L'EBSI, les compétences disciplinaires et professionnelles et la question de la relève

The EBSI, Subject-Area and Professional Competencies, and New Graduates

La Escuela de Biblioteconomía y Ciencias de la Información — EBSI: la competencia disciplinaria y profesional y la cuestión del relevo

Marcel Lajeunesse et Carol Couture

Volume 50, numéro 2, avril-juin 2004

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1030081ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1030081ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (ASTED)

ISSN

0315-2340 (imprimé)

2291-8949 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Lajeunesse, M. & Couture, C. (2004). L'EBSI, les compétences disciplinaires et professionnelles et la question de la relève. *Documentation et bibliothèques*, 50(2), 169–174. <https://doi.org/10.7202/1030081ar>

Résumé de l'article

Il est normal que les associations professionnelles qui regroupent des professionnels diplômés d'une même discipline ainsi que les écoles universitaires qui forment les futurs professionnels s'interrogent périodiquement sur leur mission respective, tant au plan de la situation actuelle que sur un avenir prévisible. Après des décennies de compressions budgétaires, de non-embauche des jeunes diplômés et de promotion interne sans recours à des recrutements de candidats de l'extérieur, les organismes documentaires, bibliothèques et services d'archives du secteur public et parapublic, s'interrogent actuellement avec acuité sur leur avenir, en posant le problème des compétences disciplinaires et professionnelles par rapport à l'urgence de la relève.

L'EBSI, les compétences disciplinaires et professionnelles et la question de la relève

MARCEL LAJEUNESSE

Professeur titulaire
EBSI, Université de Montréal
marcel.lajeunesse@umontreal.ca

CAROL COUTURE

Directeur et professeur titulaire
EBSI, Université de Montréal
Carol.couture@umontreal.ca

RÉSUMÉ | ABSTRACTS | RESUMEN

Il est normal que les associations professionnelles qui regroupent des professionnels diplômés d'une même discipline ainsi que les écoles universitaires qui forment les futurs professionnels s'interrogent périodiquement sur leur mission respective, tant au plan de la situation actuelle que sur un avenir prévisible. Après des décennies de compressions budgétaires, de non-embauche de jeunes diplômés et de promotion interne sans recours à des recrutements de candidats de l'extérieur, les organismes documentaires, bibliothèques et services d'archives du secteur public et parapublic, s'interrogent actuellement avec acuité sur leur avenir, en posant le problème des compétences disciplinaires et professionnelles par rapport à l'urgence de la relève.

The EBSI, Subject-Area and Professional Competencies, and New Graduates

From time to time, it is expected for professional associations that represent the graduates of a given discipline, as well as the universities that train these professionals, to assess their missions as well as their prospects. Following several years of budgetary restraint, the non-hiring of new graduates and internal promotion without external recruitment, the library and archives services of the public and parapublic sectors are evaluating the future in the light of the subject-area and professional competencies required for the urgent renewal of human resources.

La Escuela de Biblioteconomía y Ciencias de la Información – EBSI: la competencia disciplinaria y profesional y la cuestión del relevo

Es normal que las asociaciones profesionales que agrupan diplomados de una misma disciplina y las escuelas universitarias que forman futuros profesionales se interroguen periódicamente sobre sus respectivas misiones, tanto con respecto a la situación actual como sobre el porvenir previsible. Después de décadas de reducciones presupuestarias, de no emplear jóvenes diplomados y de promociones internas sin posibilidades de reclutamientos de candidatos del exterior, los organismos de documentación, bibliotecas y servicios de archivos de los sectores público y parapúblico se interrogan actualmente con preocupación sobre su porvenir, planteando el problema de la competencia en las distintas disciplinas y profesiones en vista de la urgencia del relevo.

DU PROBLÈME DE LA RELÈVE DANS NOS ORGANISATIONS

Les universités canadiennes doivent embaucher, au cours de la décennie 2000-2010, de 30 000 à 40 000 nouveaux professeurs pour remplacer ceux qui partiront à la retraite et pour rencontrer les nouveaux besoins en enseignement et en recherche (AUCC 2002). Or, les universités canadiennes ne forment que quelque 4 000 docteurs par an et environ 30 à 35 % seulement de ces nouveaux Ph.D. feront une carrière de professeur d'université. La problématique du renouvellement du corps professoral est posée d'une manière similaire aux États-Unis et en Europe. De plus, la situation du début du XXI^e siècle est bien différente de celle des années 70, au moment de l'embauche de nombreux professeurs européens dans nos universités. Elle s'est enrichie de nombreuses nouvelles universités et s'est dotée de laboratoires de recherche performants. La nécessaire relève dans les universités canadiennes crée une compétition très vive entre établissements, et les concours de recrutement, de plus en plus internationaux, doivent bonifier les conditions offertes aux candidats. En considérant les réalités que vivent les universités, le gouvernement du Canada a même assoupli ses règles concernant les candidatures d'étrangers et leur venue dans les universités canadiennes. Quant au gouvernement du Québec, il a exonéré d'impôts, pour les cinq premières années, les nouveaux professeurs de certaines disciplines venus de l'étranger.

William Curran, de l'Université Concordia, a posé avec beaucoup de justesse le problème du renouvellement du personnel professionnel dans les bibliothèques universitaires du Québec (Curran 2002). Les faits parlent d'eux-mêmes. La Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec nous a informés que plus de 20 % de ses membres actuels ont déjà atteint l'âge de 55 ans et qu'il est vraisemblable que ceux-ci seront à la retraite d'ici cinq à huit ans. Une autre étude canadienne nous apprend que 50 % des bibliothécaires œuvrant dans les bibliothèques universitaires et de recherche auront quitté le marché du travail d'ici 15 ans. Le rapport annuel des bibliothèques de l'Université McGill de 2002 révèle que 55 % de son personnel professionnel a plus de 50 ans. Des sondages effectués dans d'autres bibliothèques universitaires du Québec, notamment dans les Universités

*Avec le départ massif
de leurs employés, les
institutions se privent
d'une expertise
précieuse et d'une
mémoire indispensable,
en plus de l'absence
d'un mentorat
nécessaire aux
nouvelles recrues.*

*Les écoles, dont l'EBSI,
ont ajouté à la
bibliothéconomie
l'appellation « sciences
de l'information ou
études en informa-
tion », élargissant leurs
champs d'intérêt.*

ment (ALARM), qui, au plan canadien, a analysé les compétences requises en archivistique et en bibliothéconomie au cours de la décennie 1990. Sept compétences professionnelles ont été retenues:

- ▶ créer/ maintenir des programmes, des services;
- ▶ acquérir/ disposer des ressources d'information;
- ▶ organiser/ décrire des ressources d'information;
- ▶ fournir des services de référence, de recherche et de consultation;
- ▶ fournir des services d'accès et de soutien;
- ▶ fournir des services informatiques;
- ▶ entreposer/ protéger les ressources d'information.

En outre, le professionnel de l'information doit posséder des compétences générales en démontrant des habiletés de gestion ainsi que des habiletés personnelles et interpersonnelles (Gendron 1999). Les qualités interpersonnelles (orientation client, habileté à la communication, leadership, capacité de travailler en équipe) et personnelles (esprit d'analyse et de synthèse, innovation, sensibilité à la culture organisationnelle, capacité à gérer son développement professionnel) rejoignent les conclusions d'autres études et observations.

Les compétences reconnues comme essentielles à la pratique professionnelle en Amérique du Nord se retrouvent dans les études entreprises ailleurs dans le monde. Dominique Lahary et Dominique Arot les mentionnent dans l'analyse de postes affichés en France (Lahary 1994 et Arot 2000). L'enquête de l'Australien, Michael Middleton, auprès des diplômés en bibliothéconomie, mène à la conclusion que, parmi 189 compétences considérées comme les plus importantes dans la pratique de la profession, les suivantes prédominent nettement:

- ▶ la référence traditionnelle et automatisée;
- ▶ la qualité de communicateur;
- ▶ la formation documentaire;
- ▶ la gestion des services et du personnel;
- ▶ l'informatique et les technologies de l'information; et
- ▶ la capacité pour le professionnel de l'information de développer ses propres compétences et connaissances, tout au long de sa carrière (Middleton, 2003).

On peut dire que les études au plan international comme au plan national font consensus concernant les compétences que doivent posséder aujourd'hui les diplômés des écoles de bibliothéconomie et des sciences de l'information, et, qu'en raison du problème de

la relève et du besoin de gestionnaires qui est posé avec acuité, les compétences en gestion ressortent fortement.

L'EMPLOI DES DIPLÔMÉS DE L'EBSI

Tout particulièrement au cours des années 80, les écoles de bibliothéconomie et des sciences de l'information agréées par l'*American*

Library Association, c'est-à-dire la grande majorité des écoles américaines et canadiennes, ont été confrontées à une crise qui a amené plusieurs d'entre elles, et non les moindres (Chicago, Columbia, *Case Western Reserve* notamment), à fermer leurs portes. Ce bouleversement a forcé les autres écoles à s'interroger sur leur mission, leur domaine de formation, le contenu de leur enseignement et les nouvelles réalités du monde du travail en information et documentation. Les écoles, dont l'EBSI, ont ajouté à la bibliothéconomie l'appellation « sciences de l'information ou études en information », élargissant leurs champs d'intérêt aux sciences de l'information et parfois à l'archivistique et développant de nouveaux programmes interdisciplinaires de premier cycle en information-communication, en partenariat avec des facultés de communication, d'éducation ou de management.

Outre la nécessité de survivre, l'objectif essentiel de ces transformations était de conquérir de nouveaux marchés de l'emploi au moment où le marché traditionnel était très faible, voire inexistant. À partir des années 80, les écoles ont mis résolument l'accent sur les nouveaux marchés de l'information axés sur une expertise en informatique documentaire et en technologies de l'information, de même que sur la gestion de l'information dans l'entreprise. On doit constater que le climat de profond malaise de la décennie 1980 et des débuts de la décennie 1990 s'est en grande partie résorbé. Le passage à la « société de l'information » semble mieux accepté. Le défi des technologies de l'information a été relevé avec succès dans nos écoles. Les domaines de formation ont été élargis à des disciplines-sœurs ou connexes. Contrairement à ce qui se passait, il y a 20 ans, les écoles ont désormais pris en compte les marchés de l'emploi dans l'élaboration de leurs programmes.

La crise qui a affecté les écoles américaines de bibliothéconomie et des sciences de l'information a touché également les écoles canadiennes, mais elle n'a mis en péril l'existence d'aucune d'entre elles, même si plusieurs ont été intégrées à des facultés d'éducation (McGill et Alberta), de communication (Western Ontario) ou de management (Dalhousie). Les sept écoles canadiennes (Toronto, Western Ontario, Alberta, UBC, McGill, Montréal et Dalhousie) ont des

l'EBSI a dû faire face depuis près d'un quart de siècle à un double défi; la transformation de la discipline de la bibliothéconomie et les mutations du marché de l'emploi.

caractéristiques d'écoles régionales qui visent des marchés particuliers (Curry 2000). On constate que chacune de ces écoles a revu ses orientations et ses programmes et a su se doter d'une spécialité qui la distingue des autres. Pour l'EBSI de l'Université de Montréal, la spécificité a trait à la formation en archivistique et en gestion stratégique de l'information.

Au cours des 20 dernières années, toutes les écoles ont dû intensifier leur attention vis-à-vis d'un marché de l'emploi en pleine transformation. En 1987, à l'occasion du 25^e anniversaire de l'EBSI, Réjean Savard a mené, avec ses étudiants, une enquête visant à mieux connaître le cheminement de carrière des diplômés, à faire le point sur la situation de l'époque et à prévoir les tendances du marché de l'emploi en information documentaire au Québec (Savard 1987). On constate qu'après 1980 la majorité des emplois obtenus à plein temps sont de type contractuel. Malgré l'état de sous-développement des bibliothèques publiques et des bibliothèques scolaires, les bibliothèques spécialisées sont celles qui embauchent le plus de diplômés. Ces dernières ont des liens avec le secteur privé, et les nouveaux marchés de l'information. Une décennie plus tard, à l'occasion de la dernière réforme du programme de maîtrise, l'École sondait ses diplômés des dernières années (de 1991 à 1995), sur les emplois qu'ils occupent et leur perception du développement du marché du travail (Tabah et Bernhard 1998). Il en ressort que les nouveaux diplômés occupent en majorité des emplois contractuels à plein temps. Le pourcentage d'emplois dans les secteurs non traditionnels est passé de 13,9 % en 1987 à 19,8 % pour la période 1991-1995. Malgré cette hausse relativement faible, les diplômés 1991-1995 voient comme domaines d'avenir la consultation et le courtage, l'édition électronique, la veille technologique, la formation des utilisateurs, la création et la gestion des banques de données, la gestion des documents électroniques et des ressources Internet.

En corollaire de l'enquête de 1987 qu'il a conduite auprès des diplômés de l'EBSI, Réjean Savard a poursuivi chaque année ce sondage auprès des diplômés de chaque promotion en leur envoyant un questionnaire neuf mois après leur départ de l'École, de façon à faire le point sur l'emploi. Avaient-ils décroché un emploi? Quel genre d'emploi et combien de temps avaient-ils mis pour l'obtenir? Les résultats de ces sondages paraissent dans la plupart des numéros annuels d'*En direct de l'EBSI*.

Ainsi entre 1990 et 2002, près du tiers des diplômés de l'École ont trouvé un emploi dans les bibliothèques spécialisées et les centres de documentation. Les bibliothèques publiques constituent le deuxième

marché significatif, avec des proportions qui varient entre 32 % en 1998 et 15 % en 2002. Ce n'est qu'à partir de 2001 que les bibliothèques universitaires et les bibliothèques nationales se sont révélées des employeurs importants (entre 12 et 22 % du marché). Une donnée demeure constante tout au long des années couvertes par les enquêtes de Réjean Savard : environ 90 % des diplômés ont décroché un emploi au cours des six mois qui ont suivi

la fin de leurs études universitaires. Quant à la nature de ces emplois, ce sont en grande majorité des contrats annuels renouvelables (de 35 % en 1998 à 77 % en 2000). Depuis la cohorte des diplômés de 2001, les emplois contractuels semblent en baisse, sans que l'on puisse à ce jour déceler une tendance nette (25 % en 2001 et 47 % en 2002). Il faut noter, par ailleurs, que les emplois contractuels, renouvelables pour la plupart, constituent des étapes d'obtention d'un emploi régulier à plein temps, et il semble bien que le renouvellement du contrat fait dorénavant partie de la nouvelle donne pour l'obtention d'un emploi régulier. Toutes les questions liées à l'emploi de leurs diplômés intéressent au premier chef les écoles de bibliothéconomie et des sciences de l'information en général, et l'EBSI, en particulier, en raison des spécificités du marché de l'emploi pour les diplômés québécois de langue française. Il est capital pour l'EBSI de faire du suivi du marché de l'emploi un indicateur permanent, autant pour des études longitudinales sur le sujet que pour orienter le contenu du programme de maîtrise professionnelle.

CONCLUSION

À l'instar des autres écoles de bibliothéconomie et des sciences de l'information du continent, l'EBSI a dû faire face depuis près d'un quart de siècle à un double défi ; la transformation de la discipline de la bibliothéconomie et les mutations du marché de l'emploi. Elle a répondu à ces défis en réformant profondément ses programmes d'études grâce à une méthodologie rigoureuse et à un élargissement des disciplines enseignées telles que les sciences de l'information et l'archivistique. Elle a, en outre, accordé une attention considérable à l'examen de l'emploi de ses diplômés au cours de ces années. En ce début du présent siècle, l'on peut prétendre d'une manière réaliste, que relever ces défis aura été bénéfique pour l'EBSI. En effet, ils ont été des facteurs de renouvellement et de développement. Forte de ces expériences, l'École est prête à faire face aux futures modifications ou mutations des disciplines ou des professions de l'information, grâce aux programmes d'étude qu'elle a mis sur pied pour les trois

cycles universitaires et aux nombreuses recherches que mènent ses professeurs.

Une attention soutenue sur les compétences disciplinaires et professionnelles, et un examen minutieux du marché de l'emploi continueront à faire partie des préoccupations constantes de l'École. Elles sont des bornes qui lui indiquent qu'elle est dans la bonne direction, que la formation dispensée à ses étudiants est pertinente, et que ces derniers sont tout à fait capables, au terme de leurs études et en dépit d'un marché du travail souvent instable, de relever les exigences des nouveaux emplois de la société de l'information.

Pour sa part, la relève se présente comme une nouvelle réalité du monde des professionnels de l'information pour les prochaines dix années. Il s'agit de remplacer une portion importante des professionnels dans les bibliothèques universitaires surtout, mais aussi dans d'autres types de bibliothèques, dans les services documentaires ou dans les centres d'archives. La relève dans ces domaines sera couplée avec les besoins de personnel professionnel d'autres domaines, tels que les bibliothèques publiques. Celles-ci devraient se développer au cours des prochaines années, car avec environ 300 professionnels (quand ils sont plus de 1 000 en Ontario!), elles sont bien loin d'avoir le personnel professionnel requis pour une politique de lecture publique de qualité. Il en est de même dans le secteur des archives qui s'est imposé comme un secteur dynamique de la gestion de l'information tant dans l'entreprise que dans toute organisation de la société contemporaine. Pour relever ce stimulant défi de la relève, l'EBSI devra être à l'écoute de ces nouveaux besoins et travailler en étroite relation avec les milieux professionnels confrontés au même problème, afin d'adopter les ajustements adéquats face à ce nouveau contexte. ♦

SOURCES CONSULTÉES

- Anderson, Janice et al. 2003. Evolution and survival of the fittest in library and information services. *Information Outlook*, vol. 7, n° 2 (February): 20-24.
- Arot, Dominique. 2000. Les valeurs professionnelles du bibliothécaire. *Bulletin des bibliothèques de France* vol. 45, n° 1: 33-41.
- Association des universités et des collèges du Canada. 2002. *Orientations. Le milieu universitaire*. Ottawa. 94 p.
- Bergeron, Pierrette. 1997. Quelles compétences devra maîtriser le professionnel de l'information pour pénétrer le marché du travail de demain? Analyse de la perception des représentants du marché du travail. *Argus* vol. 19, n° 1 (printemps-été): 21-26.
- Bertrand-Gastaldy, Suzanne et Marcel Lajeunesse. 1990. La réaction de l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'Université de Montréal aux mutations de la société de l'information: l'évaluation et la révision de son programme de maîtrise. *Argus* vol. 19, n° 1 (printemps): 11-24.
- Bouthillier, France. 2002. La concurrence dans les métiers de la documentation: réalité ou fiction. *Bulletin des bibliothèques de France* vol. 47, n°1: 36-41.
- Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CRÉPUQ). *Statistiques générales des bibliothèques universitaires québécoises*, annuel.
- Curran, William. 2002. La relève: à qui le tour? *Argus* vol. 31, n° 2 (automne): 33-37.
- Curry, Ann. 2002. Canadian LIS education: trends and issues. *Education for information* vol. 18: 325-337.
- En direct de l'EBSI*, n° 1 (1988)
- Gendron, Céline. 1999. Profil des compétences des spécialistes en gestion des ressources informationnelles: une analyse intégrée et intersectorielle des compétences requises dans le domaine des archives, de la bibliothéconomie et de la gestion documentaire. *Argus* vol. 28, n°3 (hiver): 11-19.
- Hernon, Peter, Ronald R. Powell and Arthur P. Young. 2001. University library directors in the Association of Research Libraries: the next generation, part one. *College and Research Libraries* vol. 62, n°2 (March): 116-145.
- Lahary, Dominique. 1994. Du profil du poste au métier. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français* n°164 (3^e trimestre): 71-82.
- Law, Margaret. 2000. Age demographics and libraries. *Felicitier* n°5: 263-266.
- Middleton, Michael. 2003. Skills expectations of library graduates. *New Library World* vol. 104, n°s1184/1185: 42-56.
- Reicher, Daniel et Marcel Lajeunesse. 1979. Le nouveau programme de maîtrise à l'École de bibliothéconomie: genèse et organisation. *Argus* vol. 8, (mai-août): 43-48.
- Savard, Réjean. 2000. La formation des bibliothécaires en Amérique du Nord; modernité et valeurs professionnelles. *Bulletin des bibliothèques de France* vol. 45, n°1: 42-49.
- Savard, Réjean et al. 1987. Enquête sur les diplômés de l'EBSI. *Argus* vol. 16, n°3 (septembre): 81-87.
- Tabah, Albert et Paulette Bernhard. 1998. Emplois occupés après la diplomation et champs d'activité perçus comme importants « aujourd'hui et dans cinq ans » selon l'enquête menée auprès des diplômés de l'EBSI (1991-1995), *Argus* vol. 27, n°2 (automne): 5-13.