



**CARLABRC**

# COMPÉTENCES FONDAMENTALES DES BIBLIOTHÉCAIRES DE L'ABRC AU XXI<sup>E</sup> SIÈCLE

**CARLABRC**

CARLABRC

OCTOBRE 2010

Association des bibliothèques de recherche du Canada

## Table des matières

- 3 ► Introduction
- 4 ► Analyse du milieu : Remise en question des rôles habituels
- 4 ► Principales composantes du nouveau modèle
- 5 ► Compétences des bibliothécaires de l'ABRC
  - 5 ► 1. Connaissances fondamentales
  - 6 ► 2. Aptitudes interpersonnelles
  - 6 ► 3. Leadership et gestion
  - 6 ► 4. Élaboration de collections
  - 7 ► 5. Culture informationnelle
  - 7 ► 6. Recherche et contributions à la profession
  - 7 ► 7. Aptitudes en technologie de l'information
- 8 ► Bibliographie
  - 8 ► Énoncés de compétences consultés
  - 8 ► Autres ouvrages mentionnés

Ce document a été réalisé par les efforts du Groupe de travail sur la formation en bibliothéconomie et le Sous-comité du renforcement des capacités :

Sylvie Belzile (Université de Sherbrooke)  
 Lorraine Busby (Memorial University)  
 Kathleen DeLong (University of Alberta)  
 Joyce Garnett (University of Western Ontario)  
 Margaret Haines (Carleton University)  
 Ernie Ingles (University of Alberta)  
 Vivian Lewis (McMaster University)  
 Cathy Maskell (University of Windsor)  
 Leslie Weir (University of Ottawa)  
 Vicki Williamson (University of Saskatchewan)  
 Diego Argáez (CARL)  
 Katherine McColgan (CARL)

Merci à Sylvie Belzile pour son aide avec la traduction au français de ce document



© 2010 ABRC, Le contenu dans ce document est sujet à une licence de Creative Commons Paternité – Pas d'Utilisation Commerciale – Partage à l'Identique 2.5 Canada

## Introduction

De nombreux groupes de professionnels ont utilisé des profils de compétences pour aider à tracer leur progrès professionnel et définir les buts et objectifs. Les énoncés nationaux établissent les normes dans de multiples établissements. Les compétences d'une profession sont généralement une liste ou une série de connaissances, d'aptitudes, de capacités et de comportements qui définissent le rendement et y contribuent. Les compétences peuvent servir à concevoir et rédiger des offres d'emploi, des descriptions de fonctions, des programmes de formation et d'éducation, ainsi que des programmes d'évaluation du rendement (Federal Librarian Competencies, 2008).

Le Sous-comité du renforcement des capacités (auparavant le Groupe de travail sur la formation en bibliothéconomie, 2006 – 2009) de l'ABRC a commandé ce profil des compétences comme guide pour aider les bibliothécaires qui travaillent dans les bibliothèques de l'ABRC à gérer leur carrière, établir des buts de perfectionnement professionnel significatifs et les harmoniser avec la mission de leur organisme respectif. Les bibliothécaires peuvent aussi utiliser ce profil pour identifier les points forts et les lacunes de leurs compétences personnelles pour enrichir leur curriculum vitae. Les directeurs des bibliothèques et les professionnels des ressources humaines peuvent aussi s'en servir comme compas ou liste de vérification des compétences souhaitables quand ils embauchent de nouveaux bibliothécaires ou identifient des occasions de formation et de perfectionnement pour les bibliothécaires en poste. La collectivité des bibliothécaires de l'ABRC peut utiliser le profil des compétences pour promouvoir la profession de bibliothécaire et recruter de nouveaux talents.

Le document *Compétences fondamentales des bibliothécaires de l'ABRC au XXI<sup>e</sup> siècle* puise dans d'autres énoncés de compétences des bibliothécaires actuels et dans la recherche sur les compétences en général (Rocchi, 2008; ARL, 2001; SLA, 2001; Federal Library & Information Center, 2008; ALA, 2008). Ce document répond aussi à une recommandation du rapport final du Groupe de travail

sur la formation en bibliothéconomie de l'ABRC en mai 2008<sup>1</sup>. L'ancien Groupe de travail sur la formation en bibliothéconomie avait pour mandat d'établir des relations avec les intéressés à la formation en bibliothéconomie et en recherche, d'identifier les prochaines étapes pour mousser les priorités et de déterminer les mesures à prendre suite aux recommandations de l'Étude des 8R sur les ressources humaines dans les bibliothèques canadiennes<sup>2</sup>.

L'Étude des 8R sur les ressources humaines dans les bibliothèques canadiennes était un projet de recherche national visant à examiner les principales facettes des ressources humaines des bibliothèques selon des perspectives individuelles et organisationnelles sur deux ans (2003 – 2005). L'étude tire son titre des huit principaux enjeux essentiels à la gestion du personnel des bibliothèques selon la documentation : recrutement, maintien de l'effectif, rémunération, nouvel agrément, rapatriement, rajeunissement, retraite et restructuration<sup>3</sup>. Ce profil des compétences fondamentales porte sur les enjeux du recrutement et de la restructuration dans la mesure où il présente un ensemble des principaux attributs, aptitudes et attitudes qui est perçu comme essentiel dans l'établissement et le maintien d'un personnel alerte en mesure de servir sa collectivité et de s'adapter constamment à un milieu de recherche et d'information dynamique toujours changeant<sup>4</sup>.

Dans la mesure où les lignes directrices du présent profil peuvent s'appliquer aux caractéristiques d'un établissement en particulier, chaque bibliothèque de l'ABRC peut insister relativement sur des segments en particulier des compétences ci-après. Le profil essaie de refléter la composition distincte des compétences nécessaires aux bibliothécaires universitaires qui travaillent en un milieu de recherche universitaire intense au XXI<sup>e</sup> siècle. Le profil est conçu pour utilisation au Canada en particulier, mais les auteurs considèrent que les concepts élémentaires peuvent aussi être appropriés dans d'autres pays évolués sur le plan technologique.

<sup>1</sup> [http://www.carl-abrc.ca/projects/human\\_resources/0802-lewg\\_report-f.pdf](http://www.carl-abrc.ca/projects/human_resources/0802-lewg_report-f.pdf). En novembre 2009, le GTFB est devenu le Sous-comité du renforcement des capacités de l'ABRC (<http://www.carl-abrc.ca/about/committees/bcsc-f.html>).

<sup>2</sup> <http://www.ls.ualberta.ca/8rs/8RsAvenirdesRessourcesHumaines.pdf>

<sup>3</sup> <http://www.ls.ualberta.ca/8R/home.html>

<sup>4</sup> Une analyse des résultats de l'étude des 8R révèle que les directeurs des bibliothèques de l'ABRC considèrent que la capacité de leadership, la flexibilité au changement, les aptitudes à la gestion, l'esprit novateur, les aptitudes à la communication, les aptitudes spécialisées, les connaissances technologiques, les aptitudes interpersonnelles et la capacité de gérer une lourde charge de travail font partie des plus importantes compétences des bibliothécaires. Elles sont toutes considérées dans le présent profil. [Vicky Whitmell, *L'Avenir des ressources humaines dans les bibliothèques canadiennes*, « l'Étude des 8R » : Considérations pour l'Association des bibliothèques de recherche du Canada, août 2006 [http://www.carl-abrc.ca/projects/scholarly\\_communication/pdf/8rs\\_v.whitmell\\_report\\_rev.pdf](http://www.carl-abrc.ca/projects/scholarly_communication/pdf/8rs_v.whitmell_report_rev.pdf)]

## Analyse du milieu : Remise en question des rôles habituels

Le rôle essentiel du bibliothécaire de l'ABRC n'a pas changé. Peu importe son poste en particulier, le mandat central du bibliothécaire consiste toujours à établir la communication entre les chercheurs et les sources d'information. Cet objectif est toujours le même, peu importe si la personne crée des métadonnées, répond à une question au bureau de référence, donne un cours ou établit un nouveau service électronique.

Le milieu où les bibliothécaires de l'ABRC accomplissent leur principale mission a toutefois changé dramatiquement. Les chercheurs s'éloignent des moyens de publication habituels en faveur des nouveaux forums communautaires validés par les pairs pour diffuser les données et les résultats de la recherche. Les étudiants qui arrivent au campus ont déjà leurs stratégies et habitudes de recherche de l'information ainsi que l'expérience de nombreuses sources et technologies nouvelles. Les technologies et les comportements transformateurs qu'ils motivent ont radicalement changé la création et la distribution des revues savantes, des données et d'autres résultats de la recherche (Ross et Sennyey, p. 145-146). Les universitaires adaptent leurs méthodes d'enseignement et de recherche dans un nouveau milieu d'information numérique toujours changeant (idem).

La bibliothèque universitaire est constamment remise en question pour continuer d'être un volet vital de ce milieu changeant. Un élément important, peut-être le principal élément, afin de relever ce défi est de garantir la transition des rôles des bibliothécaires pour répondre aux besoins en évolution. De nouveaux secteurs d'expertise voient le jour, ainsi que de nouvelles occasions de donner des services novateurs à valeur ajoutée aux étudiants et aux chercheurs de la collectivité universitaire. Les bibliothécaires et les bibliothèques universitaires réfléchissent au nouveau rôle du bibliothécaire en milieu universitaire au pays et le présent profil des compétences de l'ABRC constitue une structure nationale qui aide à faire cette réflexion.

## Principales composantes du nouveau modèle

Le travail du bibliothécaire de l'ABRC au XXI<sup>e</sup> siècle est toujours ancré dans une solide assise de la **pratique professionnelle**. Le praticien qui réussit approfondit une expertise dans des secteurs en particulier, mais il acquiert et maintient aussi une solide compréhension de la bibliothèque, du campus et du milieu des communications savantes dans l'ensemble.

Les **aptitudes interpersonnelles** sont toujours des cartouches essentielles de l'arsenal du bibliothécaire de l'ABRC. Les aptitudes habituelles, notamment la communication orale et écrite, restent importantes, mais on insiste plus souvent sur la capacité d'établir et de maintenir des partenariats, d'élaborer de nouveaux programmes novateurs et de **promouvoir** la bibliothèque dans la collectivité du campus. Le nouveau bibliothécaire universitaire devrait **intervenir** fermement en faveur de la bibliothèque et de sa place au centre de la mission de l'enseignement, de l'apprentissage et de la recherche de l'université. Il communique avec les administrateurs et les leaders étudiants, il est souvent dans le feu de l'action avec les professeurs et plus fréquemment présent à la table quand les décisions en TI sont prises pour tout le campus. Le

bibliothécaire intervient pour faire connaître la place de la bibliothèque au cœur de la vie au campus en expliquant son rôle à toute la collectivité universitaire et à d'autres intéressés, quand et où c'est approprié (Dupuis, p. 13). Cette demande d'aptitudes interpersonnelles marquées est une pratique standard en bibliothéconomie universitaire qui continuera de prendre de l'importance.

Les attentes au volet compétences en **gestion et leadership** ont augmenté dramatiquement. On demande aux bibliothécaires universitaires à titre de leaders qu'ils influencent, motivent et mettent au défi leurs collègues et leur collectivité pour mousser les buts et objectifs de la bibliothèque et de l'établissement. Ce ne sont plus seulement les bibliothécaires à des postes administratifs qui doivent avoir des aptitudes en gestion. Tous les bibliothécaires devraient maintenant comprendre les principes de la planification du budget et de la gestion des projets, du personnel et des installations. Les bibliothécaires à des postes de gestion devraient approfondir leurs connaissances et aptitudes dans ces domaines pour être en mesure de gérer efficacement la bibliothèque et ses ressources.

Les bibliothécaires ont aussi de nouveaux rôles d'**enseignant** en milieu universitaire. Ils établissent des partenariats avec les professeurs pour enseigner la culture informationnelle aux étudiants. Ils collaborent avec les centres de soutien de l'enseignement – de la technologie de la formation pour améliorer les ressources à la disposition des enseignants. Ils demandent et obtiennent souvent un siège à la table quand les principales décisions sont prises sur les systèmes et logiciels de soutien de l'apprentissage. Ils sont aussi motivés que les professeurs à aider les étudiants à utiliser l'information avec efficacité selon l'éthique dans un « monde copier-coller » (Wilson et Linke).

On demande de plus en plus souvent aux bibliothécaires de l'ABRC, non seulement de soutenir la recherche des autres sur le campus, mais aussi d'être eux-mêmes des **chercheurs**. Les bibliothécaires universitaires font plus souvent de la recherche et rédigent des ouvrages savants pour approfondir les connaissances de la profession et partager leurs connaissances, leurs aptitudes et leur expérience. Les bibliothécaires devront faire de la recherche plus souvent pour répondre aux conditions d'emploi (c. à d. pour répondre aux critères de promotion et de permanence ou l'équivalent). De nombreux éléments contribuent à cette nouvelle tendance, le plus remarquable étant probablement le mouvement en bibliothéconomie factuelle qui insiste sur l'évaluation continue et rigoureuse comme assise de la prise de décisions. Selon les directeurs des principales bibliothèques de recherche du Canada, quelques-uns des sujets clés sont présentés dans la brochure *Des bibliothécaires comme chercheurs et auteurs : Priorités de recherche pour les bibliothèques du Canada*<sup>5</sup>.

Les bibliothécaires universitaires définissent aussi de nouveaux rôles pour soutenir la **gestion et la conservation des données de la recherche** sur le campus. Ils ne s'occupent pas seulement de la collecte, de l'organisation de l'information et de l'accès. Ils créent aussi activement des connaissances et aident proactivement leurs établissements à faire la gestion des résultats de la recherche, la croissance dramatique des dépôts institutionnels dans le monde entier étant la preuve. Les bibliothécaires doivent s'associer avec de bons partenaires pour réussir. Ils doivent cibler leur attention sur l'établissement d'une robuste infrastructure pour l'archivage des données à long terme, la mise au point d'outils pour une meilleure chaîne de travail et la formulation de politiques pour la description, la gestion, le partage des données et l'accès. On demandera aussi aux bibliothécaires d'être des intermédiaires pour établir la communication entre les collectivités de la recherche multidisciplinaire et donner des services de logiciels sociaux.

Les bibliothécaires de l'ABRC doivent **bien connaître la technologie** au XXI<sup>e</sup> siècle. On demande qu'ils se démarquent en milieu numérique. On attend aussi d'eux qu'ils s'engagent activement dans l'examen et l'application de nouvelles technologies sur le campus. Les bibliothécaires se chargent de la mise en œuvre de divers projets, initiatives et infrastructures numériques sur le Web. Ils ouvrent et facilitent ainsi l'accès à l'information et conservent les connaissances qui constituent le patrimoine culturel, scientifique et intellectuel de l'humanité.

<sup>5</sup> [http://www.carl-abrc.ca/projects/human\\_resources/auteurs.pdf](http://www.carl-abrc.ca/projects/human_resources/auteurs.pdf)

## Compétences des bibliothécaires de l'ABRC

Compte tenu des caractéristiques différentes selon le genre de poste de bibliothécaire universitaire – de recherche, les éléments suivants constituent un recueil complet des compétences fondamentales des bibliothécaires qui travaillent en milieu de recherche intense.

### 1. Connaissances fondamentales

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient avoir des connaissances fondamentales des points suivants :

**a. Milieu social, culturel, économique, politique et de l'information où ils travaillent**

**b. Pratique professionnelle et bibliothéconomie**

- Éthique, valeurs et principes fondamentaux de la bibliothèque et de la profession en information
- Rôle de la bibliothèque en promotion de la liberté intellectuelle par l'intermédiaire de l'élaboration, de la gestion et de la conservation des dossiers de recherche savante

**c. Bibliothèque ou réseau de bibliothèques en milieu de travail**

- Structure (divisions, départements, services...)
- Processus de prise de décisions et décideurs
- Comités consultatifs (y en a-t-il? Mandat?)
- Processus budgétaire
- Principales politiques et procédures
- Principaux points forts des collections (matières, présentations, etc.)
- Principaux services aux étudiants (premier, deuxième et troisième cycles), professeurs, universitaires et grand public

**d. Organisation de l'établissement dans l'ensemble**

- Le campus
- Structure organisationnelle (quelle est la place de la bibliothèque?)
- Processus de prise de décisions et décideurs de l'établissement
- Processus budgétaire de l'établissement (comment est attribué le financement à l'université?)
- Mission, buts et objectifs de l'établissement

**e. Milieu à l'extérieur de l'établissement**

- Organismes régionaux, provinciaux, nationaux et internationaux qui ont des répercussions sur l'organisation et le fonctionnement de la bibliothèque (p. ex. consortiums régionaux, ABRC, SPARC, etc.)

**f. Milieu canadien de l'enseignement supérieur à divers échelons**

- Processus de financement
- Règlementation

**g. Modèles et pratiques de la communication savante**

(y compris les dépôts institutionnels, les revues à libre accès, la gestion des données)

**h. Enjeux juridiques pertinents en milieu de bibliothèque universitaire**

- Connaissance du droit d'auteur (connaissance élémentaire de la Loi canadienne sur le droit d'auteur et de son application aux bibliothèques – réserves, photocopies, etc.)
- Connaissance des divers modèles de licence pertinents à la prestation des services et ressources

## 2. Aptitudes interpersonnelles

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient avoir les aptitudes suivantes :

- Adaptabilité, flexibilité et enthousiasme pour les nouvelles expériences et connaissances
- Communication et intervention – communiquer efficacement l'importance des bibliothèques aux établissements d'attache, aux auditoires et clientèles cibles et promouvoir les valeurs de la profession de bibliothécaire (p. ex., susciter l'autonomie des utilisateurs, soutenir la liberté d'expression, respecter le droit d'accès à l'information et aux connaissances, peu importe le mode d'expression, conserver le corpus des connaissances humaines pour les générations futures, etc.)
- Négociation – collaborer pour en arriver à des solutions mutuellement acceptables et avantageuses
- Gestion du changement – être en mesure de collaborer efficacement en cas d'ambiguïté, avoir l'ouverture d'esprit pour changer et adapter les habitudes de travail – comportements dans différentes conditions
- Prise de décisions – prendre des décisions bien informées conscientes des répercussions, s'engager à intervenir en situation incertaine pour atteindre les buts de l'organisation
- Solution des problèmes – identifier les problèmes, déterminer la pertinence et la précision de l'information connexe, faire preuve de jugement pour trouver des solutions, avoir la capacité de gérer et régler positivement les différends ou désaccords
- Esprit d'initiative – être en mesure d'identifier les enjeux, d'élaborer et d'appliquer des solutions pour résoudre des problèmes
- Innovation – faire preuve d'imagination pour régler les problèmes, concevoir de nouvelles méthodes et procédures quand les méthodes et procédures sont insuffisantes ou quand il n'y en a pas
- Collaboration – collaborer avec divers groupes à la bibliothèque et à l'externe pour déterminer des buts communs et comprendre les diverses perspectives. Informer la collectivité du rôle de la bibliothèque
- Marketing – promouvoir l'expertise, les services, les collections et les infrastructures de la bibliothèque auprès d'une clientèle variée (p. ex., les étudiants de premier, deuxième et troisième cycles, et les professeurs de toutes les disciplines) et faire valoir aux administrations que la bibliothèque est un établissement vital pour la recherche, l'enseignement et l'apprentissage
- Encadrement – donner des conseils et une rétroaction utiles aux nouveaux membres de la profession pour les aider à réussir dans le domaine et à leur nouveau poste
- Aptitudes à la rédaction – p. ex., rédiger des propositions de subventions ou des rapports convaincants
- Aptitudes à la présentation – pouvoir prendre la parole devant un auditoire, avec ou sans technologie

## 3. Leadership et gestion

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient être déterminés à acquérir les compétences suivantes :

- Leadership – influencer et motiver les autres à atteindre l'excellence, capacité de s'adapter à divers styles de travail, d'apprentissage, des scénarios et cultures organisationnelles variés, et d'orienter le changement dans l'organisme
- Gestion financière – comprendre les principes de la planification et de l'établissement des budgets dans les bibliothèques universitaires
- Gestion des ressources humaines – comprendre les principes du perfectionnement des ressources humaines et des pratiques d'encadrement du personnel efficaces
- Élaboration des services et des ressources – comprendre l'évaluation des besoins, la planification et la mise en œuvre de nouveaux services ou ressources, compte tenu des besoins actuels et prévus
- Gestion du risque – comprendre les inconvénients et avantages de toute intervention ou décision et pouvoir évaluer efficacement les deux pour soutenir toute décision prise
- Gestion de projet – planifier, organiser et gérer des ressources pour atteindre les objectifs particuliers d'un projet dans un délai déterminé

- Examen et évaluation – comprendre les concepts et méthodes d'évaluation des projets, des ressources et des services, ainsi que l'examen des résultats
- Partenariat et collaboration – comprendre les raisons et stratégies de l'élaboration de collaborations et partenariats avec les intervenants et collectivités pertinentes

## 4.Élaboration de collections

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient avoir des connaissances fondamentales des points suivants :

- Cycle de publication des ouvrages savants – comprendre le cycle de vie de la publication des ouvrages savants, à partir de la création et des diverses étapes de l'utilisation jusqu'à la disposition
- Élaboration et gestion des collections – comprendre les concepts, enjeux et méthodes pertinents à l'acquisition et la disposition des ressources, y compris la connaissance des points forts des collections, des buts et objectifs de la bibliothèque et de l'établissement pour l'élaboration des ressources
- Conservation numérique<sup>6</sup> – comprendre les meilleures pratiques de sélection, de collecte, de conservation, de description, d'organisation, et les principes d'archivage des données de la recherche et de la documentation numérique en divers formats
- Conservation numérique<sup>7</sup> – comprendre les principes, activités, politiques, procédures et services d'accès permanent
- Gestion et conservation des collections – comprendre les principes élémentaires des méthodes de gestion et de conservation des collections générales, des ouvrages rares et des archives
- Gestion des dossiers – comprendre la méthode d'organisation de l'information pour identification et extraction faciles, y compris les normes de catalogage et des métadonnées pour tous les formats

## 5.Culture informationnelle

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient être déterminés à bien comprendre les points suivants :

- Culture informationnelle – principes de la culture informationnelle en milieu universitaire, y compris la culture numérique et la connaissance des données
- Enseignement et apprentissage – connaissance des modèles et stratégies d'apprentissage, de la pédagogie et des modèles d'enseignement pertinents en milieu universitaire
- Enseignement et apprentissage dans l'établissement – connaissance des buts et programmes d'enseignement et d'apprentissage de l'établissement pour communiquer efficacement avec les intervenants et intégrer correctement les programmes de culture informationnelle
- Apprentissage permanent et réflexion critique – connaissance des concepts et principes de la culture informationnelle, y compris la valeur de l'intégration de la réflexion critique et de l'apprentissage permanent dans les méthodologies d'enseignement et de formation
- Services de référence – connaissance des principes et techniques des services de référence efficaces qui donnent accès à l'information pertinente et fiable
- Engagement des clients – connaissance des principes et techniques d'interaction efficace avec les utilisateurs pour déterminer les besoins d'information et quand on y a répondu avec satisfaction

<sup>6</sup> [http://en.wikipedia.org/wiki/Digital\\_curation](http://en.wikipedia.org/wiki/Digital_curation)

<sup>7</sup> Reitz, Joan M., ODLIS — Online Dictionary for Library and Information Science <http://lu.com/odlis/search.cfm>

## 6. Recherche et contributions à la profession

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient bien connaître la recherche continue et le perfectionnement professionnel, et s'engager en ce sens, comme suit :

- Recherche et publication – contributions par l'intermédiaire de la rédaction, de la correction, de la référence ou de l'examen d'ouvrages, d'articles ou de rapports
- Conférences – contributions par l'intermédiaire de présentations à des réunions d'associations savantes ou professionnelles
- Étude officielle – entreprise pour approfondir les connaissances professionnelles ou disciplinaires, y compris l'étude éventuelle de qualifications professionnelles approfondies ou connexes
- Enseignement – enseignement de cours dans les domaines de la bibliothéconomie, des archives ou d'autres disciplines universitaires
- Gestion des conférences – planification, organisation ou présentation de conférences, séminaires, ateliers ou programmes de professionnels
- Associations professionnelles – participation active à des associations de professionnels, par exemple, membre d'un bureau de direction, de comités, etc.
- Engagement actif dans les initiatives communautaires – en particulier celles qui sont pertinentes au domaine d'expertise professionnel ou disciplinaire
- Information à jour – capacité de se tenir informé de la recherche dans un domaine en particulier pour soutenir un programme de recherche ou d'autres travaux à titre de bibliothécaire
- Modèles et méthodes de recherche – connaissance des principes élémentaires des méthodes de recherche qualitative et quantitative, y compris le processus de recherche (p. ex. formulation des questions, examen des pairs, etc.)
- Rédaction de subventions – connaissance des moyens disponibles pour obtenir des subventions et interventions en ce sens pour faciliter le travail de recherche

## 7. Aptitudes en technologie de l'information

Tous les bibliothécaires de l'ABRC devraient avoir des connaissances et des capacités approfondies dans les domaines suivants :

- Systèmes unifiés des bibliothèques (SUB) – connaissance de la structure élémentaire, de la matière et de l'utilisation d'un système unifié des bibliothèques
- Nouvelle technologie sur le Web – connaissance des principales tendances de l'évolution du Web, y compris les outils d'établissement de réseaux sociaux en ligne (qui comprendraient en 2010 Twitter, Facebook, MySpace, etc.)
- Gestion des ressources électroniques – connaissance des méthodes d'acquisition, de gestion des ressources numériques et d'accès à celles-ci
- Élaboration de pages Web – compréhension des principes de la conception et du maintien des pages Web
- Dépôts institutionnels – compréhension de la structure élémentaire, de la matière et de l'utilisation des dépôts institutionnels au campus.
- Système de gestion de l'apprentissage (SGA – SGC) – connaissance de la structure et de l'utilisation du SGA et du SGC au campus
- Gestion de bases de données – compréhension de la conception et de la structure des bases de données pour extraction pratique de l'information et des données.

## Bibliographie

### Énoncés de compétences consultés

Abels, Eileen et coll., SLA, *Competencies for Information Professionals of the 21st Century*, édition révisée, 2003. [http://www.sla.org/PDFs/Competencies2003\\_revised.pdf](http://www.sla.org/PDFs/Competencies2003_revised.pdf)

Groupe de travail présidentiel de l'ALA sur la formation en bibliothéconomie, *ALA's Core Competencies of Librarianship*, 2008. <http://www.ala.org/ala/educationcareers/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>

Association des bibliothèques de recherche du sud-est (ASERL), *Shaping the Future: ASERL's Competencies for Research Librarians*, 2001. <http://www.aserl.org/statements/competencies/competencies.pdf>

Rocchi, Barbara et coll., *Research & Research Training Paper for the Information Futures Commission*, Université de Melbourne, 2008. [http://www.informationfutures.unimelb.edu.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0010/105103/is-research20080509.pdf](http://www.informationfutures.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0010/105103/is-research20080509.pdf)

Comité du Centre d'information et de la bibliothèque fédérale (FLICC), Bibliothèque du congrès, *Federal Librarian Competencies*, 2008. [http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib\\_Compt/Lib\\_Compt\\_Oct2008.pdf](http://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/Lib_Compt_Oct2008.pdf)

Ingles, Ernie et coll., L'équipe de recherche des 8R. *L'avenir des ressources humaines dans les bibliothèques canadiennes*, 2005. <http://www.ls.ualberta.ca/8R/8RsAvenirDesRessourcesHumaines.pdf>

### Autres ouvrages mentionnés

Dupuis, John (2009). *My Job in Ten Years: the Future of Academic Libraries*. Access, volume 15, numéro 3. <http://pi.library.yorku.ca/dspace/handle/10315/2711>

Ross, Lyman et Pongracz Sennyey (2008). *The Library is Dead, Long Live the Library! The practice of Academic Librarianship and the Digital Revolution*. The Journal of Academic Librarianship, volume 34, numéro 2.

Whitmell, Vicky (2006). *L'avenir des ressources humaines dans les bibliothèques canadiennes*, « l'étude des 8R » : *Considérations pour l'Association des bibliothèques de recherche du Canada*. [http://www.carl-abrc.ca/projects/scholarly\\_communication/pdf/8rs\\_v.whitmell\\_report\\_rev.pdf](http://www.carl-abrc.ca/projects/scholarly_communication/pdf/8rs_v.whitmell_report_rev.pdf)

Wilson, Betsy et Erika Linke (2009). *Academic libraries foster key skills in next generation*. The Seattle Times, le 5 mars. [http://seattletimes.nwsourc.com/html/opinion/2008812914\\_opinc05libraries.html](http://seattletimes.nwsourc.com/html/opinion/2008812914_opinc05libraries.html)



**Association des bibliothèques de recherche du Canada**  
Pavillon Morisset, Suite 239  
65, privé Université, Ottawa (Ontario) K1N 9A5

Téléphone : 613.562.5385  
Télécopieur : 613.562.5297

Courriel : [carladm@uottawa.ca](mailto:carladm@uottawa.ca)  
[www.carl-abrc.ca](http://www.carl-abrc.ca)