

Des stages en bibliotechnique

Louise Blanchet et Diane Paquette

Volume 19, numéro 2, juin 1973

Bibliotechnique

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1055811ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1055811ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

La période, la durée des stages, les types de bibliothèques où ils s'effectuent, les critères de sélection de ces dernières, autant de questions abordées par les auteurs de cet article. On y traite également du rôle du responsable chargé d'évaluer les stages, des réactions des stagiaires face à cette expérience, de même que de l'attitude générale du directeur de bibliothèque et de l'employeur.

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

Blanchet, L. & Paquette, D. (1973). Des stages en bibliotechnique. *Documentation et bibliothèques*, 19(2), 61–67. <https://doi.org/10.7202/1055811ar>

Tous droits réservés © Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (ASTED), 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Des stages en bibliotechnique

Louise Blanchet,

Responsable des stages en bibliotechnique
CEGEP de Hull.

Diane Paquette,

Responsable des stages en bibliotechnique
CEGEP Lionel-Groulx,
Ste-Thérèse.

La période, la durée des stages, les types de bibliothèques où ils s'effectuent, les critères de sélection de ces dernières, autant de questions abordées par les auteurs de cet article. On y traite également du rôle du responsable chargé d'évaluer les stages, des réactions des stagiaires face à cette expérience, de même que de l'attitude générale du directeur de bibliothèque et de l'employeur.

Qu'est-ce qu'un stage?

Selon le petit Robert, un stage est "une période d'études pratiques imposées aux candidats à certaines professions libérales ou publiques". Tout étudiant en bibliotechnique est soumis, selon le *cahier de l'enseignement collégial*, à une période de stages obligatoire avant l'obtention de son diplôme. La description des stages, telle qu'établie par le ministère de l'Éducation, peut se résumer en quatre points: la période, la durée, les bibliothèques visitées, et les critères de sélection de ces bibliothèques.

La période

Tout étudiant doit avoir réussi ses trois premières sessions de cours avant d'aller en stage. Il a alors acquis suffisamment de connaissances théoriques et pratiques pour bénéficier au maximum de cette expérience des stages.

La durée

Les stages se situent à la quatrième (4^e) ou à la cinquième (5^e) session. Ils couvrent une session complète de quinze semaines, durant laquelle l'étudiant obtiendra une formation pratique. Il devra donc participer au travail et s'intégrer au milieu, à l'intérieur de chaque bibliothèque visitée.

Les bibliothèques visitées

L'étudiant effectue ces stages dans trois types différents de bibliothèques: soit cinq (5) semaines dans une bibliothèque d'enseignement, cinq (5) semaines dans une bibliothèque publique et cinq (5) autres semaines dans une bibliothèque spécialisée. Il lui sera alors possible d'en retirer une expérience fort enrichissante parce que très variée, selon ces différents milieux.

Les critères de sélection des bibliothèques visitées

Les bibliothèques sélectionnées pour les stages doivent répondre à certains critères précis. Il est important qu'il y ait un personnel professionnel et qualifié qui permette à l'étudiant de faire un véritable apprentissage. Il importe également que le personnel connaisse les objectifs des stages et accepte de collaborer à la formation des stagiaires. Le personnel doit donc être informé des fonctions que le stagiaire peut accomplir et du rôle qu'il est appelé à jouer au sein d'une bibliothèque. On essaiera enfin de tenir compte de la personnalité du futur stagiaire de même que des exigences du directeur. Ainsi, il ne serait peut-être pas faux de dire: "À chaque bibliothèque un stagiaire, et à chaque stagiaire une bibliothèque".

Evaluation du stagiaire

L'évaluation du stagiaire ne se fait pas uniquement dans le but de mettre une note à la fin du cours, même si le responsable des stages doit le faire rigoureusement. L'étudiant n'est pas envoyé en stage pour occuper son temps pendant quinze semaines. Les stages déterminent s'il est vraiment bien orienté en bibliotechnique, et dans quel service ou genre de bibliothèques il doit se diriger.

Aussi, l'évaluation doit être faite en fonction des objectifs des stages. Les instruments de mesure et d'évaluation doivent également être établis en fonction de ces objectifs. Que veut-on mesurer lors des stages?

1. Nous voulons tout d'abord savoir si l'étudiant peut *mettre en pratique* les connaissances théoriques apprises lors des cours. L'étudiant doit être en mesure d'effectuer, durant son stage, les tâches pour lesquelles il a été formé. S'il est vrai qu'il n'aura pas à appliquer à l'intérieur de chaque bibliothèque toutes les connaissances acquises puisqu'il devra suivre les politiques de chacune d'elle il devra néanmoins être en mesure de produire un travail *qualitatif* relevant de son niveau.

2. Un autre objectif des stages consiste en ceci qu'un étudiant doit être en mesure de faire un lien *entre les différents services* et de comprendre leur inter-relation. Dans les cours, l'étudiant reçoit un enseignement adapté à chaque matière spécifique. Ce n'est que lors des stages qu'il réalise concrètement tout le processus des services d'une bibliothèque, depuis l'achat d'un document jusqu'à sa mise en service aux lecteurs.
3. Après les stages, l'étudiant doit savoir *quel service lui convient le mieux*. Certains étudiants manifestent des dispositions telles qu'ils peuvent s'adapter à chaque service et exceller dans tous. Mais plusieurs, par contre, ont des aptitudes spécifiques très nettes pour les services internes ou externes. Et ce n'est qu'en faisant l'expérience des différents services que le stagiaire peut davantage connaître ses aptitudes en fonction du marché du travail.
4. Après un stage, l'étudiant devrait également être en mesure de savoir *quel type de bibliothèques lui convient le mieux*. Voilà pourquoi nous insistons tellement pour les faire travailler dans trois types différents de bibliothèques (bibliothèque d'enseignement, bibliothèque publique et bibliothèque spécialisée).
5. Un autre objectif, et non le moindre, concerne *l'intégration au monde du travail*. Cet objectif fait appel surtout à la personnalité du stagiaire. L'étudiant doit avoir une facilité d'adaptation à l'intérieur de chaque service et de chaque bibliothèque visitée. Il doit pouvoir accepter facilement des directives et savoir manifester assez de sens des responsabilités, de maturité et d'autonomie pour fonctionner par lui-même après réception des instructions relatives à un travail donné. Il doit également pouvoir faire équipe avec les employés. On s'attend de plus à ce qu'il manifeste de l'initiative et puisse prévoir les tâches à accomplir sans qu'il faille le surveiller constamment. Le stagiaire doit enfin avoir des possibilités de communication avec le personnel et le milieu que dessert la bibliothèque.
6. Le dernier critère, bien qu'il soit contesté, concerne *l'aspect quantitatif du travail*. Un stagiaire doit répondre aux normes quantitatives qu'on exige pour un travail donné sans que soit diminuée la qualité de son rendement. Bien qu'il soit assez exceptionnel qu'un étudiant ne puisse fournir le travail qu'on exige de lui, et qu'il n'y ait aucune norme précise de rendement

quantitatif dans certaines bibliothèques, il se peut que l'extrême lenteur d'un stagiaire fasse en sorte qu'un employeur ne soit pas intéressé à l'engager ultérieurement.

Il est donc essentiel de se donner des instruments d'évaluation pouvant mesurer ces objectifs. Certaines méthodes d'évaluation ont déjà été expérimentées, mais elles ne s'avèrent pas totalement satisfaisantes. Un certain nombre d'entre elles sont surtout axées sur la personnalité du stagiaire. Cette évaluation semble trop restrictive et risque de devenir subjective, surtout si elle est faite à la fin d'un stage par une seule personne. De plus, une stricte énumération des tâches effectuées ne permet pas de déterminer quel service convient le mieux au stagiaire et quels sont ses faiblesses à l'intérieur de chacun. D'autre part, une évaluation par service, au cours de laquelle l'étudiant serait évalué pour toutes les tâches effectuées par tout le personnel qui vérifie son travail, ne s'adapte pas à toutes les bibliothèques. En outre, un étudiant peut faire un excellent stage en ne passant pas nécessairement par tous les services. Dans certaines bibliothèques, il peut travailler à un projet précis qui peut s'avérer fort enrichissant pour sa formation.

Les responsables des stages sont conscients de ces lacunes, et les directeurs de bibliothèques qui ont reçu nos stagiaires nous ont fait des remarques très pertinentes à ce sujet. Mais tous semblent d'accord sur ce point: nous devons nous donner des méthodes d'évaluation permettant de mesurer le travail qualitatif du stagiaire et sa possibilité de s'intégrer à un milieu.

A la suite de ces commentaires, nous devrions nous pencher sur des problèmes précis. Il faudrait:

- que les responsables des stages se réunissent pour mettre au point des méthodes d'évaluation normalisées dans tous les collèges donnant l'option bibliotechnique,
- que les méthodes d'évaluation soient adaptées à chaque type de bibliothèque;
- qu'un comité soit formé par des responsables de bibliothèques de différents milieux en vue de planifier des méthodes d'évaluation correspondant à leurs besoins;
- que nos instruments de mesure et d'évaluation puissent être assez souples pour s'adapter à chaque milieu; ils pourraient

varier selon les types de bibliothèques visitées.

Le responsable. . . "Heureux qui comme Ulysse. . ."

Ce responsable qui doit superviser le stage et qui n'a pas un rôle clairement délimité, qui est-il? Que fait-il? Où va-t-il?

C'est ordinairement un professeur de bibliotechnique responsable d'un cours, et cette responsabilité est considérée comme une fonction à temps plein ou à temps partiel selon les différents cegep qui donnent l'option bibliotechnique. Il doit maintenir un contact direct avec les stagiaires et les employeurs, avant, pendant et après le stage.

Avant le stage, c'est lui qui consulte l'étudiant et qui prend en considération, dans la mesure du possible, les demandes qui lui sont faites. Il est souvent aussi un conseiller auprès des étudiants indécis.

Il doit, de plus, entrer en contact avec les directeurs de plusieurs bibliothèques afin de savoir s'ils sont intéressés ou s'ils peuvent recevoir des stagiaires selon les critères mentionnés auparavant.

Enfin, il planifie le stage, c'est-à-dire qu'il voit, entre autres, à la correspondance avec les employeurs et à la structuration du réseau de bibliothèques selon les besoins des étudiants, en tenant compte de leurs capacités et de leur motivation. De plus, il sensibilise le personnel des bibliothèques aux objectifs du stage et à la nécessité d'une évaluation sérieuse des stagiaires par l'envoi de plusieurs documents qu'il rédigera.

La préparation de la rencontre avec le groupe des stagiaires, la semaine précédant le stage, est aussi une de ses responsabilités, d'ailleurs fort profitable pour les stagiaires. Il informe alors ces derniers du comportement général à adopter pendant leur stage, en leur faisant part de certaines règles d'éthique professionnelle à respecter. Il leur remet également de la documentation sur les bibliothèques visitées en ce qui concerne les services, le personnel et les différentes tâches à effectuer.

Mais c'est vraiment *pendant* le stage que son rôle est primordial.

Il visite chaque étudiant à trois reprises, c'est-à-dire lors de chaque stage de l'étu-

diant. C'est ce qui explique ses voyages continus aux quatre coins de la province. Il joue ainsi un rôle important auprès des stagiaires car il reste leur seul contact avec le cegep, et ce, pendant toute une session. Il devient alors l'ami, le confident qui peut, sur le plan professionnel autant qu'humain, aider à résoudre certains problèmes et faire tirer le meilleur intérêt possible d'un stage quelquefois pénible au début. L'étudiant sera plus calme et travaillera mieux s'il se sent compris du responsable.

Il est aussi très important que le responsable rencontre le bibliothécaire qui s'occupe des stagiaires chaque fois qu'il visite ces derniers. Il discutera alors de tous les aspects du stage afin qu'il apporte le maximum à l'étudiant sans pour autant déranger le travail quotidien de la bibliothèque. Les problèmes professionnels et personnels des stagiaires pourront aussi être abordés, faisant ainsi pleinement du responsable l'intermédiaire entre le collègue et le monde du travail.

Enfin, *après* le stage, grâce à ces visites, il compile les évaluations des employeurs et les dossiers des étudiants. Il rencontre également individuellement ces derniers à la fin de leurs trois stages, après quoi, il attribue la note de stage.

Cette brève description du travail du responsable du stage aide à mieux faire comprendre le rôle véritable qu'il joue. On constatera qu'il n'est pas seulement un "globe trotter" sans but précis. "Heureux qui comme Ulysse a fait un beau voyage. . .", pourrait-on dire! Mais en ignorant que ce n'est pas toujours drôle de parcourir des milles et des milles et de rencontrer continuellement de nombreuses personnes aux prises avec une foule de problèmes. Enfin, le plus important est qu'il aide chaque stagiaire à mieux apprendre et à mieux travailler, par une compréhension et un intérêt de tous les instants, malgré les distances. . . Difficile? Oui, mais possible, si le responsable se préoccupe avant tout du stagiaire en tant que personne, et non plus en tant qu'étudiant auquel le professeur doit apprendre quelque chose. C'est pourquoi le rôle du responsable est si difficile à évaluer et à délimiter, comme c'est d'ailleurs le cas dans toute relation humaine.

Point de vue des stagiaires

Réactions psychologiques avant le stage

Il n'est pas nécessaire de se nommer Freud, Adler ou Rogers pour savoir que tout changement crée chez l'individu un sentiment

d'insécurité. Le futur stagiaire n'échappe pas à cette réaction humaine. Il ressent, avant d'aller en stage, une certaine appréhension. Plusieurs causes sont à l'origine de ce sentiment.

Du point de vue théorique, l'étudiant craint d'avoir oublié les notions apprises, bien qu'il soit suffisamment préparé pour profiter au maximum de son stage. Il doit de plus quitter ses confrères auxquels il s'est habitué pour s'adapter à un monde nouveau. Mais la plus grande appréhension réside dans le fait que le stage est, pour lui, une étape décisive: c'est lors du stage que l'étudiant réalise vraiment s'il possède les aptitudes pour ce genre de travail. C'est donc un moment décisif où il lui faut décider de continuer ou d'abandonner son cours.

Le stage fait prendre conscience à l'étudiant des implications pratiques des cours et aide à établir le lien entre les différents services. Les fonctions de bibliothécaire n'apparaissent plus ainsi comme des cours théoriques spécifiques et distincts, mais comme s'insérant dans un tout. Le stagiaire réalise en outre que les fonctions à l'intérieur de chaque service sont étroitement reliées à l'objectif que poursuit la bibliothèque.

Pour éviter un changement trop brusque, il serait souhaitable que le premier stage se fasse dans le milieu de l'enseignement avec lequel l'étudiant est le plus familier. Cependant, ce principe n'est pas immuable et peut être modifié selon les connaissances théoriques et la souplesse d'adaptation de chaque stagiaire. De plus, le futur stagiaire devrait être informé des politiques particulières de la bibliothèque visitée, du fonctionnement des différents services et du personnel qui l'orientera et vérifiera son travail. En connaissant ces exigences, il sera mieux en mesure d'orienter son travail et de s'intégrer facilement à une équipe de travail.

Réactions psychologiques lors du stage

L'accueil du personnel est le moment qui sensibilise le plus le stagiaire. L'étudiant a hâte de connaître un nouveau milieu, de connaître les employés de la bibliothèque et d'être initié à leurs méthodes de travail. Mais il ressent quant même une certaine crainte à l'idée de rencontrer le bibliothécaire qu'il croit supérieur à lui. Il ne sait pas non plus dans quelle mesure les employés vont l'accepter.

Cependant, dès la première rencontre avec le directeur, l'étudiant se sent détendu. Il réalise qu'une équipe collabore étroitement et

n'est pas là pour lui nuire ou le rejeter. Il souhaite aussi rencontrer les personnes qui auront à l'initier dans son travail et à en vérifier la qualité. Il a besoin de savoir à qui il doit se référer à l'intérieur de chaque service: cette personne n'est pas nécessairement le directeur de la bibliothèque, mais peut être un employé désigné par celui-ci, qui suivra le déroulement de son travail et en fera l'évaluation.

Aussi, la période d'adaptation passée, soit l'espace d'environ une semaine, l'étudiant se sent intégré à un milieu spécifique et peut participer avec plus d'enthousiasme au travail qu'on lui confie. Certaines tâches, il est vrai, peuvent relever du niveau d'un commis. Mais aucun futur bibliothécaire ne se sentira lésé dans ses droits, s'il sait qu'il participe au travail d'une équipe qui doit, d'abord et avant tout, assurer des services au public. Dès qu'on lui fait comprendre les raisons d'un travail et la nécessité de l'accomplir, il l'accepte avec enthousiasme et sait manifester un sens aigu des responsabilités.

D'un stage... à l'autre

En général, après cinq semaines de stage, l'étudiant trouve difficile de quitter le milieu dans lequel il a oeuvré. Dans bien des cas, il a réussi à participer très étroitement à un travail d'équipe et à nouer des liens avec les employés. Il doit partir et recommencer dans un autre milieu, s'adapter de nouveau à une autre bibliothèque, à une autre équipe. Toutefois, le stagiaire a quand même hâte de passer d'un stage à l'autre, sauf s'il a connu une expérience difficile. A ce moment-là, il peut craindre d'entreprendre un nouveau stage. Fort heureusement, ces cas sont tout de même marginaux.

Après trois stages

Nous sommes convaincus de la nécessité des stages et de leur influence sur le comportement de nos étudiants. Après les stages, plusieurs désirent continuer à travailler sans poursuivre leur cours bien qu'ils aient encore une ou deux sessions à terminer.

Les stages changent complètement l'attitude de l'étudiant. Celui-ci devient plus adulte, plus conscient de son rôle au sein d'une bibliothèque. Les cours de bibliothécaire ne lui apparaissent plus strictement théoriques ou abstraits: ils deviennent une réalité vécue. En plus de connaître les rouages de tous les services, l'étudiant prend conscience de son rôle et de sa nécessité à l'intérieur d'une bibliothèque. Les relations professeurs-étu-

dians s'en trouvent grandement améliorées: le professeur n'est plus perçu comme un diffuseur de connaissances mais comme un collaborateur.

Après ses stages, l'étudiant se sent plus sûr de lui. Il a acquis quinze semaines d'expérience dans trois milieux différents, il sait quel service lui convient le mieux et dans quel genre de bibliothèque il lui est souhaitable de s'orienter.

Stages vs cours

Les nombreux commentaires formulés par les responsables de bibliothèques permettent aux professeurs d'adapter de plus en plus les cours en fonction du marché du travail. On a constaté certaines faiblesses au niveau de certains cours comme la classification, la dactylographie, la référence et l'audiovidéothèque.

En classification, les stagiaires ont de la difficulté à déterminer le sujet d'un volume bien qu'ils puissent manipuler parfaitement les systèmes de classification. De plus, lors des cours, on procède forcément selon une approche par classes, tout en ayant à la fin du cours une révision générale. Mais, en période de stage, l'étudiant doit classer dans tous les champs du savoir, d'où la difficulté de localiser un sujet à l'intérieur d'une discipline donnée.

En catalographie, l'étudiant réalise qu'il n'a pas toujours à appliquer les lois apprises. Il n'y a quand même pas là de lacune au niveau des cours: il est préférable d'enseigner à l'étudiant toutes les règles de la catalographie puisqu'il peut avoir l'occasion de s'en servir dans certains milieux.

En dactylographie, les exigences de vingt (20) mots à la minute telles qu'établies dans le cahier d'enseignement collégial semblent nettement insuffisantes. S'il est vrai que les bibliothécaires ne sont pas formés en vue d'effectuer des travaux de secrétariat, il est quand même à leur avantage d'être plus habiles en ce domaine.

De plus, les étudiants souhaiteraient que les cours de référence soient davantage axés sur des problèmes pratiques.

En audiovidéothèque, on préférerait mettre davantage l'accent sur le rôle pédagogique et la production des documents audiovisuels plutôt que sur la manipulation d'appareils.

Les professeurs de bibliotechnique prennent en considération ces commentaires et essaient d'orienter de plus en plus leur pédagogie en fonction des besoins du marché du travail. C'est dans cette perspective que nous pourrions nous donner des bibliothécaires mieux préparés qui répondent à toutes les qualifications que nous sommes en droit d'attendre d'eux.

Point de vue du directeur de bibliothèque

L'expérience nous a prouvé qu'il est possible de faire un heureux compromis entre ce que l'étudiant peut apprendre lors des stages et ce que l'on peut retirer de lui.

S'il était possible de transposer sur les plateaux d'une balance, d'une part la participation de la bibliothèque recevant un stagiaire et, d'autre part, la participation du stagiaire à la vie de cette bibliothèque, nous devrions obtenir un équilibre parfait car les stages doivent être une collaboration de part et d'autre. D'une part, le responsable de la bibliothèque participe aux stages:

- en planifiant de façon équitable le travail du stagiaire;
- en mettant à la disposition du stagiaire son équipe et les services de sa bibliothèque;
- en contribuant à sa formation et à son évaluation.

La grande majorité des responsables de bibliothèques tendent de rendre ces stages aussi rentables que possible. Ils les planifient de façon telle que l'étudiant puisse passer dans tous les services et faire du travail de son niveau. Ils savent que les stagiaires ne sont ni du "cheap labor", ni du personnel surnuméraire, ni des commis. Position inconfortable que cette définition où l'on doit établir le travail du stagiaire en fonction de ce qu'il est vraiment. Le stagiaire n'est pas encore un bibliothécaire, il n'est qu'en période de formation. Il a cependant acquis assez de formation théorique et pratique pour pouvoir profiter au maximum de son stage. Le travail qu'on lui confie doit donc correspondre à ces exigences. Le responsable de la bibliothèque doit structurer le travail du stagiaire en tenant compte de ces prérogatives.

Il n'est cependant pas toujours possible de faire passer le stagiaire par tous les services: certaines bibliothèques n'offrent pas des services parfaitement structurés, alors que dans d'autres, à cause de certaines priorités, le stagiaire doit limiter son action. Est-ce à dire qu'un stagiaire qui n'aurait pas passé par tous

les services n'aurait pas accompli un bon stage? Plusieurs employeurs nous ont posé la question suivante: le stagiaire a travaillé à un projet d'animation, à une recherche bibliographique, mais sans passer par tous les services; qu'en pensez-vous?

Si le stagiaire faisait seulement de l'animation pendant 15 semaines de stages, sa formation pratique ne serait pas complète. Dans une bibliothèque d'enseignement, le stagiaire passe généralement par tous les services. Dans une bibliothèque municipale, il travaille surtout aux services externes. Dans une bibliothèque spécialisée, il peut participer à des projets précis: recherches bibliographiques, indexation, etc.

La valeur des stages doit être considérée comme un tout et non seulement par rapport à un seul milieu. Si un stagiaire avait placé pendant quinze semaines des livres sur les rayons, la valeur de ses stages serait fortement, et avec raison, remise en question. Mais il y a tout d'abord une question de "gros bon sens". Un bibliothécaire disait un jour: "Si un employé est malade au service du prêt, je dois avant tout assurer les services et je me ferai un devoir de le replacer". Il en est de même pour les stagiaires.

Il se peut qu'ils aient à effectuer du travail de commis mais il y a une marge entre faire uniquement le même travail ne relevant pas de son niveau pendant cinq semaines et le faire occasionnellement pour rendre service. Il y a un fossé aussi entre faire effectuer occasionnellement du travail de commis et demander aux stagiaires de frotter les parquets ou de transporter des caisses de volumes pendant cinq semaines. De même qu'il y a un fossé entre rendre service et confier au stagiaire toutes les tâches ingrates que le personnel n'a pas voulu accomplir. Fort heureusement, ces cas sont rares et les bibliothécaires qui reçoivent des stagiaires travaillent dans un esprit de collaboration en voulant faire profiter au maximum le stagiaire de son séjour à la bibliothèque.

Le responsable de la bibliothèque met également à la disposition du stagiaire son équipe. Celle-ci l'initie aux politiques particulières de la bibliothèque, l'oriente dans son travail et vérifie ses travaux. Toute l'équipe de la bibliothèque participe également à l'évaluation du stagiaire. Mais aucun employeur ne peut monopoliser tout le temps de son personnel au service unique du stagiaire. La plupart des bibliothèques voient leur budget coupé, ont de la difficulté à conserver leur personnel et doivent coûte que coûte assurer le service au public.

Il va sans dire qu'on s'attend à ce que le stagiaire, après une période d'initiation, puisse fonctionner de façon autonome. Il produit donc une somme de travail pouvant aider largement la bibliothèque. La preuve en est que certains employeurs ne pouvant avoir de personnel, souhaitent avoir des stagiaires pour les aider, tout en collaborant à leur formation.

Si le stagiaire nécessite tellement d'attention qu'il monopolise tout le temps des employés, l'équilibre de la balance se trouve rompu en faveur du stagiaire. Si, d'autre part, le stagiaire produit uniquement du travail ne relevant pas de son niveau et est laissé à lui-même pendant cinq semaines, l'équilibre se trouve encore rompu, mais cette fois en faveur de l'employeur. D'où la véracité de notre principe énoncé plus haut concernant cet heureux compromis de part et d'autre.

Point de vue de l'employeur

L'arrivée d'un nouveau type d'employés dans nos bibliothèques ne pouvait que perturber la béate tranquillité qui nimbait notre profession. Depuis toujours, les bibliothécaires professionnels régnaient en maîtres absolus sur ce royaume du "law and order". Tout au plus, toléraient-ils un personnel clérical, sévèrement choisi pour sa discrétion, sa sensibilité et... ses bonnes moeurs.

Forcément, le bibliotechnicien perturbe les habitudes séculaires de cette profession. Bien plus, il suscite une forte insécurité. Et c'est normal. Il arrive avec sa compétence technique indéniable, avec le dynamisme propre à son âge, surtout avec un désir bien avoué et fort légitime de se tailler une place sous le soleil de la bibliothéconomie. Il refuse, à bon droit, d'être considéré comme un "back bencher" ou un employé de seconde zone. Il veut bien jouer les deuxièmes violons mais à la condition de faire partie intégrante de l'orchestre.

Aussi, le rôle de l'employeur est-il double. Il doit collaborer, comme on l'a vu plus haut, à la formation technique des bibliotechniciens. Il doit aussi accueillir ces nouveaux employés, les intégrer dans une équipe déjà bien rodée, les insérer dans une dynamique opérationnelle qui leur permette de s'épanouir et de donner leur pleine mesure.

On comprendra donc que le stage devienne une période fondamentale aussi bien pour l'étudiant que pour l'employeur. Car, si c'est, pour l'étudiant, le moment privilégié pour ajuster ses connaissances théoriques à

une pratique éprouvée par les contraintes de la quotidienneté, c'est souvent, pour l'employeur, l'occasion d'évaluer ses propres méthodes de travail et de ressources à la lumière d'une théorie reléguée bien à tort aux oubliettes ou dédaigneusement confiée aux "professeurs". Le passage d'un étudiant dans une bibliothèque peut donc fournir une occasion inespérée de revoir ses propres processus de travail, d'ajuster une tradition encroûtée à des méthodes plus nouvelles, voire de donner à tout le service un nouvel élan. Le passage d'un étudiant, pourquoi ce ne serait pas un courant d'air frais à travers des structures souvent fort statiques?

Faut-il mentionner qu'en collaborant à ces stages, l'employeur participe non seulement à la formation de ces nouveaux employés mais surtout au développement d'une profession qu'on croyait stagnante. N'est-ce pas un phénomène d'une singulière fécondité que l'arrivée de ces collègues. L'employeur s'en réjouit, comme il convient de le faire pour tout enrichissement.

Prevenez le vol

Checkpoint est un système avantgardiste de sécurité électronique à état solide et en circuits imprimés.

Les pages de garde, les ex-libris ou les pochettes des livres présensibilisés imposent leur présence lorsqu'ils sortent entre deux écrans sentinelles.

Il est en usage dans plus de bibliothèques publiques et d'enseignement supérieur et protège plus de livres que n'importe quel autre système, tant au Canada qu'aux Etats-Unis et à Puerto Rico. Pour plus de renseignements ou pour une visite à l'un de nos nombreux clients canadiens, appelez:

CHECKPOINT SYSTEMS, INC.

22 Springdale Road

Cherry Hill, New Jersey 08034

Telephone: (609) 424-3035

REPRÉSENTANT AU CANADA

Paul S. CUGNO 119, av. Chestnut

Pointe-Claire 720 (Québec) Canada

Téléphone: (514) 695-7367

