

Compte-rendu de la journée professionnelle du 3 octobre 2005
« La formation professionnelle continue en librairie :
quels enjeux, aujourd'hui ? »

Le 3 octobre, l'Agence Régionale du Livre PACA proposait aux libraires de la région une rencontre autour de la formation professionnelle, enjeu pour la librairie indépendante.

La matinée était consacrée à un partage d'informations et de points de vue ; l'après-midi, deux ateliers étaient constitués afin d'aboutir en fin de journée à des propositions concrètes de modules de formation à mettre en place (voir le programme).

Léonor de Nussac, Directrice de l'Agence, rappelle le contexte de cette journée : l'Agence a entamé un travail autour de la formation (enquête sur les besoins, compréhension des rouages et rencontres des différents acteurs, mise en place d'un premier module, DIF...). Elle explique le rôle de coordination et d'impulsion qu'est prête à jouer l'Agence, en soulignant les possibles freins (75 % des librairies de la région emploient de 1 à 5 salariés) et la nécessité absolue d'une implication des libraires dans la conception d'actions à mettre en place.

Molly Fournel, présidente de l'association Libraires du Sud, insiste, en s'appuyant sur l'enquête parue dans *Dazibao n°5*, sur le fait que la librairie indépendante est présente dans tous les départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'objet de l'association *Libraires du Sud* est principalement d'assurer le maillage de la plupart de ces librairies par la mise en place d'animations.

Pour elle, l'enjeu de la formation est important à deux titres :

- face aux évolutions du métier, le libraire doit être mieux armé : à côté de sa compétence culturelle, il doit maîtriser des compétences juridiques et de gestion ;
- face au sujet de la transmission : que transmettre ?

L'entreprise de librairie soit être au faite des dernières technologies, tournée vers l'avenir, et non une entreprise qui fonctionne encore comme il y a 15 ans.

Pour **Gilles de la Porte**, le Syndicat de la Librairie Française, dont il est le président, est l'outil de défense des intérêts moraux et matériels de la profession, au premier titre desquels figure l'application et l'évolution de la loi du 10 août 1981, et de ses évolutions actuelles. (aujourd'hui les 2/3 des appels d'offre vont aux libraires).

Les relations interprofessionnelles et les conditions commerciales avec les acteurs de la chaîne du livre sont la deuxième activité majeure du syndicat :

- Exiger des éditeurs des critères de reconnaissance (remises qualitatives)
- Créer des outils comme Datalivres
- Défense de l'existence d'un métier, en termes d'évolution des compétences et des qualités des libraires.

De nombreux sujets sont pris en considération par le Syndicat (rémunération, lancement d'une étude SLF/SNE/DLL, ventes couplées...).

Le SLF travaille avec L'INFL pour l'élaboration de la politique de formation de la profession, dont l'une des priorités est la compétence des libraires pour les assortiments.

Patrice Ruellan, chef du département Métiers du Livre de l'IUT d'Aix-en-Provence, et **Jean-Claude Lacroix**, enseignant, présentent ensuite les passerelles possibles entre l'enseignement de l'IUT et la formation professionnelle continue.

Il existe 9 IUT Métiers du livre en France : 500 à 600 jeunes en sortent diplômés chaque année, dont 1/3 ont choisi la spécialisation Librairie. Il s'agit principalement de formation professionnelle initiale.

Seule l'année spéciale, au cours de laquelle les étudiants travaillent à Aix sur la création fictive d'une librairie, peut être rapprochée du domaine de la formation professionnelle continue : la plupart des étudiants ont déjà une expérience professionnelle, certains sont en congé individuel de formation.

Une réflexion au sujet de la formation professionnelle continue est donc entamée aujourd'hui au sein de l'IUT. À quel rythme, sous quelle forme : une semaine par mois, 2 jours par semaine, ou sous forme de petits séminaires ? L'exemple de Bordeaux est étudié.

Olivier Lhostis rappelle l'histoire de la formation, depuis l'organisation de cours de librairie pratique à Marseille, conçus par Paul Ruat (cf *le Midi des Livres* de Robert Maumet, paru aux éditions Tacussel) en 1906.

En 1950 le Cercle de la Librairie organise des cours du soir.

En 1969 est créé à Bordeaux le premier IUT métiers du livre.

En 1971, loi Delors, première loi sur la formation permanente.

En 1972, création de l'Asfodel (devenue aujourd'hui l'INFL)

En 1974, création d'un CFA (formation alternée par l'apprentissage)

En 1995, création de l'OPCA Agefos

En projet : des créations de licence professionnelle.

Olivier Lhostis souligne les difficultés rencontrées sur ce long parcours, les réussites ainsi que la particularité du dossier formation : il implique le nombreux acteurs (ceux qui la financent, ceux qui en décident...). La codécision en est le processus clé.

Aujourd'hui le DIF permet d'égaliser les accès à la formation, quelle que soit l'entreprise.

Reste que les libraires se forment peu, en dépit de la mutualisation des fonds, et qu'il existe un problème de financement de l'apprentissage, les entreprises choisissant souvent de verser la taxe à leurs clients (Lycées, CCI...), plutôt qu'à l'INFL.

Pour **Jean-Marie Ozanne**, président de l'INFL, faire de la formation, c'est mettre en forme un métier et le transmettre.

La librairie n'a pas d'histoire écrite, son histoire suit celle des grandes ruptures générationnelles (crises, 30 Glorieuses...). La formation permet de conceptualiser les pratiques des libraires.

Le problème de la formation est central pour la librairie indépendante, qui place l'individu au centre de son système : la masse salariale y représente 18 % du chiffre d'affaires, contre 4 % dans les rayons livres des grandes surfaces et 7 à 8 % dans les entreprises type FNAC.

L'encadrement de la loi Lang a permis de considérer la culture comme un enjeu à long terme. C'est la « première loi de développement durable ». Par son mécanisme, la loi Lang prend en compte toute la chaîne du livre. Les libraires ont une fonction et un rôle essentiels dans la diffusion de la culture et de sa démocratisation, ils ont une obligation sociétale.

L'INFL est au service des entreprises et des stagiaires, auxquels il transmet l'éthique du métier. Il est nécessaire de repenser la formation en permanence. Les organismes collectifs, dont le SLF, doivent être soutenus car il permette de s'organiser et de se regrouper.

Olivier Lhostis et Jean-Marie Ozanne ont évoqué Jean-Marie Bouvaist, universitaire, spécialiste des questions de l'économie du livre et Pierre Descomps, libraire, président fondateur de L'asfodelp, figures emblématiques de la profession.,

Dominique Dufour, responsable, explique des mécanismes et procédures de l'AGEFOS - PME, organisme paritaire agréé de la librairie depuis 1996 (AGEFOS -PME PACA pour la région).

Cet organisme collecte les fonds versés par les entreprises au titre de la formation, et répond à toutes les questions sur la formation professionnelle, l'emploi et les conditions de mise en oeuvre. Il a un rôle de conseiller et est un outil d'accompagnement (opérationnel et fonctionnel) pour la formation et le développement des compétences des salariés. Des fonds publics sont en outre mobilisés.

À partir du 1er janvier 2006, et suite à la dénonciation de la convention collective, il n'y aura plus de mutualisation des fonds, mais un fonds exclusif pour les libraires.

La contribution pour la formation professionnelle diffère selon la taille des entreprises.

Toutes les informations (développées par Dominique Dufour lors de son intervention) se trouvent sur le site internet www.agefos-pme-paca.com ; il est également conseillé de s'adresser directement à l'AGEFOS-PME PACA pour les financements complémentaires, car ceux-ci peuvent différer selon les régions.

Jean-Marie Sevestre, président de la Commission Sociale du SLF, fait un point sur la convention collective.

Depuis un an, le SLF travaille à la création d'une convention collective propre aux métiers de la librairie. Ce dossier est important, et peut avoir de lourdes conséquences sur la profession, qui connaît aujourd'hui une évolution importante, notamment par la constitution de grandes chaînes de librairies.

La librairie était rattachée depuis 1989 à la convention collective n° 3252, qui s'applique également aux domaines de la papeterie, des fournitures de bureau, de la bureautique et de l'informatique (Commerce de détail).

Cette convention a été dénoncée par le directoire du SLF en octobre 2004. La principale raison de cette dénonciation est que les métiers de la librairie sont trop éloignés de ceux de la bureautique et de l'informatique ; aucune avancée n'était possible par le biais de cette convention.

Légalement, les organisations patronales et salariales ont 2,5 ans pour trouver un accord (mars 2007), sinon le ministère du travail pourrait imposer le rattachement à une autre convention (celle de l'édition ou du commerce de détail).

Le corps de cette nouvelle convention est presque achevé, mais les négociations avancent peu depuis un an : il est très difficile de trouver un accord sur l'établissement d'une grille des salaires, notamment parce que la librairie indépendante y est peu représentée.

Il en est de même pour la création d'un organisme paritaire agréé, qui permet l'utilisation des fonds collectés. L'accord entre patronat et salariat n'aboutissant pas, les discussions sur la formation sont bloquées, et donc tout ce qui concerne les qualifications, les classifications, le travail sur la définition des postes existant aujourd'hui en librairie, et les évaluations des compétences sont en attente.

Ne pas être capable de présenter une nouvelle convention serait un gros échec pour la profession. Elle est nécessaire pour préparer l'avenir, pour faire en sorte que le métier soit attractif, avec des perspectives d'évolution.

Enfin, le métier de libraire demandant une bonne formation, la rémunération doit donc suivre, tout en tenant compte des difficultés économiques du secteur de la librairie indépendante.

Sophie Mangon de Casedépartformation, organisme de formation indépendant, présentait le Droit Individuel à la Formation (DIF), créé dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Chacun doit devenir acteur de son parcours professionnel. Le DIF est un dispositif visant à faire passer la formation d'une « logique de gestion » à une « logique de contractualisation » : il permet la constitution d'un contingent de 20 heures de formation par an pour chaque salarié (en CDI ou CDD selon conditions). Ces 20 heures sont cumulables pendant 6 ans.

Tous les ans, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, et nécessite l'accord de l'employeur : le salarié fait sa demande obligatoirement par écrit, et l'employeur a alors un

mois maximum pour répondre ; au-delà la demande est considérée comme acceptée. S'il refuse deux fois de suite, la formation peut alors être prise en charge par le Fongecif.

La formation peut être suivie pendant le temps de travail ou hors temps de travail. Dans ce cas, une allocation de formation est versée au salarié, égale à 50% de sa rémunération.

De nombreux détails sur le dispositif sont évoqués, et il est possible de retrouver ces informations sur www.formations-pour-tous.com qui présente tous les dispositifs de la loi du 4 mai 2004, ou également de s'adresser à l'AGEFOS -PME PACA pour la mise en œuvre du DIF, tant du point de vue de l'employeur que du salarié.

Sophie Mangon a également présenté deux éléments figurant dans un avenant, pour l'instant non signé, à la loi du 4 mai 2004 : le passeport-formation, et les « entretiens professionnels ».

L'après-midi, les participants se sont repartis en deux ateliers

Compte-rendu atelier : « assortiments et parcours de qualification »

Une grande partie de l'atelier a été consacrée à la question cruciale de ce qu'on pourrait appeler « la pratique de l'assortiment », c'est à dire : « Comment les libraires choisissent les livres de leur fonds mais aussi comment choisissent-ils les nouveautés mises en valeur sur leurs tables ? ».

La deuxième partie de l'atelier a articulé cette question de la pratique avec la problématique au programme de la journée : la formation.

Ainsi les participants se sont penchés sur la transmission de leur pratique, de leur savoir-faire. Ce savoir-faire du libraire, qui constitue en quelque sorte son « art », sa compétence principale - puisqu'il s'agit de savoir quoi acheter aux éditeurs pour constituer l'offre la plus pertinente possible, la plus adéquate à ses clients et à l'idée que les libraires se font de leur mission (principalement pour les librairies indépendantes)-, ce savoir-faire, comment l'enseigner ?

Un parcours de qualification portant sur la connaissance des assortiments, a donc, en fin d'atelier, été proposé par Jean-Marie Ozanne.

En introduction, Jean-Marie Ozanne (INFL) souligne la forte exigence de compétences dans une librairie générale, en terme d'assortiments. Or dit-il les libraires ont 1, 2, voire 3 domaines de compétence, ou à l'extrême limite 4, mais il en faudrait aujourd'hui 6, 7, ou bien plus ! Parallèlement Olivier L'Hostis (SLF) insiste sur l'impérieuse nécessité de savoir rester compétent sur son domaine de compétence. « Il est difficile de ne pas se faire distancer » explique-t-il. Ses compétences, il est donc indispensable pour un libraire de savoir les faire évoluer, au fur et à mesure que les rayons évoluent (et le rythme est rapide !) Le temps est bien fini où à force de lecture on pouvait se tenir à flot !

Ce constat impose donc de faire attention aux analyses trop rapides ou superficielles du type : « je suis en phase avec mon marché ». Il ne suffit pas d'être en phase avec son marché, il s'agit d'être force de proposition pour les clients, alors même que chaque libraire est confronté au flux de plus en plus important de la production éditoriale. On peut dire qu'une veille est nécessaire : qui vont être les grands auteurs de demain ?

Il relève donc de la responsabilité des libraires, et singulièrement de la librairie indépendante, -tous les libraires participant à l'atelier sont unanimes sur ce point- de ne pas faillir à cette mission-là . Les tables des libraires n'appartiennent pas aux éditeurs !

« Producteur d'assortiment », ok, mais alors comment le libraire opère ses choix ? Sur quels critères ?

Cette interrogation ayant fait l'objet d'un tour de table complet, plusieurs réponses se sont dessinées :

- influence des dimensions de la librairie bien sûr (les choix sont plus compliqués à faire dans 70m2 que dans 1500 !)
- importance du rôle joué par l'écoute des clients
- réflexion sur le type de client que le libraire « cible », le « public qu'on veut se construire »
- distinction stock/ assortiment
- mini-arbitrages permanents en terme d'achat mais aussi de présentation
- rotation du fonds
- nécessité de rentabilité sur certains titres pour promouvoir ses choix personnels

Les libraires résumant ainsi ce travail essentiel qui consiste à choisir l'assortiment. Pragmatiques : « C'est un job au quotidien » ou poétiques et un peu énigmatiques ! : « On a l'esprit en forme d'attrape-mouches » ! L'enthousiasme est posé par tous comme évidemment indispensable.

Mais quelque soit la taille de la librairie, les participants s'accordent pour dire qu'il s'agit du même métier et expriment leur intérêt de s'apercevoir par cette table ronde à quel point leurs pratiques sont communes, leurs plaisirs sont identiques, leur passion du métier, partagée.

Aussi s'il y a distinction sur le sujet de la pratique des assortiments, elle se ferait plutôt entre indépendants et non indépendants.

Mais alors, la **formation** ?

Quelle formation ? Existerait-il des formations qui pourraient faire acquérir ou développer à la fois des connaissances et en même temps le sens de l'accueil au client, de l'enthousiasme communicatif ?! Et sur quel secteur se situe la priorité en terme de formation sur les assortiments ?

Les sciences humaines, par leur position très particulière dans l'édition et parce que de l'avis de tous, l'université a en quelque sorte « abandonné » les libraires, constituerait cette première urgence. La littérature et la jeunesse aussi.

C'est un parcours qualifiant sur ces assortiments que Jean-Marie Ozanne propose alors, et dont les modules seront proposés très prochainement par l'INFL dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation) qui constitue une véritable opportunité pour la mise en place de ces formations.

S'appuyant sur le schéma des trois champs de production chers à Bourdieu (champ créateur/ champ médian/ champ de grande production), il expose le principe de progression de ces parcours et insiste sur l'extrême qualification (universitaire) de ceux qui seront chargés de dispenser ces savoirs, d' « éclairer » les libraires (les meilleurs car la librairie indépendante le mérite !).

Le temps manque pour que les réactions à ces propositions puissent faire l'objet d'un nouveau tour de table, mais ce sujet majeur est donc laissé à la réflexion de tous les libraires présents, pour une mise en œuvre d'autant plus rapide que la nouvelle loi sur la formation professionnelle laisse désormais à l'initiative de chaque salarié 20 heures de formation par an !

L'enjeu est de taille pour les librairies, et une offre INFL sur les assortiments, déclinable en région, va être disponible ...Voilà une excellente nouvelle...à faire vivre maintenant !

Compte-rendu atelier n°2 : « Dynamique d'achats et outils informatiques »

Raymond Tamisier ouvre l'atelier en rappelant son cadre : il s'agit d'aborder la gestion sur tous les plans. Par ailleurs, achats, ventes et retours sont les actes liés aux outils informatiques dont il est question.

Le contexte peut se résumer ainsi : entreprises de tailles différentes, difficultés d'accès aux formations (contraintes financières et de temps), personnes visées différentes (responsables, salariés, équipes de tailles variables).

Il s'agit d'intégrer des objectifs de gestion au quotidien.

Les contenus et des compétences à acquérir sont de trois ordres :

- gestion financière des flux (achats, offices, réassorts, stocks, retours)
- libraires et circuits (relation avec les représentants, avec les structures de diffusion et distribution) ; la question du transport est laissée de côté.
- Instruments d'analyse : outils informatiques, analyse de gestion, réunion d'équipe et rencontres diverses.

Sachant par ailleurs que le rapport entre gestion-dynamique d'achat et la personnalité de la librairie (spécialiste, généraliste, choix, taille, etc.) est fondamental.

La notion de projet de la librairie traverse tous ces thèmes ; même si les questions sont communes, les optiques sont différentes. La formation s'adresse à tous. Elle doit coller à tous les projets (recherche de dénominateurs communs).

Tout un chacun doit avoir une vision dynamique et globale de la gestion d'entreprise.

Cœur du problème : les techniques d'achat (mêmes pour tous les secteurs).

Qu'est-ce qu'a besoin de savoir un libraire pour mesurer l'efficacité de son travail ? Il existe des indicateurs : il faut savoir gérer les outils de suivi et d'optimisation.

Les besoins sont de nature différente. Peut-être faudrait-il isoler un stage « gestion d'une librairie, les notions de base ». Poste des achats : pourquoi, comment ?

Relation avec un fournisseur, élaborer des besoins : raisonner global.

Le vendeur doit connaître les clés de la gestion simple. Chacun doit avoir une vision globale de la librairie. (économique, philosophique, technologique)

- 1) Nécessité d'une formation de base : que tous les acteurs aient intégré les mécanismes de base des flux de livres.
- 2) Présentation des outils informatiques. Les logiciels donnent une partie des ratios mais pas tous. But : savoir utiliser les ratios, les outils et savoir les lire. Connaître les potentialités. Connaissance et optimisation des outils (logiciels, bases de données, caisse)

Personnes en relation avec les fournisseurs : achats et méthodologie. Aller vers une politique d'achats, de gestion des achats. Avoir une vue cohérente par rapport au distributeur.

Comment achète-t-on, dans le cadre du projet de la librairie ?

Incidence sur la trésorerie des achats effectués.

Calcul de la rotation des stocks

Manière de redresser

Poids des opérations, des nouveautés et du fonds

L'ensemble de ces points ayant été abordé, les participants de l'atelier décident de mettre au clair les besoins et établissent trois modules de formation distincts à mettre en place.

Module 1 : Méthodologie des achats (module destiné à ceux qui achètent)

1 Le cadre :

- Les fournisseurs
- Les principes de négociation (ou comment les représentants travaillent et mettent en pratique les préconisations)

2 Incidence des achats sur la structure :

- Trésorerie
- Saisonnalité des achats
- Rotation des stocks
- Coût du transport
- Lecture des factures

Et quels sont les leviers pour remédier aux effets négatifs

3 Négociation

Les grandes clés ; comment négocier ?

Le rapport et la négociation avec le représentant (les remises)

- poids des opérations
- nouveautés
- fonds

Module 2 : Gestion financière

Les clés pour l'équilibre économique

Ratios (fonds nouveautés)

Lecture de bilan, compte de résultat

Trésorerie

Travailler sur un prévisionnel pour 3 ans

Avec étude de cas et travail sur documents réels

Lecture et interprétation des documents comptables, diagnostic : doit permettre recul et analyse

Module 3 : outils informatiques

1. Comment gérer un parc informatique ?

2. Comment utiliser au mieux l'informatique dans votre quotidien ?

Comment utiliser au mieux les logiciels de traitement de texte ? Secrétariat courant, communication et production de documents de qualité

Exemples concrets : comment répondre à un appel d'offre (cas pratique) et présenter son dossier ? Comment faire un panneau pour sa vitrine, faire un prospectus pour annoncer la venue d'un auteur...

La question des logiciels de librairie et de l'ensemble des bases de données existantes (de la recherche bibliographique à la commande) fera plutôt l'objet d'une journée professionnelle (en invitant Dilicom, Electre, Sofia, les sociétés de logiciels de librairie existants...)

La question des marchés est soulevée. Code des marchés publics, psycho pathologie de l'élu municipal moyen, recherche de l'éditeur NPAI, comment toucher les chefs de service, appels d'offre et consultations préalables : l'ensemble de ces questions est évoquée, et fera l'objet d'une réflexion sur la meilleure manière d'être traitée (le modèle des journées montées par l'ARALD est expliqué).

La journée se conclut sur une synthèse et la proposition que l'Agence se rapproche de l'INFL et des AGEFOS-PACA afin de proposer un ensemble de formation pouvant se dérouler en PACA en 2006. Il faudra veiller à un équilibre entre journées professionnelles et modules de formation, en tenant compte de la disponibilité réduite des libraires.

Paroles de libraire recueillies pendant l'atelier assortiment par Alain Bacharah, Librairie Gaia, Toulon

On n'est compétent que sur quelques assortiments ; d'où la problématique de délégation ou de formation aux assortiments. Il n'est pas certain qu'il soit possible de rester compétent même dans un seul assortiment compte tenu du nombre de nouveautés. Il est difficile de ne pas se faire distancer.

Quand on dit qu'on en phase avec son propre marché est insuffisant car il faut être force proposante. Il est difficile de dire aujourd'hui quels seront les auteurs de demain. Il y a dix ou quinze ans, qui aurait pu dire qu'il y aurait du « pratique » au Seuil ?

On ne maîtrise plus ces choses. On est en décalage par rapport à la production. Le libraire est un producteur d'assortiments. Comment pratique-t-on pour décider l'assortiment de 40 à 60000 titres sur 500000 titres disponibles. Qui décide de ce qu'il y a sur une table ? C'est souvent l'éditeur ! Alors que faire une table d'actualité est un choix du libraire. Ranger un réassort, c'est mettre par ordre alphabétique sur une étagère. Or quid du choix ? Pourquoi a-t-on tel livre ? Mais c'est plus facile de faire ce choix du 1500 m² que sur 150 m² de librairie !

C'est bien le temps qu'on passe à faire des assortiments. Ce qui fera la différence, c'est notre qualité de formation.

Est-ce une chance que d'avoir tout ? Quand on a une petite librairie, le choix devient très vite très compliqué. Qui veut-on avoir comme client ? Les clients sont-ils plus attirés par la quantité que par le choix ? Est-ce que la librairie moyenne à coté de gros a encore sa place ?

Il existe une place pour le livre. Il faut voir les choses autrement. Les éditeurs font la prévente. Avec 450 m², c'est plus facile. Les nouveautés ne représentent que 20 à 25 % de la librairie. Le fonds littéraire est lui vraiment développé. Il n'y a pas la même pression médiatique à Banon, ce qui permet de vendre ce que les autres ne vendent pas. Le personnel est essentiellement autodidacte, donc plus pragmatique. Les nouvelles embauches ont été faites à partir d'étudiants formés à l'IUT d'Aix. L'amour du livre est plus fondamental. Le libraire doit avoir des oreilles et écouter son client.

On s'aperçoit que certains choix de stock de prestige n'ont aucune rotation. La librairie à l'époque allait mal. En éradiquant ces livres là, les rayons étaient devenus de véritables squelettes. En les remaniant, les taux de rotation sont redevenus corrects et le choix est devenu meilleur tant pour le libraire que pour le client, y compris pour celui qu'on veut conquérir. . Depuis longtemps les choses bougent lentement. Les libraires, surtout les plus âgés, ont besoin de formation et de remettre en question leur pratique.

On arrive à un moment où l'on se sclérose. Il faut revenir à la production. Massena : 6 libraires, 200 m2, 35000 références. L'informatique nous pousse vers un meilleur taux de rotation plutôt qu'un choix. La librairie doit faire évoluer ses rayons. On n'a pas assez de place pour garder des livres de fonds. Avis aux libraires : Faites-vous plaisir, même si très éphémère !

Libraire depuis moins de 2 ans. La seule dans la ville après la fermeture de la Librairie Victor Hugo. Les conditions semblent donc favorables. Mais néophyte, la formation est cruciale. Pour pouvoir se faire plaisir, il faut pouvoir vendre ce qui se vend. On a besoin de vendre du Harry Potter pour avoir un fonds de création. Le diffuseur empêche tout contact entre libraire et éditeur, alors que ces métiers sont assez proches en terme de création.

Peut être que l'avenir sera le couple éditeur indépendant – libraire indépendant.

On a toujours regardé les libraires travailler de l'extérieur. Il faut distinguer stock et assortiment. Le stock est une donnée de gestion, l'assortiment est une donnée culturelle. Il faut faire de nombreux mini-arbitrages. On finit par ne plus prendre ces mini-décisions et se laisser contaminer par les best-sellers. Le mieux est de rendre visible ces micro-décisions est de regarder la cohérence de l'assortiment. Mais seule une formation peut le permettre.

Le problème est plutôt un problème de distribution, un problème de conditions commerciales.

Du point de vue de l'analyse, est-ce que le livre est en phase avec le choix, l'assortiment ?

Le problème est de pousser les murs régulièrement.

La librairie fait 700 m2. Il faut être à l'affût de tout ce qui se passe en France et à l'étranger. Il faut faire son choix. Il y a deux tables pour lesquels chaque livre a été choisi et pour lesquels on peut justifier son choix. Il existe des dépôts d'éditeur (Corti, Minuit...) pour lesquels on fait un effort particulier pour les faire tourner. On gagne des clients en ayant ce type de littérature et en permettant aux clients de rencontrer ce type de livres. La demande doit être créée d'un bout à l'autre de la chaîne.

La différence se fait dans l'enthousiasme que l'on a grâce à la lecture d'un livre. On a eu un stagiaire qui a monté un rayon SF de grande qualité. Dès qu'il est parti (le stagiaire, pas le rayon) le rayon est tombé.

Est-ce que l'on peut former à la passion ? Assurément non ! Il y en a qui savent la faire passer, d'autres non ! On peut par contre donner des outils pour savoir communiquer. Communiquer, c'est partager ou faire un acte vénal ! Pour certains choix, il faut arrêter, car

ils ne se vendent pas bien. Le départ d'un libraire n'est pas catastrophique ; il est remplacé par un autre qui fera un choix différent. Et c'est tant mieux.

On ne change pas les individus. Un être ne communique vraiment bien que s'il est rassuré sur ses savoirs, qu'il soit en phase avec sa clientèle et conscient de son offre.

Ce n'est pas parce que l'on est une grosse structure que l'on n'est pas des passeurs. Il y a X librairies dans la librairie. Les problèmes sont les mêmes. Chaque rayon est autonome. Les commandes sont néanmoins vérifiées tous les soirs. Il n'y a pas de directives, mais on fournit des statistiques aux chefs de rayon ce qui leur permet d'avoir un assortiment exemplaire. On se remet en cause en permanence. On a du recréer les rayons universitaires. Il n'y a plus de rayon socio, mais un rayon travail, un rayon violence... Seuls les gens qui sont sur les rayons peuvent les rendre cohérents. Certains rayons sont en avance. On favorise trop les petits éditeurs. Pour certains choix, il faut arrêter car ils ne se vendent pas bien

Il faut avoir des oreilles partout ! Il faut toujours recommencer, trouver à chaque fois de nouvelles idées.

Gros et petits sont complémentaires. Largeur et profondeur d'assortiment sont des données qui sont fonction de la clientèle que l'on souhaite.

Le travail de l'assortiment se fait en deux temps. Le libraire commande les nouveautés, la vendeuse est plus cantonnée aux réassorts. Mais le travail d'équipe existe.

A partir du moment où il existe un livre que j'aime, je le commande et je le vends. L'assortiment est une histoire de coup de cœur. L'enthousiasme est communicatif.

La concurrence va venir aussi d'Internet.

Pour les domaines des sciences sociales, il faut des pratiques de fonds (les clients sont aussi des prescripteurs.). On avait besoin d'un suivi de formation pour ces ouvrages là. Pour les rayons Arts, Poésie, Théâtre, les décisions sont plus du niveau du coup de cœur. Ce choix est très difficile.

:

La question fondamentale de la formation est pendant ou en dehors du temps de travail. Et se pose rapidement le problème de la transmission.

Les formations se font sur deux ans pour la même personne. Les formateurs sont les meilleurs que l'on puisse trouver dans chaque spécialité.