



**Analyse des lacunes**  
dans la formation destinée aux


**Bibliothécaires et aux  
bibliotechniciennes et  
biblitotechniciens**

**Sommaire**



Tous droits réservés. Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel vous invite à faire des copies et à imprimer le présent document exclusivement à des fins personnelles et éducatives non commerciales. Ce document, en tout ou en partie, ne peut pas être reproduit, modifié ou redistribué, dans quelque forme ou quelque moyen que ce soit, à des fins autres que celles mentionnées ci-haut sans la permission écrite du CRHSC.

Le CRHSC espère que ces renseignements seront utiles et faciles d'emploi, les fournit « tels quels » et n'offre aucune représentation ou garantie à leur sujet. Le CRHSC décline toute responsabilité liée à l'usage de ces renseignements ou à l'incapacité à les utiliser.

Ce projet est financé par le Programme des conseils sectoriels du Gouvernement du Canada	
--	--

# ANALYSE DES LACUNES DANS LA FORMATION DESTINÉE AUX BIBLIOTHÉCAIRES ET AUX BIBLIOTECHNICIENNES ET BIBLIOTECHNICIENS

## SOMMAIRE

SOU MIS PAR

**The 8Rs Research Team**

University of Alberta

Ernie Ingles (Président), Vice-recteur et bibliothécaire en chef

Kathleen De Long, Directrice associée, Finances et ressources humaines

Dr. Alvin M. Schrader, Professeur, School of Library and Information Studies

Allison Sivak, Bibliothécaire et chercheuse associée

Tandem Social Research Consulting

D<sup>re</sup> Marianne Sorensen, Spécialiste de la méthodologie

Jennifer de Peuter, Chercheuse associée





---

## S O M M A I R E

### T A B L E D E S M A T I È R E S

---

A. Introduction et contexte .....	1
B. Méthodes .....	1
C. Constatations et recommandations.....	2
i) Profil des étudiantes et étudiants actuels et des récents diplômés.....	2
ii) Accessibilité au programme .....	4
iii) Acquisition de compétences lors des études de MBSI .....	6
iv) Acquisition de compétences lors des études en technique des bibliothèques...	9
v) Formation continue et perfectionnement professionnel .....	10
vi) Possibilités de changement et obstacles .....	12
D. Conclusion .....	17
 Meilleures pratiques .....	 18
 Recommandations par groupes .....	 19
o Établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information	
o Établissements d'enseignement en technique des bibliothèques	
o Établissements d'enseignement offrant la maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information (MBSI)	
o Employeurs	
o Praticiennes et praticiens	
o Associations	
o Milieu des bibliothèques	
 Annexe 1 : Remerciements .....	 23

Le rapport complet : *Training Gaps Analysis for Librarians and Library Technicians*  
est disponible en anglais à l'adresse suivante :  
[www.culturalhrc.ca/research/default-e.asp](http://www.culturalhrc.ca/research/default-e.asp), cliquez sur Research

*Sommaire de l'analyse des lacunes dans la formation destinée aux bibliothécaires et aux  
bibliotechniciennes et bibliotechniciens* – © Conseil des ressources humaines du secteur  
culturel, avril 2006

---

## SOMMAIRE

---

La présente analyse des lacunes dans la formation destinée aux bibliothécaires ainsi qu'aux bibliothécaiennes et bibliothécaiens a été commandée par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) et financée par le Programme des conseils sectoriels du Gouvernement du Canada.

L'étude a permis de recueillir des renseignements au sujet des étudiantes et étudiants et des diplômées et diplômés, d'étudier et de comparer les cours offerts dans les différents programmes de maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information (MBSI) ainsi que les cours en technique des bibliothèques de l'ensemble du Canada, d'examiner les besoins de formation tels qu'ils sont évalués par les étudiantes et étudiants, les bibliothécaires, les bibliothécaiennes et bibliothécaiens, le monde de l'éducation et les employeurs, d'analyser les lacunes dans la formation et de faire des recommandations afin de combler ces lacunes. Ces renseignements ont été obtenus grâce à de la recherche, des entrevues et des enquêtes.

### **A. Introduction et contexte**

L'objectif de la présente étude est d'étudier des questions touchant la correspondance entre la formation et l'industrie dans le monde des bibliothèques tant pour les professionnels (Maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information - MBSI) que pour les bibliothécaiennes et bibliothécaiens (programmes collégiaux menant à un diplôme en technique des bibliothèques). Le présent rapport porte sur des enjeux majeurs de la formation en bibliothéconomie et sur la façon dont les différents programmes d'études permettent d'acquérir les compétences nécessaires (telles que définies par les employées et employés des bibliothèques). En plus d'établir le profil des étudiantes et étudiants actuels et des récents diplômés, le rapport comporte une analyse des programmes de bibliothéconomie, du niveau de satisfaction et des intérêts professionnels des étudiantes et étudiants ainsi que des questions d'accessibilité aux programmes d'études dans le domaine des bibliothèques.

### **B. Méthodes**

Les renseignements que l'on retrouve dans le présent rapport proviennent de différentes sources et sont le fruit de diverses techniques de recherche :

1. Données existantes – Renseignements en ligne sur les programmes d'études et les offres de perfectionnement professionnel des établissements d'enseignement.
2. Phase I de l'enquête auprès des employeurs effectuée en juin 2003 (461 employeurs) et d'une phase II abrégée, effectuée en décembre 2005 (58 employeurs).
3. Entrevues au téléphone avec les doyennes et doyens, directrices et directeurs et chefs des programmes de MBSI et de 16 programmes canadiens de technique des bibliothèques.
4. Enquête auprès des étudiantes et étudiants actuels effectuée en février 2006 (857 personnes dans des programmes de MBSI et de technique).
5. Enquête auprès des bibliothécaires et des bibliothécaiennes et bibliothécaiens effectuée en juin et juillet 2004 (4 693 bibliothécaires et bibliothécaiennes et bibliothécaiens).

## C. Constatations et recommandations

Les recommandations suivantes ont été compilées à partir de l'ensemble des recommandations présentées en conclusion de chacun des chapitres du présent rapport.

Ces recommandations découlent des données recueillies et représentent notre évaluation de l'ensemble du système canadien des bibliothèques et des sciences de l'information. Il faut également signaler que, dans certains cas, la recherche a révélé que l'on fait déjà des efforts importants pour régler les problèmes et que les recommandations ne visent aucunement à discréditer l'important travail qu'accomplissent plusieurs personnes et organismes un peu partout au pays.

### (i) Profil des étudiantes et étudiants actuels et des récents diplômés

#### Constatations

1. Parmi les étudiantes et étudiants actuels à la MBSI et des récents diplômés huit sur dix sont des femmes. C'est également le cas pour neuf personnes sur dix chez les étudiantes et étudiants et les récents diplômés en technique des bibliothèques.
2. Les étudiantes et étudiants et les diplômés en technique des bibliothèques sont un peu plus vieux que ceux des programmes de MBSI : 37 p. 100 des étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques avaient plus de 40 ans contre 15 p. 100 parmi les étudiantes et étudiants à la MBSI.
3. La proportion d'Autochtones et de personnes appartenant à des minorités visibles est la même parmi les étudiantes et étudiants à la MBSI et les récents diplômés, soit 10 p. 100.
4. Parmi les étudiantes et étudiants en technique des bibliothèques, on retrouve un peu plus de personnes appartenant à des minorités visibles que chez les récents diplômés (9 p. 100 contre 5 p. 100). Cette proportion est plus faible que la représentation de personnes de minorités visibles et d'Autochtones au sein de la population active de l'ensemble du Canada, soit 14 p. 100 et 3 p. 100, respectivement.
5. Quatre-vingt-quinze pour cent des récents diplômés de la MBSI ont obtenu leur diplôme au Canada, 3 p. 100 aux États-Unis et 2 p. 100 en Europe. Vingt-trois pour cent d'entre eux avaient déjà un autre diplôme universitaire, mais seulement 6 p. 100 des récents diplômés avaient un certificat ou un diplôme en technique des bibliothèques. Cela suggère que peu de bibliotechniciennes et bibliotechniciens passent au niveau professionnel.
6. En général, on retrouve moins de diplômes universitaires chez les étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques que chez les récents diplômés (31 p. 100 contre 45 p. 100).



7. Parmi les étudiantes et étudiants actuels à la MBSI et en technique des bibliothèques, environ un sur dix a indiqué avoir fait d'autres études avant la bibliothéconomie.
8. Soixante-quatre pour cent des étudiantes et étudiants actuels à la MBSI et 49 p. 100 des étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques possèdent de l'expérience de travail dans une bibliothèque.
9. Quand il s'agit de poser leur candidature à un premier emploi une fois leurs études terminées, les étudiantes et étudiants actuels à la MBSI et les récents diplômés favorisaient dans la même proportion les bibliothèques universitaires tandis que les étudiantes et étudiants actuels favorisaient davantage les bibliothèques spécialisées et les postes non traditionnels.
10. Soixante-seize pour cent des étudiantes et étudiants à la MBSI et 74 p. 100 des étudiantes et étudiants en technique des bibliothèques prévoient poser leur candidature à des postes dans la province où se trouve l'établissement d'enseignement où ils ont fait leurs études et beaucoup plus d'étudiantes et étudiants à la MBSI que d'étudiantes et étudiants en technique des bibliothèques prévoient poser leur candidature aux États-Unis ou ailleurs qu'en Amérique du Nord.
11. Les étudiantes et étudiants actuels à la MBSI avaient plus tendance à choisir la profession à cause du statut professionnel, de meilleures possibilités de carrière ou de leur perception des possibilités du marché du travail. Par contre, le choix des récents diplômés et des professionnels possédant plus d'expérience reposait surtout sur les valeurs traditionnelles de la bibliothéconomie comme la valeur de l'écrit, l'apprentissage et la recherche, sur l'attrait qu'exerce le type de travail et sur l'aspect service public du travail en bibliothèque.
12. Les étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques ont cité plus fréquemment les bonnes conditions de travail et le milieu de travail (39 p. 100), la valeur de l'écrit, l'apprentissage et la recherche (30 p. 100) et des affinités avec la profession, les intérêts et les habiletés (29 p. 100) comme motifs pour poursuivre leur carrière.

### Recommandation pour les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collève)

- Que les programmes de bibliothéconomie et science de l'information étudient des programmes diversifiés pour les Canadiennes et Canadiens et pour les étudiantes et étudiants internationaux.

### Recommandations pour le milieu des bibliothèques en général

- Que les bourses d'études soient augmentées pour favoriser la diversité (C.6)
- Que la promotion de la profession se fasse régulièrement de diverses façons afin d'en améliorer l'image et de mieux faire connaître les possibilités qui s'offrent aux professionnels et aux bibliotechniciennes et bibliotechniciens dans les bibliothèques et dans d'autres milieux de travail (C.6).

## **(ii) Accessibilité au programme**

### Constatations

#### *Accessibilité à un programme de MBSI*

1. Les entrevues avec les doyennes et doyens et les directrices et directeurs ont indiqué qu'aucun des sept programmes n'a de politique officielle de recrutement et que la commercialisation et le recrutement proactif n'existent à peu près pas. Pour l'instant, dans la plupart des écoles, l'outil de commercialisation principal est le site Web.
2. Les inscriptions correspondent aux stratégies de commercialisation des sept écoles de bibliothéconomie. La plupart des étudiantes et étudiants ont appris qu'il existait un programme de MBSI par le site Web de l'école (77 p. 100) ou par le bouche-à-oreille (60 p. 100).
3. Le nombre de candidates et candidats aux programmes canadiens de MBSI a augmenté de 67 p. 100 au cours des cinq dernières années (de 907 en 2000 à 1 511 en 2004).
4. Entre 2000 et 2005, les inscriptions ont augmenté de 33 p. 100.
5. Pour les étudiantes et étudiants, le fait que l'école soit située à un endroit pratique ou désiré est un critère de choix important (66 p. 100 et 46 p. 100, respectivement). Ils avaient également tendance à baser leur choix sur la bonne réputation de l'université (55 p. 100) ou du programme (45 p. 100).
6. Bien que quelques programmes évaluent les demandes en fonction des aptitudes au travail de bibliothèque, en général, ils adoptent les critères de la faculté des études supérieures de leur université, dont une moyenne cumulative minimale.

7. Les doyennes et doyens et les directrices et directeurs ont indiqué qu'ils croyaient que leurs programmes respectifs étaient assez accessibles, une perception qui correspond aux résultats obtenus dans l'enquête auprès des étudiantes et étudiants actuels. Quarante-vingt-cinq pour cent des étudiantes et étudiants actuels croyaient que les critères d'entrée au programme étaient justes étant donné les exigences en matière de contenu intellectuel, de rigueur et de charge de travail.
8. Seulement un programme de MBSI sur sept n'offre pas ou n'a pas l'intention d'offrir au moins quelques cours à distance ou en ligne.
9. La majorité (72 p. 100) des étudiantes et étudiants croyaient que les différentes méthodes de prestation de cours de MBSI étaient adéquates. Des 28 p. 100 qui pensaient autrement, 37 p. 100 des étudiantes et étudiants ont suggéré d'améliorer les possibilités de formation à distance.

## Constatations

### ***Accessibilité au programme de technique des bibliothèques***

1. Les gestionnaires des programmes de technique des bibliothèques se fient un peu moins à leur site Web pour faire connaître leur programme : seulement la moitié (52 p. 100) des étudiantes et étudiants en technique des bibliothèques ont appris l'existence du programme grâce au site Web et 44 p. 100 d'entre eux grâce à des sessions d'information ou à de l'orientation professionnelle.
2. Les demandes d'inscription aux programmes de technique des bibliothèques ont augmenté de 19 p. 100 entre 2000-2001 et 2004-2005, bien que les chiffres varient considérablement d'un établissement à l'autre.
3. Comme pour ceux de la MBSI, les étudiantes et étudiants en technique des bibliothèques ont choisi l'établissement d'enseignement parce qu'il était situé dans un endroit pratique (68 p. 100) ou désiré (46 p. 100).
4. Les critères d'admission aux programmes canadiens de technique des bibliothèques sont établis par les établissements d'enseignement plutôt que par les gestionnaires du programme comme tel ou, dans le cas du Québec, par le gouvernement provincial.
5. La plupart des programmes de technique des bibliothèques ont une politique d'ouverture qui permet aux candidates et candidats qui répondent aux critères d'admission d'être acceptés jusqu'à ce que les quotas soient atteints.
6. Au cours des cinq dernières années, la demande a augmenté de 19 p. 100 et le taux d'admission de 17 p. 100.

7. Huit étudiantes et étudiants sur dix croyaient que les différentes méthodes de prestation de cours en technique des bibliothèques étaient adéquates. Des 20 p. 100 qui pensaient autrement, 38 p. 100 des étudiantes et étudiants ont suggéré d'améliorer les possibilités de formation à distance.

Recommandation pour les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collège)

- Que les établissements d'enseignement augmentent les possibilités de formation à distance lorsque cela est faisable.

Recommandations pour les établissements d'enseignement offrant la maîtrise en bibliothéconomie et science de l'information (MBSI)

- Que les gestionnaires des programmes s'assurent que les aptitudes personnelles et le potentiel professionnel des candidates et candidats soient dûment évalués au-delà de la réussite scolaire (moyenne cumulative) (D.4).
- Que les gestionnaires des programmes fassent connaître aux étudiantes et étudiants ainsi qu'aux employeurs quels sont l'objectif et la fonction des études qui préparent une personne à entrer sur le marché du travail (D.4).

**(iii) Acquisition de compétences lors des études de MBSI**

Constatations

1. Une analyse des cours obligatoires de base pour les étudiantes et étudiants à la MBSI de tout le Canada indique que l'ensemble des programmes de bibliothéconomie et science de l'information ne privilégie pas l'acquisition de compétences dans un domaine par rapport à un autre : un maximum de 20 p. 100 des cours sont obligatoires dans n'importe quel domaine.
  - a. Tous les programmes de bibliothéconomie et science de l'information obligent les étudiantes et étudiants à prendre au moins un cours en gestion, commerce et leadership et un cours en recherche.
  - b. Six programmes de bibliothéconomie et science de l'information exigent des travaux de cours en technologie de l'information ainsi que sur les enjeux, l'histoire et les fondements.

- c. Trois programmes exigent des travaux de cours en service public et en service technique et bibliographique.
  - d. Un programme exige un cours sur les collections.
- 2. La plupart des doyennes et doyens et des directrices et directeurs ont signalé une récente augmentation des programmes d'études en technologie de l'information et en gestion.
- 3. Les sept écoles offrent un stage pratique, obligatoire pour les étudiantes et étudiants dans trois des cas.
  - a. Plusieurs écoles offrent d'autres possibilités professionnelles ou du réseautage.
- 4. À peu près tous les employeurs croyaient que les candidates et candidats à des postes de bibliothécaire professionnel devraient posséder de bonnes habiletés de communication et des compétences interpersonnelles, être capables d'acquérir de nouvelles compétences et réagir au changement avec flexibilité.
- 5. Plusieurs constatations indiquent que les employeurs ont besoin que les bibliothécaires professionnels possèdent des compétences en technologie de l'information et en gestion.
- 6. Pour la plus grande proportion des bibliothèques, les deux compétences les plus importantes et les plus difficiles à trouver chez les nouveaux bibliothécaires qu'ils veulent recruter sont le potentiel de leadership et les compétences en gestion.
- 7. Pour les étudiantes et étudiants, la lacune la plus importante se situe au niveau de la perception de l'importance que l'on accorde aux compétences en affaires et à leur application, suivie du leadership et des compétences en gestion.
- 8. Un peu moins de la moitié (46 p. 100) des étudiantes et étudiants croyaient que le programme leur donnait une image réaliste de ce qu'est le travail de bibliothécaire ou du travail dans une profession connexe.
- 9. Soixante-huit pour cent des étudiantes et étudiants actuels ont exprimé leur satisfaction par rapport à la qualité d'ensemble de leurs études.
- 10. Soixante-quinze pour cent des employeurs étaient d'accord pour dire que les programmes de MBSI permettent aux diplômés d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler comme bibliothécaires professionnels au sein de leur organisme.
- 11. Lorsque l'on a demandé des suggestions pour améliorer les programmes, les étudiantes et étudiants actuels et les récents diplômés ont recommandé davantage de formation pratique et les employeurs ont proposé d'améliorer le programme d'études en ce qui a trait à la gestion.

### Recommandations pour les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collège)

- Que les établissements d'enseignement se fassent connaître et recrutent en tenant compte de l'importance qu'ont les compétences personnelles pour réussir dans le domaine.
- Que les établissements d'enseignement étudient comment les compétences personnelles sont favorisées et acquises dans le cadre de leur programme d'études.

### Recommandations pour les établissements d'enseignement offrant la maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information (MBSI)

- Que les programmes offrent davantage de cours et de contenu sur la gestion et le leadership.
- Que les établissements d'enseignement maintiennent un bon équilibre entre les compétences « classiques » et les besoins de la population active en matière de compétences émergentes.
- Que les établissements d'enseignement augmentent les travaux de cours liés à l'établissement de pratiques de travail spécifiques.

### Recommandation pour les employeurs

- Que les employeurs s'assurent de mettre en place des critères de recrutement qui intègrent les compétences nécessaires et examinent comment favoriser ces compétences dans leur milieu de travail.

#### **(iv) Acquisition de compétences lors des études en technique des bibliothèques**

##### Constatations

1. Les programmes de technique des bibliothèques s'assurent essentiellement que les diplômés possèdent les connaissances pratiques (plutôt que théoriques) qui amélioreront leur employabilité.
2. Les cours techniques et bibliographiques et les cours en technologie de l'information représentent 40 p. 100 de tous les cours obligatoires dans l'ensemble du pays.
3. Les changements les plus récents aux programmes d'études se sont faits par l'ajout de cours en technologie de l'information.
4. Soixante-dix pour cent des employeurs interviewés lors de la Phase II ont indiqué qu'un diplôme en technique des bibliothèques est un préalable pour tout poste de bibliothécaire ou de bibliothécaire.
5. Tous les employeurs (100 p. 100) considèrent que les compétences interpersonnelles et les aptitudes en relations humaines sont des compétences importantes pour les bibliothécaires et bibliothécaires et la vaste majorité considèrent que l'engagement organisationnel (95 p. 100) et les compétences en communication (93 p. 100) sont importants.
6. Les compétences qui sont considérées comme les plus importantes et les plus difficiles à trouver lors du recrutement des bibliothécaires et bibliothécaires sont la capacité de réagir au changement avec flexibilité, les habiletés en technologie de l'information et les compétences en service public.
7. Il n'existe que des lacunes mineures entre les compétences importantes et l'enseignement de ces compétences dans le programme d'études.
8. Soixante-dix-huit pour cent des étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques considéraient que le programme leur donnait une image réaliste du travail de bibliothécaire ou bibliothécaire.
9. Quatre-vingt-trois pour cent des étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques se sont dits satisfaits du programme en général.
10. Quatre-vingt-dix pour cent des employeurs ont dit que le programme d'études préparait adéquatement les étudiantes et étudiants pour le monde du travail.
11. Les étudiantes et étudiants actuels en technique des bibliothèques ont suggéré d'améliorer le programme en bonifiant le contenu des cours et les employeurs ont proposé une meilleure formation pour acquérir des compétences en technologie et une formation plus spécialisée.

### Recommandations pour les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collège)

- Que les établissements d'enseignement se fassent connaître et recrutent en tenant compte de l'importance qu'ont les compétences personnelles pour réussir dans le domaine.
- Que les établissements d'enseignement étudient comment les compétences personnelles sont favorisées et développées dans le cadre de leur programme d'études.

### Recommandation pour les établissements d'enseignement offrant des programmes en technique des bibliothèques

- Que les gestionnaires des programmes de technique des bibliothèques évaluent leur propre programme et examinent l'équilibre et l'intégration des cours permettant d'acquérir des compétences générales et des compétences en technologie de l'information, en service public et en communication.

### Recommandation pour les employeurs

- Que les employeurs s'assurent de mettre en place des critères de recrutement qui intègrent les compétences nécessaires et examinent comment favoriser ces compétences dans leur milieu de travail.

## **(v) Formation continue et perfectionnement professionnel**

### Constatations

1. Cinquante-huit pour cent des bibliothécaires professionnels croyaient que leur organisme accordait suffisamment de possibilités de formation contre 44 p. 100 chez les bibliotechniciennes et bibliotechniciens.
2. Cinquante-six pour cent des bibliothécaires professionnels avaient participé à une formation sur le service à la clientèle et 51 p. 100 à une formation en gestion, un peu moins de trois sur dix avaient suivi une formation en leadership, un sur dix avait fait une formation en mentorat ou travaillé dans le cadre d'un programme de travail par roulement et seulement 6 p. 100 avaient partagé leur emploi avec des pairs.



3. Ce sont les bibliothécaires et bibliothécaires qui ont le plus souvent participé à une formation sur les compétences liées à l'emploi et les compétences en technologie (74 p. 100 et 83 p. 100, respectivement) suivie de la formation sur les compétences liées au service à la clientèle (52 p. 100). La participation aux différents types de formation en gestion et en leadership est très rare chez les bibliothécaires et bibliothécaires.
4. La majorité des employeurs (85 p. 100) croyaient que les associations professionnelles devraient participer à la formation des bibliothécaires professionnels.
5. Des 53 associations de bibliothécaires consultées dans la présente étude, 15 ne mettaient pas à la disposition de leurs membres la liste des possibilités de perfectionnement professionnel.
6. Les possibilités de formation qui sont offertes le plus fréquemment sont la technologie de l'information (70 p. 100 des associations) et la gestion, le commerce et le leadership (40 p. 100 des associations).
7. Le personnel des bibliothèques peut poursuivre son perfectionnement professionnel dans les établissements d'enseignement postsecondaires du Canada de quatre manières différentes : suivre les cours offerts dans le cadre de l'éducation permanente des collèges et des universités du Canada, participer à des ateliers et à des séminaires offerts par les écoles de bibliothéconomie et science de l'information, participer en tant qu'auditeur libre à des cours de base ou à des cours optionnels d'un programme de MBSI ou de technique des bibliothèques, suivre un programme de certificat dans un domaine spécialisé dans les collèges et les universités.

#### Recommandations pour les employeurs

- Que les besoins de formation de l'ensemble des bibliothécaires et bibliothécaires et autre personnel des bibliothèques soient dûment étudiés et que la formation soit améliorée en conséquence dans le milieu de travail.
- Que les employeurs étudient leurs besoins en matière de formation en gestion et augmentent les possibilités de formation du personnel dans ce domaine, qu'il s'agisse de formation à l'interne ou à l'externe.
- Que les employeurs répondent au besoin de perfectionnement professionnel en matière de leadership en étudiant des modèles d'apprentissage expérientiel comme les instituts de leadership ou les forums sur le leadership et en créant, s'il y a lieu, des partenariats avec des associations ou des établissements d'enseignement.
- Que les employeurs soient proactifs en faisant connaître aux associations et aux organismes qui offrent du perfectionnement professionnel quels sont leurs besoins en matière de compétences en émergence en général ou de compétences spécifiques.

### Recommandation pour les praticiennes et praticiens

- Que le personnel profite activement des possibilités de leadership expérientiel en faisant partie, par exemple du conseil d'administration d'une association de bibliothécaires ou de comités ou en participant à la gouvernance d'organismes.

### Recommandations pour les associations

- Que les associations s'assurent que les possibilités de formation à distance soient largement accessibles aux bibliothécaires et aux bibliotechniciennes et bibliotechniciens et tiennent compte des problèmes d'accessibilité.
- Que les associations qui offrent du perfectionnement professionnel établissent des moyens de communication officiels entre elles afin de mieux comprendre leurs domaines de formation respectifs et d'éviter les dédoublements.
- Que les associations examinent les modèles existants d'autoévaluation des besoins de perfectionnement professionnel et les cadres de travail permettant de reconnaître les membres qui satisfont aux normes établies par l'association.

## **(vi) Possibilités de changement et obstacles**

### Constatations

#### *1. Programmes de MBSI – Possibilités*

- 1.1. L'ensemble des doyennes et doyens et des directrices et directeurs croyaient (bien qu'à divers niveaux) qu'ils avaient la responsabilité de concevoir des programmes qui permettraient à leurs étudiantes et étudiants d'obtenir la formation nécessaire pour qu'ils satisfassent aux exigences du secteur des bibliothèques et de la profession.
- 1.2. L'ensemble des doyennes et doyens et des directrices et directeurs reconnaissaient l'importance des compétences en gestion pour les employeurs et la plupart d'entre eux ont déjà intégré cette composante à leur programme d'études ou prévoient le faire.
- 1.3. L'ensemble des doyennes et doyens et des directrices et directeurs étaient conscients que la communication entre les établissements d'enseignement et les employeurs pouvait être améliorée et plusieurs avaient des projets précis pour le faire.
- 1.4. Le changement au sein d'un programme n'est habituellement pas un exercice prohibitif, mais cela peut être long surtout à cause du manque de ressources.

- 1.5. Le Canadian Council for Information Studies (CCIS) est une importante source d'information pour les doyennes et doyens et les directrices et directeurs qui veulent connaître les activités de programmation des autres programmes canadiens de MBSI. Ils ont dit qu'ils croyaient que le CCIS pouvait offrir d'autres possibilités de collaboration.
- 1.6. Plusieurs gestionnaires de programmes ont trouvé des moyens créatifs de vaincre les obstacles à la prestation du programme et au changement de contenu.

## Constatations

### 2. Programmes de MBSI – Obstacles

- 2.1. La communication avec les employeurs se fait principalement dans le cadre des stages (surtout pour évaluer le rendement des étudiantes et étudiants), des associations d'anciens et des relations avec d'autres praticiennes ou praticiens, mais il existe peu de communication entre les établissements d'enseignement et les employeurs.
- 2.2. Certains éléments empêchent les établissements d'enseignement de connaître les besoins des employeurs :
  - 2.2.1. Les établissements d'enseignement ne savent pas trop comment créer un dialogue adéquat avec les employeurs.
  - 2.2.2. Les établissements d'enseignement ne savent pas trop comment faire pour connaître les besoins du marché en matière de compétences.
  - 2.2.3. Les établissements d'enseignement se préoccupent de la fiabilité des renseignements disponibles (cadres de travail sur les compétences, par exemple) et se demandent si ces renseignements décrivent bien un environnement en perpétuel changement.
  - 2.2.4. Sur le plan international, il y a des difficultés inhérentes à l'évaluation des besoins des employeurs.
  - 2.2.5. Les programmes de MBSI doivent répondre aux besoins de différents intervenants (employeurs, étudiantes et étudiants, professionnels, université, faculté).
  - 2.2.6. La nécessité de répondre aux besoins des employeurs des différents secteurs des bibliothèques exerce des pressions sur les programmes de MBSI.
  - 2.2.7. La nécessité de répondre aux besoins au niveau local, provincial, national et international exerce des pressions sur les programmes de MBSI.

- 2.2.8. La nécessité de plus en plus grande de répondre aux intérêts des étudiantes et étudiants correspond sans doute à une tendance postsecondaire répandue où ils sont devenus, en tant que consommateurs, une priorité dans l'élaboration des programmes et le changement. Les intérêts des étudiantes et étudiants peuvent correspondre aux besoins des employeurs comme ils peuvent aller à leur rencontre.
- 2.2.9. La perception que les employeurs n'ont pas toujours des attentes réalistes quant à ce qui peut être accompli dans un programme de deux ans qui doit répondre aux besoins de plusieurs intervenants et offrir un programme général de niveau d'entrée.
- 2.2.10. La disparité entre les établissements d'enseignement et les employeurs quant à leurs domaines respectifs de formation (par exemple, la formation spécifique au secteur et la formation liée à la gestion et au leadership).
- 2.2.11. Accroître les possibilités de formation à distance sans sacrifier la qualité du programme.
- 2.2.12. Le programme d'études doit correspondre aux forces de la faculté.
- 2.2.13. Les systèmes de promotion et le mandat de l'université qui ont tendance à sous-estimer le travail communautaire de la faculté (par exemple, assurer la liaison avec les employeurs, participer à des conférences extracurriculaires ou en présenter).
- 2.2.14. Le manque de liens avec les programmes de technique des bibliothèques qui crée deux solitudes qui doivent ensuite se rejoindre sur le marché du travail.

Recommandations pour les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collègue)

- Que les établissements d'enseignement trouvent des moyens de mieux connaître les besoins des employeurs, en organisant, par exemple, des groupes de discussion et des enquêtes.
- Que les programmes de MBSI et de technique des bibliothèques créent davantage de liens pour discuter des orientations de leurs programmes et de la façon d'aborder les compétences de base.

Recommandations pour les établissements d'enseignement offrant la maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information (MBSI)

- Que les établissements d'enseignement exploitent pleinement les avantages offerts par le Canadian Council for Information Studies dans leurs décisions sur la programmation et les possibilités de collaboration.

- Que les étudiantes et étudiants participent aux rencontres entre les établissements d'enseignement et les employeurs afin de mieux connaître les besoins et les réalités du marché du travail.
- Que les établissements d'enseignement évaluent régulièrement les composantes de leurs programmes portant sur la gestion et la technologie de l'information et qu'ils consultent les employeurs à ce sujet.

#### Recommandation pour les employeurs

- Que les employeurs soient proactifs dans leurs communications avec les programmes de bibliothéconomie et science de l'information en ce qui a trait aux besoins en matière de compétences émergentes et générales et aux domaines spécifiques du programme d'études (technologie de l'information et gestion, par exemple).

#### Recommandations pour les associations

- Que les associations établissent, sur le plan national, des liens favorisant l'interaction entre les établissements d'enseignement et les employeurs pour leur permettre d'échanger des renseignements et de préciser les rôles de chacun en matière d'éducation et de formation.
- Que les associations favorisent la cueillette et la diffusion de l'information en matière de perfectionnement professionnel au sein du secteur des bibliothèques au sujet des lacunes dans les compétences définies par la recherche ou les demandes de programmation.

#### Constatations

##### *1. Programmes de technique des bibliothèques – Possibilités*

- 1.1. Les programmes de technique des bibliothèques sont conçus pour répondre aux besoins du marché du travail et il n'existe pas d'obstacles majeurs, comme dans le cas des programmes de MBSI. Par contre, la plupart des employeurs pensent qu'ils n'ont aucune influence sur les programmes.
- 1.2. Les lignes directrices sur le contenu et la structure des programmes de technique des bibliothèques (CLA et le gouvernement du Québec) semblent être suffisamment souples pour permettre les révisions de programmes d'études et les applications pratiques des programmes collégiaux.
- 1.3. Certains gestionnaires de programmes en anglais ont signalé que les lignes directrices de la CLA pour les programmes de technique des bibliothèques sont dépassées et devraient être révisées.

Recommandation pour les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collève)

- Que les établissements d'enseignement améliorent les moyens officiels de connaître les besoins des employeurs comme les groupes de discussion et les enquêtes.

Recommandation pour les établissements d'enseignement offrant des programmes en technique des bibliothèques

- Que les gestionnaires des programmes en technique des bibliothèques créent des modes officiels d'interaction afin de définir les tendances dans les compétences nécessaires exigées des bibliotechniciennes et bibliotechniciens au niveau régional, provincial et national.

Recommandation pour les employeurs

- Que les employeurs soient proactifs en faisant connaître aux gestionnaires des programmes de technique des bibliothèques leurs besoins en matière de compétences émergentes, de compétences générales et de compétences spécifiques (technologie de l'information et gestion, par exemple).

Recommandations pour les associations

- Que les associations favorisent la cueillette et la diffusion de l'information au sein du secteur des bibliothèques au sujet des lacunes dans les compétences définies par la recherche ou par les demandes en matière de perfectionnement professionnel.
- Que la Canadian Library Association revoie et révise régulièrement les lignes directrices pour les programmes de technique des bibliothèques.

## D. Conclusion

En analysant l'ensemble des données de diverses sources, on peut dégager un thème constant – diversifier la population active pour avoir une main-d'œuvre flexible, large d'esprit, innovatrice et prête à travailler fort. Un certain nombre de conclusions émanent des constatations :

1. Il est nécessaire que les établissements d'enseignement adoptent des stratégies de recrutement et de commercialisation conçues pour attirer les personnes de minorités visibles, les immigrantes et les immigrants, les diplômés du premier cycle dans diverses disciplines ainsi que les personnes capables d'assumer une grande variété de rôles, de gérer et de diriger les bibliothèques de demain.
2. Les associations et le milieu des bibliothèques dans son ensemble peuvent également travailler à susciter l'intérêt pour la profession et à modifier l'image stéréotypée des bibliothécaires en faisant connaître au grand public les compétences exigées dans les bibliothèques.
3. Le processus de sélection des candidates et candidats pour les programmes de bibliothéconomie et science de l'information doit également tenir compte de ces compétences tout en respectant encore les exigences minimales de la moyenne cumulative pour l'admission aux études de deuxième cycle. Étant donné que de plus en plus de personnes veulent faire des études en bibliothéconomie et science de l'information, il est possible de choisir les candidates et candidats en fonction de ces caractéristiques et pas seulement à partir des points de la moyenne cumulative.
4. Une fois que les candidates et candidats sont acceptés dans le programme de bibliothéconomie et de science de l'information, il serait possible de favoriser ces compétences dans le programme d'études. On encourage donc les établissements d'enseignement à étudier des moyens de favoriser de telles compétences dans leurs programmes pour autant qu'ils en soient capables.
5. Les employeurs doivent également établir des critères de recrutement qui intègrent les compétences nécessaires et doivent aussi travailler à les favoriser au sein même du milieu de travail.
6. Il serait avantageux pour les établissements d'enseignement et les employeurs de bibliothécaires professionnels que les études et la formation soit davantage axées sur le leadership et la gestion.
7. Les établissements d'enseignement et les employeurs des bibliotechniciennes et bibliotechniciens profiteraient également des avantages de la formation continue dans le domaine de la technologie de l'information.

Que les établissements d'enseignement offrant des programmes de MBSI et de technique des bibliothèques, les employeurs et les associations se réunissent régulièrement de façon officielle, sous le leadership d'un organisme national comme la Canadian Library Association, pour échanger des points de vue et des connaissances sur les compétences nécessaires et les capacités d'études et de formation pour répondre à ces besoins.

## MEILLEURES PRATIQUES

Même si la présente recherche n'avait pas pour objectif premier de déterminer quelles sont les meilleures pratiques dans les programmes d'études et le perfectionnement professionnel du monde des bibliothèques, voici quelques exemples qui pourraient être utiles lors des discussions de la table ronde sur l'élaboration du plan d'action.

Le perfectionnement professionnel continu de la Australian Library and Information Association (ALIA) offre des ressources d'autoévaluation du perfectionnement professionnel et des cadres de travail officiels pour la reconnaissance professionnelle des membres qui satisfont à l'ensemble des normes de l'ALIA (<http://alia.org.au/education/pd/>).

La série SPEC Kit de l'Association of Research Libraries (ARL) recueille des renseignements auprès des établissements membres de l'ARL au sujet des pratiques et des politiques des bibliothèques de recherche. Les SPEC Kits combinent les résultats de recherche à la documentation provenant des établissements membres de l'ARL afin d'offrir des guides de ressources aux bibliothèques ([www.arl.org/spec/index/html](http://www.arl.org/spec/index/html)).

Le Langara College et le University College of the Fraser Valley travaillent en partenariat pour offrir des cours à distance et partager les ressources afin d'améliorer l'accessibilité aux cours.

Le Northern Exposure to Leadership Institute, qui se tient tous les 18 à 24 mois, est une retraite sur le leadership pour les professionnels qui travaillent dans le domaine depuis moins de sept ans. Cette session intensive vise à permettre aux participantes et participants « d'explorer et de faire l'expérience de concepts de leadership comme la vision, la prise de risques, la créativité, la communication, le changement, le pouvoir et les styles de leadership – tout cela dans un contexte d'exploration de soi, d'évaluation et de développement » (<http://www.ls.ualberta.ca/neli/>).



## RECOMMANDATIONS PAR GROUPES

### A. Pour tous les établissements d'enseignement en bibliothéconomie et en science de l'information – (Programmes de maîtrise et de collège)

#### Que

1. les programmes de bibliothéconomie et science de l'information étudient des programmes diversifiés pour les Canadiennes et Canadiens et pour les étudiantes et étudiants internationaux. (C.6)
2. les établissements d'enseignement augmentent les possibilités de formation à distance lorsque cela est faisable. (D.4)
3. les établissements d'enseignement se fassent connaître et recrutent en tenant compte de l'importance qu'ont les compétences personnelles pour réussir dans le domaine. (E.6, F.6)
4. les établissements d'enseignement étudient comment les compétences personnelles sont favorisées et acquises dans le cadre de leur programme d'études. (E.6, F.6).
5. les établissements d'enseignement trouvent des moyens de mieux connaître les besoins des employeurs, en organisant, par exemple, des groupes de discussion et des enquêtes.(H.2.4 and H.3.4)
6. les programmes de MBSI et de technique des bibliothèques créent davantage de liens pour discuter des orientations de leurs programmes et de la façon d'aborder les compétences de base. (H.2.4)

### B. Pour les établissements d'enseignement en technique des bibliothèques

#### Que

1. les gestionnaires des programmes de technique des bibliothèques évaluent leur propre programme et examinent l'équilibre et l'intégration des cours permettant d'acquérir des compétences générales et des compétences en technologie de l'information, en service public et en communication. (F.6)
2. les gestionnaires des programmes en technique des bibliothèques créent des modes officiels d'interaction afin de définir les tendances dans les compétences nécessaires exigées des bibliotechniciennes et bibliotechniciens au niveau régional, provincial et national. (H.3.4.)

C. Pour les établissements d'enseignement offrant la maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information (MBSI)

Que

1. les gestionnaires des programmes s'assurent que les aptitudes personnelles et le potentiel professionnel des candidates et candidats soient dûment évalués au-delà de la réussite scolaire (moyenne cumulative) (D.4).
2. les gestionnaires des programmes fassent connaître aux étudiantes et étudiants ainsi qu'aux employeurs quels sont l'objectif et la fonction des études qui préparent une personne à entrer sur le marché du travail (D.4).
3. Que les programmes offrent davantage de cours et de contenu sur la gestion et le leadership. (E.6)
4. les établissements d'enseignement maintiennent un bon équilibre entre les compétences « classiques » et les besoins de la population active en matière de compétences émergentes. (E.6)
5. les établissements d'enseignement augmentent les travaux de cours liés à l'établissement de pratiques de travail spécifiques. (E.6)
6. les établissements d'enseignement exploitent pleinement les avantages offerts par le Canadian Council for Information Studies dans leurs décisions sur la programmation et les possibilités de collaboration. (H.2.4)
7. les étudiantes et étudiants participent aux rencontres entre les établissements d'enseignement et les employeurs afin de mieux connaître les besoins et les réalités du marché du travail. (H.2.4)
8. les établissements d'enseignement évaluent régulièrement les composantes de leurs programmes portant sur la gestion et la technologie de l'information et qu'ils consultent les employeurs à ce sujet. (H.2.4).

D. Pour les employeurs

Que

1. les employeurs s'assurent de mettre en place des critères de recrutement qui intègrent les compétences nécessaires et examinent comment favoriser ces compétences dans leur milieu de travail. (E.6, F.6)
2. les besoins de formation de l'ensemble des bibliotechniciennes et bibliotechniciens et autre personnel des bibliothèques soient dûment étudiés et que la formation soit améliorée en conséquence dans le milieu de travail. (G.5)

3. les employeurs étudient leurs besoins en matière de formation en gestion et augmentent les possibilités de formation du personnel dans ce domaine, qu'il s'agisse de formation à l'interne ou à l'externe. (G.5)
4. les employeurs répondent au besoin de perfectionnement professionnel en matière de leadership en étudiant des modèles d'apprentissage expérientiel comme les instituts de leadership ou les forums sur le leadership et en créant, s'il y a lieu, des partenariats avec des associations ou des établissements d'enseignement. (G.5)
5. les employeurs soient proactifs dans leurs communications avec les programmes de bibliothéconomie et science de l'information en ce qui a trait aux besoins en matière de compétences émergentes et générales et aux domaines spécifiques du programme d'études (technologie de l'information et gestion, par exemple). (H.2.4 and H.3.4)
6. les employeurs soient proactifs en faisant connaître aux associations et aux organismes qui offrent du perfectionnement professionnel quels sont leurs besoins en matière de compétences en émergence en général ou de compétences spécifiques. (G.5)

E. Pour les praticiennes et praticiens

Que

1. le personnel profite activement des possibilités de leadership expérientiel en faisant partie, par exemple du conseil d'administration d'une association de bibliothécaires ou de comités ou en participant à la gouvernance d'organismes. (G.5)

F. Pour les associations

Que

1. les associations s'assurent que les possibilités de formation à distance soient largement accessibles aux bibliothécaires et aux bibliotechniciennes et bibliotechniciens et tiennent compte des problèmes d'accessibilité. (G.5)
2. les associations qui offrent du perfectionnement professionnel établissent des moyens de communication officiels entre elles afin de mieux comprendre leurs domaines de formation respectifs et d'éviter les dédoublements. (G.5)

3. les associations examinent les modèles existants d'autoévaluation des besoins de perfectionnement professionnel et les cadres de travail permettant de reconnaître les membres qui satisfont aux normes établies par l'association. (G.5)
4. les associations établissent, sur le plan national, des liens favorisant l'interaction entre les établissements d'enseignement et les employeurs pour leur permettre d'échanger des renseignements et de préciser les rôles de chacun en matière d'éducation et de formation. (H.2.4)
5. les associations favorisent la cueillette et la diffusion de l'information en matière de perfectionnement professionnel au sein du secteur des bibliothèques au sujet des lacunes dans les compétences définies par la recherche ou les demandes de programmation. (H.2.4, H.3.4.)
6. la Canadian Library Association revoit et révisé régulièrement les lignes directrices pour les programmes de technique des bibliothèques. (H.3.4.)

G. Pour le milieu des bibliothèques en général

Que

1. les bourses d'études soient augmentées pour favoriser la diversité (C.6)
2. la promotion de la profession se fasse régulièrement de diverses façons afin d'en améliorer l'image et de mieux faire connaître les possibilités qui s'offrent aux professionnels et aux bibliotechniciennes et bibliotechniciens dans les bibliothèques et dans d'autres milieux de travail (C.6).

## ANNEXE 1

---

### REMERCIEMENTS

---

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel voudrait souligner la précieuse collaboration des membres de son comité de direction sur les bibliothèques.

Présidente : Marie Lalonde (Association des musées de l'Ontario)

Hélène Carrier, Ottawa, ON (ASTED)

Barry Holmes, Thunder Bay, ON (Canadian Urban Library Council)

Rebecca Jones, Toronto, ON (Canadian Library Association)

Christine Jacobs, Sainte-Anne-de-Bellevue, QC (Collège John Abbott)

Edie Rasmussen, Vancouver, C.-B. (University of British Columbia)

James Richard, Weyburn, SK (Southeast Regional Library)

Mary Ann San Juan, Toronto, ON (Toronto Reference Library)

Leslie Weir, Ottawa, ON (Association des bibliothèques de recherche du Canada)

#### Personnel

Le projet a été dirigé par Susan Annis, directrice générale et Lucie D'Aoust, gestionnaire principale de projet.

#### Consultants

8Rs Research Team, University of Alberta. Un merci spécial à Allison Sivak.