



Analyse des lacunes dans la formation destinée aux Bibliothécaires et aux bibliothécaires et bibliotechniciennes et bibliotechniciens

Allison Sivak

CBPQ

17 mai, 2007

1

Introduction

- Objectif de l'étude : Examiner des questions touchant la correspondance entre la formation et l'industrie dans le monde des bibliothèques, tant pour les professionnels (programmes de maîtrise) que pour le personnel paraprofessionnel (programmes de bibliotechnique)
- Étude soumise par la CLA au Conseil des ressources humaines du secteur culturel
 - ◆ Financée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada par l'intermédiaire du Programme des conseils sectoriels

2

Contexte : études et formation en BSI

- Enjeux de la formation en BSI
 - ◆ Études en bibliothéconomie = point d'entrée clé dans le domaine de la bibliothéconomie et les sciences de l'information (BIS)
 - ◆ Rôles :
 - ✦ Études et formation
 - ✦ Programmes de MBSI et programmes de technique des bibliothèques
 - ✦ Formation continue et perfectionnement professionnel
 - ◆ Intérêts concurrents des intervenants
 - ✦ Employeurs
 - ✦ Étudiants et étudiantes
 - ✦ Professionnels / Agrément de la ALA
 - ✦ Cycles supérieurs
 - ✦ Établissement d'enseignement postsecondaire mère

3

Gestion et leadership

- Selon les employeurs, les bibliothécaires devront, au cours des cinq années suivantes, :
 - ◆ effectuer plus de fonctions administratives : 85 %
 - ◆ jouer davantage un rôle de premier plan : 88 %
- Bibliothécaires d'accord que « Il est important que mon emploi me permette de... »
 - ◆ jouer un rôle de premier plan : 62 %
 - ◆ motiver les autres : 64 %
 - ◆ gérer un service ou un département : 44 %
 - ◆ encadrer les gens : 36 %
 - ◆ chercher de nouveaux projets : 74 %
- Formation en gestion intéresse 60 % des bibliothécaires

4

Évolution du rôle

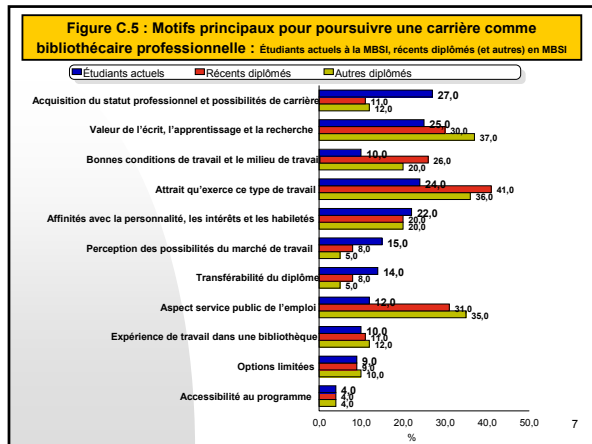
- Le personnel paraprofessionnel se charge davantage des fonctions traditionnellement assumées par les bibliothécaires
- 78 % des établissements d'enseignement ont signalés que le personnel paraprofessionnel se charge d'une plus grande part des responsabilités (5 dernières années)
- Vraisemblable que le rôle continuera d'évoluer pendant les 5 années à venir
- Probable que les bibliothécaires et le personnel paraprofessionnel partageront des fonctions liées aux collections, aux services à la clientèle et à la TI
 - ◆ Les bibliothécaires participeront davantage au perfectionnement professionnel et à l'administration ou à la gestion
 - ◆ Le personnel paraprofessionnel se chargera davantage des services techniques et bibliographiques

5

Méthodes

- Analyse textuelle
 - ◆ programme d'études, perfectionnement professionnel
- Enquêtes auprès des employeurs
 - ◆ Phase I (461 employeurs)
 - ◆ Phase II (58 employeurs)
 - ◆ Compétences requises; Évaluations des études en BSI
- Entrevues avec les doyens, les directeurs de programme de MBSI et les chefs de programme de BSI
 - ◆ Orientations du programme; Changement au programme; Accessibilité au programme
- Enquête auprès des étudiants actuels: MBSI (354 étudiants) technique des bibliothèques (503 étudiants)
 - ◆ Profil démographique, données relatives à la formation et aux études; Choix portant sur la carrière, le programme et l'emploi; Accessibilité au programme; Acquisition de compétences et d'intérêts
- Enquête auprès des employés (4 693 employés) récents diplômés en MBSI (272 diplômés) récents diplômés en BSI (139 diplômés)
 - ◆ Profil démographique, données relatives à la formation et aux études; Choix portant sur la carrière et le programme; Acquisition de compétences, Évaluation des études

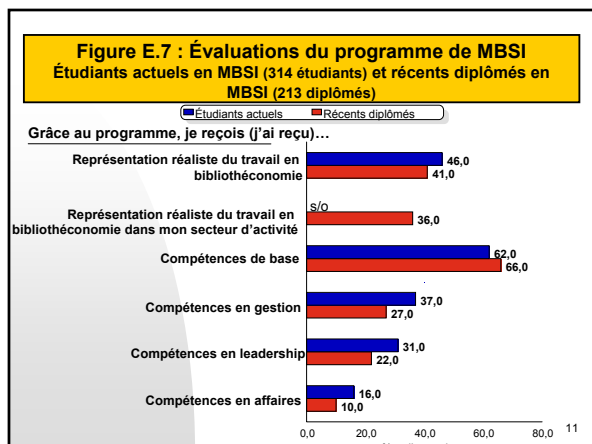
6



- ### Profil des étudiants actuels et des récents diplômés en BSI
- Prédominance féminine
 - Faible représentation des minorités visibles (<moyenne nationale)
 - Environ 1 étudiant ou diplômé en MBSI sur 5 avait déjà un diplôme de cycle supérieur
 - Environ 1 étudiant ou diplômé en MBSI sur 20 avait déjà un diplôme ou un certificat en technique des bibliothèques
 - 4 étudiants à la MBSI sur 10 travaillent actuellement dans une bibliothèque

- ### Accessibilité au programme
- 2 étudiants à la MBSI sur 3 ont choisi l'établissement d'enseignement en fonction de sa proximité géographique pratique
 - ◆ 3 sur 5 ont choisi l'établissement en fonction de sa proximité géographique « enviable »
 - Environ 3 étudiants sur 5 ont choisi le programme parce que les sujets cadraient bien avec leurs intérêts
 - Environ 2 sur 5 ont choisi le programme ou l'établissement d'enseignement pour sa bonne réputation
 - 1 étudiant sur 4 a choisi le programme en fonction du prix (bourses non comprises)
 - 85 % des étudiants de MBSI trouvent que les exigences d'admission sont justes
 - 72 % des étudiants de MBSI trouvent que les différentes méthodes de prestation de cours de MBSI sont adéquates
 - ◆ Recommandation principale : davantage de formation à distance

- ### Correspondance des compétences requises : études de MBSI et employeurs
- Compétences importantes et difficiles à trouver chez les nouveaux bibliothécaires, selon les employeurs :
 - ◆ Potentiel de leadership : 42 %
 - ◆ Habiletés administratives : 40 %
 - ◆ Capacité de réagir au changement avec souplesse : 39 %
 - ◆ Compétences techniques, créativité, capacité de gérer une charge de travail importante : 32 %
 - Compétences les plus importantes et les moins bien transmises, selon les étudiants et étudiantes :
 - ◆ Compétences en affaires : 32 %
 - ◆ Compétences en leadership : 24 %
 - ◆ Compétences en gestion : 22 %



- ### Études de MBSI : améliorations
- Recommandations des employeurs, améliorations à apporter aux programmes de MBSI :
 - ◆ Meilleures habiletés techniques : 38 %
 - ◆ Compétences en gestion accrues : 37 %
 - ◆ Compétences en affaires accrues : 31 %
 - ◆ Formation pratique accrue : 21 %
 - ◆ Compétences en leadership accrues : 14 %
 - Recommandations des étudiants et étudiantes :
 - ◆ Davantage de contenu pratique et pertinent : 41 %
 - ◆ Formation en affaires et en gestion : 18 %
 - ◆ Formation en leadership : seulement 2 %
 - Recommandations des récents diplômés :
 - ◆ Davantage de formation pratique : 33 %
 - ◆ Davantage de formation en gestion : 19 %
 - ◆ Davantage de formation en leadership : 5 %

Programmes de MBSI : correspondance

- Selon les étudiants, la plus grande lacune serait l'importance perçue des compétences en affaires, suivies des compétences en leadership et en gestion, ainsi que la transmission de celles-ci
- 46 % des étudiants estiment que le programme leur donnait une image réaliste du métier de bibliothécaire, du travail dans un domaine connexe
- 68 % des étudiants actuels satisfaits de la qualité des études
- 75 % des employeurs croient que le programme de MBSI fournit aux diplômés les compétences requises pour travailler comme bibliothécaire professionnel au sein de leurs organismes

13

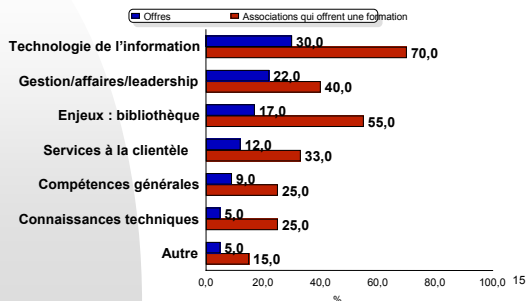
Programmes de MBSI : Possibilités de changement

- Communication officielle insuffisante entre établissements d'enseignements et employeurs
 - ◆ Éducateurs reconnaissent l'importance d'améliorer la situation
- Programmes de MBSI doivent satisfaire les besoins d'intervenants multiples
 - ◆ Secteurs de bibliothèques variés
 - ◆ Employeurs régionaux et internationaux
- Infos sûres relativement aux compétences émergentes?
 - ◆ Consensus sur l'importance des compétences en gestion, cependant
- Étudiant consommateur
- Attentes irréalistes de la profession envers les études de niveau d'entrée?
- Accord sur des études et la formation (éducateurs, employeurs)
- Accroître possibilités de formation à distance sans sacrifier la qualité du programme
 - ◆ Possibilités de collaboration avec le Canadian Council of Information Studies
- Systèmes de promotion universitaires sous-estiment le travail communautaire
- Absence de liens avec les programmes de technique des bibliothèques = 2 solitudes pédagogiques

14

Formation : associations de bibliothécaires

Figure G.5 : Types de formation offerts par les associations de bibliothécaires (20 associations)



15

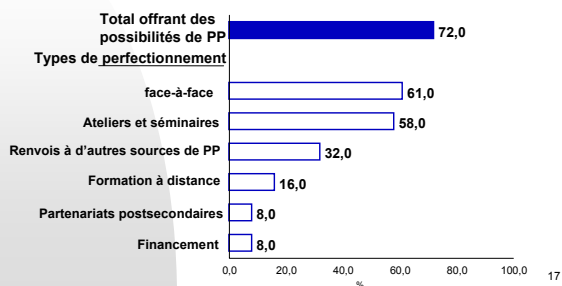
- Organisme fourni des occasions suffisantes pour participer à la formation du secteur de bibliothéconomie : bibliothécaires professionnels

- ◆ Total: 58%
 - ◆ Organismes universitaires: 65%
 - ◆ Organismes publics: 53%
 - ◆ Organismes spécialisés: 56%
 - ◆ Établissements d'enseignement: 59%

16

Formation : associations de bibliothécaires

Figure G.4 : Possibilités de perfectionnement professionnel offertes (53 associations)



17

Recommandations générales

- Diversifier la population active :
 - ◆ Établissements d'enseignement adoptent des stratégies de recrutement et de commercialisation conçues pour attirer :
 - ◆ Minorités visibles
 - ◆ Immigrants
 - ◆ Travailleurs dynamiques
 - ◆ Diplômés du 1er cycle dans diverses disciplines
- Modifier l'image stéréotypée actuelle de la bibliothéconomie
 - ◆ Milieu des bibliothèques
 - ◆ Associations de bibliothécaires
 - ◆ Processus de sélection des candidats aux programmes de BSI
- Favoriser les aptitudes à travers le programme d'études et les critères de recrutement et les pratiques du milieu de travail des employeurs
- Études et formation soient davantage axées sur le leadership et la gestion

18

Recommandations générales

- Formation continue en TI dans les programmes et le perfectionnement professionnel
- Établissements d'enseignement, employeurs et associations devraient se réunir régulièrement, de façon officielle, pour discuter l'évolution des compétences et les besoins en matière d'études et de formation diversifiées
- Examiner les méthodes d'évaluer l'importance future du marché du travail

19

Recommandations : programmes d'études de MBSI (établissements d'enseignements)

- Examiner programmes diversifiés pour étudiants canadiens et internationaux (Programmes de BSI)
- Accroître les options de prestation de cours à distance lorsque cela est possible
- Commercialiser et recruter, sans oublier que les compétences personnelles sont importantes pour la réussite dans le domaine
- Examiner la façon dont les compétences personnelles sont encouragées et développées dans le programme d'études
- Établir des moyens de communication officiels pour mieux connaître les besoins des employeurs, p. ex. organiser groupes de réflexion ou enquêtes
- Améliorer la communication entre programmes MBSI et BSI : discuter l'orientation des programmes d'études, la façon à aborder les compétences fondamentales

20

Recommandations : programmes de MBSI

- Examiner les aptitudes personnelles et le potentiel professionnel des candidats, pas seulement le rendement scolaire (MPC)
- Personnel communique aux étudiants et aux employeurs l'objectif et les fonctions du programme de niveau d'entrée
- Davantage de cours (ou de contenu) de gestion et de leadership
- Équilibrer les besoins en compétences « classiques » et en compétences émergentes de la population active
 - ◆ Examiner les cours de gestion et de TI en collaboration avec les employeurs
- Davantage de travaux de cours liés à l'établissement de pratiques de travail spécifiques
- Doyens et directeurs exploitent les occasions de collaboration offertes par le CCIS
- Participation des étudiants aux rencontres entre le personnel des établissements d'enseignement et employeurs : donner une meilleure idée des réalités du milieu de travail

21

Recommandations pour les employeurs

- Examiner la façon de recruter selon les compétences personnelles et professionnelles (et de les favoriser)
- Examiner les besoins de formation du personnel paraprofessionnel (bibliothechniciens et autres) et les améliorer
- Examiner les besoins de formation en gestion et accroître les occasions, soit à l'interne, soit à travers des sources externes
- Répondre au besoin de perfectionnement professionnel en leadership
 - ◆ Modèles d'apprentissage expérientiels tels les instituts de leadership ou les forums sur le leadership
 - ◆ Partenariats avec d'autres associations ou d'autres établissements s'il y a lieu

22

Recommandations pour employeurs (suite)

- Employeurs communiquent de façon proactive avec le personnel des programmes de BSI relativement aux :
 - ◆ besoins en matière de compétences émergentes
 - ◆ champs particuliers du programme d'études (p. ex. TI, gestion)
- Employeurs communiquent de façon proactive avec le personnel des associations et des organismes offrant le PP relativement aux :
 - ◆ besoins en matière de compétences émergentes
 - ◆ aspects particuliers des travaux de cours

23

Défis pour le milieu des bibliothèques

- Le recrutement ne se résume pas au nombres, importance des qualités et des compétences
 - ◆ Gestion, leadership, TI
- Les gens sont recrutés dans la profession, pas uniquement dans les établissements d'enseignement
 - ◆ Convergence de la profession et des établissements d'enseignement
- Relever le défi d'**accroître** et d'**appuyer** la diversité au sein de la population active en bibliothéconomie

24

Défis pour le milieu des bibliothèques

- Améliorer l'accessibilité aux programmes d'études en bibliothéconomie
- S'engager au perfectionnement professionnel de tous les travailleurs en bibliothéconomie
 - ◆ Accepter la formation du leadership et le développement en gestion comme des compétences de base à cultiver dans la population active
 - ◆ Développer une meilleure compréhension de l'évolution des rôles, la façon dont elle définit les compétences de base
 - ◆ Quelles sont les compétences de base selon le nouveau personnel et le personnel à la mi-carrière?
 - ◆ Comment s'attaquer aux obstacles à la formation (en raison du manque de ressources)?

25

Diffusion des informations

- *L'avenir des ressources humaines dans les bibliothèques canadiennes*
Télécharger :
<http://www.ls.ualberta.ca/8rs>
- *Analyse des lacunes dans la formation destinée aux Bibliothécaires et aux bibliotechniciennes et bibliotechniciens* Télécharger :
<http://www.culturalhrc.ca/research/default-f.asp/>
<http://www.culturalhrc.ca/research/default-e.asp>
- CLA President's Council (conseil du président de la CLA)
- Étude de l'IMLS portant sur la population active en bibliothéconomie aux États-Unis :
<http://www.libraryworkforce.org>
- North Carolina workforce study on career progression (enquête sur l'effectif en Caroline du Nord portant sur le cheminement de carrière)
- ABRC - Groupe de travail sur l'apprentissage
- Sommet sur les ressources humaines de la méga-conférence de la OLA 2008

26