

Zeitschrift: Arbido
Herausgeber: Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz
Band: 14 (1999)
Heft: 12

Artikel: Vie associative et système de milice - où placer les limites? : le point de vue des directrices et directeurs d'institutions
Autor: Mincio, Danielle / Roth, Barbara
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-769126>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

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

VIE ASSOCIATIVE ET SYSTÈME DE MILICE – OÙ PLACER LES LIMITES?

LE POINT DE VUE DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'INSTITUTIONS

par Danielle Mincio et Barbara Roth

Au mois de juillet dernier, notre collègue Michel Gorin posait la question: «Les associations professionnelles: à quoi ça sert?» (éditorial ARBIDO 7-8/99). Les miliciens engagés activement dans la vie des associations ont, chacune et chacun, une réponse à apporter. Que nos trois associations professionnelles – AAS, BBS, ASD – jouent un rôle dont l'importance va croissante, seules les personnes mal informées le contesteront.

Que l'on songe à la part active qu'elles prennent dans la formation de base, à l'organisation de formations continues, à leur activité éditoriale, à leur contribution en matière de déontologie, à l'élaboration d'instruments de travail – leur dynamisme n'est plus à démontrer.

À côté de nos trois grandes associations nationales, il existe des groupements régionaux ou thématiques qui déploient une activité d'information, de formation, voire qui défendent des intérêts syndicaux.

Pour mener toutes ces activités à terme, les associations ont besoin de forces vives. Hormis quelques tâches de secrétariat, aucune prestation n'est rétribuée. C'est l'engagement personnel, le bénévolat, le système de milice qui règnent en maître.

Ce mode de fonctionnement a fait ses preuves, mais comporte aussi des défauts – les charges sont parfois lourdes, et, du côté des supérieurs hiérarchiques ou des collègues, il peut y avoir des grincements de dents...

- 1.) Wie beurteilen Sie den Einsatz Ihrer Mitarbeiter/innen in den Berufsverbänden (BBS, VSA, SVD)?
- 2.) Welches ist der Nutzen (oder welches sind die Nachteile) dieses Einsatzes für Ihr Archiv/Ihre Bibliothek/Ihre Dokumentationsstelle?
- 3.) Welche organisatorischen Probleme ergeben sich?
- 4.) Wieviel Zeit sind Sie gewillt, für diesen Einsatz zur Verfügung zu stellen, und wie lange?
- 5.) Dürfen wir Sie namentlich zitieren?
- 6.) Kommentare, Anregungen

1/ Que pensez-vous de l'engagement de vos collaborateurs dans la vie des associations professionnelles (BBS, AAS, ASD)?

2/ Quelle est l'utilité (ou bien, quels sont les inconvénients) de cet engagement pour votre institution?

3/ Quels sont les problèmes d'organisation qui se posent?

4/ Quel temps êtes-vous prêt à mettre à disposition pour ces activités, pour quelle durée?

5/ Nous autorisez-vous à vous citer nommément?

6/ Autres remarques



Toutefois, mises en balance avec les avantages que procure la participation à la vie associative, les absences d'un collaborateur s'éclairent d'un autre jour.

Telle est la problématique à l'origine de la présente réflexion. Souhaitant connaître l'opinion de directrices et directeurs d'institutions, nous leur avons adressé en octobre dernier, par voie électronique, cinq questions (voir encadré). Un peu moins de quarante directrices et directeurs de bibliothèques grandes ou petites, de centres d'archives et de documentation ont reçu notre message. Déjà submergés de questionnaires divers et de formules à remplir, ils sont pourtant 25 à avoir répondu à notre appel. Qu'ils soient ici chaleureusement remerciés de leur collaboration!

NATURES ET DEGRÉS DE L'ENGAGEMENT

Les trois grandes associations ont, de par leur histoire et leur taille, des compositions et des activités différentes.

Les objectifs de la BBS, association des bibliothèques et des bibliothécaires suisses, sont très ambitieux. L'association entend, dans un sens large, défendre les intérêts des bibliothèques et de bibliothécaires, faire connaître et reconnaître l'utilité des bibliothèques et des bibliothécaires dans la société de l'information (code de déontologie, lobby). Elle offre de nombreux services à ses membres dans le domaine de la

formation et de la formation continue prise au sens large du terme (délégation à la formation, programme de formation continue, échanges internationaux, congrès formateurs). Elle appuie ou lance des services ou des projets utiles aux bibliothèques et bibliothécaires (ILL, catalogue d'autorités suisses). Son secrétariat professionnalisé, mais avec à sa tête une personnalité issue du milieu des bibliothèques, a pour vocation de devenir un lieu de réunion et un centre national d'information sur le monde des bibliothèques.

Ces objectifs se réalisent au travers du travail du comité directeur mais aussi dans les groupes de travail et les groupes d'intérêts. Notre profession étant au coeur de la «société globale», la BBS a un rôle important à jouer en s'appuyant et en travaillant en complémentarité avec les différents réseaux de bibliothèques qui représentent chacun une partie du paysage bibliothéconomique suisse.

La BBS joue un rôle fédérateur pour tous les types de bibliothèques et de bibliothécaires de quelque région de la Suisse qu'ils proviennent. L'accélération du travail, le manque de personnel et l'augmentation du nombre des situations nouvelles (changement de système informatique, nouveaux types de documents) auxquelles il faut faire face, ne laisse pas toujours le temps, aux bibliothécaires, de s'investir autant qu'ils le souhaiteraient dans leur association.

Dans l'AAS, Association des archivistes suisses, s'articulent, autour d'un comité très présent, des commissions et groupes de travail qui organisent des journées de formation conti-

AUS DER SICHT DER SVD/ASD

Insbesondere die grenzüberschreitenden Veranstaltungen mit der Deutschen Gesellschaft für Information (DGI) und der Österreichischen Vereinigung für Dokumentation (ODOK) bedingen seit 1998 einen substantiellen Mehraufwand an Organisation. Die sehr erfolgreichen Tagungen (KWID, Basel, im April 1999, ODOK, Bregenz, im Oktober 1999) bestätigen, dass wir mit diesen gemeinsamen Veranstaltungen auf dem richtigen Weg sind; eine professionelle Betreuung solcher Events wird jedoch in Zukunft kaum mehr im Milizsystem zu leisten sein, um so mehr, als auch die Arbeitgeber immer weniger gewillt sind, ihre Mitarbeiter für solche Aktivitäten freizustellen.

Spezielle Aufmerksamkeit verdient auch das Projekt DECIDoc (J.F. Cosandier, ARBIDO 10/99), dessen Betreuung besonderer Anstrengungen bedarf. Hier müsste angesetzt werden, um durch gezielte Finanzierung von qualifiziertem Personal eine Betreuung durch die Geschäftsstelle eines Verbands sicherzustellen.

Jürg Hagmann, Crédit Suisse, Zürich

nue, des cours d'introduction ou assurent la présence de l'association dans la délégation fédérale à la formation (Bildungsausschuss), qui élaborent des recommandations en matière d'archivage de documents issus de compétences partagées par la Confédération et les cantons (Koordinationskommission) ou en matière de microfilmage (Arbeitsgruppe Mikroformen), servent d'interface – en créant des instruments de travail, entre détenteurs et utilisateurs d'archives d'entreprises (Arbeitsgruppe Archive der privaten Wirtschaft). D'autres diffusent des informations et mettent en réseau les compétences spéciales en matière d'archives sur support électronique (Arbeitsgruppe Archivierung elektronischer Akten), ou réfléchissent aux problèmes spécifiques des archives ecclésiastiques (Arbeitsgruppe Geistliche Archive) ou hospitalières (Fachgruppe Spitalarchive).

L'AAS sert aussi de point d'attache à la Conférence des directrices et directeurs des Archives cantonales, fédérales et de la Principauté du Liechtenstein.

Le travail, très concret accompli dans ces commissions et groupes de travail apporte un bénéfice tangible aux centres d'archives et permet de pallier – en partie du moins – le manque d'effectifs et de connaissances spécialisées dans les institutions aux dimensions souvent restreintes qui caractérisent notre pays.

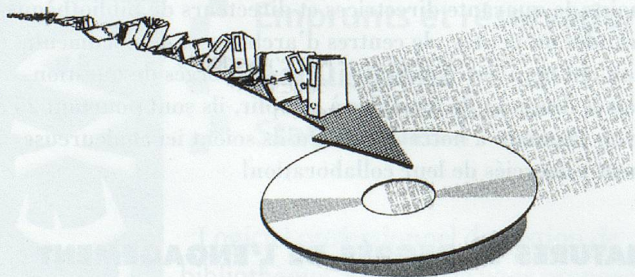
L'ASD, quant à elle, déploie une grande activité en matière de formation et de formation continue. Ses groupes régionaux et groupes spécialisés (médiats, brevets, économie) permettent de promouvoir les échanges entre spécialistes, et les contacts internationaux sont nombreux.

Compte tenu de la large gamme de prestations et d'activités des associations, l'engagement des membres revêt des formes et des degrés variés. Il convient d'abord de distinguer entre engagement *passif* (simple présence à une assemblée générale, à une journée de travail) et *actif* (travail dans une commission, dans un comité). Dans cette seconde catégorie, l'engagement est parfois de nature syndicale; dans la mesure où

TECNOCOR AG

Das Archivierungs-Zentrum

Ihr Partner für modernste
Archiv-Organisation



Archivieren und digitalisieren von Zeitungen und Büchern

Karten-Kataloge im Internet (scannen von Bibliothekskarten-Kataloge)



TECNOCOR AG

CH - 6030 Ebikon Tel. 041 / 440 74 22 E-mail: info@tecnocor.ch
Luzernerstrasse 28 Fax 041 / 440 85 84 http://www.tecnocor.ch



des actions syndicales peuvent s'opposer à la hiérarchie, dans le cas des bibliothèques et des archives souvent un pouvoir politique, il est important de bien séparer l'action des associations de celles des institutions, tout en appliquant les dispositions généralement définies par les règlements du personnel à ce sujet. Les réponses des directrices et directeurs qui abordent cette forme d'engagement lui reconnaissent un statut à part.

D'autres activités des associations sont de nature opérationnelle (élaboration des règles de catalogage suisses, inventaire des archives d'entreprises), ou formatrice (cours, conférences, publications), culturelle (journées portes ouvertes) ou informatives. Alain Jacquesson (Bibliothèque publique et universitaire de Genève), distingue, à côté de ces réalisations, encore «l'obscur travail de fond des associations (comité, groupe de travail etc.)» pour lequel il est difficile de trouver des forces.

L'UTILITÉ DE L'ENGAGEMENT

Directrices et directeurs s'accordent pour trouver à la participation à la vie associative une utilité certaine. De nature à apporter un plus à la vie professionnelle du collaborateur en sa qualité d'individu, elle a – par voie d'extension – des répercussions positives sur l'institution en tant que telle. Une collaboratrice/un collaborateur qui s'engage construit, en premier lieu, un réseau de connaissances qui peuvent apporter une aide concrète dans des situations précises. Il/elle est mieux informé/e sur l'actualité professionnelle, sur les tendances qui se dessinent dans le métier, sur l'évolution de la profession et les pratiques: «Une association professionnelle est [...] un formidable moyen d'information». Dans ce sens, plusieurs auteurs de réponses voient dans un tel engagement une véritable formation continue.

« Der Nutzen ist evident. Durch die Mitarbeit im Berufsverband wird die sonst kaum vorhandene Gewähr geschaffen, dass das Staatsarchiv Zürich als solches mehr oder weniger nach internationalem Standard orientiert ist, sei es dadurch, dass die abgeordneten Mitarbeiter unmittelbar selbst profitieren oder sei es, dass das Staatsarchiv Zürich vom im VSA generell erarbeiteten Know-how profitieren kann. In der Schweiz, wo ja eine eigentliche akademische Archivschule nicht geführt werden kann, ist die Mitarbeit im Berufsverband zentral, um zu fachlicher und berufsständischer Identität zu gelangen. Die Mitarbeit im Berufsverband ist eine langfristig unabdingbare Investition. »

Otto Sigg, Staatsarchiv Zürich

« Die betreffenden Personen sind informiert über Verbandsaktivitäten, kommen an Informationen heran, die auch für die Bibliothek wichtig sind. Sie können bei erfolgreichem Einsatz ein positives «Schaufenster» für den eigenen Betrieb sein, also Imagegewinn der Bibliothek. Durch Kontakte in Verbänden und deren Gremien bilden sie ein persönliches Netzwerk; sie lernen Personen kennen, die in vielen Fragen oder Problemen weiterhelfen können. Das hat immer auch positive Rückwirkungen auf den Betrieb. Durch die Verbandsarbeit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch sensibilisiert für aktuelle Fragen und Probleme des Berufsstandes. »

Xaver Baumgartner, HSG-Bibliothek, St. Gallen

« Im Gegensatz zu allgemeiner Vereinsarbeit in einem Vorstand o.ä. bezieht sich die Mitwirkung in einer Arbeitsgruppe auf konkrete Aufgaben, die dem Archiv aufgetragen sind. Der Nutzen für das Archiv besteht daher in einem kontinuierlichen Wissens- und Erfahrungsaustausch in den betreffenden Arbeitsgebieten (in unserem Falle: Aus-/Weiterbildung, Mikroverfilmung) und führt zu einer fortschreitenden Professionalisierung unserer Arbeit. Daneben dienen die persönlichen Begegnungen der eigenen Standortbestimmung und verschaffen neue Motivation zur Lösung anstehender Probleme. »

Emil Erne, Stadtarchiv, Bern

Une présence appréciée dans les organes des associations est, enfin, une manière de faire connaître son institution, d'accroître l'autorité et la renommée de celle-ci, dans le milieu professionnel et même en dehors, puisque les associations ont aussi une activité de relations publiques qui tend à s'accroître.

LES PROBLÈMES POSÉS PAR L'ENGAGEMENT

Sans surprise, les réponses à cette question ont pour dénominateur commun le facteur temps. Un engagement sérieux nécessite des disponibilités: si l'on ne peut y consacrer le temps nécessaire, autant ne pas s'engager, car la chaise vide n'est pas acceptable.

L'engagement associatif nécessite souvent des déplacements pour assister à des réunions. Lorsqu'il faut se déplacer en

dehors de la ville, pendant les heures de travail, cela demande un effort d'organisation pour remplacer le collaborateur absent. Sans nier l'importance du contact direct, il faut pourtant lutter contre la «réunionnisme» et trouver des formes de discussion nouvelles, des forums électroniques par exemple.

Il convient d'être clair sur les priorités, affirment les directrices et directeurs: la participation active ne doit pas se dérouler au détriment des heures d'ouverture et du service au public. L'engagement associatif ne peut être invoqué pour justifier un retard dans le travail.

Puisqu'il s'agit de gérer au mieux les forces vives de l'institution, il en découle une évidence: les grandes bibliothèques ou centres d'archives sont mieux placés pour encourager leurs collaborateurs à s'engager, puisque le pourcentage d'effort consenti sera plus faible. Une absence dans un petit centre de 2-3 employés est plus difficile à compenser. De surcroît, les petites institutions ne bénéficient fréquemment pas d'un secrétariat, ce qui ne fait qu'accroître les difficultés.

L'engagement des uns et des autres doit se dérouler dans la transparence, afin de ne pas susciter jalousie ou ressentiment des collègues. Il est bon de communiquer les informations reçues pour faire comprendre l'utilité de la participation. Pour ce qui est de la simple présence à des assemblées générales (il est bon que celles-ci ne se réduisent pas à la seule partie statutaire, peu favorable à la motivation des

jeunes membres), un tournus est bienvenu, pour ne pas créer une atmosphère de favoritisme.

Le facteur financier, qu'il s'agisse de la couverture des frais de déplacement, voire d'hébergement, ou des soutiens sous forme de mise à disposition d'infrastructures (téléphone, fax, courrier électronique) ne paraît pas poser de problème majeur. Mais la directrice/le directeur doit justifier les dépenses vis-à-vis de la hiérarchie, qui juge parfois superflue la participation à la vie associative, surtout lorsqu'il s'agit d'un pouvoir politique ou d'une grande entreprise ou administration publique dans laquelle le centre de documentation ou la bibliothèque n'occupent qu'une position périphérique.

« Dans le second cas et de manière générale dans tous les engagements liés au contenu de l'exercice professionnel, les objectifs de l'entreprise doivent primer lorsqu'il s'agit de déterminer la nature et l'importance des engagements au sein des associations professionnelles. Dans ce cadre, l'importance peut fortement varier d'un engagement à l'autre. L'appréciation se passe en concertation avec les collaborateurs qui souhaitent s'engager et dont les propositions doivent être encouragées, mais il appartient à l'entreprise de fixer les priorités de ses projets de collaboration au sein des associations. Il en va non seulement du bon fonctionnement de l'entreprise, mais également de celui de l'association et de ses projets. Un tel mode de faire présuppose un bon «esprit civique» des entreprises concernées, c'est-à-dire la capacité à apprécier l'intérêt collectif et à long terme de l'engagement de leurs collaborateurs au sein des associations: c'est à mes yeux le problème central, bien avant celui du temps à disposition, auquel nous sommes confrontés aujourd'hui. »

Jacques Cordonier, Bibliothèque cantonale du Valais

QUEL TEMPS FAUT-IL CONSACRER À LA VIE ASSOCIATIVE?

Se pose dès lors la question du temps – sous-entendu pris sur le temps de travail – à mettre à disposition des collaborateurs pour leur engagement. Difficilement chiffrable, ce temps doit être évalué de cas en cas, en fonction de la structure de l'institution mais surtout du type d'engagement et de son utilité directe pour la bibliothèque ou le centre d'archives/de documentation.

La durée la plus souvent citée est celle de dix jours entiers sur une année, par personne. Dans une institution d'importance moyenne (une quinzaine de collaborateurs), le chiffre de trois à quatre employés paraît acceptable, voire «normal». Mais plusieurs directrices/directeurs sont prêts à aller au-delà de ce «quota-temps» lorsque les retombées pour l'institution le justifient.

Une opinion est exprimée de manière presque unanime: le collaborateur/la collaboratrice engagé/e ne doit pas compter ses heures supplémentaires. Il faut être prêt à consacrer une part de ses loisirs à la vie associative, autant pour le travail de fond, solitaire, que pour les réunions. Pas question de



bundp

Das gesamte Archiv auf einen Klick. A+A bringt Ihr Archiv in Bestform: Papierberge und Informationen werden erschlossen und sind per Mausklick wieder zur Hand. Erfahren Sie mehr über zeitgemäßes Archivieren und Dokumentenmanagement von A+A (Anadon-Allam) AG, 4624 Härkingen, Tel. 062 389 05 89, Fax 062 389 05 60, <http://www.aplusa.ch>, e-mail: info@aplusa.ch



A+A (Anadon-Allam) AG

remplacer un samedi passé à une assemblée. D'ailleurs certaines réunions, comme celles du Groupement régional des bibliothécaires vaudois (GRBV) se déroulent en soirée, pour ne pas interférer avec les tâches quotidiennes. Une directrice va jusqu'à s'inquiéter d'un hypothétique collaborateur qui consacrerait tout son temps de loisir à l'association! Sa fatigue aurait un impact négatif sur sa bibliothèque. L'employé a un devoir de repos vis-à-vis de son employeur.

«*Es gibt keine allgemeine Regel dafür. Selbstverständlich darf der Betrieb nicht beeinträchtigt werden bzw.: auf dessen Bedürfnisse ist in erster Linie Rücksicht zu nehmen, was aber durch die (...) Umstellungen meist machbar ist. Vor allem erwarte ich aber ab einem gewissen Ausmass des auswärtigen Engagements die Bereitschaft zu Überstunden bzw. zu zusätzlicher Arbeitsleistung in der Freizeit, mit andern Worten: Ich erwarte eine gewisse Grosszügigkeit, dann ist sie auch von Arbeitgeberseite her möglich. Wer bis ins Detail jede auswärts verbrachte Stunde aufrechnet und kompensiert, ist für Verbandsarbeit in grösserem Ausmass aus meiner Sicht nicht geeignet.*»

Christian Relly, Pestalozzi – Bibliothek, Zürich

«*Es ist für mich nicht denkbar, dass ständig Mitarbeiter/innen meines Betriebes für die Berufsverbände im Einsatz stehen. Die Arbeit muss auf viele Schultern verteilt werden, verschiedene Bibliotheken müssen als Arbeitgeber Hand dafür bieten, dass die Berufsverbände ihre Funktion wahrnehmen können.*»

Anita Ulrich, Schweizerisches Sozialarchiv, Zürich

L'OPINION DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS SUR LEURS COLLABORATEURS ENGAGÉS

Pour les directrices et directeurs interrogés, l'engagement associatif d'un collaborateur apporte indéniablement un plus. L'employé qui est prêt à s'investir dans la vie associative manifeste un esprit de collaboration et d'ouverture. C'est une attitude personnelle, «une qualité d'être», dont l'institution bénéficie. L'engagement est souvent la traduction de la volonté de faire progresser les dossiers, de défendre des causes. Un engagement permet d'agir sur l'évolution de la profession – l'exemple du code de déontologie est cité dans une réponse.

Certaines personnes pourraient penser que celles et ceux qui s'engagent le font par vanité, par prétention, pour se distraire ou se mettre en avant. Ce soupçon n'est pas partagé par les directrices et directeurs questionnés.

On remarque que là où le directeur est lui-même, là où la directrice est elle-même engagé/e, règne une forte volonté de promouvoir les vocations des collaborateurs. Si, dans l'ensemble, les personnes interrogées sont favorables à la participation de leurs collaborateurs à la vie associative, la majorité estime qu'il ne faut pas forcer ou bousculer les gens. Certains expriment même du regret devant le désintérêt de leurs employés. L'on perçoit un phénomène de repli sur la vie privée et les loisirs; devant l'individualisme grandissant, les problèmes de recrutement se font par moments sentir.

«*Je suis favorable à l'engagement de mes collaborateurs dans la vie associative. Je vois dans cet engagement une preuve de l'intérêt qu'ils portent à leur profession, de leur ouverture d'esprit, de leur volonté de faire évoluer notre métier et d'un don de soi qui démontre une qualité d'être.*»

Yves Corpataux, Bibliothèque de l'Institut universitaire de hautes études internationales, Genève

«*[L'engagement] est un point positif car cela indique un engagement dans sa profession. C'est également une source de développement personnel et de formation professionnelle (savoir-être et savoir-faire). Rencontrer des collègues d'autres bibliothèques permet d'ouvrir son esprit et de voir que la manière dont est gérée sa propre bibliothèque (ou son service) n'est pas universelle et qu'il peut être parfois profitable de s'inspirer de ce qui se passe ailleurs. C'est un facteur d'amélioration réciproque, puisque l'on s'inspire de ce qui se fait ailleurs pour l'accommoder à sa propre situation, et ainsi de suite...*»

Josette Noeninger, Bibliothèque centrale de l'EPFL, Lausanne

«*Je suis pour l'engagement de mes collaborateurs dans la vie des associations professionnelles, car je l'assimile souvent à de la formation continue, au renforcement du réseau des contacts de l'institution et à une participation active au développement des idées. De plus, c'est une responsabilité d'institution ou d'équipe de collaboratrices et de collaborateurs, surtout pour les plus importantes, de favoriser l'engagement de leur personnel, et de prendre à leur charge une partie du fonctionnement de l'association. Il faut aussi admettre que l'engagement est une sorte de reconnaissance par ses pairs, même si on cherche dans un esprit jaloux à dire que seuls les plus disponibles peuvent s'engager ou être engagés. A croire que les plus intelligents sont celles et ceux qui ne s'engagent pas. Il est clair que c'est un bon moyen d'éviter les critiques, les embûches et la vanité. L'engagement est moins une quête de pouvoir que l'idée de partager des idées ou de promouvoir des convictions.*»

Gilbert Coutaz, Archives cantonales vaudoises

«*Je considère [l'engagement] comme essentiel pour attester de son existence de professionnel(le) du livre, de la documentation, de la communication et de l'information. A mes yeux, cet engagement est le témoignage de l'idée que le collaborateur ou la collaboratrice se fait de sa profession, de l'importance de la collaboration entre professionnels et de la coopération entre bibliothèques. Enfin, il est indispensable que les collègues se rencontrent pour échanger verbalement leurs expériences à l'heure des télétransmissions, car des écrans, des courriers électroniques et des documents de tous types ne remplaceront jamais la valeur ajoutée apportée par les relations humaines à une formation continue de qualité et à une vie professionnelle épanouie. A l'heure où notre profession joue un rôle-clé dans la société de l'information, cet engagement est d'autant plus nécessaire.*»

Françoise Félicité, Consultante en information documentaire, Genève



Compte tenu de ce phénomène, le cas d'une institution particulière doit être cité: la participation active à un groupe de travail, une commission ou un comité professionnel extérieur y figure dans le cahier des charge des cadres.

REMARQUES FINALES

L'une ou l'autre réponse, enfin, met le doigt sur les limites de notre organisation associative non professionnelle. Certains dossiers avancent mieux en dehors des associations, qui ne peuvent tout prendre en charge. Un autre directeur voit dans l'absence d'un périodique scientifique une lacune dans la promotion et le développement des professions de l'information et de la documentation.

S'il existe des disparités dans les conditions concrètes de participation, dues à la variété des situations, dans leur ensemble, les réponses des directrices et des directeurs interrogé(e)s sont très favorables à l'engagement: il faut y voir un signe de santé des associations. Si les institutions tirent un bénéfice de la participation active de leurs employés à la vie associative, beaucoup voient dans la «mise à disposition» de leurs collaborateurs également un devoir que l'on peut qualifier du terme de moral ou civique. On reçoit beaucoup des associations, il est donc tout naturel de donner. Les associations ont fait leurs preuves, il faut qu'elles vivent et elles ne vivront que dans la mesure où les praticiens leur donnent un contenu. Mais la responsabilité de leur animation doit être équitablement répartie entre institutions.

Pour les Archives fédérales, participer aux organes des associations fait tout simplement partie des obligations légales: «Das Bundesarchiv [...] setzt sich ein für die Förderung des Archivwesens. Es arbeitet mit nationalen und internationa-

len Archiv-Organisationen zusammen, (article 17 al. 4 de la Loi fédérale sur l'archivage du 26 juin 1998).

La marge de manœuvre des associations pour pallier le problème du temps des miliciens est mince. Afin que les tâches administratives ne prennent pas trop de poids, les moyens financiers dont elles disposent doivent servir avant tout à alléger l'intendance. Une réponse propose d'envisager des mandats rémunérés à des praticiens employés à temps partiel pour faire aboutir des dossiers particulièrement lourds. Mais de professionnaliser entièrement les structures des associations leur ferait perdre leur âme. C'est pourquoi il n'existe à ce jour pas d'alternative satisfaisante au système de milice.

« Da die erweiterte berufliche Weiterbildung in kleinen Institutionen wie dem Staatsarchiv Freiburg nicht optimal (= unmöglich!) ist, erfordert die «Konsumation» ehrlicherweise eine Kompensation durch die ehrenamtliche Vereinstätigkeit gerade während der Arbeitszeit. Jede Diskussion darüber sollte eigentlich überflüssig sein. »

Hubert Foerster, Staatsarchiv Freiburg

« Die Beteiligung an gemeinsamen Aufgaben der Archive und Archivarinnen/Archivare halte ich für eine moralische Verpflichtung. Wichtig ist die Verteilung der Lasten auf möglichst viele Archive. Dies führt auch zu einer Vielfalt der eingebrachten Erfahrungen. »

Matthias Manz, Staatsarchiv des Kantons Basel-Landschaft

« Il est aussi vrai que toutes les méthodes de management nous recommandent de nous concentrer sur notre métier de base: la participation à une association est naturellement à la frontière de ce métier (cela dit, si nous rendions les prestations «utiles» d'une association payantes – prix réel – nous aurions alors une vision très différente de l'association, mais cela ouvrirait un autre débat...) »

Alain Jacquesson, Bibliothèque publique et universitaire de Genève

« [Der Verband funktioniert], wenn ein gewisses Mass an Solidarität zwischen den verschiedenen Bibliotheken spielt – wenige Bibliotheken können nicht den Verband tragen! »

Ulrich Niederer, Zentral- & Hochschulbibliothek, Luzern

« Obschon in den meisten Betrieben keine überflüssigen Arbeitskräfte vorhanden sind und die Zeit stets knapp ist, können gemeinsame Projekte in den Verbänden nur mit kompetentem Fachpersonal aus den Bibliotheken sinnvoll angegangen und nicht an irgendwelche bezahlten Funktionäre delegiert werden. Verbände leben vom Willen ihrer Mitglieder zur Zusammenarbeit und von ihrer Bereitschaft, dafür auch die notwendige Zeit zu investieren. »

Peter Wille, Schweizerische Volksbibliothek

Vom 22.12.1999 bis und mit 10.01.2000 fallen die Telefon-Präsenzzeiten der ARBIDO-Chefredaktion aus. Hinterlassen Sie Ihre Meldungen bitte via Telefonbeantworter, Fax, Post oder E-Mail (vgl. Impressum S. 4).