur «achète» la main-d'œuvre, terme archaïque à souhait car, aujourd'hui, c'est plutôt la matière grise que l'on achète pour réaliser les tâches hautement techniques et sophistiquées qui nous sont demandées. Toutefois, c'est le patron qui a des besoins, et c'est l'employé qui, en acceptant un emploi, conclut tacitement le marché, soit: exécuter le travail que son patron veut voir accompli et accepter la rémunération offerte.¹

La dure expérience que j'ai vécue après la guerre en *Italie* illustre bien cet argument.

En passant par *Gênes* au début des années 50, le directeur d'une entreprise locale m'avait dit: «Mais, mon cher Monsieur, au moins les trois quarts des conducteurs de trams à *Gênes* sont porteurs de doctorats des Universités italiennes!».

Hélas, ces conducteurs étaient rémunérés comme des conducteurs, et non pas comme les Docteurs ès-lettres ou autres qu'ils étaient.

Il est bien évident que ces personnes étaient victimes d'une conjoncture défavorable et qu'aujourd'hui, et notamment en *Suisse*, les choses ont bien changé. Cependant, à l'époque, leur acceptation d'un travail même humble impliquait leur acceptation d'un salaire en conséquence.

Il convient maintenant de se demander pourquoi l'on essaye d'améliorer sa formation de base. Il y a essentiellement trois raisons à ceci:

- 1) pour améliorer son train de vie et sa situation économique;
- 2) pour améliorer spontanément ses connaissances, car l'homme est ainsi fait;
- 3) enfin, le patron peut en être le moteur.

¹ En effet, ce que le patron paye, c'est la tâche qu'il a mise au concours et non la qualification de l'exécutant

Toutes ces raisons sont éminemment valables, mais en aucun cas elles n'obligent le patron à les répercuter immédiatement sur les salaires!

Si un patron envoie un employé à un cours, ce dernier peut en déduire deux choses: ou bien ses qualités sont insuffisantes par rapport au travail qu'il exécute et exigent une amélioration, ou bien il s'agit d'un investissement du patron dans son avenir; cet avenir se traduira peut-être par une promotion, ou par un accroissement du travail, mais ce n'est qu'à ce moment-là qu'une obligation (et encore n'est-elle que morale) se fait jour.

Ainsi les esprits «impatients» ont-ils tendance à quitter leur emploi lorsqu'ils souhaitent améliorer leur situation économique. Suivant les pays et les cultures, ceci peut être considéré comme une «bonne expérience» ou, au contraire, comme s'agissant d'un employé «ayant la bougeotte» (les points de vue diffèrent selon que les patrons appartiennent au vieux continent ou au nouveau monde).

Néanmoins, tous ces changements ont à la base une motivation personnelle, une initiative de l'individu qui souhaite s'améliorer et est prêt à sacrifier une certaine permanence en faveur du «pas dans l'inconnu» que constituent la mobilité et l'avancement. C'est précisément cette motivation, cette relative agressivité dans la recherche de la nouveauté que nous appelons dynamisme, qui incitent les gens à chercher à se qualifier de plus en plus.

Est-il erroné d'être surqualifié dans un emploi?

Très certainement pas; cela peut être considéré comme un investissement pour l'avenir. Malheureusement, ce n'est que l'emploi, le travail du moment présent, que l'on peut faire valoir et qui constitue le seul point de repère des personnes chargées d'évaluer le poste en question et de décider du salaire y afférent.

Il est évident que la personne dont la formation correspond assez exactement à son emploi sera une personne contente et donnant satisfaction; il y a là une situation dite stable. Dès que les exigences du travail ou de l'homme changent, cet équilibre est rompu.

Il convient de réitérer à nouveau que la formation est un investissement dans l'avenir; elle constitue pour l'employé une motivation de s'améliorer, de se cultiver, et d'être ainsi un membre encore plus digne de la société dans laquelle il peut s'épanouir.

Mais dans ce contexte, la marge de manœuvre pour les bibliothécaires est très limitée. D'une part, leurs chefs sont également des em-

ployés; d'autre part, ils évoluent pour la plupart dans le monde bien ordonné des fonctionnaires. Le cadre et ses limites sont donc fixés.

La discussion qui précède a commencé à *Schaffhouse* à la suite d'une attaque assez virulente des universitaires auxquels le droit au travail dans des bibliothèques n'est pas toujours reconnu, et ce parce qu'ils n'ont pas la formation de bibliothécaire.

Si l'on prend en considération l'universitaire qui a suivi des cours ABS et qui accepte cette formation, il convient d'accepter que cet universitaire soit rémunéré et traité comme un bibliothécaire. Il est rare qu'il puisse faire valoir la spécialité acquise à l'Université.

Si l'on envisage maintenant le cas du conservateur qui possède deux cordes à son arc, celle de sa spécialité et celle que représentent ses connaissances en bibliothéconomie, on réalise très rapidement qu'il est en fait rémunéré pour les deux «facettes» de son travail, étant donné que c'est le travail lui-même qui les exige.

Que manque-t-il alors en *Suisse*?

Il manque deux choses: d'une part, pour le personnel supérieur, les managers-gestionnaires spécialistes en conduite des hommes (ou des femmes), capables d'évaluer des situations difficiles et de prendre les mesures qui s'imposent; d'autre part, une voie de formation pour ces cadres qui soit officiellement reconnue.

Si je devais aujourd'hui donner un conseil à un jeune qui débute dans la profession, que ce soit par le biais d'une école de bibliothécaires ou par le biais d'une formation ABS, ou encore qu'il s'agisse d'un jeune étant passé par une Université et ne trouvant pas de travail et se formant sur le tas, je lui dirais: «Forme-toi aussi complètement que possible, plus tu en sauras et connaîtras, plus tu seras apte à affronter les difficultés de ce monde. Sois humble et exécute même les travaux que tu n'aimes pas car cela constitue également une expérience enrichissante. Ce n'est que lorsque tu seras tout-à-fait sûr que tes capacités ne sont pas reconnues pour ce qu'elles sont que tu iras voir ton patron. Peut-être est-ce lui qui souhaiterait te faire avancer, mais peut-être n'en a-t-il pas la possibilité; peut-être apprendras-tu que tu as encore des lacunes à combler, et qu'il faut te former davantage. Si ton esprit est en effervescence, ne te permets pas de rester là où tu es, fais tes valises et va chercher ailleurs. Toutefois, n'oublie pas que c'est un privilège du XXème siècle que d'être mobile, et n'en abuse pas. Comprends que, quoi que tu fasses, tu ne recevras qu'en fonction de ce que tu as donné.

Ne te décourage pas, ne sois jamais content, vise plus haut, toujours plus haut!»

Per ardua, ad astra!

Thomas J. Tanzer

Mitteilungen VSB - Communications de l'ABS

RAPPORT D'ACTIVITE DE
L'ASSOCIATION DES BIBLIOTHECAIRES SUISSES POUR 1983/84
PRESENTE A L'ASSEMBLEE GENERALE
DU 29 SEPTEMBRE 1984 A LAUSANNE

par Philippe Monnier, Président de l'ABS, Genève

I RAPPORT DU PRESIDENT

Le comité nouvellement élu lors de la dernière Assemblée générale s'est fixé pour objectif de gérer la bonne marche de l'association avec le maximum d'efficacité et de définir des lignes politiques claires, ce qui n'est pas toujours aisé dans un monde du travail en constante mutation. Les thèmes qu'il a abordés, soit en détail, soit de manière plus générale, sont très variés, comme en témoignent les comptes rendus de séances qui paraissent régulièrement dans les *Nouvelles*. Cette variété est le reflet de l'expansion que connaît notre association et de l'activité réjouissante qui se déploie à tous les niveaux.

Que la profession de bibliothécaire soit en plein essor, on en voudra pour preuve le fait que, depuis un certain nombre d'années, l'effectif de nos membres ne cesse de croître de manière régulière. Ainsi malgré la récession du personnel dans les administrations, nous avons accueilli cette année 82 nouveaux membres, ce qui porte notre effectif total au seuil de la treizième centaine. Comme on le verra plus loin, cette expansion, en soi bienvenue et salubre, ne va pas sans poser certains problèmes. Si le nombre de bibliothécaires dans notre pays ne cesse de croître, il n'est en revanche pas certain que leur rémunération suive cette courbe ascendante. C'est à cette question, entre autres, que devra répondre l'enquête sur les salaires, préparée par l'Organisation du personnel et adressée au début de cette année aux bibliothèques figurant dans la statistique fédérale. Même s'ils ne pourront être que difficilement comparés avec les précédents, les résultats de cette enquête sont attendus avec intérêt.

L'activité des différentes commissions et groupes de travail est toujours aussi intense, comme le montrent les rapports publiés ci-après. Ainsi, la publication de manuels à l'intention des bibliothécaires se fait à un rythme soutenu. Après la quatrième édition de l'*Arbeitstechnik für Schul- und Gemeindebibliotheken*, et