

La formation du bibliothécaire pour le milieu québécois

Daniel Reicher

Volume 19, Number 3, September 1973

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1055797ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1055797ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

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

ISSN

0315-2340 (print)

2291-8949 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Reicher, D. (1973). La formation du bibliothécaire pour le milieu québécois.

Documentation et bibliothèques, 19(3), 107–109.

<https://doi.org/10.7202/1055797ar>

Article abstract

La saturation du marché du travail bibliothéconomique exige des changements dans l'attitude des employeurs, des candidats et des écoles.

Il faut noter la nécessité :

1. d'un plafonnement du nombre d'inscriptions dans les écoles;
2. d'une révision des exigences des employeurs quant à la formation de leurs futurs employés;
3. d'un stage prolongé intégré au programme d'études et géré conjointement par les écoles et les employeurs.

La formation du bibliothécaire pour le milieu québécois

Daniel Reicher
Université de Montréal

La saturation du marché du travail bibliothéconomique exige des changements dans l'attitude des employeurs, des candidats et des écoles.

Il faut noter la nécessité:

- a) d'un plafonnement du nombre d'inscriptions dans les écoles;*
- b) d'une révision des exigences des employeurs quant à la formation de leurs futurs employés;*
- c) d'un stage prolongé intégré au programme d'études et géré conjointement par les écoles et les employeurs.*

Depuis quelque temps, le marché du travail bibliothéconomique québécois a pris une apparence déroutante pour l'universitaire bibliophile en quête d'une profession. Il avait entendu dire pendant des années qu'un diplôme en bibliothéconomie était la garantie assurée d'un emploi stable et agréable, quoique modestement rémunéré. Il avait bien conservé quelques doutes quant à l'image, perçue par le public, de cette profession, mais il s'agissait là d'une question servant surtout à meubler la conversation entre bibliothécaires.

Or, il se fait que le marché du travail semble s'être rétréci sans raison évidente. Le candidat qui obtenait un diplôme après seize, ensuite dix-sept années de scolarité passe actuellement dix-huit ans à l'obtenir. Il devient donc plus désirable du point de vue de l'employeur, parce que mieux formé. Paradoxalement, c'est tout juste maintenant s'il ne se case pas plus difficilement. Que s'est-il donc passé?

Les institutions qui employaient des bibliothécaires existent encore. Elles deviennent plus nombreuses et elles disposent de budgets qui augmentent sans cesse. Le nombre d'employés de bibliothèque semble croître. Le futur bibliothécaire en devient perplexé.

Les budgets et le nombre d'employés de bibliothèque augmentent-ils vraiment? Oui, de façon significative, mais il se produit en même temps un phénomène qui annule la croissance de la masse salariale. Chaque fois qu'une institution crée un poste de bibliothé-

caire, elle s'engage administrativement à créer plusieurs postes d'employés de soutien: commis, bibliotechnicien, secrétaire, surveillant, etc. En fait, on crée une équipe de travail dont le bibliothécaire est l'animateur. Cette équipe de travail coûte une sous-masse salariale qui croît, non seulement au rythme de la croissance des salaires mais aussi au rythme de la croissance du nombre d'employés inclus dans l'équipe.

Alors qu'en 1960, on disait qu'idéalement il fallait maintenir une proportion de deux employés de soutien pour un bibliothécaire, on prétend maintenant qu'une proportion de quatre à un est raisonnable. La conséquence est directe: les besoins en bibliothécaires sont réduits de moitié. On peut dépeindre la situation en d'autres mots. Les bibliothécaires, soucieux de leur image, ont tellement insisté pour être traités comme des professionnels qu'ils ont obtenu gain de cause et qu'ils ont réduit leur portion du marché du travail bibliothéconomique, en se débarrassant des tâches jugées non-professionnelles.

D'autre part, l'abolition du baccalauréat en bibliothéconomie a forcé les employeurs à revoir leur politique d'emploi. Ils ne peuvent pas, en toute décence administrative, demander à un universitaire qui a complété une scolarité plus longue que celle d'un avocat ou d'un ingénieur, de faire du travail qui se distingue à peine de celui d'un employé de bureau ordinaire. La réaction de l'employeur est compréhensible. Il examine le candidat pour son potentiel en tant que professionnel spécialisé.

Le bibliothécaire qui sort de l'école est jugé dès la première minute où il arrive au travail. Il fut un temps où il existait une subtile gradation de bibliothécaires formant une pyramide d'apprentissage. Ce temps est révolu. Le candidat, couronné d'une maîtrise, doit être capable de diriger une équipe ou de faire du travail spécialisé de manière autonome, au moment où on l'embauche. L'employeur n'a plus la patience d'attendre dix ans avant de pouvoir confier un poste de responsabilité au candidat.

L'avenir est clair: le candidat sera compétent ou il ne restera pas bibliothécaire. Il ne faut pas oublier que le bibliothécaire est talonné par le bibliotechnicien qui veut sa place dans le marché du travail. Il peut se sentir menacé aussi par l'automatisation s'il n'est pas capable de s'adapter à cette nouvelle méthode de travail. Coïncé entre ces deux pressions, le candidat peut se demander si la formation qu'il a reçue à l'école est adéquate.

En tant qu'employeur, je prétends qu'elle ne répond que partiellement aux besoins du

milieu. Je suis persuadé que les écoles préparent avec soin leurs programmes d'études. On y élargit les horizons intellectuels pour préparer le candidat à remplir des postes variés. Je veux bien croire qu'on choisit les étudiants avec soin.

Et pourtant, il y a quelque chose qui accroche quelque part. La science du candidat ne fait aucun doute. Sa bonne volonté non plus. Cependant, il ressemble beaucoup au général qui avait la formation parfaite pour gagner la guerre précédente, mais pas pour gagner la guerre en cours.

En bref, la condition essentielle pour qu'un bibliothécaire réussisse dans sa profession, c'est d'avoir la personnalité requise. Je ne fais pas allusion aux longues listes de vertus et qualités que l'on vous a probablement récitées à l'école, mais plutôt à la capacité d'adaptation aux circonstances nouvelles.●

Le bibliothécaire, animateur d'équipe, doit savoir l'animer. Cette lapalissade veut dire qu'il ne suffit pas de nommer quelqu'un chef pour qu'il soit capable de diriger. Il faut d'ailleurs ajouter que se faire obéir veut dire convaincre ses collègues et ses subordonnés du bien fondé des directives que l'on donne. L'obéissance aveugle n'est plus de ce monde.

Pour jouer son rôle, le candidat doit se préparer et accepter la responsabilité de maintenir sa préparation à jour. Celui qui se dit qu'il n'a pas beaucoup d'ambition verra que l'employeur découvrira cette attitude et qu'il agira en conséquence, c'est-à-dire que le candidat sera systématiquement écarté de toute voie menant à la promotion. Admettons que le candidat ait la personnalité et l'ambition requises: que doit-il savoir? Il doit faire en lui-même la synthèse de plusieurs sciences: la bibliographie, les sciences de la gestion, l'informatique, la psychologie et la pédagogie. Ce n'est qu'en combinant ces diverses facettes que le candidat aura une chance de réussir en tant que bibliothécaire. Sinon, il ne fera que végéter, avec de moins en moins de chance de survivre au fur et à mesure que le marché du travail se rétrécira et qu'il devra affronter la concurrence de candidats plus motivés et mieux préparés.●

Passons à l'employeur

Celui-ci reproche souvent au candidat d'avoir accumulé un bagage théorique encombrant à l'école de bibliothéconomie, mais de ne rien connaître à la pratique, de son institution à lui, s'entend.

L'attitude est mesquine. Ne confondons pas le professionnel et le technicien. Sa formation prépare le premier à résoudre des problèmes, c'est-à-dire à faire du travail créatif. Le technicien, lui, applique de façon répétitive les solutions des problèmes.

Lorsque l'on examine la question de la formation du bibliothécaire, on se rend compte qu'on examine vraiment les préjugés des employeurs.

Pour que les écoles puissent former des candidats acceptables aux employeurs, il faudrait d'abord que ceux-ci aient une idée claire du genre d'employés qu'ils veulent engager. Or, tout ce que l'on constate, c'est une absence flagrante d'unanimité parmi les employeurs.

Pour quelques-uns, l'idée d'avoir du personnel abondant et bon marché est primordiale. En conséquence, le programme du baccalauréat de neuf mois est bien suffisant. Pour d'autres, la maîtrise ne vaut pas plus que le défunt baccalauréat. C'est la même Jeanette avec un autre diplôme.

L'affirmation peut vouloir dire deux choses: soit que le programme de l'école n'ait pas changé en passant du premier au deuxième cycle, soit que l'employeur refuse de courir le risque de placer un finissant dans une position de responsabilité. Il préfère se dire qu'un premier grade professionnel, même du deuxième cycle, n'est pas une préparation suffisante. En fait, il y a sans doute du vrai dans les deux opinions. Les programmes d'études n'ont peut-être pas encore eu le temps de se débarrasser de leurs éléments archaïques. Ce qui est certain c'est qu'il y a une ressemblance troublante entre ces deux opinions: le candidat ne vaut pas cher aux yeux de l'employeur.

Blâmer les écoles en prétendant que les candidats ont une formation insuffisante, quand, en fait, on ne veut pas ou on ne peut pas payer un salaire adéquat, frise l'hypocrisie.

La réciproque est tout aussi malencontreuse. Invoquer l'austérité budgétaire quand c'est le manque de formation que l'on reproche au candidat, c'est rendre un mauvais service à la profession.

Si, pour que le candidat occupe un poste de responsabilité au sortir de l'école, l'employeur considère qu'il doit posséder un grade intermédiaire entre le deuxième et le troisième cycle, qu'il le dise. S'il considère qu'un grade général n'est pas suffisant, mais

qu'un grade à options spécialisées est nécessaire, qu'il le dise.

Ce qui est difficilement concevable, c'est que l'employeur puisse prétendre qu'il n'y a aucun programme qui puisse préparer un candidat à occuper un poste de responsabilité, et que son opinion ne soit pas contestée.

Si ce que l'employeur veut dire, c'est que le candidat doit avoir une expérience sérieuse de la bibliothéconomie appliquée, il touche à une autre question. L'école peut répondre à cette exigence en intégrant des stages dans le programme. Bien entendu, je ne parle pas de visites de deux ou quatre semaines. Le cours durera plus longtemps, mettons trois ans au lieu de deux, mais en revanche, le candidat sortira de l'école apte à occuper un poste de responsabilité.

Si tel est le désir de l'employeur, il doit accepter sa part de responsabilité à l'égard de l'école.

Des stages ne peuvent s'organiser que si les employeurs coopèrent avec les écoles. Rien ne sert d'exiger de l'expérience si on refuse de l'offrir.

Il faut d'ailleurs s'entendre sur le sens du mot stage. Ce qu'il ne peut pas vouloir dire, c'est d'infliger au futur professionnel du travail de commis ou de technicien sous prétexte qu'il n'est pas encore professionnel. Stage veut dire: apprentissage de la profession sous la surveillance constante d'un professionnel expérimenté. Sinon, on parle de travail de sur-numéraire pour gagner de l'argent de poche, car ce n'est certainement pas de l'expérience utile qu'il acquiert. Est-ce que les employeurs accepteraient des employés stagiaires? Probablement, si le stage était géré sous la responsabilité conjointe de l'école et de l'employeur, c'est-à-dire avec discussion du contenu du stage et dédormagement versé par l'école à l'employeur.

Dans cette situation, il y a responsabilité réciproque, et la dignité du futur professionnel est respectée. Il suit un cours chez un employeur pour une raison bien simple, c'est qu'il n'est pas possible de reconstituer une bibliothèque réelle dans un laboratoire de bibliothéconomie.

Le lecteur peut se demander qu'est-ce que ces opinions théoriques sur la fonction du bibliothécaire ont à voir avec la réalité québécoise. Quelques chiffres seront suffisants pour nous y ramener.

Il y a une forte probabilité que le nombre

de nouveaux postes dans les bibliothèques universitaires québécoises soit faible jusqu'en 1981 (de l'ordre de dix par an), très faible jusqu'en 1986 (de l'ordre de cinq par an) et pratiquement nul jusqu'en 1991.

Il y a une forte probabilité que le nombre de nouveaux postes dans les bibliothèques publiques québécoises soit à peu près nul d'ici 1991, à moins que les municipalités ne changent fondamentalement leur politique budgétaire.

Dans les bibliothèques collégiales québécoises, il devrait y avoir une assez forte progression d'ici 1976, puis une stabilisation jusqu'en 1991.

Qu'est-ce que cela veut dire? Très simplement, que le nombre de bibliothécaires diplômés dont on a besoin au Québec actuellement est de l'ordre de quatre-vingt par an, pour couvrir les nouveaux postes et les départs. Qu'en 1981, ce nombre baissera à soixante-dix, et qu'en 1991, il sera fort probablement rendu à soixante. Face à un marché du travail arrivé au point de saturation, le candidat ferait bien d'exercer des pressions pour qu'il soit formé de manière à pouvoir se défendre intellectuellement d'ici l'âge de la retraite.

Le diplômé de 1974 aura vraisemblablement quarante et un ans en 1991 et fera face à vingt-quatre ans de travail de plus avant l'âge de la retraite. Un quart de siècle, c'est long si on doit végéter parce qu'on n'a pas la formation requise dans sa profession.

L'employeur ferait bien de se rendre compte qu'il va engager de moins en moins de bibliothécaires et qu'il devrait les choisir bien formés car, au fur et à mesure que la proportion des bibliothécaires baisse dans le personnel, les bibliothécaires occupent des postes de plus en plus stratégiques. Il ne faut pas beaucoup de bois mort pour pourrir une bibliothèque.

Les écoles de bibliothéconomie feraient bien de se rendre compte que le nombre de finissants dont le marché du travail justifie la formation est limité, et qu'elles ont la responsabilité morale de ne former que des candidats hautement qualifiés et capables de s'adapter au marché du travail.

Une question en guise de conclusion.

De combien d'écoles de bibliothéconomie a-t-on besoin au Québec?●