

**Congrès 1990 : Réflexions sur une thématique**  
**1990 Conference: Thoughts on a Theme**  
**Congreso 1990: Reflexiones sobre una temática**

Suzanne Richer

Volume 36, Number 3, July–September 1990

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1028223ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1028223ar>

[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

Richer, S. (1990). Congrès 1990 : Réflexions sur une thématique. *Documentation et bibliothèques*, 36(3), 85–88. <https://doi.org/10.7202/1028223ar>

Article abstract

The profitability of the activities and the operations of libraries and documentation centres is directly related to the performance, the mobility and the efficiency of its personnel. The score card of the «performers of the 1990s» is described as well as the optimal conditions needed to meet the challenge of the new decade.

## Congrès 1990 : Réflexions sur une thématique

**Suzanne Richer\***  
présidente de l'ASTED

---

*La rentabilité des activités et des opérations des bibliothèques et des centres de documentation est étroitement liée à la performance du personnel, à sa mobilité et à son efficacité. La carte d'identité des « performants 1990 » est décrite et les conditions pour relever les défis des années 1990 proposées.*

---

### **1990 Conference: Thoughts on a Theme**

*The profitability of the activities and the operations of libraries and documentation centres is directly related to the performance, the mobility and the efficiency of its personnel. The score card of the « performers of the 1990s » is described as well as the optimal conditions needed to meet the challenge of the new decade.*

### **Congreso 1990: Reflexiones sobre una temática**

*La rentabilidad de las actividades y de las operaciones de las bibliotecas y de los centros de documentación está estrechamente relacionada con el buen ejercicio del personal, a su movilidad y a su eficacia. En este artículo, se describe la tarjeta de identidad de los « performers 1990 » y se proponen las condiciones para realizar los desafíos de los años 1990.*

---

L'aménagement documentaire, institutionnel ou corporatif, privé ou public, régional ou national, a comme objectif principal d'assurer le développement de la documentation et de l'information en harmonie avec celui de la société, de la science, de la technologie et de la culture. Il ne semble pas que les chercheurs se soient souvent penchés sur l'interprétation de ce nouveau concept; il leur faudra donc tenir compte de facteurs qui procèdent à la fois de plusieurs disciplines et de techniques reconnues dans leur étude de cet aménagement. L'environnement documentaire est en effet composé d'éléments diversifiés, dynamiques et surtout interactifs. L'analyse de la genèse d'un modèle réel de comportement documentaire, l'inventaire et l'analyse des procédés de standardisation documentaire et bibliographique de même que l'observation et la description de leur mode d'action particulier et leur interaction sont certes parmi les objets que cette étude devra considérer attentivement.

L'aménagement documentaire repose donc sur une analyse de composantes interactives distinctes et essentielles à la réalisation de conditions environnementales favorables à la mise en place d'un modèle de fonctionnement.

Parmi ces composantes, il convient de noter plus particulièrement les ressources humaines, les investissements financiers, les modes de communication et de fonctionnement de même que les cadres opérationnels et les infrastructures économiques, sociales et politiques.

Les professionnels, les techniciens et les personnels de soutien sont sans contredit la matière vivante, les ressources renouvelables indispensables à cette action. La qualité d'une bibliothèque et d'un centre de documentation se mesure non pas selon des critères reliés aux collections disponibles, mais bien à la compétence des personnels qui assurent l'acquisition, le traitement et la diffusion de l'information et de la documentation et qui, par le fait même, réalisent une prestation efficace et rentable des services développés à l'intention d'un large éventail d'utilisateurs ayant des profils diversifiés. Des personnels modernes adaptés au rythme de la communauté et connaissant les particularités des diverses couches sociales qui composent les utilisateurs, des personnels avertis, formés et répondant aux besoins des utilisateurs, des personnels souples et décidés à accepter des responsabilités corporatives et institutionnelles, voilà la carte d'identité des « performants 1990 ».

---

\* L'auteur est directeur général, Sommets et développement, au Secrétariat d'État à Ottawa.

## Performants 1990

Plusieurs enquêtes ont tenté de cerner et d'arrêter un profil réaliste des personnes qui sont attirées par la formation collégiale et universitaire en sciences de l'information d'une part, et d'autre part par des emplois de spécialistes de l'information et de la documentation dans des milieux de travail traditionnels comme les bibliothèques autant que dans des environnements où les spécialistes des sciences de l'information, de la bibliothéconomie et de la bibliotechnique occupent des postes d'appui à la recherche et à l'administration. D'autres études aussi sérieuses ont analysé l'évolution des carrières de divers types de spécialistes de l'information afin de mieux saisir la réalité du processus évolutif de certains types d'employés et de gestionnaires de bibliothèque. Mentionnons notamment deux études : celle de Réjean Savard, *A Study of the Orientation towards the Generic and Field-specific Models of Professionalism among Public Library Personnel in Québec*, (University of Toronto, 1985), et une autre de Gilles Deschatelets et Josée Saint-Marseille, *Bibliothécaires ou administrateurs en question ? : profil de carrière des directeurs des grandes bibliothèques universitaires francophones du Canada*, (Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, 1989).

Le résultat de diverses enquêtes effectuées au cours des vingt dernières années, permet de constater que les candidats à la bibliothéconomie sont beaucoup plus attirés par la *profession* que par *l'emploi*. La nouvelle identité des candidats, ou plutôt la nouvelle génération de bibliothécaires et de techniciens de la documentation, a influencé et continue d'influencer le profil des descriptions de fonctions des emplois postulés depuis 1985. Ce phénomène, comme bien d'autres réalités environnementales, est planétaire et se vérifie autant dans les pays industrialisés que dans les pays en voie de développement. Il est d'ailleurs intéressant de noter que l'École des sciences de l'information de Rabat, au Maroc, forme des « informaticiens ». Cette nouvelle terminologie reflète naturellement la transformation du marché du travail qui est à la recherche d'un type de spécialiste véhiculant la garantie d'une image de marque empreinte de modernité. Il convient aussi d'user de prudence dans cette démarche et d'admettre que cette nouvelle terminologie ne diminue en rien la valeur intrinsèque des appellations traditionnelles qui identifient des professionnels et des techniciens adaptés aux réalités modernes de notre époque.

## Exigences corporatives

Que cherchent les employeurs ? Quels sont les besoins de gestion de l'information et de la documentation ? Quelle typologie de personnels

répond le mieux aux exigences de performance liées à la rentabilité des activités et des opérations de bibliothèque ? Pourquoi les grandes sociétés cherchent-elles de plus en plus à engager des spécialistes des sciences de l'information ? Quel est le rôle des bibliothécaires et des techniciens de la documentation au sein d'équipes multidisciplinaires ? L'emploi hors bibliothèques est-il enrichissant et valorisé ? Ces spécialistes de l'information sont-ils formés et adaptés à performer dans des contextes non traditionnels ?

Les cadres supérieurs des administrations et des institutions doivent gérer une politique d'embauche selon laquelle la performance et la productivité corporatives sont indubitablement liées à l'obtention de budgets importants, à l'atteinte d'objectifs exigeants autant qu'à la réalisation de profits considérables. La compétition et la concurrence institutionnelle et corporative amènent les décideurs à développer de nouvelles formules de gestion de divers groupes occupationnels ; ces nouveaux modèles de gestion des ressources humaines suscitent des défis professionnels intéressants pour les individus qui ont le goût du risque. Des carrières se jouent dans ces nouveaux ensembles de gestion ; certains gagnent, d'autres perdent. Les concepts régissant la nomenclature des exigences fondamentales des employeurs à la recherche de professionnels et de techniciens en documentation ont évolué et utilisent aujourd'hui une terminologie de pointe extraite d'un grand éventail de disciplines connexes et complémentaires au domaine large des sciences de l'information. Les employeurs sont à la recherche de candidats polyvalents offrant une combinaison intéressante de connaissances variées et d'expériences multiples acquises par une progression performante, soit à l'intérieur des champs de spécialisation professionnelle et technique, soit au sein de la hiérarchie corporative ou institutionnelle. Les employeurs bâtissent de plus en plus des équipes multidisciplinaires. Cette situation nouvelle reflète une réalité économique qui s'appuie sur des principes de rentabilité, d'efficacité et d'efficacé. L'optimisation des équipes et la rationalisation des ressources professionnelles et techniques sont des réalités de vie corporative moderne. Le rendement d'une organisation est directement associé à la performance de ses équipes humaines ; la qualité des produits livrés tout comme le degré de satisfaction des usagers et des publics sont directement proportionnels à la productivité et à la crédibilité des ressources humaines de l'organisation.

Il est évident que la chimie organique harmonieuse qui lie l'employeur et l'employé favorise le développement d'un environnement dynamique et favorable à l'atteinte des objectifs institutionnels et au développement personnel

des êtres humains. La qualité de vie en milieu de travail est créée par l'institution et par les employés; la synergie peut être positive ou négative dépendant des dosages administratifs et collectifs.

### Exigences des personnels

Les personnels actuellement à l'emploi des institutions documentaires et des sociétés faisant appel à cette catégorie de spécialistes émergent de toutes les couches de la société et offrent un échantillon démographique varié. L'institution faisant appel aux spécialistes de l'information et de la documentation opère selon un modèle administratif et corporatif dont l'actualité est en constante évolution. Les employeurs embauchent aujourd'hui des employés qui véhiculent et traduisent une image corporative empreinte de modernisme et de dynamisme.

Dans le monde de l'information et de la documentation et dans la sphère plus particulière des bibliothèques, il est exact de constater que les institutions se transforment et que les personnels de bibliothèques doivent continuellement faire face à des changements imposés de l'extérieur: usagers qui changent et qui évoluent, nouveaux moyens de communication, nouvelles technologies, nouveaux supports documentaires, etc.

Jacques Kériguy, directeur de l'École nationale supérieure de bibliothécaires (Lyon-Villeurbanne, France), disait récemment dans une communication à la Conférence européenne pour l'automatisation et les réseaux de bibliothèques (Bruxelles, 9-11 mai 1990) que l'introduction de techniques dérivées de l'informatique aux différentes étapes du circuit de collection, de traitement et de diffusion de l'information a des conséquences qui dépassent les performances des services. Elle impose une modification des pratiques de la profession et bouleverse les représentations du spécialiste de l'information; elle affecte le contenu même de son travail tout autant que la diversité et l'intensité du service rendu. Il revient à la formation, initiale et continue, de permettre cette adaptation. Le public, de son côté, se trouve confronté à d'autres usages, d'autres modes d'accès à l'information scientifique, technique et culturelle.

La formation et le perfectionnement des personnels documentaires sont des éléments essentiels d'adaptation continue aux changements constants que connaissent non seulement les institutions mais aussi les usagers.

### Vers l'avenir

Les spécialistes du domaine des sciences de l'information apparaissent tout indiqués pour relever les défis des années 1990 et amorcer les transformations qui changeront encore l'image de la gestion de l'information et de la documentation au cours du prochain siècle. Il n'en demeure pas moins que l'individu seul, professionnel ou technicien, ne pourra réaliser cette nouvelle mutation. La responsabilité qu'ont les écoles de formation est évidente: développer et former des personnes qui ont choisi la voie documentaire représente un défi que les universités et les collèges devront relever en fonction de l'évolution rapide du marché du travail. Ainsi la révision de curriculum entreprise par l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'Université de Montréal est importante. L'étude de faisabilité entreprise par la même École pour la mise au point d'un programme de doctorat est une attestation et surtout une reconnaissance des besoins exprimés par les employeurs à la recherche de professionnels francophones tant au Québec, au Canada que dans l'ensemble de la francophonie.

La formation développée par les universités et les collèges doit cependant être prolongée en milieu de travail pour réaliser le plein épanouissement des individus. Pour l'employeur, la formation sur le tas et le perfectionnement sont des investissements rentables qui rapportent à court terme. Non seulement les spécialistes de l'information seront-ils mieux intégrés au milieu de travail, mais ils seront véritablement adaptés aux besoins de l'organisation et contribueront ainsi à améliorer la qualité de vie de l'organisation. Favoriser la croissance des individus au sein d'une institution et d'une organisation est une des responsabilités fondamentales de l'employeur; il faut cependant que l'employé réponde à cette invitation. Le spécialiste de l'information et de la documentation offre un profil de connaissances le poussant naturellement vers une carrière variée au sein d'une institution. Le choix est souvent présent; il faut cependant accepter le défi et les responsabilités qui y sont inhérents.

Au début des années 1990, plusieurs administrations éprouvent le besoin de revoir leur stratégie de gestion des ressources humaines. Qu'on pense par exemple à la vaste entreprise du Gouvernement du Canada, Fonction publique 2000, visant à rapprocher les gestionnaires de leurs usagers immédiats, c'est-à-dire le public canadien. Ce grand effort de renouvellement des objectifs et du mandat de la fonction publique fédérale est un exemple parmi d'autres où les spécialistes de l'information et de la documentation pourront accroître leur visibilité. Si l'on accepte cette notion à savoir que l'information

scientifique, technique et culturelle est un produit, un bien dans le sens anglais du terme « commodity », on peut facilement entrevoir le rôle et les responsabilités des spécialistes de l'information dans une société globale où l'économie « interface » tous les autres paramètres de développement social et politique.

Le congrès 1990 de l'ASTED soulève des questions, favorise des rhétoriques, mais doit

surtout jeter les bases d'une réflexion sur la valeur du spécialiste de l'information, ressource humaine performante dans son milieu de travail. La reconnaissance explicite de l'apport du spécialiste de l'information à l'amélioration de sa qualité de vie en milieu de travail, au développement corporatif de son institution et à l'évolution des sciences de l'information demeure l'objectif à atteindre pour tous les congressistes.

## Éditions du Cercle de la Librairie / Promodis

Abrégé de la classification décimale de Dewey	40,95 \$
Argus de l'autographe et du manuscrit (88-89)	43,95 \$
Le catalogage : Méthode et pratiques	85,95 \$
Choix de vedettes-matière à l'intention des bibliothèques	44,95 \$
Drôles de bibliothèques...	56,95 \$
Les éditeurs et diffuseurs de langue française 1990	117,95 \$
Histoire des bibliothèques françaises, Tome 1	238,50 \$
Histoire des bibliothèques françaises, Tome 2	218,50 \$
Initiation à la bibliographie scientifique	66,95 \$
Le métier de bibliothécaire (Nouvelle édition)	57,95 \$
Répertoire bibliographique de l'argus du livre de collection. Ventes publiques juillet 88-89	261,95 \$
Répertoire de tous les livres au format de poche 1990	12,00 \$

**Éditions du Cercle de la Librairie**

C.P. 305

Saint-Lambert J4P 3P8

Tél.: (514) 671-3888

Fax: (514) 671-2121