

PER

A-95

BNQ

ARGUS

LA REVUE QUÉBÉCOISE DES PROFESSIONNELLS
DE L'INFORMATION DOCUMENTAIRE

Corporation
des bibliothécaires
professionnels
du Québec

Corporation
of Professional
Librarians
of Quebec

Gérer sa carrière



10 conseils pour la
génération XYZ

5 stratégies gagnantes
en gestion de carrière

Vivre une expérience
de mentorat

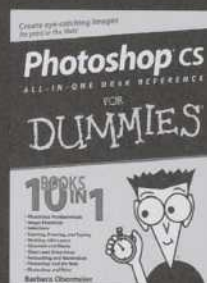
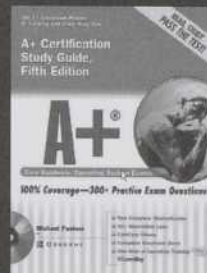
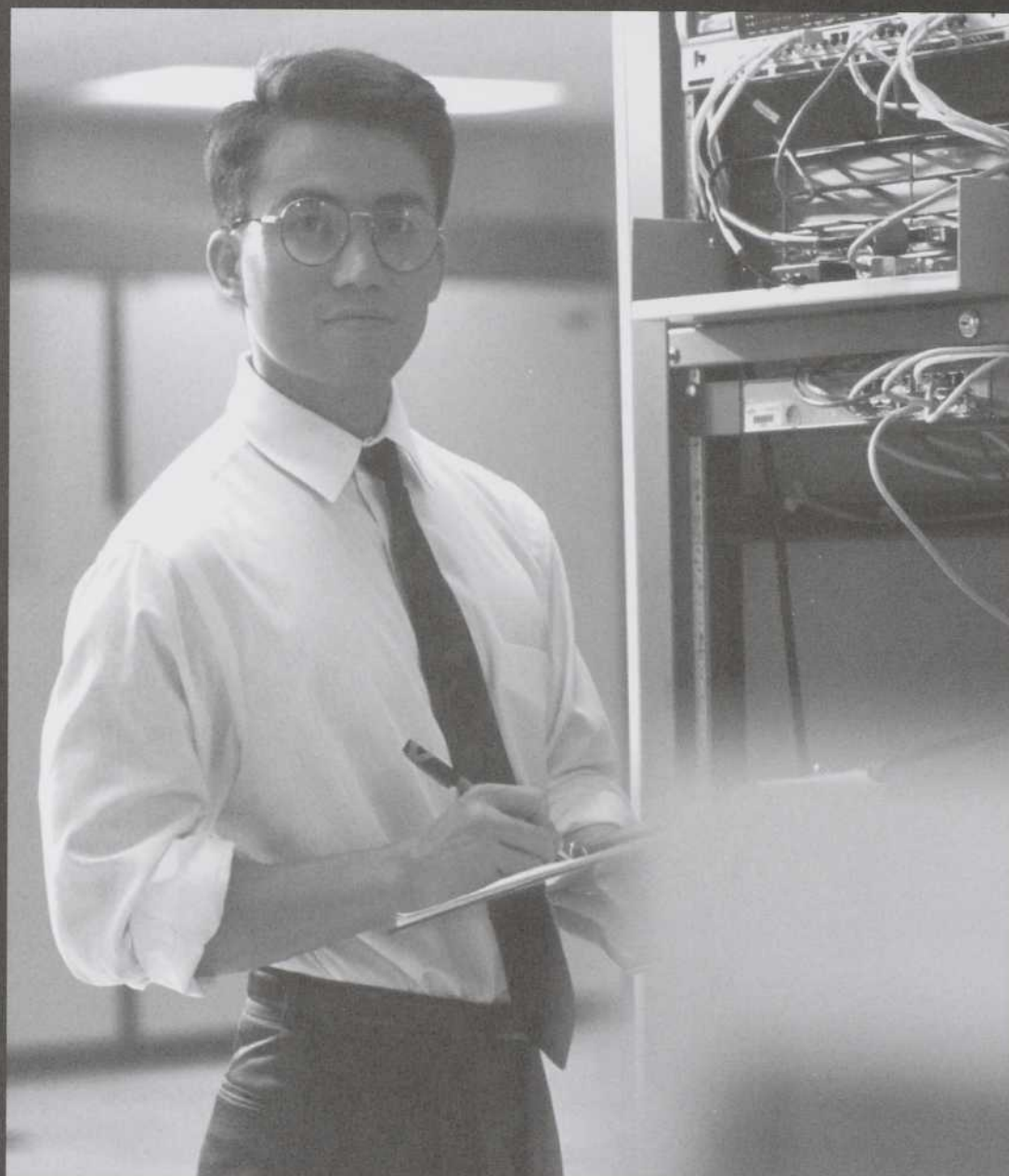
L'expérience d'une
bibliothécaire albertaine
au Québec

Un emploi sur mesure
au cœur de la Capitale

Entrevues avec
É. Lavigne, F. Dubois
et B. Ferland

Romans@lire: une BD de romans en français

Vol. 34, n° 1, Printemps-Été 2005



**Mythe : Personne n'utilise les livres électroniques.
Réalité : Les professionnels des technologies, les professeurs et les étudiants les utilisent tous les jours.**

Un ingénieur a besoin d'une certification. Un étudiant doit rafraîchir ses connaissances sur PERL. Un développeur veut rapidement une information de programmation. Et un usager a besoin de conseils pour l'installation d'un programme. Vers quelles ressources se tournent-ils pour trouver les réponses à leurs questions? Votre bibliothèque et les livres électroniques de netLibrary.

netLibrary offre plus de 2000 titres sur les ordinateurs et les technologies de Sybex, Microsoft Press, Idea Group, John Wiley & Sons, McGraw-Hill Professional et d'autres éditeurs reconnus. Les usagers se fient aux livres électroniques sur les technologies de l'information car ils sont récents en plus d'être très accessibles. Pour trouver les réponses à leurs questions, une recherche par mot-clé suffit!

Voici une autre façon pour netLibrary de continuer d'offrir du nouveau contenu de qualité aux bibliothèques.



Les bibliothécaires font toute la différence.

www.oclc.org/ca/fr/



Comité de rédaction

Cécile Lointier, présidente
Audrey Attia
Catherine Bernier
Jocelyne Dion
Geneviève Gamache-Vaillancourt
Alex Guindon
Olivia Marleau

Traduction

Hélène Roy

Révision

Catherine Bernier

Page couverture

Stéphanie Dufresne

Illustration

Andrea Harland

Infographie

Manon André

Impression

CRL Imprimerie

Publicité

Line Glaude
(514) 845-3327

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0315-9930

Poste publication

40021801

Tirage

1000 exemplaires

ARGUS

est une revue publiée trois fois l'an par la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec (C.B.P.Q.) dont le siège social est situé au 353, rue St-Nicolas, bureau 103, Montréal (Québec), H2Y 2P1.
Téléphone : (514) 845-3327
Télécopieur : (514) 845-1618
Internet : info@cbpq.qc.ca

Tous les textes publiés dans la revue expriment les points de vue et opinions des auteurs et n'engagent que ceux-ci.

L'abonnement annuel est de 30 \$ (12 \$ le numéro) tarif individuel au Québec, 34 \$ (12 \$ le numéro) tarif institutionnel au Québec, 42 \$ (15 \$ le numéro) au Canada, 42 \$ US (15 \$ US le numéro) à l'extérieur du Canada et 19 \$ pour les étudiants.

Toute demande concernant les numéros manquants doit être envoyée au plus tard un mois après la date de parution au Secrétariat de la C.B.P.Q. Toute reproduction des articles, en totalité ou en partie, doit être autorisée par le Comité de rédaction.

Les articles de la revue sont indexés dans *Pascal Thema, T205 : Sciences de l'information-documentation, Information Science Abstracts, Library and Information Science Abstracts Library (LISA), Literature et Repère.*

- 3 **Le mot de présentation** Cécile Lointier
- 5 **Style Libre**
- Maux de villes** Alex Guindon
- 7 **Cyberthécaire**
- Prospero :** un logiciel libre de livraison de documents par Internet Miguel Escobar

Dossier : La gestion de carrière

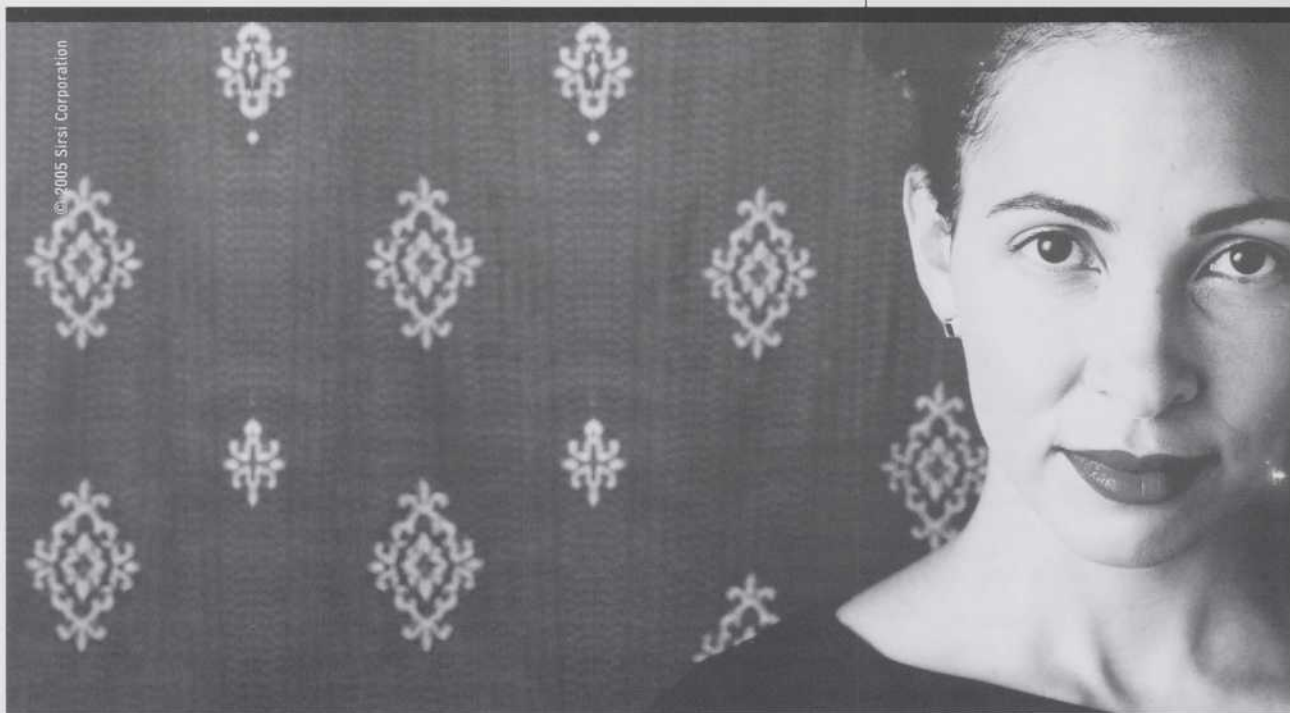
- 11 **Introduction** Cécile Lointier
- 11 **Gestion de carrière :** dix conseils pour la génération XYZ Hélène Carrier
- 17 **Cinq stratégies gagnantes en gestion de carrière** Jacques Besner
- 19 **Vivre une expérience de mentorat :** à qui la responsabilité? Réflexion et expérience sur le mentorat Chantal Marcoux
- 23 **Des montagnes rocheuses au Saint-Laurent :** l'expérience d'une bibliothécaire albertaine au Québec Kim Frail et Chantal St-Louis
- 27 **Un emploi sur mesure au cœur de la Capitale** Éric Therrien
- 30 **Entrevue avec Élisabeth Lavigueur** Audrey Attia
- 31 **Entrevue avec Florian Dubois** Geneviève Gamache-Vaillancourt
- 32 **Entrevue avec Benoît Ferland** Olivia Marleau

- 33 **Roman@lire :** une base de données de romans en français Maryse Gagnon
- 37 **31^{ème} congrès de l'ASTED – Pour mémoire...** Catherine Bernier et Lise Lambert

- 41 **État des milieux**
- Le centre de documentation du service Info entrepreneurs de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain :** une longueur d'avance sur la concurrence! Maryse Laflamme
- 43 **Compte rendu**
- La formation à la maîtrise de l'information à l'heure européenne : problèmes et perspective** Patrick R. Labelle



QUEL EST VOTRE PLAN D'ACTION POUR L'AVENIR?



XML. JAVA. RSS. PERSONNALISATION. PORTAIL D'ENTREPRISE.
L'INTERFACE UNIQUE LA MENANT DROIT À VOTRE BIBLIOTHÈQUE

Rapide d'accès. Axée sur les résultats. Exhaustive. L'information est au coeur de la vie des gens, qui s'attendent constamment à plus. Ils doivent pouvoir accéder aux connaissances et aux ressources dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin. Voilà pourquoi nous vous présentons l'**Enterprise Portal Solution™** de Sirsi pour bibliothèques : Une interface unique pour accéder à votre catalogue, vos bases de données, vos archives numériques, à des « Salles » de contenu de grande qualité et à d'autres ressources et services – dont notamment des outils de recherche contextualisée puissants. Vos usagers, qui sont de plus en plus exigeants, peuvent maintenant passer leur temps à **trouver**, pas seulement à **chercher**.

VOICI LE TOUT NOUVEAU SIRSI ROOMS 2.0

UNE TECHNOLOGIE PUISSANTE AU CONTENU EXHAUSTIF, POUR PRÉSENTER DU SAVOIR, DES RESSOURCES ET DES OUTILS DE RECHERCHE EN CONTEXTE PAR SUJET QUI FACILITENT LA TÂCHE DES USAGERS. ILS TROUVERONT CE QU'ILS CHERCHENT, PEU IMPORTE D'OÙ PROVIENT L'INFORMATION.

5059-R1

Sans frais: 800-884-9330
Tel: 450-445-7262

Le mot de présentation



Ce premier numéro de l'année 2005 vous propose un dossier sur la gestion de carrière incluant des conseils de spécialistes et des récits d'expériences. Il débute avec un article d'Hélène Carrier sur la gestion de carrière spécifique aux bibliothécaires. Après avoir présenté les nouvelles réalités du marché du travail et défini rapidement ce qui différencie les générations X, Y et Z, elle nous donne 10 conseils pour gérer de manière stratégique notre carrière et, ainsi, faire face aux transformations du marché du travail. Plus loin, Jacques Besner nous propose cinq stratégies de gestion de carrière, notamment le développement de compétences stratégiques et la rédaction d'un plan de développement professionnel. Chantal Marcoux, pour sa part, nous entretient du mentorat et de ses avantages. Elle nous parle également du programme mis en place par le chapitre de l'Est de la Special Libraries Association (SLA).

Les articles suivants nous proposent des récits d'expériences et des réflexions de jeunes professionnels et de bibliothécaires expérimentés. Ainsi Kim Frail, de la Bibliothèque Saint-Jean de l'University of Alberta, et Chantal St-Louis, de la Bibliothèque des sciences humaines et sociales de l'Université Laval, font le bilan d'un échange professionnel entre ces deux institutions, échange qui a permis à Mme Frail de vivre une expérience d'immersion dans un milieu francophone. Éric Therrien, en poste depuis un an à la Bibliothèque Gabrielle-Roy, à Québec, en tant que responsable du service au public adulte, témoigne pour sa part de sa première expérience de travail et partage ses impressions au sujet de notre profession. Enfin, notre équipe a posé plusieurs questions à des professionnels impliqués dans notre milieu : Audrey Attia s'est adressée à Élisabeth Lavigueur, Geneviève Gamache-Vaillancourt à Florian Dubois et Olivia Marleau à Benoît Ferland. Chacun d'eux nous décrit son cheminement de carrière et ce qui l'a guidé tout au long de celle-ci.

Maryse Gagnon nous fait découvrir de son côté Roman@lire, la nouvelle base de données de romans français, accessible en ligne, de la Bibliothèque nationale du Québec. Cette base propose de nouvelles façons de repérer des ouvrages de fiction grâce à une indexation spécialisée qui inclut notamment des descripteurs pour le genre romanesque, le cadre historique et géographique de l'oeuvre, les noms des personnages principaux et les catégories de personnages. Lise Lambert et Catherine Bernier, quant à elles, nous font un résumé des conférences du dernier congrès de l'ASTED, qui s'est tenu en octobre dernier à Québec et qui s'est penché sur tout ce qui a trait à l'utilisateur.

Alex Guindon nous entretient dans Style libre des différentes Amériques, celle du 11 septembre et celle de Michael Moore, celle de la banlieue et celle de l'animation culturelle new-yorkaise. Dans la chronique Cyberthécaire, Miguel Escobar nous fait découvrir Prospero, un logiciel libre de livraison de documents par Internet (il s'agit d'une extension du logiciel ARIEL, application de gestion de prêt entre bibliothèques). La chronique État des milieux nous présente le centre de documentation Info Entrepreneurs de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Il a pour mission d'offrir de l'information sur les services et les programmes gouvernementaux aux gens d'affaires, particulièrement aux petites et moyennes entreprises. Enfin, Patrick Labelle a lu pour nous le compte rendu des 3^{èmes} rencontres FORMIST, organisées par l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB). Ces rencontres ont traité des programmes de formation à la maîtrise de l'information offerts en Europe et de leur évaluation.

Olivia Marleau quitte le comité de rédaction d'Argus. Nous la remercions chaleureusement pour sa participation à la revue et lui souhaitons bonne chance pour ses projets futurs.

Bonne lecture !

Cécile Lointier
c_lointier@yahoo.com



REGARD

Le logiciel de gestion des bibliothèques et des centres de documentation

- Personnalisation de l'affichage
- Recherche Web et réservations en ligne
- Envois de courriels (avis de retard, lettre...)
- Gestion de documents électroniques (texte, photo, URL, etc.)
- Z39.50
- Importation/exportation de fichiers compatibles avec le format MARC
- Thésaurus et fichiers d'autorité intégrés
- Gestion de succursales et de catalogue collectif

Adaptable aux milieux

- Scolaire
- Collégial
- Municipal
- Spécialisé
- Etc.

Service à la clientèle
(514) 251-3730
www.grics.qc.ca



Technologies au service
de l'éducation





Maux de villes

Alex Guindon
guindona@alcor.concordia.ca

Les unions qu'osse ça donne?

Pas de doute, 2005 a déjà l'allure d'une *annus miserabilis* pour les syndicats au Québec. Après de longues batailles, des débuts de retraites ordonnées, c'est la déroute. Le champ de bataille est jonché de cadavres que les troupes ennemies s'empressent de piller. Mais rassurez-vous, vous n'aurez plus besoin de briser les lignes de piquetage à la SAQ, l'ordre est rétabli et votre bouteille vous attend. Un Wal-Mart de perdu, dix de retrouvés! Même nos hockeyeurs millionnaires ont connu leur Waterloo : on nous promet des *scabs* sur patins pour l'automne prochain. *Go Scabs, go!*

D'accord, ce n'est pas la fin du monde (surtout pour nos « pousseurs de pucks » syndiqués). La défaite est souvent le fruit d'une stratégie boiteuse, voire d'une emprise douteuse sur la réalité dans le cas des joueurs de la LNH. On peut aussi se questionner sur le corporatisme étroit de la plupart des syndicats. Un peu plus de vision sociale ferait du bien... Mais vous rappelez-vous la dernière victoire convaincante d'un groupe de travailleurs? Il me semble que ça date. Le plus agaçant dans tout cela, c'est l'étroitesse d'esprit d'une large frange de la population qui raisonne en consommateurs plutôt qu'en citoyens. Cette attitude consiste à se plaindre de l'absence d'un service ou d'un produit – surtout s'il s'agit d'un service public,

après tout « on paye les salaires de ces employés-là avec nos taxes » – et à jalouser les salaires des uns et des autres qui « se plaignent le ventre plein ». Vous ne comprenez donc pas que dans le merveilleux marché du travail, le niveau des salaires d'un secteur donné dépend notamment de la tendance générale des salaires dans la société? Bref, vous rirez moins quand ce sera votre tour : syndiqué ou non, personne n'y échappe quand la balance penche un peu trop longtemps du même côté. Sauf si vous êtes de ce côté, évidemment...

L'autre Amérique

Je vais à New York la semaine prochaine. C'est mon pèlerinage annuel à La Mecque, mon ressourcement urbain préféré. Certains vont se reposer à Cayo Coco, moi je préfère le *rush* de Manhattan. C'est plus énergisant! Malheureusement, je vais manquer de quelques jours l'installation de Christo et Jeanne-Claude (que les États-Uniens prononcent *Jean-Claude!*) à Central Park. Dommage, mais je risque peu d'être à court d'activités.

Ceux qui fréquentent la grande ville savent l'animation des rues new-yorkaises, les foires du dimanche sur la rue Amsterdam fermée à la circulation, les pique-niques à Central Park – grand rectangle de verdure tout en collines et sentiers sinueux, si loin et pourtant si proche de la cohue, la

majesté des gratte-ciel de Manhattan, le charme plus humain des rues de Brooklyn, l'incroyable métissage de mille cultures, de mille langues, de millions de gens venus à la rencontre du Rêve américain. Car New York, c'est le Rêve américain dans sa démesure, avec ses gagnants, ses nombreux perdants pas toujours conscients de l'être, son incroyable naïveté... Il suffit d'avoir conservé un peu de cette naïveté pour rêver avec New York, pour vibrer au rythme de cette énergie si rare dans les villes américaines.



Andrea Harland, 2005

On ne saurait trop dire le gouffre qui sépare New York, Montréal et sans doute quelques autres villes de la Côte Ouest, du reste des grandes agglomérations nord-américaines. J'ose à peine parler de villes pour désigner ces endroits où l'on travaille de neuf à cinq avant de fuir vers la banlieue, abandonnant les centres urbains à la pauvreté et à la laideur. La nuit des villes américaines est vide et glauque, on préfère s'y trouver seul plutôt que de risquer les rencontres qu'elle nous réserve. Le « vieux cœur de la ville » est exsangue, il ne bat plus que par habitude. Pour la majorité des Nord-Américains, la ville est un endroit

peu recommandable, tout juste bon à abriter les immigrants et les jeunes en mal de sensations fortes. On accepte de mauvais gré d'y travailler, mais certainement pas d'y élire domicile à long terme. Comme chacun le sait, il vaut mieux élever ses enfants à la banlieue dans un environnement « sécuritaire » quitte à se taper une heure d'embouteillage matin et soir. Évidemment, ce triomphe du mode de vie banlieusard a des conséquences dramatiques sur les villes : appauvrissement généralisé de la population, désengagement des pouvoirs politiques qui résulte en un sous-financement chronique des infrastructures, des transports en commun, du logement social, etc. Au bout du compte, on se retrouve en effet avec des cités peu attirantes, des lieux peu fréquentables.

Heureusement, il y a New York, l'autre Amérique. Celle qui applaudit les films

de Michael Moore, qui est trop bigarrée pour verser dans le puritanisme protestant (encore que la nouvelle loi antitabac laisse songeur), celle qui sait que la vie existe en dehors des bungalows et des centres d'achats de banlieue, que la vie ce n'est pas aseptisé, que ça se crie, ça se chante, ça se drogue parfois, que ce n'est pas toujours blanc et hétéro, que ça prend un peu d'art pour respirer. C'est cette Amérique-là, ce mélange chaotique, ce lieu où il demeure possible de rêver ou de ridiculiser la bêtise triomphante – je pense au grand rire féroce d'un Philip Roth, à l'univers surréaliste d'un Paul Auster – qui nous donne l'espoir de lendemains moins obtus. Il est un peu pénible d'imaginer l'état d'esprit actuel de tous ceux qui composent cette société-là. Aux États-Unis, depuis septembre 2001, il ne fait pas bon être à gauche ou tout bonnement de refuser le réductionnisme patriotico-sécuritaire. Mais puisqu'il

faut demeurer optimiste, on peut espérer que ce climat digne de la période maccarthyste aiguillonnera les esprits libres, qu'il sera, paradoxalement, un terreau fertile pour un renouveau artistique et philosophique qui – pourquoi pas? – redonnerait un nouveau souffle au vieux Rêve fatigué. En attendant, il nous reste à redécouvrir les longues rues de la mégapole, à flâner dans le Upper West Side, à user ses semelles de Battery Park à Harlem, à lire le New York Times en grignotant un bagel débordant de fromage à la crème, à se prendre pour Woody Allen sur le boardwalk de Brooklyn Heights. Il nous reste à rêver une autre Amérique.

Note

1. Tiré du poème Tango de Montréal de Gérald Godin, qui apparaît sur le mur derrière le métro Mont-Royal.

La LIBRAIRIE MERCIER a pour objectif de faire tout son possible afin de simplifier votre travail.

Notre expérience nous permet d'effectuer des recherches fréquentes pour vous, et ainsi, réduire le nombre de vos commandes et vous sauver du temps.

Depuis 1952, nous desservons les institutions d'enseignement et de recherche, telles que les bibliothèques municipales, scolaires, provinciales, fédérales et d'hôpitaux.

Nous comptons avoir le privilège de bien vous servir très bientôt.

LIBRAIRIE MERCIER

librairie agréée,
40, St-Joseph, Ste-Thérèse, Qc J7E 3L6
Téléphone : (450) 435-0581
Télécopieur : (450) 430-1584



Volumes reliés de luxe
Arts et histoire
Littérature
Scientifiques
Médicaux
Service de recherche



Prospero : un logiciel libre de livraison de documents par Internet¹

Miguel Escobar

Bibliothécaire de référence

Bibliothèque des sciences humaines de l'Université de Sherbrooke

miguel.escobar@usherbrooke.ca

*Thou shalt be as free
As mountain winds: but then exactly do
All points of my command
(The Tempest 1:2, Shakespeare)*

Historique du projet

Le logiciel Prospero a été développé en 1999 par Eric Hamrick, spécialiste en systèmes informatiques, et son équipe de la John A. Prior Health Sciences Library de l'Ohio State University. Ce logiciel est une extension d'ARIEL, application de gestion de prêt entre bibliothèques (PEB). Avant d'aller plus en détails dans la description de Prospero, il convient de dire quelques mots sur ARIEL.

En 1991, l'organisme américain Research Libraries Group (RLG) développe le logiciel ARIEL. Il a pour principale fonction de transmettre des documents numérisés vers d'autres systèmes ARIEL à travers le monde. De façon plus précise, cette application offre la possibilité de numériser et d'envoyer via le Web des documents comprenant différents types d'informations telles que des illustrations, des photographies, des formules mathématiques, des textes, etc., et ce sans perte de données.

Cette polyvalence du système a fait en sorte que plusieurs services de PEB ont adopté ARIEL pour informatiser leurs prêts entre bibliothèques. D'après les données de 1999, on recense environ 2000 bibliothèques à travers le monde utilisant ARIEL. Au Québec, certains organismes gouvernementaux et toutes les universités utilisent ARIEL pour les transactions de documents numériques. Ce logiciel permet des gains de temps importants dans le traitement des PEB, les délais d'envoi des documents passant de plusieurs jours à quelques minutes. De plus, la qualité de résolution de ce logiciel de même que le rapport entre coût et bénéfice sont avantageux par rapport au télécopieur ou au service postal.

Cependant, même si ce système est d'une grande utilité dans le monde de la bibliothéconomie, plusieurs bibliothèques ont des avis partagés quant à sa réelle efficacité. D'aucuns voient dans ce logiciel la possibilité d'augmenter les échanges de ressources documentaires et de renforcer la coopération entre les bibliothèques; pour d'autres cependant, l'utilisation d'ARIEL n'a fait qu'ajouter des responsabilités au personnel plutôt que d'alléger ses tâches. En effet, lors d'une demande de PEB, ces derniers doivent chercher le document, le numériser – tâche parfois

plus longue que de le photocopier – puis l'envoyer via ARIEL. Une fois le document reçu par la bibliothèque qui en a fait la demande, le personnel doit à son tour imprimer le document pour l'utilisateur – tâche qu'elle n'avait pas à assumer auparavant – et le lui envoyer.

Deux constats peuvent être faits : premièrement, une copie papier du document est généralement nécessaire pour la distribution à l'utilisateur, ce qui occasionne une perte de temps lors de l'impression du document; deuxièmement, le temps alloué par le personnel pour emballer et envoyer cette copie finale à l'utilisateur peut être long. Autrement dit, si ARIEL diminue les délais d'envoi de documents entre les bibliothèques, le personnel perd du temps par la suite dans le traitement de la copie finale destinée à l'utilisateur.

À la suite de ces conclusions, l'équipe de Eric Hamrick² développa le projet Prospero afin de raccourcir les délais de traitement et d'acheminement de la copie finale vers l'utilisateur. L'objectif principal de ce projet était de maximiser les avantages du logiciel ARIEL en améliorant son rapport coût-bénéfice, dans le respect des règles du droit d'auteur. Le projet débuta en avril 1999. Un mois plus tard, une première version stable du logiciel était opérationnelle. On y développa deux modules : le module de gestion et le module de l'utilisateur (serveur et interface).

Modules de Prospero

La version actuelle de Prospero (version 2), qui répond à la norme internationale ISO/DIS 17933 GEDF³, permet de travailler sur plusieurs plate-formes informatiques, notamment le système d'exploitation Windows de Microsoft (XP/2000/NT4/98/95). Les autres systèmes d'exploitation, tels que Linux (ex. : RedHat) ou Unix, doivent être munis des logiciels SAMBA (partage de fichiers et d'imprimantes) et Apache (serveur Web). Le logiciel Prospero, qui est un complément à ARIEL, doit être installé sur un serveur Web afin de stocker et de rendre disponibles en ligne les documents en PEB. Enfin, le serveur Web requiert une plate-forme infor-

matique utilisant le langage PERL (Practical Extraction and Report Language) pour en effectuer la configuration.

■ Module de gestion

Ce module offre la possibilité de recevoir et d'envoyer des documents en provenance d'autres systèmes ARIEL ou d'un système Prospero par le biais du protocole de communication FTP (File Transfer Protocol). Pour ce qui est de la numérisation, elle peut être faite en couleurs avec un numériseur TWAIN⁴. La numérisation peut générer un document en format TIFF (Tag Image File Format) ou en format PDF (Portable Document File). Il est également possible de convertir une ou plusieurs pages du format TIFF en format PDF. Prospero permet également de retoucher les images numérisées – grâce à son application de retouche d'images – et d'envoyer des messages électroniques, notamment lors de l'envoi des documents numérisés aux usagers. Finalement, l'application serveur du logiciel permet au personnel d'archiver ou d'importer un document numérisé via un serveur Web, ce qui, comme nous le verrons plus loin, offre aux usagers l'accès direct aux documents.

■ Interface de l'utilisateur

L'interface de consultation permet à l'utilisateur de télécharger sur son ordinateur les documents ARIEL en format PDF à partir de son navigateur Internet. Il est possible de personnaliser cette interface en fonction d'une clientèle ou d'un besoin précis. Le serveur d'archivage des documents numérisés offre plusieurs paramètres (scripts PERL) utiles afin de contrôler l'accès aux documents par l'authentification de l'utilisateur, d'effacer les documents préalablement visualisés, de spécifier une adresse de courriel lors d'envois électroniques et de convertir les anciens documents PDF archivés dans une version antérieure de Prospero.

Processus d'un PEB via Prospero

L'application Prospero s'adapte très bien au processus du prêt entre bibliothèques. Une

demande de PEB d'un article est effectuée auprès d'une bibliothèque à partir du Web ou de Prospero. Le personnel numérise et envoie le document par le biais d'ARIEL à la bibliothèque qui a fait la demande de PEB. Dès la réception d'un document ARIEL, Prospero convertit le fichier en format TIFF, puis en format PDF. Les informations de base de la transaction de PEB provenant d'ARIEL sont transférées dans le système d'envoi de documents par Internet. Ces informations comprennent le numéro d'identification du document, la date et l'heure de l'envoi, le nombre de pages et le nom de l'utilisateur. Le personnel associe au document le nom et l'adresse de courriel de l'utilisateur qui a fait la demande de PEB. Une fois cette étape complétée, le document PDF peut être envoyé au serveur Web. Dès lors, un message électronique avec l'adresse URL du serveur est envoyé à l'utilisateur : on l'avise ainsi de la réception et de l'archivage temporaire de son document sur le serveur Web. L'utilisateur peut alors consulter son document en utilisant un numéro d'identification personnel (NIP) généré automatiquement par Prospero (voir Figures 1 et 2).

Sécurité

Prospero offre la possibilité d'utiliser plusieurs systèmes de protection, notam-

ment des connexions sécurisées TLS (Transport Layer Security) pour les courriers sortants (SMTP) et le mécanisme d'authentification de serveurs SMTP (Simple Mail Transfer Protocol) lors d'une connexion avec un serveur de courrier électronique. Ceci permet d'empêcher toute utilisation illégale de l'information réservée aux usagers.

Coûts

Prospero est un logiciel libre. Il n'existe aucun coût associé à l'achat du logiciel puisqu'il est distribué et contrôlé selon la licence GPL (Licence Publique Générale). De ce fait, l'utilisateur est libre de copier le programme et de le donner à une tierce personne, de le modifier comme il l'entend grâce à un accès complet au code source et, enfin, de distribuer gratuitement une version améliorée susceptible d'aider la communauté des utilisateurs. L'accès au code source (écrit dans le langage C++) à un plus grand nombre de programmeurs permet l'évolution et l'amélioration du logiciel.

Avantages et inconvénients

Prospero possède plusieurs avantages dont celui de permettre la gestion du droit d'auteur. Avec son système de restriction, le personnel peut limiter le nombre d'accès au document. Un autre avantage est que le système diminue le temps de livraison des documents entre la bibliothèque et l'utilisateur. À l'origine, en effet, les documents arrivant par le logiciel ARIEL étaient imprimés et devaient être récupérés par les usagers à leur bibliothèque (voir Figure 3).

Avec Prospero, l'utilisateur reçoit directement le document en format PDF dans

Prior Health Sciences Library The Ohio State University
Columbus, Ohio

Home Medicine Decar Search the Web

Document Delivery Service Name

Hi! You're probably here because you received an email about having a new document available.

After logging into the 3D service a list of documents will appear. Select one of them. If the document appears on screen, you're all set. If not, Adobe Acrobat may not be installed on your machine. Contact a local systems support person or download and install Adobe Acrobat Reader.

To retrieve documents, fill in the boxes below, click "Log into 3D" and a list of documents will appear. The 3D system will remove a document after it is viewed five times or if two weeks have passed since notification, whichever comes first.

Important Note: By using 3D, you are agreeing to uphold the copyright restrictions applicable to all library materials, be they paper or digital. It might be easier to make copies because your requested documents are digital, but it remains your responsibility to abide by those restrictions. "No further reproduction and distribution of this copy is permitted by transmission or any other means."

Login (complete email address):
PIN:

Figure 1 :
Authentification
de l'utilisateur

Figure 2 : Interface de
consultation de l'utilisateur

The following documents are available for you to download. Click on the hyperlink in the document column to view the file in Acrobat. You may delete the document from our server if you no longer intend to use it.

To retrieve your document, you need to have Adobe Acrobat installed on your machine. If, when you log in and get a list of documents (just click on one of them), the document appears on your screen, you are all set. If not, contact your systems support person or download and install Acrobat Reader.

Once again, by using this service you are agreeing to uphold the copyright restrictions applicable to all library materials, be they paper or digital. It might be easier to make copies because your requested documents are digital, but it remains your responsibility to abide by those restrictions.

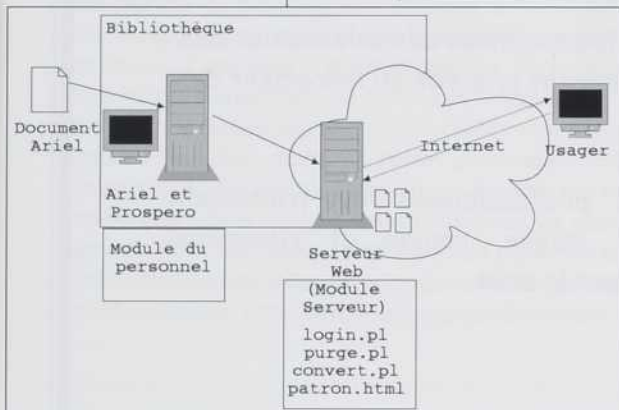
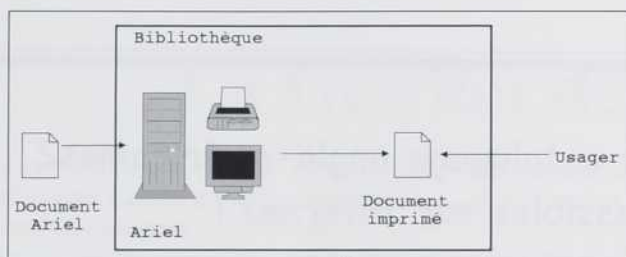
The system will remove your document after it is viewed five times or two weeks have passed since you were notified, whichever comes first. Ability to delete documents has been disabled.

Document	Number of Views	Size	Pages	Date Posted
PDF Guide	475	801 K	3	Fri Oct 27 12:29 2000

Please Close Session when finished viewing document

Figure 3 : Cheminement « classique » d'un PEB

Figure 4 : Intégration de Prospero dans la procédure de PEB



son compte d'utilisateur. Le temps alloué par le personnel à la manipulation des documents s'en trouve donc diminué (voir Figure 4).

Par ailleurs, le fait que Prospero soit un système « ouvert », à code source libre, constitue un autre avantage important : il peut être adapté selon les besoins de la bibliothèque et de la clientèle.

L'un des désavantages de ce logiciel est lié au fait qu'il n'existe ni garantie quant à son bon fonctionnement, ni soutien technique continu (il est possible de recevoir un soutien technique et des séances de formation en échange de frais de service). Aucun manuel d'utilisation n'est actuellement disponible. Dans les faits, le soutien technique s'effectue surtout à travers la communauté des utilisateurs et des programmeurs de Prospero par messagerie électronique, sur des forums de discussion et sur le site Web de Prospero⁵.

Conclusion

Le projet Prospero de l'Ohio State University est un bon exemple de logiciel libre qui peut servir aux bibliothèques. Ce logiciel a, certes, certains inconvénients, mais il comporte également plusieurs avantages dont celui de fournir l'information à l'utilisateur où qu'il soit dans le

monde, et ce plus rapidement qu'avec le logiciel ARIEL uniquement. Par ailleurs, le fait que le code source soit accessible à un grand nombre de programmeurs permet l'évolution du produit et garantit une plus grande stabilité. En cette ère où la rapidité d'accès à l'information est de plus en plus importante, dans un contexte docu-

mentaire où le nombre de prêts entre bibliothèques est en croissance, ce logiciel apparaît comme un très bon complément à la diffusion de l'information, notamment auprès des usagers qui ne peuvent pas se déplacer pour chercher eux-mêmes leur documentation. À ce titre, il serait important d'intégrer peu à peu cette application au sein du processus du prêt entre bibliothèques au Québec.

Notes

1. IDD : Internet Document Delivery
2. Outre Eric Hamrich, cette équipe de l'Ohio State University comprenait Eric Schnell, responsable des services automatisés, Ruey Rodman, responsable de l'accès aux services, et Judith Willis, responsable de la livraison des documents.
3. GEDI (Generic Electronic Document Interchange) : échange standard de documents électroniques.
4. Norme pour les logiciels de gestion des appareils d'acquisition d'image qui permet d'importer l'image directement dans l'application graphique hôte, ce qui permet de gagner du temps.
5. Site Internet de Prospero : <http://bones.med.ohio-state.edu/prospero/>

Bibliographie

Weible, Cherie L. et Robben, C. 2002. « Calming the Tempest : The Benefits of Using Prospero for Electroning Document Delivery in a Large Academic Library », *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Information Supply*, vol. 12, no 4, pp. 79-86.

Sayed, E., Murray, Sarah D. et Kathy P. Weeler. 2001. « The Magic of Prospero », *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Information Supply*, vol.12, no 1, pp 55-73.

Schnell, Eric H. 1999. « Freeing ARIEL : The Prospero Document Delivery Project », *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Information Supply*, vol. 10, no 2, pp. 89-100.

Prior Health Sciences Library, Ohio State University. 2002. *Prospero 2.0: Staff Module Guide*. Columbus : Ohio State University, 11 p.

Prior Health Sciences Library, Ohio State University. 2002. *Prospero 2.0: Server Side Module Guide*. Columbus : Ohio State University, 9 p.

Schnell, Eric H. 2000. « Open Source Projects: The Prospero Experience », in *Medical Library Association Annual Meeting*, May 8, Vancouver.

Schnell, Eric H. 2001. « Prospero : A Web-based Document Delivery System », in *NERCOMP SIG Workshop : « What Does Open Source Have To Do With Libraries? »*, April 25-26, Middletown.

Schnell, Eric H. 1999. « Prospero: Freeing ARIEL from the Tree », in *Midwest Chapter of the Medical Library Association Annual Meeting*, October 7, 1999, Grand Rapids.

Prior Health Sciences Library, Ohio State University. 2003. *Prospero: An Open Source Internet Document Delivery (IDD) System*.
[<http://bones.med.ohio-state.edu/prospero/index.html>]

Les Règles de catalogage anglo-américaines² accessibles sur Internet !

Services documentaires multimédia (SDM) inc. et l'Association des sciences et des techniques de la documentation (ASTED) ont récemment procédé au lancement des **RCAA2-WEB**.

Ce partenariat privilégié permet d'offrir aux professionnels du traitement documentaire un outil de travail performant, souple, rapide et rigoureux, permettant d'accélérer le catalogage et d'en diminuer le coût.

De multiples avantages...

- Version consolidée contenant les mises à jour les plus récentes ;
- Interface conviviale ;
- Respect intégral de la version imprimée ;
- Navigation optimisée par des hyperliens ;
- Renvois enrichis par la puissance des hyperliens ;
- Mises à jour intégrées et continues ;
- Moteur de recherche performant ;
- Compatibilité avec tous les navigateurs Web ;
- Et, ce qui est loin d'être négligeable, plus besoin de plusieurs exemplaires de la version imprimée...un seul abonnement valable pour tous vos catalogueurs !

Si vous n'êtes pas déjà convaincu de l'immense avantage de vous abonner aux RCAA2-WEB, nous vous offrons un essai gratuit d'une semaine.

Pour vous abonner :

<http://rcaa2.sdm.qc.ca>

Pour toute information ou pour un essai gratuit :

SDM SERVICES
DOCUMENTAIRES
MULTIMÉDIA INC.

Service à la clientèle
(514) 382-0895

La Gestion de carrière

La gestion de carrière ne semble pas être une préoccupation majeure chez les bibliothécaires. Comment expliquer ce peu d'intérêt? Traditionnellement, on changeait peu d'emploi au court d'une carrière de bibliothécaire. Nombre de futurs retraités ont passé, en gravissant les échelons, la majeure partie de leur carrière au sein d'une seule et même institution. Or, la situation n'est plus la même aujourd'hui. Le marché et l'organisation du travail ont changé; les technologies de l'information ont bouleversé nos façons de travailler; moins de postes permanents s'offrent aux nouveaux diplômés (même si les départs massifs à la retraite des baby-boomers dans quelques années risquent de changer cette situation). Pour faire face à cette nouvelle réalité du marché du travail, nous devons repenser notre manière de gérer notre carrière, de concevoir notre développement professionnel, et définir

précisément nos motivations et nos buts, pour ensuite devancer le changement et obtenir l'emploi de nos rêves.

Ainsi, l'équipe d'Argus a décidé de vous offrir quelques outils pour définir un plan de carrière, gérer votre développement professionnel et faire des choix dits stratégiques (Hélène Carrier, p. 11 et Jacques Besner, p. 17). Nous vous proposons ensuite plusieurs récits d'expériences : de mentorat (Chantal Marcoux, p. 19); d'échange professionnel (Kim Frail et Chantal St-Louis, p. 23); de réflexions d'un jeune diplômé (Éric Therrien, p. 27); et, enfin, de cheminement de carrière au moyen d'entrevues avec des professionnels expérimentés (Audrey Attia pour Élisabeth Laviguer, p. 30, Geneviève Gamache-Vaillancourt pour Florian Dubois, p. 31, et Olivia Marleau pour Benoît Ferland, p. 32).

C. L.

Gestion de carrière : dix conseils pour la génération XYZ

Hélène Carrier

Directrice, Bibliothèque Morisset
Université d'Ottawa
carrierh@uottawa.ca

Le monde du travail est en transformation et le milieu des bibliothèques, comme bien d'autres, se redéfinit dans l'économie du savoir. Pour faire face aux nouvelles réalités du travail et aux transitions qui s'annoncent dans nos organisations au cours de la prochaine décennie, les bibliothécaires professionnels de la « relève » devront adopter une approche proactive et développer de nouvelles stratégies en gestion de carrière.

Pourquoi des conseils de carrière? Chacun possède sa définition d'une carrière réussie : pour certains, cela peut signifier l'atteinte d'un équilibre entre la vie et le travail; pour d'autres, il s'agira de gravir les échelons; pour d'autres encore, de la possibilité de réaliser des rêves qui ne sont pas directement liés au milieu de travail. Je crois pourtant que les 10 prochaines années annoncent une période de transition réelle dans nos organisations. Cette période de transition va nous demander, en tant qu'employé et en tant que gestionnaire, de développer de nouvelles stratégies en gestion de carrière.

monde du travail. Pour les fins de cet article, je retiens les définitions suivantes : les pré-boomers sont nés avant 1946; les baby-boomers entre 1946 et 1960; la génération X entre 1961 et 1981 et la génération Y depuis 1982 (Foot, 1999). De nombreux articles ont aussi dépeint les traits caractéristiques de ces générations. On dit par exemple des pré-boomers qu'ils sont loyaux, conformistes et travailleurs. Les baby-boomers, pour leur part, auraient tendance à être des gens plutôt optimistes qui valorisent le développement personnel et les relations interpersonnelles. Les représentants de la génération X, de leur côté, sont présentés comme étant pragmatiques, informels et indépendants. Enfin, la nouvelle génération Y est sûre d'elle, innovatrice, à l'aise avec la technologie et la diversité culturelle (Galt, 2004). Quand à la génération Z, en devenir, elle effectuera son entrée dans le monde du travail en 2020...

Career Management: Ten tips for generation XYZ

The working place is in transformation and the library milieu, as well as others, is redefining itself in the knowledge economy. In order to confront the new realities of the working place and the changes that are coming in our organizations during the next decade, professional librarians to come will have to adopt a proactive approach and develop new strategies in career management.

Une question de générations

Les démographes identifient quatre générations qui cohabitent présentement dans le

Nouvelles réalités du travail

La génération XYZ est arrivée sur le marché du travail dans une période de décroissance et de profonds bouleversements technologiques. Dans ce contexte, les employés et leurs gestionnaires ont eu à faire face à de nouvelles réalités du travail (Moses, 1997).

Faire plus avec moins

En 1992-1993, le Réseau de bibliothèques de l'Université d'Ottawa comptait 230 employés. En 2002-2003, ce nombre est passé à 153 employés, soit une réduction de 33 % du total des effectifs au cours de ces 10 dernières années. Durant la même période cependant, le nombre des inscriptions à l'Université d'Ottawa est passé de 20 000 (en 1992-1993) à 30 000 (2002-2003), une augmentation de 50 %. Cet exemple illustre une situation qu'ont connue de nombreuses bibliothèques.

L'envahissement de l'espace du travail dans la vie privée

Les nouvelles technologies font en sorte que la distinction entre les heures de travail et le temps consacré à la famille et à la vie privée s'estompe. Munis de leur téléphone cellulaire, de leur portable ou de leur « BlackBerry », les employés répondent à leurs messages de courrier électronique à toute heure du jour et de la nuit.

Des rôles moins clairement définis

Dans la plupart des organisations, l'approche par projet est devenue la norme. Une équipe, au sein de laquelle chaque membre a un rôle, se réunit avec un but spécifique pour une période de temps délimitée. Les équipes ainsi constituées ne tiennent pas compte de l'organigramme. On y retrouve souvent des employés provenant de tous les niveaux de l'organisation. Dans cet environnement, l'employé a la possibilité et la responsabilité de définir son rôle. L'employé doit voir son poste comme une série de rôles et un ensemble de résultats à obtenir pour lesquels il devra continuellement mettre à jour ses compétences.

Un monde de changement

Les organisations et leurs employés consacrent maintenant leur temps et leurs ressources à gérer le changement et ce, la plupart du temps, par le biais d'exercices de planification stratégique. Dans cet univers changeant, ceux qui ont de la difficulté à s'adapter et à faire preuve de flexibilité et de polyvalence vont vivre beaucoup de stress et risquent, plus que d'autres, de souffrir d'épuisement professionnel.

Des parcours professionnels moins linéaires

La perspective de « gravir les échelons » au sein d'une même organisation disparaît et les parcours professionnels sont en zigzag : plusieurs mouvements latéraux, parfois des reculs, des pauses, beaucoup de détours et puis un jour « la » promotion (Michaud, 2004).

Perspectives de carrière pour les bibliothécaires

Depuis environ cinq ans, de nombreux articles ont fait état d'une crise imminente dans le milieu des bibliothèques : le départ à la retraite en masse des baby-boomers (Curran, 2002). Dans cette foulée, plusieurs conférences ont eu pour thèmes les questions de la relève et de la planification de la succession. En réalité, les baby-boomers ne sont pas partis à la retraite mais ils s'apprentent à le faire. Puisqu'ils sont nés en 1946, ils vont donc atteindre 60 ans à partir de 2006 et 65 ans à partir de 2011. On peut désormais prévoir, durant ces années, une période où les occasions d'emplois seront plus nombreuses. Après une quinzaine d'années de décroissance ou de croissance zéro dans les bibliothèques, nous entamons maintenant une période où celles-ci vont recommencer à embaucher et à offrir des occasions de progresser.

Plusieurs enquêtes prévoient une pénurie de professionnels et, en particulier, un besoin plus marqué de bibliothécaires capables d'assumer le double rôle de leader et de dirigeant, ainsi qu'un besoin encore plus important de bibliothécaires

capables d'exécuter des tâches non spécialisées. Une enquête pancanadienne (CCA-CLA-ASTED-AMC, 2003) a fait parvenir plus de 2 500 questionnaires à des administrateurs d'organismes oeuvrant dans le secteur du patrimoine. D'après les réponses reçues, le recrutement ne semblerait pas poser problème pour la majorité des bibliothèques, notamment en ce qui concerne les connaissances et les compétences techniques. Les inquiétudes tournent davantage autour du risque de manquer d'une relève capable de jouer un rôle de leader. En effet, les qualités les plus importantes et les plus difficiles à trouver chez les candidats, selon les répondants, sont : une aptitude à jouer un rôle de leader, des compétences de gestionnaire et une faculté d'adaptation au changement.

Dix conseils de carrière

Pour développer ces qualités et être prêts à saisir les occasions d'emploi qui s'annoncent, les bibliothécaires de la relève devront adopter une approche proactive.

1. Imaginez où vous serez dans cinq ans

Prenez un moment pour vous poser la question : où serai-je dans cinq ans ? Certains d'entre vous diront : « Je n'en ai pas la moindre idée. » J'aimerais tout de même que vous essayiez d'y réfléchir. Vous voyez-vous toujours occupant les mêmes fonctions ? Souhaitez-vous obtenir une promotion ? Peut-être avez-vous l'intention de devenir gestionnaire et de diriger un jour l'équipe dont vous faites partie ? Nous sommes en 2010. Fermez les yeux et pensez à ce qui vous vient en tête...

Vous avez maintenant une image, une esquisse de l'endroit où vous serez dans cinq ans : vous avez un plan de carrière. Il vous reste à évaluer où vous en êtes maintenant et à identifier les étapes nécessaires à l'atteinte de vos objectifs. Êtes-vous prêt ou vous faut-il ajouter des cordes à votre arc ? Tout part d'un souhait et vous avez maintenant un point de départ : il ne vous reste plus qu'à chercher dès maintenant les occasions de vous développer pour être au rendez-vous en 2010.

2. Sortez de la routine

Il y aura probablement des moments au cours de votre carrière où vous sentirez que vous manquez de défis. Il y aura peut-être des jours où vous aurez l'impression de tourner en rond. Quand la routine s'installe et que vous ne vous sentez plus passionné par ce que vous faites, c'est le temps de faire un bilan de votre situation (Marchesin, 2002). Voici quelques pistes de réflexion :

- Qu'est-ce qui vous tient le plus à cœur dans votre travail? Qu'est-ce qui vous passionne?
- Au cours de la dernière année, de quel projet ou de quelle réalisation avez-vous été le plus fier?
- Quelles compétences voulez-vous mettre en valeur?

Pour sortir de la routine et pour retrouver le « feu sacré », je vous suggère d'identifier vos objectifs professionnels et personnels et d'organiser votre horaire autour de ces objectifs. Un de ces objectifs, par exemple, pourrait être de s'impliquer dans un projet qui donnera de la valeur à vos compétences et à votre portfolio d'expériences. Un autre objectif pourrait être d'identifier une activité professionnelle à l'extérieur de votre milieu de travail qui vous permettrait de rencontrer d'autres collègues. Au cours de leur carrière, de nombreux bibliothécaires professionnels ont fait de l'enseignement à temps partiel, du travail de consultation ainsi que du bénévolat. Ils ont aussi fait partie de comités au sein de leur milieu de travail ou dans les associations professionnelles. Si vous avez accès à des programmes de formation, suivez un cours qui vous permettra d'élargir vos horizons professionnels. N'attendez pas que les occasions de développement ou de formation vous soient offertes : créez-les et vous connaîtrez de moins en moins l'effet de routine.

3. Bougez!

Je crois qu'il est nécessaire de changer d'emploi périodiquement. Bien sûr, les changements d'emploi sont souvent dictés par les circonstances, surtout en début de carrière, lorsque que vous décrochez une série de contrats et d'emplois temporaires.

Je vous suggère cependant de changer d'emploi sans attendre d'y être forcé mais, au contraire, quand tout va pour le mieux.

Si vous souhaitez bouger, il existe probablement des possibilités d'avenir au sein de votre organisation. Si c'est le cas, manifestez votre intérêt mais ne misez pas exclusivement sur une promotion à l'interne. On dit parfois que nul n'est prophète en son pays. Autrement dit, il est parfois plus simple de décrocher un nouvel emploi intéressant au sein d'une nouvelle organisation. Allez de l'avant en changeant d'emploi de façon régulière – pas nécessairement pour obtenir une promotion, nos parcours professionnels n'étant plus linéaires – mais d'abord et avant tout pour acquérir de l'expérience, pour approfondir votre réseau de relations et pour développer de nouvelles compétences, car la polyvalence, on l'a vu, est une qualité recherchée.

Vous constaterez que fréquenter différents milieux de travail permet de mettre plus aisément les choses en perspective, de garder bien souple le muscle « capacité de vivre le changement » tout en conservant vos techniques d'entrevue à jour. Enfin, même si vous ne cherchez pas d'emploi, tenez-vous au courant du marché de l'emploi en consultant de temps en temps les sites Web pour savoir qui embauche, quel type d'emploi pourrait vous intéresser et, surtout, quelles sont les compétences les plus fréquemment recherchées.

4. Préparez une entrevue fictive

Lorsqu'on parle de techniques d'entrevue, la préparation est toujours la clé du succès. Le temps consacré à préparer une entrevue sera toujours bien investi. Tout d'abord, acquérez l'habitude, à la fin de chaque entrevue, en sortant de la salle, de prendre en note les questions qu'on vous a posées et les réponses que vous avez données. Ces notes seront utiles pour évaluer vos réponses et, surtout, pour vous constituer une banque de questions que vous pourrez utiliser ultérieurement (elles reviennent toujours sous une forme ou une autre).

Avant de vous présenter à une entrevue, il est toujours préférable de lire attentivement la description du poste et de faire une

recherche sur l'institution et son mandat. Préparez ensuite 12 questions susceptibles de vous être posées et, pour chacune d'elles, préparez une réponse en trois parties à partir desquelles vous pourrez donner de plus longues explications. Un exemple de question : quels sont les principaux défis auxquels font face les bibliothèques publiques? Réponse en trois parties : budget, technologie, ressources humaines. Pourquoi une réponse en trois parties? D'abord, c'est plus simple à retenir mais, surtout, vos idées seront d'autant mieux reçues et auront d'autant plus d'influence qu'elles seront bien structurées.

Il ne faut pas oublier de répondre à l'avance aux questions classiques : « Pourquoi voulez-vous travailler ici? » et « Dites-nous ce qui, dans votre expérience, vous prépare à assumer les responsabilités de ce poste. » Ce sont pour moi des questions fondamentales, des questions auxquelles vous devrez répondre sincèrement. Si vous n'êtes pas vous-même absolument convaincu et enthousiaste, qui pourra l'être en écoutant votre réponse? Bien préparé, vous serez plus calme et plus à l'écoute. Succès garanti!

5. Choisissez votre prochain patron

Décider de changer d'emploi demande une mûre réflexion. On a parfois l'impression que le gazon est plus vert ailleurs mais, en réalité, chaque emploi et chaque milieu a ses splendeurs et ses misères. L'emploi idéal n'existe pas.

Voilà donc que vous avez passé l'entrevue avec succès et que votre nouvel employeur vous fait maintenant une offre. Partir ou rester? Vous devrez soupeser soigneusement le pour et le contre. Un des facteurs les plus importants dans votre décision sera de considérer la personne pour qui vous allez directement travailler, votre patron (on dit souvent d'ailleurs que les employés ne quittent pas leur organisation mais bien leur patron).

Plusieurs d'entre nous sont attirés par l'idée de travailler dans une grande organisation parce que celle-ci offre davantage de stabilité, d'occasions de progresser et des rôles

plus clairement définis. L'expérience a prouvé à maintes reprises qu'au contraire, dans les premières années de votre carrière, vous aurez des expériences de travail plus enrichissantes au sein de petites organisations, où vous aurez l'occasion de « toucher à tout », grâce à des patrons qui vous feront confiance, vous appuieront et avec qui vous aurez des *atomes crochus*. En définitive, vous constaterez que votre patron est la personne la plus importante dans votre carrière. Lors de votre prochaine entrevue, dites-vous bien que ce n'est pas vous qu'on est en train d'embaucher mais que c'est vous qui « magasinez » votre prochain patron. Oubliez l'emploi de vos rêves et trouvez le patron rêvé.

6. Apprenez de ceux que vous admirez

L'un des avantages à changer de milieu professionnel est celui de rencontrer et de travailler avec des gens vraiment intéressants. Y a-t-il des collègues que vous côtoyez présentement, dans votre milieu de travail ou ailleurs, que vous admirez? Prenez une minute pour les identifier et notez les raisons pour lesquelles vous les admirez. En d'autres mots, qu'est-ce que vous admirez chez eux?

Je vous suggère d'apprendre de ceux que vous admirez. Faites d'eux un sujet d'étude : observez-les dans différentes situations et notez ce qui fait leur succès. De tous les cours que vous suivrez, vous n'apprendrez jamais autant qu'en regardant travailler des gens efficaces. À leur insu, ils deviendront vos modèles et vos mentors. Plus important encore que leur personnalité, leur comportement ou leurs paroles, identifiez les qualités que vous admirez chez eux. Est-ce la capacité d'écoute, est-ce la capacité de penser de façon stratégique, est-ce plutôt la démonstration d'un savoir-faire dans les relations interpersonnelles? En identifiant ces qualités, vous apprendrez à mieux connaître vos propres valeurs.

7. Développez votre réseau « r minuscule »

Je suis certaine qu'au cours des années, vous avez assisté à de nombreuses con-

férences sur la question du réseautage. Le Réseau (R Majuscule) : clé du succès! Les conférenciers vous invitent, dès la fin de leur présentation, à rencontrer dix nouvelles personnes dans la salle. Vos cartes d'affaires en main, vous parcourez d'un coup d'œil l'auditoire: allez-vous véritablement ajouter tout d'un coup un nouveau membre à votre « Réseau » après avoir échangé quelques mots? Dans la vie réelle, après les présentations PowerPoint, ce qui fonctionne le mieux, c'est ce que j'appelle le réseau (petit r).

Un réseau (petit r) peut être constitué de deux ou trois personnes rencontrées soit au cours d'emplois précédents, soit lors d'activités associatives, soit pendant des études, et avec qui on a gardé contact au cours des années. Ces deux ou trois personnes vous aideront en vous donnant, au bon moment, un renseignement privilégié, un conseil, un mot d'encouragement. Ces personnes, à mon avis, n'ont pas nécessairement besoin d'être influentes – tant mieux si elles le sont. Si vous n'allez pas dîner ce soir avec Madame Bissonnette, est-ce que cela signifie que vous n'avez pas de réseau? Pas du tout! Ma définition du réseau, c'est une relation d'entraide mutuellement bénéfique. On traverse tous, au cours de sa carrière, des hauts et des bas. Si, un jour, ces deux ou trois personnes vous ont tendu la main, il se pourrait qu'à votre tour vous puissiez leur rendre la pareille.

Au fur et à mesure que vous progresserez dans votre carrière, les membres de votre réseau en feront autant. Les éléments clé de votre succès, quand vous poserez votre candidature à des postes de gestion, incluront non seulement le contenu de votre curriculum vitae, vos réalisations et vos techniques d'entrevue, mais surtout votre réputation. Or, celle-ci est tributaire de ces gens qui sont prêts à vous appuyer et à parler de vous au superlatif. Ce réseau se bâtit avec les années et il est important de le nourrir et de le cultiver.

8. Travaillez de 9 heures à 5 heures

Le 9 à 5, me direz-vous, c'est bon pour les fonctionnaires. Oui, cela peut vous paraître « pépère » mais, croyez-moi, il est possible de développer son réseau, de s'impliquer

dans les activités des associations et de chercher un avancement dans sa carrière tout en travaillant de 9 heures à 5 heures.

Ce dont je veux parler ici est de l'épuisement professionnel, un véritable fléau dans nos milieux de travail. On parle souvent d'absentéisme au travail mais on parle moins d'un nouveau problème : le « présentéisme » (Moses, 1997). Vous avez sans doute connu des collègues qui font régulièrement des journées de 10 heures. Ils travaillent la fin de semaine, ne prennent jamais de vacances et viennent bosser quand ils sont malades. Ils finissent par se taper un bon « burn-out » et deviennent parfois des gens très amers car ils ont l'impression d'avoir beaucoup ou trop donné et de ne pas avoir obtenu suffisamment en retour.

Je vous suggère plutôt d'organiser votre horaire pour travailler efficacement. Votre efficacité sera mesurée par la qualité de vos décisions et non par la quantité d'heures passées à votre bureau. Si vous avez l'habitude de travailler durant de longues heures, posez-vous les questions suivantes :

- Êtes-vous productif?
- Prenez-vous de bonnes décisions?
- Savez-vous déléguer?

Bien sûr, à l'occasion, vous devrez mettre les bouchées doubles. Mais, de grâce, n'essayez pas de tout lire! Ne cherchez pas la perfection : passez plutôt à l'action!

9. Cultivez l'esprit d'abondance

Vous rirez peut-être, mais il y a un mantra que j'ai adopté il y a plusieurs années et que j'essaie de garder constamment en tête : « Il y a assez de gâteau pour tout le monde. »

Comme on le sait, le monde du travail est fait de petits riens qui parfois nous grugent. On a donné à Paul un projet intéressant; Marie a reçu des félicitations pour son travail. Sans même s'en apercevoir, on se compare et, curieusement, à cause de ces petits riens, on se sent parfois dévalorisé. Il m'a fallu quelques années pour comprendre qu'en fait, des projets intéressants, il y en a à la pelle (surtout quand on est à l'affût des bonnes occasions), et que le

moment des félicitations arrive immanquablement. Oui : le gâteau est assez grand pour tout le monde et plus vous en serez convaincu, plus votre part s'élargira.

10. Engagez-vous

Je pense finalement vous avoir déjà fourni maintes raisons pour lesquelles il me semble indispensable de s'engager et de s'impliquer dans les activités de vos associations. Faites-le pour des raisons altruistes, faites-le pour des raisons carriéristes, mais engagez-vous! Devenez membre d'une association et participez activement à ses activités : impliquez-vous dans l'organisation d'une conférence, écrivez un article, faites une présentation, développez un projet de recherche et, si vous ne voulez pas le faire seul, trouvez un partenaire. La Corporation des bibliothécaires professionnelles du Québec, l'ASTED, la CREPUQ ou encore votre milieu de travail actuel ont

de nombreux comités et l'un de ceux-là est pour vous. Vous aurez l'occasion d'enrichir votre portfolio d'expériences, de développer votre réseau (petit r), de sortir de la routine. Vous rencontrerez des gens vraiment intéressants... peut-être même votre prochain patron!

Bibliographie

Boyatzis, R. McKee, A. et Goleman, D. 2002. « Reawakening Your Passion for Work », *Harvard Business Review*, April, pp. 87-94.

CCA, CLA, ASTED, AMC. 2004. *L'avenir de la main-d'oeuvre du patrimoine au Canada*

[<http://www.cla.ca/issues/8RsFutureofHeritageWorkSummaryDRAFT-f.pdf>]

Curran, W. 2002. « La relève : à qui le

tour? », *Argus*, vol. 31, no 2 (automne), pp.33-37.

Foot, D. 1999. *Entre le boom et l'écho 2002*. Montréal : Boréal, 387 p.

Galt, V. 2004. « The Generational Divide », *The Globe and Mail*, 31 mars, cahier C, p.1.

Marchesin, Bill. 2002. *Souriez, c'est lundi*. Montréal : Éditions de l'Homme, 153 p.

Michaud, P. 2003. *La Course : comment les cadres talentueux font leur chemin dans la grande entreprise*. Montréal : Éditions Transcontinental, 229 p.

Moses, B. 1997. *Career Intelligence*. Toronto : Stoddart, 283 p.

Pankl, R. 2004. « Baby Boom Generation Librarians. », *Library Management*, vol. 25, no 4/5, pp. 215-222.



ROSCODOC



La Compagnie de Restauration de Documents Inc.



La seule entreprise au Canada à vous offrir une véritable chambre de lyophilisation sous vide à grande capacité (freeze-drying) pour la restauration de vos livres, documents, papiers, radiographies, manuscrits et matériel informatique endommagés par l'eau, le feu, la fumée ou la moisissure.

**SERVICE D'URGENCE
24 HEURES**

514-931-7789 • 1 800 86-ROSCO

www.ROSCODOC.com

225 Lindsay, Dorval, QC H9P 1C6 • Téléphone: 514-931-7789
Fax: 514-931-2494 • Courriel: rosco@roscodoc.com

VISARD

La solution documentaire adaptée à vos besoins



Nouvelle version
automne 2004



ACADEMUS

Academus : Gestion intégrée des centres d'information

- ♦ Catalogage, recherche, prêts, périodiques, acquisitions, thesaurus multilingue
- ♦ Outil de veille, de DSI et de GED
- ♦ Confidentialité et groupes de travail
- ♦ Portail Internet, recherche et réservation, profils personnalisés, saisie à distance

AJARIS3 PRO

Ajaris-Pro : Gestion de base de données multimédia

- ♦ Gestion centralisée et sécurisée de documents multimédia (images fixes et animées, sons, documents composites)
- ♦ Gestion de la confidentialité
- ♦ Interface Web : Recherche dans le catalogue, prêts, commandes

dip SYSTEMES

Dip Maker : Gestion Électronique de Documents

- ♦ Logiciel de GED multibases
- ♦ Interface unique pour tous les documents
- ♦ Accès WEB public et confidentiel

Nouvelle
technologie

Inmagic[®] content server

Content Server : Gestion automatique multi-informationnelle

- ♦ Base de données flexible avec moteur de recherche puissant et précis basé sur DB/TextWorks
- ♦ Intégration automatique de l'information interne et externe
- ♦ Mise à disposition d'une information riche, pertinente et contextuelle
- ♦ Exploitation maximale de l'environnement Microsoft SQL

BookWhere[™]

BookWhere V4 BookWhere Online

- ♦ Client Z39.50

Nos services :

- Installation et paramétrage des logiciels
- Récupération et conversion des données
- Formation
- Support technique et maintenance
- Développement sur mesure
- Hébergement de catalogues

Visard Solutions Inc.

1000, rue Saint-Antoine Ouest, bureau 611, Montréal, (Québec) H3C 3R7
Tel. : (514) 286-9494 Téléc. : (514) 286-5173 www.visard.ca / info@visard.ca

Cinq stratégies gagnantes en gestion de carrière

Jacques Besner

CRHA (Conseiller en ressources humaines agréé¹)

<http://www3.sympatico.ca/jacques.besner7>

Bibliothécaires et professionnels de l'information, vous êtes partie prenante du succès de votre bibliothèque et de celui de vos usagers. Au cours des 10 prochaines minutes, nous vous invitons à faire montre d'égoïsme en prenant le temps de valider certaines de vos stratégies professionnelles et en réfléchissant à quelques actions à entreprendre pour développer votre carrière.

Étudier son environnement et formuler sa mission

Pour justifier de façon continue un engagement personnel dans un projet professionnel, un être humain a besoin d'un objectif qui donne un sens à sa vie et qui lui permette de contribuer à une bonne cause, d'être utile à un projet ou à quelqu'un. De façon plus spécifique, une mission et une vision claire de l'avenir sont essentielles à un bon plan de vie professionnelle tout comme c'est le cas pour le plan d'affaires d'une entreprise ou le projet pédagogique d'une école. Heureusement, dans notre société, les besoins et les défis ne manquent pas et la contribution de chacun est nécessaire et importante. Si on prend le temps d'écouter, d'observer ou de lire, on découvre de nombreux problèmes, des situations à améliorer, des personnes à aider... qui peuvent nous aider en retour à nous trouver un rôle et à développer cette mission personnelle et professionnelle qui guidera le reste de nos actions. L'une des façons de découvrir sa mission est de se demander pour quelles raisons on a choisi notre carrière; autrement dit, de formuler explicitement ce que l'on a envie de partager, ce que l'on aimerait faire évoluer, bref : ce qui nous tient à cœur. Par exemple, un bibliothécaire pourrait se donner comme mission de faciliter l'accès de la bibliothèque à une clientèle particulière, de développer de nouvelles formes d'animation, de mieux diffuser les savoirs, etc.

Écrire son Plan de développement professionnel

Les véritables leaders ont un rêve... et des échéances. Tout comme une organisation se donne des outils comme un plan d'action et un budget, un employé doit prendre conscience du fait que sa carrière a une valeur et qu'il doit utiliser des outils pour guider ses actions. L'un de ces outils est le Plan de développement professionnel (PDP). Ce plan, d'une page plus ou moins, doit inclure les actions à entreprendre durant l'année pour (1) mettre en œuvre sa stratégie professionnelle, (2) accroître son leadership, (3) maintenir et améliorer ses compétences, (4) gérer son rendement au quotidien et (5) maintenir l'équilibre entre travail et vie privée par une gestion du temps appropriée. Soulignons au passage que des études menées dans les Universités McGill et Harvard ont évalué que les diplômés ayant rédigé leur plan de développement professionnel recevaient en moyenne un salaire majoré de 20 000 \$ par an après 10 ans, sans compter les autres bénéfices reliés à leur satisfaction professionnelle. Même si les cyniques crieront que nous ne contrôlons pas plus nos environnements de travail que nous-mêmes, le consensus auquel sont parvenus des experts suggère pourtant que nous contrôlons approximativement 80 % de notre destinée. Comme le dit si bien Clémence Desrochers : « Si tu veux du sucre à la crème, tu t'en fais! ». Évidemment, un tel plan est un outil « vivant » qui exige un suivi mensuel de

quelques minutes et une mise à jour annuelle compte tenu des changements dans notre vie personnelle et dans notre environnement externe.

Développer ses compétences stratégiques

Les experts s'entendent pour dire que l'on perd approximativement 20 % de ses compétences chaque année. Il est donc important de veiller à son développement professionnel et de contribuer à mettre en place une culture d'organisation favorisant l'apprentissage actif dans son milieu. Pour un maximum d'efficacité, il importe aussi d'utiliser et d'améliorer le plus possible ses points forts. Pouvez-vous nommer en quelques secondes les trois compétences qui vous distinguent de 95 % des autres employés? Dans une perspective d'apprentissage continu, si chaque bibliothécaire ou professionnel de l'information améliore ses compétences de 5 % par année, il apporte une plus-value à sa carrière, à son équipe de travail, à son organisation et à la communauté dans son ensemble.

Gérer ses performances au jour le jour

Au-delà de tous les rêves et de tous les fantasmes professionnels, la gestion d'une carrière réussie débute par la mise en œuvre quotidienne de services de qualité. Les meilleurs employés savent bien définir leurs mandats avec leurs clients internes et externes. Ils savent également demander et recevoir du feedback de sources variées issues de leur organisation afin de confirmer leurs bons comportements tout en modifiant rapidement ceux qui limitent la qualité de leurs contributions.

Assurer sa réussite et son plaisir de travailler

Il importe, enfin, de prévoir les obstacles susceptibles de limiter notre succès et notre plaisir de travailler afin d'être en mesure de les surmonter rapidement. Si les histoires de succès sont fréquemment publiées, il existe aussi des milliers d'histoires d'échecs où apparaissent les noms des personnes les plus admirées dans les domaines des affaires, des arts, des sciences ou des sports. Bien que ces récits soient moins connus, ils s'avèrent pourtant très instructifs. Par ailleurs, une bonne gestion de carrière exige une excellente gestion de son temps, c'est-à-dire le fait d'équilibrer sainement le temps imparti au travail et le temps imparti à la vie privée... *car nous ne sommes pas seulement des ressources humaines, mais d'abord des personnes.*

Les stratégies et les comportements présentés ci-haut sont à la portée de tous. Leur efficacité réside cependant dans notre ténacité à les mettre en pratique. Luciano Pavarotti ne déclarait-il pas, lors d'un récent voyage à Montréal, qu'il cherche toujours à s'améliorer après 40 ans de métier et que, par conséquent, son concert d'aujourd'hui serait meilleur que celui d'hier mais moins bon que celui de demain? Bonne route!

1. Jacques Besner est conseiller en ressources humaines agréé. Spécialiste pour aider les gestionnaires et les employés des organisations à améliorer leur leadership, leurs compétences et leurs performances, il a développé la *Série concerto* qui offre deux séminaires pratiques pour faire de chaque gestionnaire *Le coach d'une équipe gagnante* et faire de chaque employé *Un leader dans ses responsabilités*. Il peut être rejoint au (450) 641-1944.

SERVICE AUX INSTITUTIONS ET ENTREPRISES

PRODUITS

- CD, livres
(français et anglais)
- DVD/VHS,
cédéroms et logiciels
- Partitions, instruments
de musique et accessoires
- Jeux
(éducatifs et de console)
- Papeterie fine et
publications officielles
- Chèques-cadeaux

SERVICES

- Conseils personnalisés
- Salles d'exposition
- Envois d'office/consignations
- Service de recherche
bibliographique
- Commandes spéciales
- Réparation d'instruments
et location de pianos,
Montréal (Berri)
- Cadeaux corporatifs
- Service de réclamations
d'assurance

GROUPE ARCHAMBAULT INC.

QUEBECOR MEDIA

ARCHAMBAULT 

musique • lecture • vidéo
(514) 849-6201 poste 493

camelot  **info**

produits
d'informatique
(514) 849-6206 poste 325

Paragraphe

livres anglais
(514) 845-5811

Librairies agréées en français et en anglais

Information générale: (514) 849-6201 poste 493

Vivre une expérience de mentorat : à qui la responsabilité? Réflexion et expérience sur le mentorat

Chantal Marcoux

Directrice, Gestion de l'information
Caisse de dépôt et placement du Québec
cmarcoux@lacaisse.com

Comment définir le mentorat? Est-ce un droit, un privilège, une nécessité, un simple avantage? À qui doit en incomber la responsabilité? À l'organisation pour laquelle nous travaillons, à nos associations professionnelles ou bien au mentoré lui-même? Autant de questions auxquelles il importe de réfléchir lorsqu'on désire gérer sa carrière... ou aider les membres de son association à mieux la gérer. Pour y répondre, cet article s'attache à définir la notion de mentorat ainsi que les rôles des différents intervenants impliqués dans le processus. Par le biais de l'expérience de l'auteure, liée en particulier à la Special Libraries Association, il porte une attention particulière au rôle des associations professionnelles. En bout de piste, l'auteure propose des réponses aux questions relatives aux véritables répercussions et au parrainage possible du mentorat.

La notion de mentorat a toujours été attirante à mes yeux. Dans les livres et dans les films, le type de relation « maître-artisan » m'a toujours semblé être une relation privilégiée dont les deux parties tirent de grands avantages. C'est la première idée que je me faisais du mentorat. Même si je ne suis pas experte en la matière, il demeure que mon expérience à titre de mentorée et mon implication au sein du Comité de mentorat d'une association professionnelle, la Section de l'Est du Canada de la Special Libraries Association (SLA), m'incitent à vous faire part de mes réflexions sur la question.

des rôles respectifs du mentor et du mentoré, mais aussi celle de l'organisation qui encadre ce genre d'initiatives et qui désire en obtenir des avantages. Parmi les définitions proposées dans le domaine, en voici une particulièrement intéressante :

Mentoring is a relationship between two people in which trust and respect enables problems and difficulties to be discussed in an open and supportive environment. By sharing their experiences, issues and concerns within an open and trusting environment, each mentee is able to develop and grow and so maximise their respective potential. (Whittaker et Cartwright, 2000, p. 184.)

Ce qui diffère souvent dans la façon de comprendre le mentorat, ce ne sont pas tant les définitions que les objectifs vers lesquels doit tendre ce genre d'initiatives. Les objectifs visés peuvent en effet être nombreux : l'évolution dans la vie professionnelle, la gestion de la relève, l'insertion professionnelle ou l'intégration des nouveaux diplômés, la planification de carrière, l'adhésion aux valeurs de l'organisation pour accroître l'implication, le niveau de rétention dans l'organisation, etc. Chacun de ces objectifs influence différemment le rôle des intervenants, le niveau de responsabilité dans le développement de relations mentoriales ainsi que le temps à y consacrer.

A mentoring experiment: whose responsibility? – Thoughts and experiences on mentoring

How should we qualify the mentoring process? Is it a right, a privilege, a necessity or an advantage? On whom should this responsibility fall: the organization for which we work, our professional associations or the mentoree him or herself? There are several questions one needs to answer when one wants to manage his or her career or help the members of his or her association better manage theirs. In order to answer these questions, this article endeavours to define the notion of mentoring and the roles of the various actors. Based on the author's experience, with SLA in particular, the article concentrates on the role of professional associations. Finally, the author proposes answers to questions on the real impact of mentorship and on whom the responsibility falls.

Mentorat : un concept, plusieurs objectifs

La vision du mentorat est relativement semblable chez la plupart des auteurs s'étant penchés sur le sujet : une relation mentorale a lieu entre deux individus qui, dans une ambiance de respect, d'honnêteté et d'ouverture, partagent leurs espoirs et leurs préoccupations d'une part et, de l'autre, leurs conseils et leur expérience. Le mot « mentorat » tire son origine de la mythologie grecque, plus précisément de l'*Odyssée* d'Homère où Mentor, ami d'Ulysse et précepteur de Télémaque, est un guide, un conseiller, une personne sage et expérimentée. Voilà donc le point de départ à partir duquel chacun façonne non seulement sa vision

Si la majorité des professionnels louange ce type d'initiatives, peu d'entre eux désirent vraiment s'y consacrer. Ceux qui consentent à l'aventure constatent rapidement l'ampleur du travail et finissent par abandonner le projet en raison d'un manque de temps ou de proximité. Il est donc très difficile de trouver des mentors dans les réseaux officiels que sont nos associations professionnelles. C'est ce qu'a constaté notamment le Comité du mentorat de la SLA – Section de l'Est du Canada, et c'est ce qui l'a poussé à amorcer une réflexion sur le rôle du Comité et sur le type d'initiatives à mettre en place. Les organisations dans lesquelles travaillent les professionnels de l'information et les bibliothécaires ont également à s'impliquer dans l'avancement de la carrière de ces professionnels, car l'encadrement peut y être plus facile. Nous y reviendrons lorsque nous aborderons le rôle des organisations qui parviennent certaines formes de mentorat.

Plusieurs autres facteurs viennent influencer le mentorat : l'évolution des carrières et des technologies, la mondialisation qui façonne les professions, les changements organisationnels fréquents, le rapport au temps, la notion du changement, etc. De Janaaz, Sullivan et Whiting abondent en ce sens :

In such an environment where change is the norm and continuous knowledge acquisition is critical, the traditional single mentor-protégé model is being replaced by the guidance and assistance of a diverse cadre of mentors. [...]. Given the rapid changes in today's business environment, professionals need a diverse portfolio of mentors.
(De Janaaz, Sullivan et Whiting, 2003, p. 80.)

Par ailleurs, les besoins d'accompagnement du mentoré se modifient. Aujourd'hui, les carrières se caractérisent par la flexibilité, le travail par projets dans différentes organisations et l'importance accordée à l'apprentissage plutôt qu'aux promotions et aux augmentations de salaire (De Janaaz, Sullivan et Whiting, 2003). D'où l'in-

térêt pour le mentoré de connaître plusieurs mentors : la diversité des expériences, des milieux de travail et des phases dans le cheminement de carrière permet à ce dernier de trouver les repères qui lui conviennent. Le monde de l'information est en pleine révolution et notre profession doit suivre ce changement.

Ainsi, les jeunes doivent non seulement avoir l'occasion de rencontrer des gens qui ont de l'expérience, mais aussi tous les professionnels qui vivent des transitions importantes dans leur carrière ou qui assument de nouvelles tâches. Et si le bassin de mentorés est vaste, les mentors disponibles sont peu nombreux. Pour mieux comprendre cette situation et trouver des solutions au problème, revenons aux rôles du mentor et du mentoré.

Rôle du mentor

Les définitions du rôle du mentor ressemblent fréquemment à celles du *coach*. Dans les articles tirés du monde de la gestion des ressources humaines, on établit toutefois une distinction entre les deux rôles : un mentor est une personne qui aide le mentoré à choisir sa route dans son cheminement de carrière alors que le *coach* est celui qui aide le mentoré à développer les habiletés nécessaires à l'atteinte de cet objectif. On décrit souvent le rôle du mentor à partir des cinq étapes classiques du mentorat, soient les défis, les choix, les conséquences, les solutions « créatives » et les conclusions (HR Review, 2005, p. 5).

Ainsi, un mentor est une sorte de stratège qui donne au mentoré une vue d'ensemble de sa carrière et avec qui il peut discuter des problèmes auxquels il fait ou aura à faire face. Il a pour rôle celui du « conteur » partageant ses expériences et donnant des conseils utiles à la prise de décisions. Il peut également être un facilitateur, c'est-à-dire qu'il peut ouvrir des portes au mentoré. Il doit favoriser la réflexion du mentoré au moment où celui-ci doit prendre des décisions stratégiques pour le cheminement de sa carrière. Le dernier aspect de son rôle, mais non le

moindre, est celui de confidant au point de vue professionnel. Cette fonction est la pierre d'assise de toute relation mentor-mentoré : seuls la confiance et le respect entre les deux acteurs permettront à la relation d'être véritablement profitable pour eux.

Il est important de noter qu'un mentor expérimenté n'est pas forcément âgé. Le type d'expérience vécue, l'intensité, la maturité et la diversité des compétences fournissent à une personne les qualités nécessaires pour être bon mentor. C'est la raison pour laquelle il nous faut se montrer ouvert à tous les professionnels que l'on rencontre, écouter leurs témoignages et créer des liens avec les gens qui correspondent à ce que nous sommes, à ce que l'on désire devenir.

Rôle du mentoré

Le rôle du mentoré ne se limite pas à se présenter à son organisation ou à son association professionnelle et à exiger qu'on le jumelle à un mentor; il doit définir lui-même ses besoins face à son apprentissage professionnel. Dans un contexte où le mentoré bénéficie d'un bon encadrement de la part de son organisation, il est de sa responsabilité de se montrer disponible à obtenir du soutien d'une personne expérimentée. Tout au long de notre vie, nous pouvons obtenir de bons conseils pour faciliter certaines transitions, certains passages d'obstacles. À nous de les accueillir et de développer des relations de confiance au sein de notre vie professionnelle.

Puisque le mentorat est une relation privilégiée entre deux individus, il est important de rappeler également qu'à l'instar de toute relation humaine, elle se construit petit à petit et ne peut naître sans une certaine chimie naturelle entre les deux personnes. On ne peut pas toujours forcer la chose. Il faut donc un peu de patience pour arriver à développer une relation de confiance entre mentor et mentoré. Certains professionnels de l'information ont d'ailleurs exprimé des opinions semblables à ce sujet, notamment McDonough :

What made a difference for me was having different kinds of people who served as mentors. These were individuals whose ideas resonated with me. What they said made sense to me personally. They were not necessarily senior people in the organization. They included my employees, my peers, and senior management.

(D. McDonough, in De Janaaz, Sullivan et Whiting, 2003.)

Rappelons enfin que si nous désirons établir un protocole d'entente afin de rendre la relation de mentorat plus formelle ou strictement professionnelle, il est possible d'implanter des normes sur la confidentialité, la durée du partenariat, la logistique des rencontres (fréquence, durée, sujets abordés), les attentes et la possibilité de résilier le partenariat (ce type de protocole est utilisé chez Bell par exemple).

Mentorat et association professionnelle

Pour l'organisation qui parraine ou favorise les relations mentorales, les avantages sont nombreux et assez similaires d'une organisation à l'autre. Qu'il s'agisse d'une entreprise, d'un organisme à but non lucratif ou d'une association professionnelle, on désire dans tous les cas aider le mentoré à mieux réussir sa carrière, à adhérer aux valeurs de l'organisation, à améliorer son implication et à favoriser sa fidélisation (Joiner, Bartram, Garreffa, 2004). Dans le cas plus spécifique d'une association professionnelle, nous pourrions également ajouter que le fait d'avoir des membres qui réussissent leur carrière aide à faire progresser favorablement la profession, à conserver ou améliorer l'image de celle-ci et à assurer la relève.

Plusieurs activités organisées par les associations professionnelles peuvent créer un contexte qui favorise la rencontre entre des mentors et des mentorés potentiels, leur donnant ainsi la possibilité de développer ce type de relation. Encore une fois, il ne faut pas confondre *coaching* et mentorat. Le fait d'aider à créer des réseaux professionnels et des situations

permettant l'échange de connaissances ou le partage du savoir s'apparente au coaching. Lorsqu'une relation véritable s'établit entre deux ou plusieurs personnes, on parle alors de mentorat.

À moins d'avoir mis sur pied un véritable programme de mentorat bénéficiant de nombreux mentors volontaires, il peut s'avérer difficile pour une association de proposer des relations mentorales à plusieurs de ses jeunes membres. Dans notre milieu, les grands centres documentaires peuvent davantage se permettre d'avoir des programmes de mentorat, plus difficiles à implanter au sein des petites structures où nous oeuvrons très fréquemment. Les membres passent souvent d'une organisation à une autre pour acquérir une expérience diversifiée. L'association se doit donc de tisser le plus possible de liens entre toutes les organisations ou les milieux de son réseau associatif pour favoriser l'évolution de ses jeunes membres.

Ceci peut se réaliser en faisant la promotion des milieux de travail intéressants et en donnant une tribune aux jeunes membres, histoire de les aider à se faire connaître. Puisque nos associations sont bien souvent le seul lien entre les diverses organisations où sont susceptibles de travailler les bibliothécaires, il est de leur devoir d'offrir cette forme de visibilité. Selon ma propre expérience, je considère nos associations québécoises assez actives dans ce domaine. Il suffit de se donner la peine d'y porter un peu d'attention et de s'impliquer... À chacun de faire son effort.

Expérience du comité de mentorat de la Section de l'Est du Canada de la SLA

Depuis près de quatre ans maintenant, la Section de l'Est du Canada de la SLA a mis sur pied un Comité de mentorat. L'objectif était de regrouper des mentors et de développer des activités aptes à favoriser l'éclosion de relations mentorales et à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. J'y suis

membre depuis le tout début et mon rôle constituait, au départ, à apporter des idées en tant que jeune professionnelle.

Depuis ce temps, le comité a évolué en fonction de l'expérience acquise. Aujourd'hui, les objectifs de ce comité sont de :

- Contribuer au développement de carrière des nouveaux bibliothécaires et spécialistes de l'information en offrant des conseils à ceux qui ont des besoins spécifiques de planification de carrière;
- Encourager les bibliothécaires débutants à devenir membres de l'Association et d'y participer comme membre;
- Promouvoir le développement des futurs leaders de la Section.

Pour atteindre ces objectifs, les membres du Comité de mentorat ont établi un programme réaliste et défini le niveau de soutien offert aux personnes. Ils planifient des activités propres à les soutenir et en font la promotion. Enfin, ils sont eux-mêmes disponibles en tant que personnes-ressources pour les étudiants en sciences de l'information et les bibliothécaires débutants ou en réorientation de carrière. Parmi les activités mises en place, l'une des plus populaires est l'organisation de rencontres et de tables rondes avec des professionnels qui discutent de leur expérience avec les étudiants des trois universités offrant un programme en bibliothéconomie, soient Montréal, McGill et Dalhousie. On a pu constater que les étudiants apprécient énormément ces rencontres et n'hésitent pas à poser toutes les questions les préoccupant. Les professionnels, de leur côté, sont extrêmement généreux et très francs concernant leurs expériences de travail. En fin de compte, ils apprécient autant que les étudiants les témoignages des autres conférenciers, preuve que les bénéficiaires ne sont pas seulement pour les mentorés.

Au sujet de l'implantation d'activités de mentorat traditionnelles, nous étions tous d'accord sur le fait de ne pas y consacrer tous nos efforts. Pour toutes les raisons énumérées tout au long de cet article (chimie entre les deux personnes, diffi-

culté à trouver des mentors, avantages d'avoir plusieurs mentors plutôt qu'un seul, etc.), nous croyons que nous devons créer des occasions afin que des relations puissent prendre forme tant pour les mentors que pour les mentorés. C'est pourquoi nous préférons organiser des activités comme les tables rondes, des 5 à 7 ou des soupers sur des thèmes préalablement définis. Nous devons aussi permettre aux membres de contacter le comité pour qu'il puisse les aider de façon ponctuelle, par exemple les référer à une personne d'expérience lorsqu'ils manifestent un besoin spécifique.

À qui la responsabilité?

Au départ, je croyais profondément que la plus grande responsabilité dans ce domaine incombait au mentoré. Selon moi, le mentorat est un privilège, un avantage : si le mentoré désire suivre le meilleur cheminement de carrière possible, c'est à lui de faire les efforts nécessaires pour aller chercher des conseils et découvrir des expériences afin d'alimenter sa réflexion, diminuer ses craintes et lui donner le courage d'ouvrir des portes. Toutefois, par mon expérience, mes lectures et mes discussions sur la question, je considère désormais que le mentorat est aussi une nécessité pour bien gérer sa carrière et, surtout, y être heureux. C'est au contact des autres, principalement des gens expérimentés, que nous découvrons nos forces et nos faiblesses, notre volonté réelle, nos limites et les défis que l'on désire relever. Ainsi, les organisations qui bénéficient du fait que leurs professionnels progressent bien dans leur carrière ont le devoir de créer des occasions de rapprocher les jeunes des gens plus expérimentés et de leur proposer, s'il y a lieu, un encadrement.

En fin de compte, pour peu que l'on considère la question sous un angle un peu moins traditionnel, on voit qu'il est possible de se composer une expérience de mentorat si on le désire vraiment. Tout d'abord, il est crucial de créer ses propres chances de réseautage. Lorsqu'on rencontre des gens qui nous inspirent, nous nous devons de poser des questions ou de voir

comment il est possible de travailler ou de collaborer avec eux. Sans entretenir une relation unique de type mentorale, on peut en développer simultanément avec plusieurs personnes et à différents niveaux. De plus, comme le mentorat peut se faire à tout âge selon les expériences vécues, il faut considérer le potentiel de mentor chez tous les professionnels que l'on rencontre. Ce qui veut dire que nous pouvons tous être mentor pour quelqu'un d'autre. À nous de découvrir les richesses que nous avons et de les partager.

J'aimerais terminer par un petit mot pour les mentors. Je disais au tout début qu'il est difficile de trouver des mentors. Or je n'ai jamais rencontré de mentor qui considèrerait donner plus qu'il ne recevait. On pense toujours ne pas avoir assez de temps, mais lorsqu'on vit une expérience de ce genre, on en sort grandi. Comme dans les films, le maître finit toujours par apprendre de l'élève lorsque ce n'est pas l'élève qui surpasse le maître. Les professionnels expérimentés que j'ai rencontrés depuis le début de ma carrière ont tous été très généreux et m'ont prouvé être parmi les plus dynamiques du milieu. Si vous croyez avoir quelque chose à partager et désirez vous-même poursuivre votre évolution comme professionnel, faites-vous connaître et impliquez-vous! Quelqu'un a peut-être besoin de vous.

Bibliographie

2005. « Build an Effective Mentoring Program », *HR Review*, vol. 4, no. 2 (janvier-février), p. 5.
2002. « Mentors (Librarians Who Have Innovative Ideas) », *Library Journal*, vol. 127, no. 5 (mars), p. S27
- Boyd, Stéphanie. 2003. « Les pratiques de mentorat : un outil de développement professionnel pour la relève », *Congrès de l'ASTED 2003*, 8 novembre 2003.
- Butler, Richard. 2004. « Book Review of The Mentoring Manual of Whittaker and Cartwright », *Academy of Management Learning & Education*, vol. 3, no. 1 (mars), pp. 119-121.

Butterfield, John. 2003. « Mentoring a Concept for All Seasons », *New Zealand Management*, vol. 50, no. 9 (octobre), pp. 22-24.

Cuerrier, Christine. *Mentorat et développement professionnel*. [http://www.incontournable.ca/incontournable-article-mentor.pdf]

De Janaaz, Sullivan and Whiting. 2003. « Mentor Networks and Career Success : Lessons for Turbulent Times », *Academy of Management Executive*, vol. 17, no. 4, pp. 78-91.

Joiner, Bartram et Garreffa, La Trobe University, Australia. 2004. « The Effects of Mentoring on Perceived Career Success, Commitment and Turnover Intentions », *The Journal of American Academy of Business*, (septembre), pp. 164-170.

Mentorat Québec. c2002. *Mentorat Québec*. Québec : Mentorat Québec. [http://www.mentoratquebec.org/]

Peer Resources Inc. c2004. *Peer Resources*. Victoria : PSCG Peer Systems Consulting Group Inc. [http://www.mentors.ca/]

Ce qu'ils pensent de nous...

[...] Aussi, pour ce métier faut sûrement avoir de la patience : lorsque les gens ne font que parler et que tu dis sans cesse «chut!» et qu'il ne le font pas, cela demande de la patience.

Olivia, 1^{ère} année du secondaire
.....

Pour être une bonne bibliothécaire, tu dois être polie.

Cynthia, 1^{ère} année du secondaire

Des montagnes rocheuses au Saint-Laurent : l'expérience d'une bibliothécaire albertaine au Québec

Kim Frail

Bibliothécaire au Service aux publics,
Bibliothèque Saint-Jean,
University of Alberta Libraries
kim.frail@ualberta.ca

Chantal St-Louis

Chef de la Section de l'aide à la
recherche, Bibliothèque des Sciences
humaines et sociales, Université Laval
chantal.st-louis@bibl.ulaval.ca

Les visites et les échanges professionnels ne sont pas nombreux entre bibliothécaires étant donné les difficultés qu'ils entraînent. Ces collaborations n'en demeurent pas moins un outil particulièrement enrichissant pour l'évolution des services documentaires offerts au public. L'expérience décrite ici s'est déroulée entre la University of Alberta Libraries et la Bibliothèque de l'Université Laval. Kim Frail, bibliothécaire au Service au public, a fait un court séjour au Québec dans le but de vivre une immersion dans un milieu francophone et d'acquérir des connaissances spécifiques dans certains domaines de la documentation. Elle a été accueillie par Chantal St-Louis, chef de la Section de l'aide à la recherche à la Bibliothèque des sciences humaines et sociales (BSHS) de l'Université Laval.

Analyse documentaire

Il n'y a que très peu de documentation récente au sujet d'échanges ou de visites professionnelles entre bibliothécaires. La plupart des articles parus datent des années 1980 ou du début des années 1990 et concernent des échanges internationaux (une page du site de l'American Library Association (ALA) tient à jour une recension des écrits à ce sujet¹). Un de ces articles, publié en 1994 dans *The Journal of Academic Librarianship* (Kidd et Roughton, 1994), fait état d'un sondage mené en 1992 auprès des directeurs de bibliothèques membres de l'Association of Research Libraries (ARL) ainsi que du personnel ayant effectué un échange professionnel. On y discute des nombreux avantages des stages professionnels internationaux mais aussi des difficultés qui rendent ce type d'expérience si rare. On fait état notamment des problèmes familiaux, financiers, professionnels et organisationnels qui empêchent les bibliothécaires de mener ce type de projet. Un autre article, plus récent, a été publié dans *Legal Reference Services Quarterly* (Burnett et Martino, 2000). Il fait état de visites professionnelles de deux bibliothécaires, une de l'Argentine et une autre des États-Unis, réalisées dans le large cadre d'un programme de jumelage entre leurs universités. On y discute des problèmes qu'elles ont connus, mais aussi des avantages à long terme de cette collaboration qui continue à porter des



Kim et l'équipe de l'Aide à la recherche de la Bibliothèque des sciences humaines et sociales de l'Université Laval :

De gauche à droite :

Première rangée : Judith Blais, Danielle St-Laurent.

Deuxième rangée : Lucie Rompré, Hélène Routhier,

Bernadette Bernard, Céline LeBlanc,

Kim Frail, France Morin

From the Rocky Mountains to the St-Lawrence: The experience of an Albertan librarian in Québec

Because of the difficulties involved, visits and work exchanges among librarians are not common. Nonetheless, this type of cooperation is really an enriching tool for the advancement of the documentation services offered to library users. The experiment described here took place between the University of Alberta Libraries and the Bibliothèque de l'Université Laval. Kim Frail, public services librarian, stayed in Québec for a short while in order to be immersed in a francophone environment and also acquire some specific skills in certain domains of documentation. She was welcomed by Chantal St-Louis, head of Research Assistance at the Bibliothèque des Sciences Humaines et Sociales (BSHS) de l'Université Laval.

fruits longtemps après la fin de l'expérience. Les auteurs offrent aussi des conseils aux professionnels qui voudraient s'engager dans un tel projet.

L'expérience dont il sera question dans ces lignes a ceci de particulier qu'il ne s'agit pas d'un stage international mais plutôt d'une visite professionnelle entre deux collègues d'un même pays. Elle s'est déroulée entre deux bibliothèques universitaires canadiennes, celle de la University of Alberta et celle de l'Université Laval. Elle reste pour l'instant à sens unique, mais il est ardemment souhaité que la réciprocité soit possible. Il s'agit d'une visite professionnelle à caractère linguistique où Kim Frail, bibliothécaire au Service au public, a fait

un court séjour au Québec dans le but de vivre une immersion dans un milieu francophone et d'acquérir des connaissances spécifiques dans les domaines de la documentation en sciences infirmières et en sciences de l'éducation. Elle désirait également élargir son réseau professionnel en établissant des liens avec des collègues qui travaillent en milieu francophone. Elle a été accueillie par Chantal St-Louis, chef de la Section de l'aide à la recherche à la Bibliothèque des sciences humaines et sociales (BSHS) de l'Université Laval.

La Bibliothèque Saint-Jean et les défis de travailler en milieu minoritaire

Kim Frail travaille à la Bibliothèque Saint-Jean (BSJ), qui fait partie du réseau des bibliothèques de la University of Alberta, une institution majoritairement anglophone. Cependant, la BSJ dessert le corps professoral et les étudiants de la Faculté Saint-Jean (FSJ), où la langue d'enseignement et de travail est le français. Le site Web de la FSJ indique que cette institution a été établie « pour répondre aux besoins éducatifs des francophones » de l'Ouest canadien (FSJ). Les étudiants dont la langue maternelle n'est pas le français peuvent aussi étudier à la FSJ, où on accueille « toute personne intéressée à poursuivre des études post secondaires dans un environnement francophone » (FSJ). On y retrouve une vaste gamme de programmes de premier cycle en arts, en gestion des affaires, en éducation et en sciences. On y a par ailleurs implanté, en septembre 2004, un programme bilingue en sciences infirmières. Les étudiants peuvent également y poursuivre des études de deuxième cycle en sciences de l'éducation et en études canadiennes. Le nombre d'inscriptions pour l'année scolaire 2004-2005 est de 539 étudiants, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. Le personnel de la BSJ est composé de deux bibliothécaires professionnelles, d'une bibliothécaire occasionnelle, de cinq techniciens à la documentation et de quatre commis.

Bien que la population étudiante de la FSJ soit relativement modeste, la variété des programmes offerts présente des difficultés importantes pour les bibliothécaires en ce qui concerne le développement des collections et la veille documentaire. Le réseau professionnel à la University of Alberta et dans le reste de l'Ouest canadien est limité : la majorité des collègues travaillent dans des milieux anglophones et ne sont familiers ni avec les ressources documentaires en langue française, ni avec les tendances novatrices qui ont un impact sur la prestation des services documentaires pour les francophones. Puisqu'elle est anglophone, un défi supplémentaire se pose pour Kim Frail : elle doit également maintenir et continuer à développer sa maîtrise d'une langue seconde dans un milieu minoritaire. Même si la langue d'usage à la FSJ est le français, hors des murs de cette institution, tout le travail se déroule en anglais, tant les interactions avec les collègues du campus principal de la University of Alberta Libraries (correspondances, réunions, travail en comité, etc.) que les activités de développement professionnel (sessions de formation, ateliers, congrès, etc.).

La visite à la Bibliothèque de l'Université Laval

L'idée initiale de la visite professionnelle a été proposée par la directrice de la BSJ, Hélène Larouche, à Claude Bonnelly, directeur de la Bibliothèque de l'Université Laval (BUL), afin de connaître son intérêt à accueillir une bibliothécaire dans le cadre d'un stage professionnel. Au départ, le stage avait été planifié pour une période de six semaines dans le but de réaliser un projet commun. Les conditions budgétaires et l'impossibilité de remplacer Kim Frail pendant son absence ont contribué à réduire la durée du stage. Comme le printemps est souvent une période moins achalandée dans les bibliothèques universitaires, le mois de mai 2004 a été retenu pour la visite. Par ailleurs, cela a permis à Kim Frail d'assister au congrès annuel de la Corporation des bibliothé-

caires professionnels du Québec (CBPQ) et de faire la connaissance de bibliothécaires venus de tous les horizons. Comme il s'agissait d'une visite professionnelle et non d'un échange ou d'un programme formel, aucun remplaçant n'a été prévu pour assurer les tâches de Kim à la BSJ. Le congrès compris, la visite professionnelle de Kim Frail a donc été limitée à 18 jours.

Le séjour de Mme Frail à la BUL a été préparé à la lumière des demandes formulées par elle et par la directrice de la BSJ. Elle a été jumelée à Chantal St-Louis, chef de la Section de l'aide à la recherche, qui a planifié certaines rencontres avec des spécialistes en ressources documentaires : Denis Kronström en sciences infirmières, Yolande Taillon en éducation et France Bilodeau en didactique. Elle a ainsi pu discuter des services documentaires liés à ces domaines d'étude (développement des collections, formation documentaire, etc.). Mme St-Louis a également suggéré à Kim Frail de s'inscrire à une formation offerte par la Conférence des recteurs et principaux des universités du Québec (CREPUQ) qui portait sur la formation documentaire et qui se déroulait pendant son passage à Québec. Le premier objectif de la visite de Mme Frail étant de vivre dans un milieu francophone pour parfaire son français, Chantal St-Louis a souhaité que cette dernière ne se limite pas à l'univers de la bibliothéconomie. Avec la collaboration des collègues de la BUL, elles ont pris le temps de converser longuement, de partager des repas, de visiter le Vieux-Québec et même d'entreprendre une escapade dans la région du Bas-Saint-Laurent.

Étant donné la courte durée de la visite, il n'a pas été possible de faire jouer à Kim Frail un rôle pleinement actif dans la vie quotidienne de la BSHS. Elle a dû y occuper un rôle d'observation et de consultation. On lui a toutefois demandé de préparer quelques pages Web afin de mettre en valeur certains ouvrages de références électroniques. Mme Frail étant partie prenante de la réflexion à ce sujet dans les bibliothèques de la University of Alberta, la BUL a ainsi profité de son

expertise. De plus, il est apparu lors des discussions que cette dernière était également impliquée dans le dossier du site Web de la BSJ. Pierre Chicoine, webmestre de la BUL, a voulu la rencontrer afin qu'ils puissent parler ensemble des scénarios envisagés pour la refonte du site, ce qui a permis de confirmer certains éléments de réflexion.

Pour le moment, les avantages de cette expérience se font surtout sentir sur le plan personnel car Mmes Frail et St-Louis sont restées en contact. Du point de vue professionnel, cette visite a élargi l'horizon de Chantal St-Louis puisqu'elle lui a permis compter sur l'expérience d'une collègue en dehors de son milieu professionnel immédiat. Des avantages professionnels plus importants pourraient survenir si la visite se transformait en échange. En effet, pendant la visite de Kim Frail, Chantal St-Louis est demeurée dans son milieu de travail. Il est important de mentionner qu'au moment de la visite de Mme Frail, Chantal St-Louis n'occupait son poste que depuis huit mois et qu'elle était en période d'apprentissage. C'est en partie pour cette raison que la visite professionnelle à la Bibliothèque de la University of Alberta n'a pu être réalisée. Une autre raison à prendre en considération est la nature du travail de Mme St-Louis, qui comporte un aspect important en gestion. L'objectif principal de sa visite en Alberta serait de travailler en immersion dans un milieu anglophone afin d'améliorer sa maîtrise de la langue anglaise. Cependant, puisque la BSJ est une bibliothèque francophone, il sera nécessaire de planifier un projet particulier avec une autre bibliothèque du réseau de la University of Alberta.

Le point de vue de la participante

Même si le rôle de Kim Frail en a été un d'observation et de consultation, elle a eu la chance de participer à certaines activités de la BUL. En discutant avec Mme St-Louis de la gestion du Service d'aide à la recherche à la BUL et de ses liens avec la référence spécialisée, Mme Frail a acquis des connaissances fort utiles dans

l'accomplissement de ses fonctions de responsable des services de référence à la BSJ et de présidente du Comité des services de référence du Réseau des bibliothèques de la University of Alberta. Elle a aussi pu explorer le côté pratique des services de référence en travaillant avec l'équipe de l'Aide à la recherche. De plus, dès que les collègues à la BUL ont découvert qu'elle était en partie responsable du site Web de la BSJ, elle a été invitée à rencontrer les personnes impliquées dans le maintien du site Web de la BUL et à assister à l'une de leurs réunions de planification. Finalement, elle a participé à deux sessions de formation portant sur la formation documentaire : une à la BUL et une autre offerte par la CREPUQ.

Il faut noter qu'il existe des différences importantes entre les deux milieux de travail mentionnés ici, particulièrement sur le plan administratif. La Bibliothèque de l'Université Laval est organisée en deux sites principaux (la BSHS et la Bibliothèque scientifique) et compte 53 bibliothécaires; elle est sous la responsabilité du Vice-rectorat à la recherche. Son équipe de direction, outre le directeur Claude Bonnelly, compte quatre chefs de division. Le réseau de la University of Alberta compte quant à lui 11 bibliothèques (dont la Bibliothèque Saint-Jean) et 56 bibliothécaires. Il est placé sous l'autorité administrative du Learning Services dont le vice-président associé, Ernie Ingles, est aussi le bibliothécaire en chef de l'Université. Karen Adams, directrice du Réseau des bibliothèques, et une équipe de six directeurs associés, assument la gestion des bibliothèques individuelles. L'organisation administrative des bibliothèques de la University of Alberta offre plusieurs points de service à la clientèle. L'ensemble des 11 bibliothèques doit offrir les services traditionnels (référence, prêt entre bibliothèques, etc.) en respectant les normes et les procédures du réseau alors qu'on observe certaines différences quant aux heures d'ouverture, aux sessions de formation et au nombre d'employés.

La comparaison entre ces deux milieux de travail a permis à Kim Frail, dès son retour, d'envisager ses responsabilités

d'une façon nouvelle. Les connaissances acquises par Mme Frail pendant la visite, tant linguistiques que professionnelles, ont eu des retombées directes pour l'équipe de la BSJ. Dans le cadre de réunions d'équipe et de sessions de planification stratégique, cette dernière a partagé avec ses collègues ses découvertes en sciences infirmières, en pédagogie et en formation documentaire. En effet, elle a eu la chance d'assister à une présentation du *Programme de formation documentaire*² produit par Pierre Carrier en collaboration avec les membres du Comité d'animation et de soutien à la formation documentaire (CAFDOC) de la BUL. Elle a ramené avec elle une première version du document, ce qui a été très apprécié par les membres de l'équipe de formation de la BSJ. L'équipe continue à consulter le *Programme* et le site Web de la BUL afin d'améliorer et de développer de nouvelles approches à la formation documentaire.

En plus des retombées directes pour la BSJ, cette visite a permis de revoir certaines pratiques du réseau des bibliothèques de la University of Alberta, notamment au sujet de la prestation des services de référence. Ainsi, à la BUL, une équipe de techniciens offre les services de référence dits « de première ligne ». Les questions de recherche approfondies, qui requièrent des connaissances dans un domaine particulier, sont dirigées vers le conseiller à la documentation spécialisé. Ces derniers disposent donc de plus de temps pour la formation documentaire, le développement des collections et l'« analyse matière » des documents qu'ils acquièrent. Auparavant, dans les bibliothèques de la University of Alberta, les services de références étaient offerts principalement par des bibliothécaires avec l'appui de techniciens et de commis. Lors des compressions budgétaires liées à l'embauche de personnel occasionnel, les responsables des services de référence du réseau des bibliothèques ont dû trouver des solutions afin de conserver la même qualité de service avec moins de personnel. De retour en Alberta, Kim Frail a donc proposé l'approche de Laval au Comité des services de référence. Cette façon de faire a plu aux membres et

certaines bibliothèques ont adopté ce modèle afin de faire face aux réductions des effectifs.

Travailler à plein temps dans une bibliothèque universitaire francophone pendant deux semaines a permis à Kim d'améliorer ses habiletés de communication professionnelle, ce qui n'est pas toujours possible en suivant des programmes d'immersion traditionnels. En plus, elle a eu la possibilité d'échanger des connaissances avec les collègues de la BUL, non seulement dans le cadre des rencontres prévues avec les spécialistes en ressources documentaires, mais aussi pendant des réunions de comités de travail, lors des sessions au sujet de la formation documentaire et par le biais de rencontres informelles. Résultat : elle a établi de nouveaux rapports professionnels avec des collègues qui partagent les mêmes défis en ce qui a trait au développement des collections et à la prestation de services documentaires en langue française.

Le personnel de la BUL, avec qui Kim a été en contact, a été très généreux de son temps, de ses connaissances, de son expérience professionnelle et désireux de partager sa culture. Elle est convaincue d'ailleurs que le paysage, l'art, l'architecture et la gastronomie du Bas St-Laurent ont grandement enrichi l'étendu de son vocabulaire français. Sa taille aussi s'en serait trouvée « enrichie »...

Mme Frail souhaite avoir la chance de rendre la politesse qu'elle a reçue, d'autant plus que la qualité des services en langue française dans les bibliothèques universitaires réside dans un partage des connaissances et des expériences. La mise en réseau est depuis longtemps une activité importante des bibliothèques universitaires au Canada et la BSJ soutiendra toute demande d'accueil d'un bibliothécaire de la BUL à la University of Alberta.

Conclusion et prochaines étapes

Si les circonstances avaient permis une meilleure intégration de Kim Frail au travail à la Bibliothèque de l'Université

Laval et si la visite avait été plus longue, l'expérience aurait été sans doute plus enrichissante pour l'institution hôte. L'inexpérience est en cause : c'était la première fois que la répondante de Laval accueillait une collègue en visite. Cela n'avait pas été fait non plus dans l'histoire récente de l'organisation. La visite de Kim a été planifiée de la même façon que celle des stagiaires alors que Kim est une professionnelle compétente, expérimentée et impliquée dans des dossiers clés au sein de sa propre organisation. Une plus grande connaissance de part et d'autre aurait permis à la BUL de mieux tirer profit de l'expérience de la participante. Ce n'est que vers la fin du séjour de Kim que les collègues de Laval ont pris conscience de ce qu'elle pouvait amener tant pour la mise en valeur des ressources électroniques que pour la réflexion entourant la refonte du site Web de la BUL, qui venait alors de s'enclencher.

Pour Kim et pour la BSJ, les avantages de cette expérience ont été nombreux et immédiats. Cependant, ce genre de visite professionnelle pourrait porter plus de fruits pour les deux institutions si la durée était plus longue, si les visites étaient réciproques, s'il était possible de remplacer les participants pendant leur absence et si leur profil (compétences particulières, responsabilités dans l'organisation, etc.) était mieux connu. De telles visites pourraient être planifiées en demandant aux participants de soumettre leur curriculum vitae ou de remplir une fiche les décrivant (liste des comités où le participant siège, responsabilités, intérêts professionnels, etc.).

Pour prolonger la période de la visite, les deux institutions pourraient augmenter le budget alloué au projet en cherchant des subventions ou des bourses de leur institution ou auprès d'organisations externes comme les associations professionnelles. Cela étant dit, face aux contraintes financières, le budget d'exploitation de plusieurs institutions est souvent consacré au développement des collections et aux salaires des employés, ce qui laisse peu d'argent aux projets spéciaux. Dans ce cas, une visite professionnelle informelle

de courte durée comme celle qui est décrite ici n'est pas à négliger : elle offre l'occasion d'acquérir de nouvelles connaissances et de développer des compétences tout en permettant de rencontrer de nouveaux collègues. Les relations inter-universitaires entre professeurs et chercheurs sont courantes et favorisées par les universités qui y voient des occasions d'élargir leurs champs d'expertise, de mettre en commun les moyens et les connaissances pour faire évoluer la science. Elles sont également essentielles pour les professionnels des bibliothèques.

Notes

1. The American Library Association (ALA), IRRT – International Exchanges Committee. 2005. *International Job Exchange : Bibliography*. Chicago (Illinois) : ALA. [<http://www.ala.org/ala/irrt/irrtcommittees/irrtintlexc/internationaljob.htm>]

2. Carrier, Pierre et al. 2004. *Programme de formation documentaire*. Sainte-Foy : Université Laval, Bibliothèque. [http://www.bibl.ulaval.ca/adele/formation_sciences_humaines.pdf] (version sciences humaines) et [http://www.bibl.ulaval.ca/adele/formation_sciences.pdf] (version sciences)

Bibliographie

Burnett, Anne et Laura Martino. 2000. « The Adventures of Two Librarians in Buenos Aires, Argentina, and Athens, Georgia, U.S.A. », *Legal Reference Services Quarterly*, vol. 18, no 3, pp. 3-13.

La Faculté Saint-Jean (FSJ). *Les informations aux parents et aux conseillers*. Edmonton (Alberta) : University of Alberta. [<http://www.fsj.ualberta.ca/contenu.asp Niveau2ID=39>]

Kidd, Tony et Karen Roughton. 1994. « International Staff Exchanges for Academic Libraries », *The Journal of Academic Librarianship*, vol. 20 (nov.), pp. 295-299.

Un emploi sur mesure au cœur de la Capitale

Éric Therrien

Responsable du service au public adulte, Bibliothèque Gabrielle-Roy, Institut Canadien de Québec
etherrien@icqbdq.qc.ca

Récemment diplômé, l'auteur travaille depuis un an à la bibliothèque Gabrielle-Roy à Québec. Il y occupe le poste de responsable du service au public adulte. Dans cet article, il témoigne de son expérience de travail, dresse un portrait de la bibliothèque Gabrielle-Roy et nous fait part de ses impressions concernant la profession de bibliothécaire.

On nous apprend, dès notre plus jeune âge, que le dur labeur est toujours récompensé et que le pire des vices est celui de la paresse. En vieillissant, on s'aperçoit que la principale récompense d'un travail mené à terme, fait avec assiduité et rigueur, réside en soi-même et que l'obtention d'un emploi n'est pas une fin en soi, mais le moyen de mettre en pratique et de développer ses connaissances pour essayer de s'accomplir comme individu.

Plus importante que le simple fait d'obtenir un emploi est la possibilité de travailler dans un milieu stimulant, où notre potentiel est valorisé et développé. En tant que nouveau diplômé de l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI), j'ai le privilège d'exercer ma profession dans un tel contexte. Depuis un an déjà, j'agis à titre de responsable du service au public adulte à la bibliothèque Gabrielle-Roy, située à Québec.

Le hasard fait bien les choses

Grâce, en partie, au programme Jeunesse Canada au travail, j'ai été embauché successivement à l'été 2002 et à l'été 2003 comme bibliothécaire contractuel à la bibliothèque Gabrielle-Roy afin, dans un premier temps, de créer une base de données répertoriant l'ensemble des ressources documentaires de la région de Québec et d'élaborer, dans un deuxième temps, une politique de développement des collections multilingues. Ce premier contact avec le milieu des bibliothèques fut très enrichissant, et si cette expérience de terrain m'a permis de tirer meilleur profit des connaissances qui m'ont été enseignées par

la suite, elle a surtout consolidé mon désir de travailler dans ce domaine. Ensuite, les choses ont déboulé : l'année suivante, le poste de responsable du service au public adulte s'est libéré, j'ai saisi l'occasion. Je possédais des atouts déterminants pour obtenir ce poste en milieu municipal : une formation en littérature et une expérience d'un an de gestion du personnel dans le milieu aéroportuaire.

Ce poste cadre implique la responsabilité d'une équipe de travail d'une quinzaine de personnes, de l'organisation, de la mise en valeur et de l'élagage des collections de livres destinées aux adultes et aux adolescents, de même que le mandat de développer les services et les activités pour ces publics tout en s'assurant de leur qualité.

L'Institut Canadien de Québec et la bibliothèque Gabrielle-Roy

Comme premier emploi dans le milieu des bibliothèques, je ne pouvais guère espérer mieux : œuvrer au sein d'une organisation, l'Institut Canadien de Québec, porteuse d'une tradition riche de plus de 150 ans et d'une bibliothèque reconnue comme un modèle, tant pour ses services innovateurs, son architecture que pour la qualité de ses collections. L'Institut Canadien de Québec est l'organisme sans but lucratif qui a le mandat, conféré par la Ville, d'administrer la majorité des bibliothèques du réseau de la nouvelle ville de Québec, dont la bibliothèque Gabrielle-Roy. Jouissant d'une forte réputation auprès des citoyens et citoyennes, cet organisme a, depuis ses débuts en 1848, travaillé afin de faire rayonner la langue française dans la Capitale. Depuis l'ouverture au public de ses salles de lec-

A made-to-measure job right in the middle of the capital

A recent graduate, the author has been working for a year at the Gabrielle-Roy library in Québec city as the person in charge of adult public services. In this article, he talks about his work experience, paints a portrait of the Gabrielle-Roy library and shares his impressions about the librarian profession.

ture en 1897 à son rôle de gestionnaire du réseau des bibliothèques de Québec vers la fin des années 70, il n'a cessé d'être un acteur majeur dans la démocratisation de l'accès à l'information et la diffusion de la culture dans la région. La construction de la bibliothèque Gabrielle-Roy fut sans conteste un élément crucial de son histoire.

Érigée en 1983 au cœur du quartier Saint-Roch, alors reconnu pour ses endroits peu fréquentables et la pauvreté qui y sévissait, la bibliothèque Gabrielle-Roy se dresse aujourd'hui dans un des quartiers les plus en vogue de Québec. Néanmoins, elle assume toujours aussi bien son rôle social en contribuant à l'intégration sociale de différents groupes du quartier : elle facilite par exemple l'accès aux services pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou celles résidant temporairement dans les maisons de transition et elle offre des activités et des ressources pour les nouveaux arrivants. Bien qu'ayant subi une transformation extrême, le quartier Saint-Roch est toujours considéré comme un milieu défavorisé. C'est pourquoi l'implication de la bibliothèque dans sa communauté est si capitale.

Pour répondre aux besoins de sa clientèle, la bibliothèque Gabrielle-Roy dispose de 210 000 documents. La principale force de ses collections réside dans leur diversité et leur originalité. L'Arthothèque, une collection d'œuvres d'art de location qui compte près de 1000 estampes originales et quelque 500 reproductions de grands maîtres, s'inscrit ainsi dans un processus de démocratisation des arts visuels. À ce chapitre, la bibliothèque peut aussi tableer sur une importante collection spécialisée en arts visuels déposée de façon continue par l'Université Laval. De plus, la bibliothèque possède la plus importante collection de bandes dessinées de la région : 16 000 documents, dont un fonds de référence regroupant périodiques, ouvrages spécialisés dans le domaine et albums rares. Étant donné l'engouement de la population pour l'apprentissage des langues, la bibliothèque dispose en outre d'une collection multilingue en plus de livres cassettes et de cédéroms destinés à l'apprentissage d'une quarantaine de langues. Enfin, soulignons la collection de livres

rare, mise à la disposition du public de façon contrôlée, la Cartothèque, les 1 500 livres parlants, les quelque 1000 livres imprimés en gros caractères et les milliers de disques compacts et de vidéocassettes.

Certains services spécialisés tels que le prêt de baladeurs, les îlots de visionnement de films intégrés au mobilier et les laboratoires de langue, jouissent de la faveur des usagers. De surcroît, des centaines d'activités d'animation sont organisées chaque année pour stimuler le développement d'habitudes culturelles chez les citoyens. Mentionnons, entre autres activités, les rencontres d'auteurs, les conférences thématiques, les ateliers de conversation en langue française pour les nouveaux arrivants, les rendez-vous de la bande dessinée, la panoplie d'expositions¹ et le club de lecture pour adolescents.

Ces multiples activités font de la bibliothèque Gabrielle-Roy un lieu important d'échanges et de manifestations culturelles. Résolument ancrée dans la communauté, elle peut se targuer d'être un des incitateurs majeurs de la revitalisation du quartier Saint-Roch.

Un quotidien loin de la routine

Étant un nouveau diplômé, il va sans dire que les premiers mois furent déterminants lors de mon arrivée en poste. Travailler en bibliothèque publique exige d'abord une grande polyvalence : oscillant entre le gestionnaire, l'animateur, le comptable et l'informaticien, le bibliothécaire doit faire montre d'une flexibilité constante. Force est de constater, par ailleurs, que la gestion de personnel ne s'apprend qu'en partie sur les bancs d'école, et que c'est avant tout l'expérience qui aide les individus à devenir de meilleurs gestionnaires. Plus nous faisons face à diverses situations, mieux nous sommes préparés lorsqu'une situation similaire se présente à nouveau. À la souche du bon gestionnaire se trouvent également des qualités humaines telles que le respect, l'équité et la maîtrise de soi. Or, les formations d'appoint de nature pratique ou le mentorat offert par les firmes de consultants s'avèrent tout indiqués pour le nouveau

diplômé qui se trouve pour la première fois dans une situation de gestion. Il peut ainsi partager son expérience avec d'autres gestionnaires et trouver des réponses concrètes aux problèmes quotidiens.

En ce qui me concerne, les tâches liées à la gestion du personnel occupent une partie importante de mon quotidien. Bien qu'il soit difficile de quantifier précisément cette portion, on peut sans doute affirmer qu'elle représente près de la moitié de ma charge de travail. Confection des horaires, planification des remplacements, recrutement, formation et rencontre du personnel, gestion des feuilles de temps, supervision et coordination des effectifs constituent les diverses facettes inhérentes à la gestion d'une équipe de travail.

Qui dit service offert dit normes, procédures et politiques. Par conséquent, il me faut actualiser et concevoir ces outils de gestion qui permettent aussi bien aux employés qu'au gestionnaire de fonctionner à l'intérieur d'un cadre prévisible et documenté. Ces procédures s'avéreront d'autant plus efficaces si elles sont le fruit d'un travail exécuté dans un esprit de consultation. Il m'appartient en outre de rendre compte de l'activité du service, soit par la rédaction de rapports, soit au fil des rencontres avec ma supérieure hiérarchique.

Le développement, la gestion et la mise en valeur des collections de prêts forment un autre pan considérable de mon travail. Annuellement, je suis appelé à faire l'élagage des ouvrages de fiction dans 14 bibliothèques du réseau (à titre d'exemple, nous avons élagué en 2004 plus de 25 000 documents). Étant aussi responsable de l'Arthothèque, je forme une fois l'an un comité qui a le mandat de développer la collection en acquérant des œuvres d'art soumises par des artistes professionnels. Ce comité est formé du responsable de la collection, du directeur des collections, d'un spécialiste en arts visuels et d'un usager, choisi parmi les emprunteurs les plus actifs. Éclairé par l'avis du spécialiste, les membres sélectionnent les œuvres de façon consensuelle. Les usagers, ainsi représentés à l'intérieur du comité, peuvent donc participer à leur façon au processus d'acquisition des œuvres d'art.

Pour favoriser un meilleur accès aux collections, il est important de s'assurer que celles-ci soient organisées de façon cohérente et efficace. À cet effet, j'ai eu à réorganiser certaines collections pour en augmenter la visibilité. Ainsi, un secteur de la bibliothèque a été aménagé pour les adolescents dans le but de répondre de façon plus adéquate à leurs besoins. L'expérience nous démontrait que la transition se faisait difficilement entre le secteur des enfants, qui accueille les moins de 12 ans, et le secteur des adultes. La collection de bandes dessinées y est désormais localisée aux côtés de la section des romans pour adolescents, documents auparavant intégrés aux romans adultes. Cet espace étant situé à proximité du comptoir d'aide, une zone de l'étage qui génère de bruit, le personnel est plus à même d'exercer une supervision et de tolérer un certain niveau sonore. Ce lieu accueille également des activités pour la clientèle adolescente, souvent négligée, qui peut ainsi profiter pleinement des ressources qui lui sont offertes et assouvir sa soif de curiosité.

Plus qu'un dépôt de documents, la bibliothèque doit agir en tant que médiateur entre le citoyen et la culture. À cet effet, il est primordial d'habiter le lieu et d'organiser des activités d'animation. Au quotidien, cette partie extrêmement stimulante de mon travail revêt différentes formes : animation de visites de la bibliothèque, entrevue avec un auteur invité, accueil d'un conférencier, planification matérielle des événements ou stratégies promotionnelles pour attirer la clientèle. En somme, je dois m'assurer du bon déroulement des activités initiées par le service et les mener à bon port.

Le travail de bibliothécaire est fort valorisant et, si le but de celui-ci est de favoriser et de démocratiser l'accès à l'information, on peut dire que le bibliothécaire participe activement, à plus grande échelle, au développement de la société. Il aide les individus à s'y épanouir, à apprendre et à évoluer. La connaissance est la meilleure arme contre l'intolérance et le fanatisme. Nous œuvrons pour un monde meilleur et cette lourde responsabilité qui nous échoit ne doit jamais nous échapper. Fort malheureusement, à mon humble avis, la profession n'est pas rutilante de santé et plusieurs défis se posent pour l'avenir.

Les enjeux de la profession

Bien que fraîchement débarqué dans le milieu des bibliothèques, je vois déjà se profiler devant mes yeux naïfs des enjeux importants de la profession. Tout d'abord, nous savons que le nombre de bibliothécaires dans le milieu des bibliothèques publiques et scolaires au Québec est dérisoire et que nos homologues ontariens sont trois fois plus nombreux que nous² dans le milieu municipal (je vous épargne ici une comparaison avec les pays scandinaves). Comment pouvons-nous influencer des décisions qui nous concernent, prises en haute instance, si nous sommes si peu nombreux et si divisés? Car les organisations dans le domaine sont nombreuses, mais aucune ne peut prétendre parler au nom de tous. À l'instar des autres professionnels, il nous faut nous organiser, rassembler nos forces pour nous faire entendre. Les activités de lobbying sont essentielles à notre survie et à la reconnaissance à laquelle il nous faut accéder. Nous avons vu que des actions comme celles entreprises par la Coalition en faveur des bibliothèques scolaires peuvent sensibiliser l'opinion publique et faire bouger les choses. Avons-nous vraiment le loisir de disséminer les acteurs du milieu aux quatre vents? Heureusement, le mal est sans doute moindre puisque la question intéresse la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec et que nous voyons poindre à l'horizon la possibilité d'un rapprochement interassociatif³.

Si, toutefois, le nœud du problème ne résidait que dans le nombre, il eût été plus aisé de le résoudre; mais il se love aussi dans la reconnaissance attribuée aux bibliothécaires. Même s'il existe à coup sûr un lien causal entre la reconnaissance accordée à un groupe et le nombre d'individus qu'il compte, il n'en demeure pas moins qu'il nous faut davantage travailler le côté qualitatif de la profession. Sur les tribunes, dans les médias, pourquoi l'avis du bibliothécaire n'a pas la cote? Parce que le bibliothécaire n'est plus l'érudit qu'il était au temps de notre ancêtre Zénodote d'Éphèse ou parce qu'il ne prend tout simplement pas la place qui lui revient? Le rôle qu'il pourrait jouer dans la société est

considérable et on le sent effacé, trop souvent absent de la place publique pour promouvoir la lecture et l'importance des bibliothèques. Des initiatives comme la Semaine des bibliothèques publiques amènent des bénéfices pour la profession tout en nous permettant de prendre la parole. Chacun a le devoir de scander haut et fort que les bibliothécaires ne sont pas morts!

Un vent d'optimisme

Le fait est indéniable : il y a de la place pour les nouveaux diplômés sur le marché du travail. Avec les départs massifs à la retraite qui se poursuivent, nous traversons une période favorable à l'emploi, tous domaines confondus. À Québec, par exemple, la grande quantité de bibliothèques gouvernementales et d'institutions d'enseignement fait en sorte que le nombre d'emplois dans le domaine est impressionnant tandis que les candidats se font plutôt rares.

Si les défis à venir pour un jeune diplômé sont considérables, il n'en est pas moins stimulant de les envisager avec confiance, optimisme et dynamisme. Après tout, la relève est porteuse de changement. Il revient à chacun de nous de prendre sa place et de redorer le blason de la profession, de porter les bibliothèques au sommet des habitudes culturelles des citoyens québécois et des les y maintenir afin qu'elles jouent pleinement leur rôle de gardiennes de la démocratie et de la liberté.

Notes

1. Un centre d'exposition confère à la bibliothèque Gabrielle-Roy le statut d'institution muséale.
2. Au Québec, on ne compte que 312 bibliothécaires professionnels dans le milieu des bibliothèques publiques alors qu'en Ontario, ce nombre est supérieur à 1000.
3. Dans *Corpo Clip* (no 160, août à oct. 2004), le président de la CBPQ, Benoît Ferland, manifestait cette volonté « d'initier des rapprochements avec les autres associations ».

entrevue... entrevue... entrevue... entrevue... entrevue... en ... avec **Élisabeth Lavigueur**

Audrey Attia
audattia@yahoo.ca

Élisabeth Lavigueur est bibliothécaire et présidente d'Infocycle Inc., entreprise spécialisée dans la recherche d'information stratégique, l'élaboration d'architectures d'information et la réalisation d'études de besoin et de faisabilité en gestion de l'information.

A. Attia : Pourquoi avoir choisi le métier de bibliothécaire ?

Élisabeth Lavigueur : J'ai toujours adoré la lecture. Ma famille possédait près de 10 000 livres : j'étais donc bien entourée! C'est aussi une question de tempérament : j'aime classer, organiser, hiérarchiser. Sans limiter le métier à cela, je crois que ces dispositions ont influencé mon choix.

Quelle est votre formation initiale?

J'ai une maîtrise en biologie, une spécialisation en paléontologie et un diplôme en sciences de l'information du Conservatoire des arts et métiers en France. J'ai fait mon stage au Centre de biomédecine de l'Université Laval sur la création d'une base de données en zootechnique expérimentale. Mon premier emploi, un poste de chercheur, a suivi ce stage.

Racontez-nous votre carrière.

J'ai d'abord dirigé plusieurs centres d'information spécialisés : celui du Centre international de recherche sur le bilinguisme, que j'ai créé, et celui de COGEMA, une compagnie d'exploration minière. En 1985, je me suis mise à mon compte pour la réalisation d'un thésaurus chez ViaRail. Le bouche-à-oreille a fait le reste! J'ai travaillé 10 ans pour le privé et le public, partageant mes mandats entre l'implantation de centres de documentation et la gestion de documents administratifs.

En 1997, un partenariat avec Inno-Centre, organisme spécialisé dans le démarrage d'entreprises de haute technologie, m'a fait découvrir le monde des affaires, le marketing et la veille concurrentielle, encore peu connue au Québec. Cela m'a décidé à créer mon entreprise, Infocycle, en 1999. L'un des côtés intéressants de cette démarche a été l'offre de formation : ma clientèle en redemandait et j'y ai pris goût. C'est un excellent moyen de se tenir à jour.

Considérez-vous qu'il soit important de s'impliquer dans le milieu?

Oui, beaucoup. J'ai été membre notamment de la CBPQ (je le suis encore), de l'Association for Information Management (ARMA), de l'Association des archivistes du Québec (AAQ) et je fréquente les congrès. En tant qu'entrepreneur, on se sent toujours seul, en marge, car nos préoccupations sont différentes. Mais ça change : il y a de plus en plus de bibliothécaires entrepreneurs. À l'époque, nous étions deux : Monique Dumont et moi. J'aimerais d'ailleurs qu'une association des travailleurs

autonomes ou des micro-entreprises en sciences de l'information voie le jour. Aujourd'hui, je m'implique davantage dans les réseaux d'affaires car j'y trouve la plupart de mes clients. Cependant, je m'engage au quotidien pour faire reconnaître les compétences des professionnels de l'information. Dans le milieu privé, beaucoup d'emplois sont créés en gestion de contenu et des connaissances mais le problème est qu'on ne voit pas les bibliothécaires dans ces fonctions. Le rôle qu'ils pourraient jouer dans ces projets est trop souvent pris par d'autres, informaticiens, techniciens, « spécialistes de contenus », des gens qui n'ont souvent aucune aptitude en gestion de l'information. C'est pourtant là que devraient se placer les nouveaux diplômés en gestion de l'information.

Quels défis souhaitez-vous relever?

Tout en gardant mon intégrité de professionnelle de l'information, je cherche à m'adapter aux nouvelles formes de communication et d'apprentissage de ma clientèle. On ne peut plus faire passer les principes de classification, de catalogage et de langage contrôlé comme avant, même s'ils sont toujours adéquats. Mon défi est d'innover dans la façon de les présenter.

Avez-vous des modèles de qui vous vous inspirez?

J'ai un gourou : Mary Ellen Bates, américaine, bibliothécaire à son compte depuis 20 ans dans le monde des affaires. Son livre, *Building and Running a Successful Research Business: A Guide for the Independent Information Professional*, est très inspirant.

Qu'aimeriez-vous changer dans le milieu?

Bien que le partenariat soit important dans le milieu, je constate que nous travaillons encore trop en silos alors que notre discipline est fondamentalement transversale. On gagnerait à dépasser la simple compétition et à s'allier à d'autres professionnels : informaticiens, spécialistes des communications, vendeurs de logiciels, etc. Dans le domaine privé, ces derniers passent en premier, par la grande porte, avec de gros budgets. On ne m'appelle qu'après, quand l'expérience est un échec. Il y aurait là quelque chose à faire. Mais ça ne sera pas facile : le silo, c'est aussi dans l'autre sens. C'est tout un défi pour la profession.

Quel(s) conseil(s) donneriez-vous à des jeunes qui commencent?

D'abord, être très présent dans les réseaux... et réseauter soi-même! Pour entrer dans le monde des affaires, il faut participer aux grands événements, oser sortir de son milieu. J'obtiens la majorité de mes contrats par l'entremise de ces réseaux. Par ailleurs, l'autoformation est incontournable : il faut se tenir informé des innovations dans notre domaine. Je réserve au moins trois heures à la recherche et au développement chaque semaine; cela représente un gros investissement en temps, mais je n'ai pas le choix. C'est essentiel dans ma carrière. Dernier conseil : sachez vous entourer! D'un mentor par exemple, car il n'y a rien de tel que l'expérience des autres pour apprendre.

trevue... entrevue... entrevue... entrevue... entrevue... entr ... avec Florian Dubois

Geneviève Gamache-Vaillancourt

genevieve.gamache-vaillancourt@polymtl.ca

Florian Dubois est à la retraite.

G. Gamache-Vaillancourt : Pourquoi avoir choisi le métier de bibliothécaire?

Florian Dubois : Dès l'âge de 19 ans, j'ai su que je voulais être bibliothécaire. Une visite chez l'orienteur m'a fait réaliser que je devais faire carrière dans le domaine culturel ou communautaire. Aussi, lorsque j'ai choisi la bibliothéconomie, je ne connaissais pas de bibliothécaire. C'est donc l'amour de la lecture et du service à la clientèle qui a motivé ma décision.

Quelle est votre formation initiale?

Après mon cours classique, j'ai complété un baccalauréat en bibliothéconomie à l'École de bibliothéconomie de l'Université de Montréal. Suite à ces études, terminées en 1966, j'ai travaillé pendant trois ans en bibliothéconomie avant d'aller faire ma maîtrise à l'Université d'Ottawa. Certains de mes confrères et moi-même avons pris cette décision car nous ne nous sentions pas bien outillés et nous désirions poursuivre nos études dans la même voie. En plus, j'ai toujours suivi des formations tout au long de ma carrière, données soit par des associations professionnelles, soit en milieu de travail. Une des meilleures formations à laquelle j'ai assisté portait sur la gestion du personnel. Ce que j'y ai appris concernant l'équité d'un gestionnaire à l'égard de l'ensemble de ses employés m'a été utile tout au long de ma carrière, car cela m'a permis de réaliser qu'il est important d'adapter le traitement que l'on accorde à ses employés en fonction de leur attitude afin que ceux qui agissent correctement ne soient pas lésés.

Lorsque vous avez commencé à travailler, quelles étaient vos aspirations?

Au début, je voulais démontrer qu'un bibliothécaire, c'est quelqu'un de bien, d'utile, qui peut aider les gens. Je voulais être bon et me faire une place au sein de la profession. L'atmosphère était très stimulante, car les collègues étaient motivés et enthousiastes.

Racontez-moi votre carrière.

Au cours des trois premières années de ma carrière, soit de 1966 à 1969, j'ai occupé divers postes à la Bibliothèque centrale de Montréal. J'ai notamment travaillé au département du catalogue, à la salle Gagnon et à la Cinémathèque, qui faisait, à l'époque, partie de la Centrale. À cette époque, je gagnais 100\$ par semaine. Ça vous donne une idée de mon âge (*rires*)...

Après avoir connu ces expériences variées et enrichissantes, j'ai enseigné les techniques de la documentation pendant six ans au Collège de Maisonneuve. J'y ai donné tous les cours et j'ai été responsable des stages, ce qui m'a permis de me bâtir un excel-

lent réseau de contacts et d'acquérir une grande connaissance des différents types de bibliothèques. Ce passage au collège m'a fait réaliser que je m'impliquais plus dans le milieu des bibliothèques que dans celui de l'enseignement. En fait, j'étais particulièrement attiré par les bibliothèques publiques. Suite à ce constat, je suis donc revenu à mes premières amours en acceptant le poste de directeur de la Bibliothèque de Boucherville. J'y suis resté pendant 20 ans. En parallèle, j'ai participé à la fondation de l'Association des bibliothèques publiques de Montérégie et à celle de l'Association des bibliothèques publiques du Québec. J'ai été membre du comité à tous les deux ans. Enfin, j'ai été directeur de la Bibliothèque de Saint-Laurent pendant huit ans. Au cours des trois dernières années de mon mandat, j'étais directeur adjoint aux loisirs et à la culture, ainsi, je couvrais tout le volet culturel et patrimonial.

Diriez-vous que certains événements ont été déterminants pour vous?

Je pense que l'événement professionnel le plus marquant de ma carrière a sans doute été le bain de formation estival dans lequel j'ai trempé de 1968 à 1972 à La Pocatière. À l'époque, mes collègues et moi-même nous retrouvions dans ce lieu de villégiature pour une période de trois semaines au cours desquelles nous donnions des cours aux techniciens en documentation et aux commis provenant de partout au Québec. Ce type de formation, destinée à des adultes motivés, était enrichissant autant pour les formateurs que pour les étudiants.

Considérez-vous qu'il soit important de s'impliquer dans le milieu associatif?

Absolument! En fait, je serais bien mal placé pour répondre non à cette question. En 39 ans de carrière dans le domaine de la bibliothéconomie, j'ai été impliqué dans pas moins de 43 comités au sein de plusieurs organismes dont la CBPQ, BPQ, SDM, BPIM et SPST, pour ne nommer que ceux-là. À la fin de ma carrière, je me suis impliqué davantage dans le milieu du livre. Selon moi, il est essentiel de s'impliquer : dans les comités, en plus de faire avancer les choses, on s'enrichit au contact des gens.

Avez-vous développé certaines stratégies vous permettant de mieux gérer votre carrière?

Je dirais que ma stratégie a été d'établir de nombreux contacts avec mes collègues provenant de tous les milieux et de toutes les régions. J'ai toujours eu un immense respect pour eux. Pour moi, les collègues, c'est sacré, et je considère que l'esprit d'entraide constitue un aspect très important de la vie professionnelle. Pour cette raison, je n'ai d'ailleurs jamais refusé une invitation ou une occasion de m'impliquer au sein des associations, des congrès ou des autres activités professionnelles.

Quel(s) conseil(s) donneriez-vous à quelqu'un qui commence dans le métier?

Ne jamais oublier l'amour initial de la profession qui l'a mené vers cette carrière.

evue... entrevue... entrevue... entrevue... entrevue... entrevue...

... avec Benoît Ferland

Olivia Marleau
omarleau@hotmail.com

Benoît Ferland est directeur du traitement documentaire et des approvisionnements et directeur de l'informatique et du développement technologique chez Services documentaires multimédia (SDM). Il est également chargé de cours à l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI) en plus d'être président de la CBPQ.

O. Marleau : Pourquoi avoir choisi le métier de bibliothécaire?

Benoît Ferland : Je dois répondre assez peu originalement que c'est la passion des livres, transmise par mon père, qui m'a conduit en bibliothéconomie.

Quelle est votre formation initiale?

J'ai commencé par un Diplôme d'études collégiales en techniques de la documentation. Il a été la plate-forme de ma carrière et m'a permis d'accumuler de l'expérience et j'ai pu également payer mes études universitaires. Ces dernières consistent en un certificat en gestion des documents administratifs (UQAM), un majeur en histoire et une maîtrise en bibliothéconomie (Université de Montréal), plus un Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en administration publique en cours (ENAP). J'ai suivi quelques cours de formation continue à la CBPQ, à l'ASTED et à l'EBSI, de même que des cours en informatique (HTML, SQL, etc.) dans différentes institutions d'enseignement.

Racontez-moi votre carrière.

Je suis passé par à peu près tous les corps d'emploi dans notre domaine. J'ai d'abord fait mes premières armes en tant que commis et technicien en documentation à la bibliothèque du Cégep de Maisonneuve. Puis, je suis allé travailler en région à Sept-Îles, comme responsable des services techniques au CRSBP-Côte-Nord (BCP à l'époque). Je suis revenu dans la région métropolitaine quelques années plus tard, toujours comme responsable des services techniques, à la Bibliothèque municipale de Boucherville. Là, on m'a donné la chance de poursuivre mes études tout en travaillant. Ce fut une période épuisante, mais très enrichissante. Après l'obtention de ma maîtrise en bibliothéconomie, je me suis exilé de nouveau pour aller travailler en Ontario en tant que directeur général de la Bibliothèque publique de Hawkesbury. Après quelques années, cette municipalité a choisi de me confier, en plus de la bibliothèque, la direction de l'ensemble du service Loisirs-Culture. Finalement, je suis revenu dans la région métropolitaine, chez SDM, en tant que directeur du traitement documentaire et des approvisionnements, où je peux combiner mes anciennes amours (le traitement documentaire) et une nouvelle passion : la gestion. On m'a également confié, deux ans plus tard, la direction de l'informatique et du développement technologique. Fait à noter, au même moment où j'entamais ma carrière ontarienne, je débutais celle de chargé de cours à l'EBSI. Je

voyageais donc chaque semaine pour venir donner mon cours. J'ai d'ailleurs donné plusieurs cours de formation continue au cours des dernières années. Détail amusant, j'ai également été chroniqueur littéraire à Radio-Canada FM (Ontario) pendant près de deux ans.

Qu'est-ce qui a guidé votre carrière?

La passion, la raison et un peu de hasard. J'ai postulé pour les emplois qui m'intéressaient et j'ai eu la chance d'obtenir certains postes qui m'ont conduit vers d'autres expériences me conduisant elles-mêmes vers d'autres postes.

Certains événements ont-ils été déterminants dans votre carrière?

Tout à fait. J'ai rencontré des mentors qui m'ont en quelque sorte inspiré. Il s'agit de gens très impliqués dans notre milieu. En outre, d'aller travailler hors des grands centres afin d'acquérir de l'expérience constitue également un événement déterminant.

Est-ce important de s'impliquer dans le milieu?

Sans aucun doute. J'ai moi-même siégé à la CBPQ, à l'ASTED, à l'Ontario Library Association (OLA) et chez SDM. Les associations rendent de précieux services à leurs membres. En retour, il faut également que les membres contribuent eux-mêmes à leur développement par leur participation active. D'un point de vue professionnel, cette participation, même si elle est parfois exigeante, permet de se tenir à jour dans notre domaine et de développer un réseau de contacts.

Quels défis souhaitez-vous relever en ce moment?

Mes défis actuels sont de trois ordres : (1) Du point de vue académique, j'entends compléter mon DESS en administration publique à l'ENAP et continuer à pouvoir apporter ma contribution en donnant des cours à l'EBSI; (2) Du point de vue professionnel, je souhaite que mon organisation, SDM, continue de se développer afin d'assumer pleinement son rôle de principale agence bibliographique québécoise; (3) Du point de vue associatif, je désire profiter de mon passage à la présidence de la CBPQ pour réamorcer le dossier du rapprochement des associations québécoises dans notre domaine.

Qu'aimeriez-vous changer dans le milieu?

Les attitudes défaitistes ou misérabilistes. Il faut abdiquer moins facilement lorsque les décideurs parlent de coupures dans le domaine des bibliothèques. Les bibliothèques doivent demeurer ouvertes aux changements, mais résister face à ceux qui constituent des reculs.

Quels conseils donneriez-vous à un débutant?

Tout en se tenant à jour, il faut que les débutants profitent de l'occasion qui leur est donnée de travailler avec des gens d'expérience afin de bénéficier d'un transfert de connaissances. D'autant plus que selon l'actuel contexte démographique, les collègues plus âgés partiront de plus en plus massivement à la retraite dans quelques années. En outre, les finissants ne devraient pas hésiter à postuler pour des emplois en région. Ces milieux sont souvent fort dynamiques et formateurs.

Roman@lire : une base de données de romans en français

Maryse Gagnon

Bibliothécaire, Bibliothèque nationale
du Québec

maryse.gagnon@bnquebec.ca

La classification des œuvres de fiction ainsi que leur classement sur les rayons permet un nombre limité de méthodes de repérage. Afin de diversifier les modes de repérage, la Bibliothèque nationale du Québec (BNQ) a développé une base de données de romans de langue française qui rend accessible aux lecteurs québécois le contenu d'ouvrages de fiction. L'outil permettra aux clients d'effectuer leurs recherches à partir de points d'accès aussi variés que le genre romanesque, les thèmes abordés, les noms des personnages principaux, les catégories de personnages ainsi que le cadre historique et géographique de l'œuvre.

Le repérage des œuvres de fiction

Les ouvrages de fiction bénéficient d'une belle popularité dans les bibliothèques. Ils représentent une grande partie des collections et des emprunts dans les bibliothèques publiques, mais l'organisation de ces ouvrages permet un nombre limité de méthodes de repérage. La classification des œuvres littéraires s'effectue selon des critères tels que la nationalité de l'auteur, la langue du document, la période de publication, le genre littéraire et le nom de l'auteur. Quant au classement sur les rayons, il respecte habituellement l'ordre alphabétique des noms d'auteurs. Or, selon une étude menée en 1986 (Jennings et Sear, 1986, p. 44), moins de 20 % des clients cherchent un titre ou un auteur précis lorsqu'ils se présentent en bibliothèque. Ils préfèrent parcourir les rayonnages à la recherche d'un livre qui leur paraîtra intéressant. Cet intérêt ne se définit pas simplement par un genre romanesque particulier, mais également par le contenu des documents. Une enquête menée en 1979 sur les requêtes des clients en matière de fiction (Pejtersen et Austin, 1983) démontrait que les lecteurs caractérisent le contenu des ouvrages selon différentes dimensions : le sujet, le contexte (historique et spatial), l'intention de l'auteur et le niveau de difficulté. On réalise alors que la classification traditionnelle et le classement par ordre alphabétique sont de peu de secours pour le bibliothécaire lorsque vient le moment de répondre au public, dont les besoins sont centrés sur d'autres aspects. Le travail

des bibliothécaires appelés à conseiller les clients dans leur choix d'œuvres de fiction est grandement simplifié lorsque le contenu des ouvrages est décrit. De plus, avec une description du contenu, il s'avère possible pour les clients d'effectuer des recherches de manière autonome.

Certains outils de repérage ont été développés afin de répondre à ces besoins de repérage. C'est notamment le cas des bases de données *NoveList* et de *What Do I Read Next?* (disponibles par abonnement). Ces bases de données offrent des résumés ainsi que des descripteurs pour rendre compte du contenu des ouvrages de fiction. Faciles à utiliser, elles permettent aux lecteurs de repérer des ouvrages similaires à ceux qu'ils ont déjà lus et appréciés. Certains sites de vente en ligne, tels que Amazon¹ et Barnes & Noble², ont également développé des outils qui proposent des suggestions de lecture à leurs clients en fonction de leurs derniers achats ou de leurs dernières recherches sur le site. Ces différents outils ne contiennent toutefois que des titres en anglais. Et les œuvres de fiction en français font rarement l'objet de description. En France, on assiste à différentes initiatives, telle l'expérimentation d'un système de caractérisation des œuvres de fiction dans un centre de documentation et d'information de collège (Dompnier, 1999), mais la pratique n'est pas systématique et aucun outil de repérage propre à la fiction ne semble exister. Au Québec, seule la base de données *Choix*³, produite par les Services documentaires multimédia (SDM), fournit un accès sujet aux romans.

Romans@lire: a database of novels in French

Classification of works of fiction as well as their placement on the library shelves enables only a limited number of ways of retrieval. In order to diversify those ways, the Bibliothèque nationale du Québec (BNQ) has developed a database of novels in French, which enables the reader to have access to the content of fiction books. This tool will allow users to research by a variety of means including: type of novel, themes discussed in the book, name of the main characters, categories of characters as well as the historical and the geographical aspects of the novel.

Historique de la base de données de romans de la Bibliothèque nationale du Québec

C'est afin d'offrir une façon diversifiée de repérer les romans et nouvelles que le projet d'indexation de la fiction de la BNQ a vu le jour. Ce projet, développé par la Direction générale de la diffusion, vise la mise sur pied d'une base de données pour les romans de langue française. Cet outil offre aux clients un repérage des ouvrages de fiction basé sur leur contenu. Il s'agit de rendre accessible le contenu thématique des œuvres et non seulement les données bibliographiques descriptives (titre, auteur, date, etc.). La base de données permet différents accès tels que le genre romanesque, les sujets des romans, les noms des personnages, les lieux géographiques et le contexte chronologique du récit.

Les clients peuvent plus facilement trouver des romans similaires à ceux qu'ils ont préférés. La base de données des romans permet aux lecteurs d'aller au-delà de la traditionnelle recherche des autres titres du même auteur. Ils peuvent ainsi établir leurs programmes de lecture en fonction de leurs goûts et de leurs lectures antérieures. L'outil peut également servir de point de départ intéressant pour les spécialistes de la littérature qui souhaitent étudier un thème particulier, une figure romanesque ou un type de roman en particulier.

Cette nouvelle façon de repérer les ouvrages de fiction vise à encourager et faciliter la découverte de nouveaux auteurs et à ouvrir de nouveaux horizons aux lecteurs de romans. La base de données *Romans@lire* proposée par la BNQ est donc un outil intéressant pour la promotion de la lecture et de la littérature au Québec.

Contenu de la base de données

Le projet d'indexation de la fiction a suivi deux grandes phases d'exécution.

Les priorités ont été déterminées selon la nationalité des auteurs et la date de publication des romans et des nouvelles.

La première phase du projet visait à indexer l'ensemble des romans et nouvelles d'auteurs québécois. Cette première étape a été réalisée à l'été 2003. Ce sont plus de 6 000 titres qui ont ainsi fait l'objet d'une analyse de contenu. Afin de poursuivre ce travail, depuis l'automne 2003, chaque ouvrage de fiction québécois fait l'objet d'une indexation.

La deuxième phase du projet porte sur les romans de langue française, autres que québécois, publiés depuis l'année 2000 et figurant dans la collection de prêt de la BNQ. Cet ensemble comprend les romans de langue française de l'Europe et de la francophonie ainsi que les traductions en français de romans canadiens, américains et étrangers.

Indexation et langages documentaires

L'indexation effectuée dans le cadre de ce projet rend compte de plusieurs facettes des œuvres de fiction. La première de ces facettes porte sur la forme du texte et son contexte de publication (origine et période). Les six autres facettes visent à rendre compte du contenu fictionnel : le genre romanesque, les thèmes et sujets abordés, les personnages principaux, les catégories de personnes représentées, les lieux géographiques et les périodes historiques où se déroule le récit. Enfin, une facette reflète la réception critique de l'œuvre par l'inscription d'une mention pour les lauréats de prix littéraires. Les langages documentaires utilisés varient quelque peu selon les éléments indexés. Dans certains cas, la BNQ a développé des listes de termes afin de répondre aux besoins de repérage. Mais dans l'ensemble, ce sont des vocabulaires d'indexation déjà existants qui ont servi au projet.

L'origine et la période de l'œuvre sont traduites par une vedette qui présente à la fois le genre littéraire (roman ou nouvelles), la nationalité de l'auteur ainsi que la période de publication de l'œuvre. La

construction de cette vedette se fait en conformité avec les règles définies par la BNQ. Elle peut prendre une des formes suivantes : Roman québécois – XX^e siècle (deuxième moitié) ou Nouvelles françaises – XVIII^e siècle.

L'indexation du genre romanesque vise à désigner l'ouvrage de fiction comme étant un récit biographique, un roman familial, un roman à suspense, un recueil de nouvelles d'horreur, etc. La BNQ a développé une liste de genres romanesques afin de rendre compte de cette facette. La liste établie comprend 28 termes qui désignent tant les nouvelles que les romans. Les termes de cette liste offrent deux niveaux de spécificité, ce qui permet d'indiquer simplement « roman » ou « nouvelles » dans le cas d'ouvrages sans genre identifiable. Aucune limite n'est imposée quant au nombre de descripteurs pouvant être utilisés, ce qui permet à un même roman d'être identifié par plusieurs genres romanesques à la fois. C'est le cas par exemple des romans policiers historiques publiés dans la série « Grands détectives » de la collection 10/18, qui sont décrits à la fois comme romans policiers et comme romans historiques.

La facette des sujets rend compte de ce dont il est question dans le récit. Il peut s'agir d'actions, de sentiments ou de tout autre élément ayant un impact sur l'intrigue et son déroulement. Le langage documentaire utilisé par la BNQ pour l'indexation des thèmes est celui du Répertoire de vedettes-matière (RVM) de l'Université Laval. Ce choix a été guidé par un souci de précision pour rendre compte de l'aspect le plus important de l'indexation.

La facette des noms de personnages principaux est particulièrement intéressante pour les romans biographiques (ou autobiographiques) et les romans historiques qui mettent en scène des personnes réelles. Elle permet également de retracer des personnages fictifs qui apparaissent dans plusieurs romans comme c'est le cas de certains cycles romanesques ou de certaines séries, par exemple le personnage d'Albertine dans les œuvres de Michel Tremblay. Les personnages

Bibliothèque nationale Québec

Accueil Plan du site Courrier Portail Québec Mon dossier English Español Aide

Renseignements généraux Catalogue Collection numérique Activités Collections Services

Accueil > Ressources en ligne > Romans@lire

Romans@lire

Pour trouver un roman ou un recueil de nouvelles, parmi les œuvres écrites ou traduites en français depuis 2000 et parmi l'ensemble de la littérature québécoise.

Recherche simple

Retour aux résultats Si vous avez aimé ce livre... Imprimer

Sujet Lancer

Recherche mixte

Bouquiner

Un titre au hasard

À propos de Romans@lire

Aide

Le Survenant

Roman québécois - 20e siècle (deuxième moitié) (3762)

Auteur(e) Guèvremont, Germaine, 1893-1968 (3)

Nombre de pages 262 p.

Date d'édition 1945

Sujet

- Canots - Vol
- Église catholique - Influence (13)
- Fourrures - Commerce (13)
- Patrimoine (4)
- Patriotisme - Québec (Province) (6)
- Pères et filles (162)
- Pères et fils (166)
- Population rurale - Québec (Province) - Montérégie - Mœurs et coutumes
- Vie errante (83)

Personnage

- Agriculteurs (218)
- Alcooliques (141)
- Amoureux (220)
- Beaux-enfants (16)
- Beaux-pères (27)
- Chanteurs (47)
- Chasseurs (43)
- Commerçants (68)
- Conteurs (18)
- Diseurs de bonne aventure (4)
- Étrangers (19)
- Handicapés physiques (10)
- Nomades (13)
- Orphelines (91)
- Pères et filles (427)
- Pères et fils (398)
- Riches (191)

Lieu du récit

- Église Sainte-Anne (Yamachiche, Québec)
- Lavallière, Baie de (Québec)
- Maskinongé (Québec) (2)
- Moine, Chenal du (Québec)
- Moine, Île du (Québec)
- Montérégie (Québec) (70)
- Saint-Pierre, Lac (Québec) (3)
- Sainte-Anne-de-Sorel (Québec)
- Sorel (Québec) (9)
- Sorel, Îles de (Québec) (3)
- Yamachiche (Québec) (3)
- Yamaska, Rivière (Québec) (2)

Période historique

- 1900-1909 (58)
- 1910-1919 (100)

Prix littéraire

- 1945 - Prix Duvernay
- 1945 - Prix David (5)
- 1950 - Prix littéraire du Gouverneur général du Canada (Romans et nouvelles) (50)

faisant l'objet de cette indexation soit des personnages réels (Virginia Woolf, Napoléon Bonaparte, Marilyn Monroe, etc.), soit des personnages légendaires, mythologiques ou fabuleux

(Lancelot, Hercule, Peter Pan, etc.) ou bien des personnages qui apparaissent dans plusieurs livres, comme les détectives dans les romans policiers. Il est ainsi possible de regrouper les romans de

Henning Mankell relatant les enquêtes de l'inspecteur Kurt Wallander. Les noms de personnages de romans faisant rarement l'objet d'une indexation, les sources utilisées sont donc plus nombreuses afin d'augmenter les chances de trouver une vedette déjà existante. La priorité est donnée aux vedettes d'autorité présentes au catalogue de la BNQ (Iris). En cas d'absence dans cette source, des recherches sont faites dans le RVM ainsi que dans la base de données Choix de SDM afin de vérifier la présence d'une vedette. Si la vedette s'avère inexistante dans ces trois sources prescrites, elle sera créée dans le respect des Règles de catalogage anglo-américaines.

La facette des catégories de personnages met en évidence les types de personnages les plus significatifs présents dans les romans. Les catégories de personnages peuvent rendre compte de différents aspects, tels que les liens familiaux (mères, tantes, beaux-frères, etc.), l'état professionnel (musiciens, pompiers, notaires, etc.), la nationalité (Haïtiens, Amérindiens, Grecs, etc.), l'état physique (handicapés, cancéreux, rouquins, etc.), la religion (juifs, musulmans, protestants, etc.) ou tout autre type de regroupement significatif dans le cadre du récit (lecteurs, adolescents, anarchistes, etc.). Le RVM est utilisé pour cette facette afin de permettre une grande spécificité des termes ainsi qu'une uniformisation de la forme des vedettes.

La facette des lieux géographiques vise l'identification des lieux où se déroule l'action du récit. Ces lieux peuvent être réels (Portugal, Laurentides, rue Saint-Laurent) ou imaginaires (Atlantide, Utopie, Eldorado, etc.). Il n'y a pas de limite quant au nombre de vedettes de lieux géographiques pouvant être inscrites. L'utilisation de vedettes spécifiques est privilégiée. De plus, lorsqu'il s'agit de villes québécoises, la région administrative doit également être indexée, cela afin de permettre des regroupements par région pour les œuvres québécoises. Les sources servant à l'indexation des lieux géographiques sont les mêmes que pour les noms des personnages principaux, soient Iris, RVM

et Choix. Lorsque le lieu géographique n'est présent dans aucune de ces sources, la vedette sera développée selon les Règles de catalogage anglo-américaines.

L'indexation est complétée par les périodes historiques couvertes par le récit. Pour cette facette, la BNQ a élaboré une table de conversion comprenant des descripteurs généraux pour des périodes anciennes couvrant une longue durée ainsi que des descripteurs plus spécifiques pour les périodes plus récentes ou couvrant une période plus courte et mieux définie. Les descripteurs généraux peuvent être utilisés pour la préhistoire, l'Antiquité et le Moyen Âge. Pour les périodes plus récentes, on utilise des descripteurs développés selon quatre niveaux hiérarchiques : le siècle, le demi-siècle, la décennie et l'année.

Lorsque des mentions de prix littéraires sont présentes dans les sources d'information prescrites pour l'indexation, le prix est indiqué dans la notice bibliographique de l'œuvre. La mention comprend le nom du prix, l'année d'obtention ainsi que la catégorie, le cas échéant. L'inscription des mentions de prix littéraires a été complétée dans un second temps, à l'aide des listes de lauréats des principaux prix littéraires nationaux et internationaux (plus de 70), à l'exception des prix littéraires remis à l'ensemble de l'œuvre d'un auteur. Lors de cette inscription des lauréats qui s'est déroulée à l'été 2004, ce sont plus de 5 500 mentions de prix littéraires qui sont venues enrichir la base de données.

Sources d'information

Pour les œuvres de fiction québécoises, les indexeurs utilisent comme source d'information la quatrième de couverture des livres lorsqu'il s'agit d'un résumé pouvant apporter des renseignements sur le contenu. Les résumés présents dans les bases de données Électre et dans Choix sont également mis à contribution. Dans certains cas, des articles de recension parus dans les principaux journaux québécois viennent compléter l'information. D'autres sources s'ajoutent à cette

liste pour l'indexation des romans étrangers, tels que certains sites de vente en ligne, des sites Web de revues littéraires et des sites spécialisés dans certains genres romanesques. Lorsqu'il s'agit de romans traduits de l'anglais, les résumés, les sujets et les genres présents dans NoveList et Allreaders.com¹ peuvent également être mis à profit.

De plus, on a enrichi l'indexation des œuvres de fiction québécoises à l'aide du *Dictionnaire des œuvres littéraires du Québec*. L'indexation a ainsi été comparée aux mentions faites par les auteurs du *Dictionnaire* concernant le contenu des œuvres. L'enrichissement de l'indexation s'est également effectué à partir du dépouillement de près d'une vingtaine d'essais et d'ouvrages bibliographiques portant sur le corpus littéraire québécois tels que des études de thèmes (l'ironie au féminin, le personnage de l'enfant, les romans se déroulant à Montréal, etc.) ou de genres (le roman historique, le roman fantastique, la paralittérature, etc.).

Produit offert aux clients

L'inscription des termes d'indexation se fait dans les notices du catalogue. Toutefois, une extraction permet d'isoler toutes les données relatives aux ouvrages de fiction ayant fait l'objet de l'indexation. Utilisant le langage XML, cette base de données rend possible l'interrogation des données extraites du catalogue. Il est possible de combiner les termes d'indexation des différentes facettes avec des données bibliographiques telles que le nom de l'auteur, le titre, la date de publication, etc.

La base de données ne contient pas de données relatives aux exemplaires de la BNQ, mais une fonction offre la possibilité de vérifier la disponibilité des titres dans le catalogue de la bibliothèque à l'aide de liens URL. Différents types de recherches sont offerts, notamment la recherche par mots clés, le butinage des index et la recherche booléenne à l'aide de menus déroulants. L'outil de repérage propose également une fonction qui permet de

rechercher des titres similaires aux romans qui ont retenu l'attention des lecteurs.

La BNQ a rendu disponible la base de données Romans@lire via le portail de la bibliothèque en février dernier. On peut donc la consulter dès maintenant, avant même l'ouverture de la Grande Bibliothèque prévue en avril 2005.

Notes

1. Amazon. 2004. *Amazon.com*. Seattle : Amazon, 2004. [<http://www.amazon.com>]
2. Barnes and Noble. 2004. *Barnesandnoble.com*. New York : Barnes and Noble. [<http://www.barnesandnoble.com>]
3. Services documentaires multimédia. 2004. *Choix*. Montréal : Services documentaires multimédia (SDM). [<http://choix.sdm.qc.ca>]
4. AllReaders. 2004. *AllReaders.com*. [s.n.] : AllReaders. [<http://www.allreaders.com>]

Bibliographie

Dompnier, Nicolas. 1999. *Indexer la fiction dans les CDI et les bibliothèques pour la jeunesse : pour transgresser les genres, les formes et les supports*. Besançon : CRDP Franche-Comté, 134 p.

Jennings, Barbara et Lyn Sear. 1986. « How readers select fiction : A survey in Kent », *Public Library Journal*, vol. 1, no 4 (September/October 1986), pp. 43-47.

Lemire, Maurice (dir.). 1980- . *Dictionnaire des œuvres littéraires du Québec*. Montréal : Fides, 7 vol.

Pejtersen, Annelise Mark et Jutta Austin. 1983. « Fiction retrieval : Experimental Design and Evaluation of a Search System Based on Users Value Criteria (part 1) », *Journal of Documentation*, vol. 39, no 4 (Decembre 1983), pp. 230-246.

31^{ème} congrès de l'ASTED – Pour mémoire...

Catherine Bernier, bibliothécaire de référence
Université de Montréal, Bibliothèque des lettres et sciences humaines
catherine.bernier@umontreal.ca

Lise Lambert, bibliothécaire de référence
Université de Montréal, Bibliothèque des lettres et sciences humaines
lise.lambert@umontreal.ca

C'est à Québec – ou, plus précisément, sur le territoire de feu Sainte-Foy – que s'est déroulé, du 25 au 27 octobre 2004, la 31^{ème} édition du congrès de l'ASTED. Cette année, par l'entremise de plus de soixante conférences thématiques et ateliers techniques, c'est sur la question de « l'usager, ses exigences et nos perspectives » que nous nous sommes penchés. Rappelons-nous donc ensemble, pour le bénéfice de ceux et celles qui n'ont pu honorer de leur présence cette rencontre annuelle, quelques moments forts de ce 31^{ème} congrès « astédien »¹ (nous découperons pour ce faire les présentations suivant les noms des salles où elles ont eu lieu, histoire de changer de l'ordre chronologique et de raviver le souvenir de ces beaux intitulés aux sonorités musicales)².

Salle Mozart-Chopin

C'est ici, dans ce haut lieu culturel où se rencontrent Mozart et Chopin, qu'ont eu lieu la remise des prix d'excellence de la BNQ et les deux conférences plénières. Mesdames Renea Satterley et Marie-Anne Gélinas se sont méritées respectivement le prix BNQ-Charles-H.-Gould et le prix BNQ de la catégorie collégiale, la première pour un texte intitulé « Developing a Digital Collection Policy for Québec's Public Libraries », la deuxième pour un texte de réflexion intitulé pour sa part « Les compétences requises pour la diffusion d'une collection numérique ».

La plénière « casse-glace » de lundi matin nous a donné la chance d'entendre Hervé Fischer, spécialiste du multimédia et de

son incidence sur la société contemporaine. Il nous a entretenu de l'influence du document numérique – volatile, dématérialisé, interactif – sur la perception qu'ont nos usagers d'eux-mêmes, du livre et des bibliothèques – perception teintée de consumérisme, d'autonomie, voire de liberté totale : « Manipulation, copié/collé, lecture à domicile, au lit ou en tenue intime, tout devient possible au nouveau maître des bibliothèques, l'Usager, le Consommateur, sous le signe de l'interactivité, de la mise en réseau numérique de nos livres sacrés et de la manipulation à distance » (ASTED, 2004, p. 13). La réflexion mise de l'avant par ce philosophe et écrivain prolifique vient ainsi rejoindre l'une de nos préoccupations professionnelles actuelles, à savoir la manière dont nous devons – et devons – adapter les services documentaires à des usagers de moins en moins « traditionnels » et, surtout, de plus en plus exigeants. Voulons-nous vraiment d'un client-roi dans nos bibliothèques? Avons-nous le choix d'y faire face ou non?

On sait que le document électronique est à l'honneur par les temps qui courent : ainsi l'éditorialiste bien connu Alain Dubuc, lors de la deuxième conférence plénière, a-t-il abordé un sujet semblable – l'influence de la numérisation sur l'édition de presse. S'il a glissé quelques mots sur les pratiques de lecture qu'appellerait l'électronique – notamment l'idée selon laquelle des documents comme le journal ou le disque compact pourraient disparaître au profit de collections personnalisées bâties « à la carte » par les usagers, M. Dubuc s'est surtout intéressé aux changements survenus tout au long de la chaîne de production des journaux parallèlement à l'ar-

rivée et à la mise en place du phénomène numérique. Il a noté par exemple la disparition progressive de l'art typographique, le développement rapide de nouvelles compétences en graphisme, en recherche et en photographie, la scission entre création de l'information et service d'impression, etc.

La troisième plénière abordait la question de l'utilité des technologies de l'information pour assurer la relève. Pour le consultant Hubert Saint-Onge, il semble en effet que « la mise en réseau de travailleurs par le biais des technologies représente l'une des avenues les plus prometteuses » (ASTED, 2004, p. 33) dans le champ des relations industrielles.

Salle Carmen

Cette salle qu'on aurait dû, pour suivre la logique typographique, appeler Bizet, a accueilli environ six présentations. Deux d'entre elles se sont intéressées, bien que selon un point de vue différent, aux documents numériques : la première s'attachait à présenter le projet TRAP (de « TRAiement Partagé »), une initiative mise de l'avant en 1999 par le Groupe de travail sur le traitement de la documentation du Sous-comité des bibliothèques à la CRÉPUQ et qui, depuis, a remporté deux prix d'excellence transcanadiens. Ce projet collaboratif « a pour objet le partage des responsabilités liées au traitement et aux suivis des documents électroniques achetés en consortium par les universités québécoises » (ASTED, 2004, p. 15). La deuxième présentation avait également un objectif collaboratif : mettre en commun les pratiques actuelles dans le domaine encore récent du développement des collections numériques. Y ont été diversement abordées les questions liées aux bases de données payantes et à leur équivalent imprimé ainsi que les problématiques soulevées par la mise en place et la diffusion gratuite de sites Web par la plupart des institutions documentaires québécoises.

Deux autres conférences ont par ailleurs mis l'accent sur des types de documents dont on parle peu souvent : magazines pour enfants d'une part, bandes dessinées de l'autre. Félix Maltais, éditeur du magazine *Les Débrouillards*, a parlé de l'attrait que peut exercer sur les jeunes lecteurs un document comme le magazine tandis qu'Olivier Charbonneau, bibliothécaire à l'Université Concordia, a livré les résultats d'un sondage mené auprès d'un groupe de lecteurs de bandes dessinées de l'arrondissement LaSalle à Montréal. Ces résultats démontrent l'intérêt qu'auraient certains milieux documentaires à développer plus activement leur collection de bandes dessinées, un genre littéraire et artistique trop souvent victime de préjugés.

Salle Chopin

Bien des thèmes ont été abordés entre les quatre murs de la salle Chopin, de l'importance de la reconnaissance non monétaire comme outil de gestion (André Savard, consultant chez Dessureault Savard Caron et associés) jusqu'à la mise en ligne gratuite de grands classiques des sciences sociales sur Internet (Jean-Marie Tremblay du Cégep de Chicoutimi, Jean-Claude Larouche des Éditions JCL, Jean-François Tremblay de l'Université Laval et Roch Denis, recteur de l'UQAM).

Il est intéressant de constater que deux présentations ont porté sur la place que doit occuper la bibliothèque publique au sein de la société : pendant que Diane Mittermeyer, de la Graduate School of Library and Information Studies à McGill, nous communiquait ses réflexions sur l'importance de la bibliothèque publique comme lieu citoyen, Jean Payeur, directeur de l'Institut canadien de Québec, insistait sur l'adaptation à la société que devront inévitablement mettre de l'avant les bibliothèques publiques québécoises.

Ceux et celles d'entre nous qu'intéressent les questions liées à la pédagogie auront par ailleurs suivi avec intérêt deux conférences dans cette même salle, portant respectivement sur le développement des compétences informationnelles et sur le profil NORMETIC. Durant la première,

Pierre Carrier, Marie-Hélène Dupuis, Roger De La Sablonnière et Diane Sauvé ont uni leur voix pour nous présenter les stratégies de développement des compétences informationnelles mises en pratique dans les universités au Québec. La deuxième a donné l'occasion à Pierre-Julien Guay, responsable du Portail des TIC, de nous présenter le dépôt de métadonnées Eurêka, les éléments du profil NORMETIC et, par le fait même, de nous démontrer tout l'intérêt que peut offrir un profil d'application normalisé pour un répertoire de métadonnées sur des ressources d'enseignement et d'apprentissage (REA).

Le professeur Réjean Savard, dans l'exposé « De nouvelles pratiques valorisant les différentes professions de l'information », a montré comment l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'Université de Montréal (EBSI), à l'affût des tendances dans le domaine des sciences de l'information, sait adapter ses programmes et en créer de nouveaux si nécessaire. Au cours des sept dernières années, le programme de Maîtrise en sciences de l'information a subi de profondes transformations tandis que le programme de Certificat en archivistique a été totalement révisé. De plus, on a créé un programme de doctorat et un nouveau Certificat en gestion de l'information numérique.

Enfin, dans « Différentes initiatives de référence à distance : Référence virtuelle Canada (RVC) », Danielle Chagnon (BNQ) et Nicolas Savard (Bibliothèque et Archives Canada) ont présenté l'historique, les mandats et les objectifs respectifs de deux services de référence à distance. Ainsi, alors que le service *Référence à distance* de la Bibliothèque nationale du Québec est davantage orienté vers le client « Monsieur tout le monde », *Référence virtuelle Canada* de Bibliothèque et Archives Canada est plutôt un service réservé aux institutions.

Salle Mozart

Jules Larivière, président du Comité du droit d'auteur de l'ASTED, a expliqué la notion d'utilisation équitable et commenté

la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire CCH Canadian Ltée en mettant en évidence les répercussions de cette décision sur les services des bibliothèques (« La notion d'utilisation équitable en droit d'auteur : l'impact de la Cour suprême du Canada pour les bibliothèques »).

De concert, Carole Urbain (Université de Montréal) et Michel Blais (Université de Sherbrooke) ont présenté le concept d'*information commons* sous-jacent aux modèles de carrefours de l'Université de Montréal et de l'Université de Sherbrooke (« Les carrefours d'information : deux expériences originales »). Cette conférence nous a permis de comparer ceux-ci et de voir, grâce à des photos numérisées, l'aménagement des espaces dédiés. Quelle que soit la structure organisationnelle, peu importe que le carrefour soit intégré ou non à une bibliothèque, s'il est bien pensé, organisé avec soin et géré efficacement, il aura beaucoup de succès auprès de la clientèle puisqu'il répondra à des besoins précis de base : accès à des ordinateurs performants bien garnis en logiciels avec, à proximité, un soutien technique varié. D'autres services peuvent venir se greffer aux éléments de base (ateliers de formation, conférences, forums, référence virtuelle ou traditionnelle, etc.).

Dans « Le transfert générationnel des connaissances à l'heure des départs massifs à la retraite », Jean-Michel Viola nous a entretenu de l'un des sujets les plus brûlants en relations industrielles aujourd'hui. En effet, tant au Québec que dans le monde, les baby-boomers partent tous en chœur à la retraite. Au même moment, il y a un ralentissement de la croissance démographique et baisse de la population active. Comment les organisations peuvent-elles faire face au défi de taille qui consiste à assurer la continuité et poursuivre leur développement? Une solution avancée par M. Viola : que ces dernières identifient les connaissances qu'elles désirent préserver et privilégient des modèles précis pour la transmission du savoir des baby-boomers jusqu'à la relève. Difficile de réaliser ceci en un temps deux mouvements!

C'est aussi dans la salle Mozart qu'a eu lieu la table ronde intitulée « Les systèmes

documentaires en évolution » et animée par Gilles Deschatelets, professeur à l'EBSI. Cette rencontre, qui réunissait cinq spécialistes de l'information issus de différents milieux (Richard Parent, du Conseil du Trésor, Marc-André Leclerc, des Archives nationales du Québec, Michel Lévesque, du Bureau du Directeur général des élections du Québec, Yves Marcoux, de l'EBSI, et Maureen Clapperton, de la BNQ), nous a permis de saisir un peu mieux ce en quoi consiste la gestion intégrée des documents et de comprendre l'importance du rôle du spécialiste de l'information en ce domaine.

Salle Ravel

En premier lieu, Jean-Paul Baillargeon s'est interrogé : « Les non-usagers des bibliothèques publiques : qui sont-ils? ». Pour sortir ces non-usagers du mystère qui les entourent, il nous a encouragé à exploiter les données d'enquête sur les pratiques culturelles des Québécois colligées par le Ministère de la Culture et des communications du Québec. Des profils de non-usagers en ressortent : en 1999, ils représentaient 66% des 15 ans et plus, 75% des 65 ans et plus, plus de 50% des diplômés universitaires. D'autres statistiques concernant notamment la lecture, l'achat de livres et le cinéma peuvent également aider à mieux orchestrer l'offre de services pour cette clientèle en devenir.

Les conférenciers Michèle Provost et Michel Clément ont présenté par ailleurs le projet « Livres ouverts », un site de développement pédagogique conçu et produit par la Direction de la formation générale des jeunes (DFGJ) du Secteur de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire et secondaire du Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ). Il vise à développer le goût de lire ainsi que des habitudes durables de lecture chez les jeunes.

Denise Latulippe, responsable des services électroniques à Communication Québec, nous a quant à elle suggéré quelques réponses à des questions liées à la place d'Internet au Gouvernement du Québec : « Comment ce déploiement s'est-il effec-

tué? Où en est-t-on maintenant? Quel est le rôle des spécialistes de la documentation dans ce nouveau contexte? » (ASTED, 2004, p. 25). Dans un même ordre d'idées, Paul Prévost, professeur à l'Université de Sherbrooke, nous a expliqué de quelle façon les technologies de l'information et des communications servent le processus démocratique de la société et sa construction collective (« La cyberdémocratie : les consultations des citoyens lors d'élaboration de politiques ou de prises de décision »). Grâce à Internet, un nouvel espace de communication et d'implication est créé. En ce sens, la cyberdémocratie offre aux citoyens un moyen moderne de se faire entendre dans le processus de décision et de formulation des politiques gouvernementales (aux niveaux organisationnel, municipal et national).

Le Dr Yves Joannette, directeur de la recherche à l'Institut universitaire de gériatrie de Montréal, a offert à ses auditeurs et auditrices une conférence fort rafraîchissante intitulée « Le cerveau qui communique ou la rencontre entre pages et circonvolutions ». D'une baguette de maître, il nous a expliqué le fonctionnement de notre cerveau, si mystérieux aux yeux de plusieurs d'entre nous, et nous a entraînés au gré des circonvolutions de ses différentes parties (cerveau hiérarchisé, asymétrique, etc.), dans le but de nous faire comprendre les processus cognitifs, l'organisation du réseau sémantique, les dimensions émotionnelles du cerveau, etc. Fascinant!

La conférence « Stratégie de formation : La formation des pairs », donnée par la formatrice et consultante Monique Guay, a été elle aussi bien appréciée. Y ont été présentés les résultats d'une enquête sur la formation continue effectuée dans plusieurs centres de documentation et bibliothèques au Québec.

Dans « Gérer : pourquoi et comment? », une présentation touchant à un sujet toujours aussi à la mode, Daniel Maltais (professeur à l'École nationale d'administration publique) a présenté les compétences liées à la gestion et a discuté des moyens à mettre en œuvre pour les développer au mieux. Il a aussi parlé des sources de moti-

vation qui devraient être à la base du travail de tout « bon » gestionnaire.

Enfin, le consultant Pierre Morin a présenté la méthodologie et le « Résultat de l'Enquête sur les besoins de formation des professionnels de l'information ». Cette enquête, qui a eu lieu en juin 2004, servira de source d'inspiration à l'ASTED pour l'élaboration de son programme d'activités de perfectionnement 2005.

L'ASTED nous a donc conviés à trois jours de conférences, d'ateliers, de panels et d'échanges centrés sur l'usager de nos bibliothèques hybrides, mi-virtuelles, mi-traditionnelles; trois jours de réflexions sur l'usager, sa quête d'information et ses modes d'apprentissage de compétences, mais aussi sur ses exigences quant à l'accès à l'information et à la formation aux moyens technologiques susceptible de le rendre autonome dans sa recherche d'information. En somme, nous avons suivi un congrès intéressant et enrichissant à bien des égards (songeons simplement aux petits cadeaux pratiques des exposants!). Mais il est un peu dommage que le site choisi, l'Hôtel Plaza, soit si éloigné du Vieux Québec : certaines personnes de l'extérieur auraient bien aimé y faire une petite ballade culturelle par temps libre, histoire pour les gens pratiques de faire d'une pierre deux coups ou, pour les romantiques, de faire retentir en eux un petit air d'antan...

Notes

1. À l'exception des ateliers de la Section des bibliothèques de la santé, auxquels nous n'avons pas participé.

2. Plusieurs présentations sont accessibles sur le site l'ASTED à l'adresse suivante : www.asted.org/congres/congres04/.

Bibliographie

Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation. 2004. *31^{ème} congrès de l'ASTED : l'usager, ses exigences et nos perspectives*. Montréal : ASTED, 52 p.



Bases de données sur Internet

Par l'intermédiaire d'Internet, EBSCOhost vous donne accès à de l'information provenant du monde entier. Nos bases de données sont façonnées pour les chercheurs de tous niveaux et de toutes disciplines. Elles fournissent des textes complets, des index et des résumés de millions d'articles. Des magazines, bien sûr, mais également des journaux, des livres de référence et des brochures.

- Plus de 70 bases sur différents sujets.
- Mise-à-jour constante.
- Recherche plein texte.
- Accès illimité sur le campus (adresse IP) et hors campus (par mot de passe).
- Statistiques d'utilisation du produit (via EBSCOadmin).
- Graphiques, tableaux et photos.
- Note informant l'utilisateur si le titre est disponible en format papier à la bibliothèque.

Parce qu'EBSCOhost™ porte le nom d'EBSCO, vous avez la garantie que vous recevrez le service de qualité auquel vous êtes habitué.

EBSCO Canada Ltée, une équipe branchée pour un service performant!

EBSCO
CANADA Ltée.

Membres du groupe EBSCO Information Service.

2, Boul Desaulniers, suite 660 • St-Lambert, Québec • J4P 1L2
(450) 672-5878 / 1-800-361-7322



Le centre de documentation du service Info entrepreneurs de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain : une longueur d'avance sur la concurrence!

Maryse Laflamme

Agente de recherche d'information

Centre de documentation de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
laflamme.maryse@cbsc.ic.gc.ca

Mise en contexte

Le service Info entrepreneurs de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain est né il y a bientôt onze ans d'une initiative fédérale financée par Développement Économique Canada (DEC) pour les régions du Québec. Partie intégrante de la Chambre, ce service a pour mission de livrer de l'information sur les services et les programmes gouvernementaux destinés aux gens d'affaires. Il s'agit d'une source privilégiée d'information sur les programmes d'aide aux petites et moyennes entreprises (PME), tant aux niveaux fédéral, provincial, municipal que privé.

Info entrepreneurs fait partie du réseau des Centres de services aux entreprises du Canada (CSEC), qui compte 13 centres principaux à travers le pays. Pour le Québec, le service Info entrepreneurs de la Chambre est le centre principal à

Montréal tandis que Ressources Entreprises est le centre satellite à Québec. Les CSEC ont également établi un Réseau de services aux entreprises autochtones dont le partenaire au Québec est la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador, située à Wendake.

Le 23 juin 2004, le réseau des CSEC s'est vu décerner le Prix des Nations Unies en matière de service public 2004 dans la catégorie « amélioration des services rendus aux citoyens » pour ses services d'information destinés au milieu des affaires. Les lauréats devaient :

- faire preuve d'une **grande réceptivité aux besoins** des citoyens;
- promouvoir l'**équité**;
- offrir les services publics en mettant l'accent sur la **rapidité**, la **courtoisie** et l'**accès**.

Centre de documentation Info entrepreneurs

Le personnel

Le Centre de documentation compte quatre agents de recherche d'information qui sont soit des bibliothécaires, soit des techniciens en documentation. La principale tâche des membres de l'équipe est d'aider les clients dans leur recherche d'information commerciale. Les types d'information le plus souvent demandé sont des statistiques, des listes de compagnies, des études de marché ou, tout simplement, des modèles de plan d'affaires. Outre la recherche d'information, chacun des agents a des responsabilités diverses pouvant aller de l'acquisition et du traitement de documents (imprimés et électroniques) au classement sur les rayons. Puisque le service Info entrepreneurs fait partie du réseau des Centres de services aux entreprises du Canada, une part du budget d'acquisition des documents est attribuée par le Secrétariat National à Ottawa. Cette aide permet d'offrir une section de référence constituée des plus récentes éditions.

La clientèle

La clientèle du service Info entrepreneurs de la Chambre est constituée à 60 % d'entrepreneurs à l'étape du démarrage d'une entreprise, à 25 % de clients à la recherche de marchés d'exportation et à 15 % d'entreprises en processus d'expansion¹. Par ailleurs, de nombreuses ententes de recherche (recherches d'information exhaustive sur différents marchés pour l'expansion ou l'exportation de produits) sont conclues avec différents partenaires dont le Réseau canadien de technologie (RCT), le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), Développement économique Canada (DEC), l'Ordre des comptables généraux licenciés du Québec (CGA) ainsi que Laurentides International. Depuis peu, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, en collaboration avec le

ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, offre des services-conseils aux candidats et aux immigrants (catégorie gens d'affaires). À cet égard, le rôle du centre de documentation est de leur fournir notamment de l'information sur différents secteurs industriels et de l'accompagnement pour leur permettre de démarrer une entreprise au Québec. Puisque le centre de documentation est ouvert au public, il est possible pour les entrepreneurs d'y avoir accès en personne.

■ La collection imprimée

Le centre de documentation donne accès à une collection imprimée de plus de 4 700 documents, constituée en grande partie de répertoires de manufacturiers, de distributeurs, de grossistes, d'agents manufacturiers, d'importateurs, d'entreprises de services, etc. Le territoire couvert est principalement canadien, mais de nombreuses ressources sont également disponibles pour les autres pays. On y trouve aussi des statistiques sur les entreprises manufacturières, sur le commerce international et sur les dépenses des ménages. De plus, il est possible d'obtenir des données de marché, des études de marché, des articles de journaux et des articles scientifiques. Les clients peuvent repérer de l'information pour le démarrage d'entreprises telle que des guides de plan d'affaires, des guides de démarrage pour certains types d'entreprises, mais aussi de l'information sur l'importation et l'exportation, des répertoires de foires commerciales et des répertoires d'associations.

■ Ressources électroniques

Des bases de données électroniques sont accessibles gratuitement sur les postes publics du centre de documentation afin d'aider les clients dans leur recherche d'information. En voici un aperçu : American Business Disc, Associations Canada, Associations Unlimited, Canadian Business Disc, EBSCO's Business Source Premier, Eureka, Gale Business & Company Resource Center, Kompass, RDS Business & Reference, Scott's Online, Thomas Register, etc.

Plusieurs bases de données payantes telles que Dialog, Dun and Bradstreet, Hoover's et Profound sont aussi disponibles grâce au service de recherche tarifée.

■ Le service de recherche

Au cours des dernières années, on a constaté que beaucoup de gens étaient dépassés par la multitude et la diversité des sources d'information. Nombreux sont ceux qui ne savent pas toujours où chercher ni quoi choisir ou qui n'évaluent pas correctement le temps qui doit être accordé à des recherches d'information exhaustives. Un service gratuit de recherche de 15 minutes est offert aux gens qui communiquent avec un agent du centre de documentation par courriel, téléphone ou télécopieur. Les clients qui viennent sur place peuvent avoir accès à une gamme de services comprenant la consultation de bases de données de recherche sous licence ainsi que l'assistance personnalisée et professionnelle d'un agent de recherche. Un service tarifé est aussi disponible pour les personnes qui ont besoin d'une recherche plus exhaustive. Une évaluation est alors effectuée avec l'agent pour établir le nombre d'heures à consacrer à la recherche.

■ Promotion du centre de documentation

Afin de poursuivre la promotion du centre de documentation, un calendrier de présentations a été instauré auprès de plusieurs organismes de la Chambre dont SAJE (Services d'aide aux Jeunes Entrepreneurs) Montréal Métro, le YES (Youth Employment Service) et bien d'autres. Par le biais du programme Étudiants bien branchés, des sessions d'initiation à Internet ainsi que sur la recherche de ressources d'affaires pour entrepreneurs sont offertes gratuitement.

■ Les défis et objectifs

Nombreux sont les objectifs et les défis pour la prochaine année. L'accessibilité aux ressources pour les entreprises est au cœur de nos préoccupations, et cela

se traduit par les réponses que l'on apporte aux besoins de notre clientèle et par le fait que l'on se différencie de la concurrence par un service personnalisé. Le nombre de portails d'affaires et de centres d'affaires spécialisés ne cesse d'augmenter : toute notre expertise est mise à contribution de notre clientèle afin que nous demeurions une ressource de premier choix pour les entrepreneurs, et surtout pour que nous puissions continuer à leur offrir un accompagnement privilégié dans leurs démarches.

Note

1. Statistiques provenant d'un sondage effectué par le service Info entrepreneurs de la Chambre pour l'année 2003-2004.

Ce qu'ils pensent de nous...

Une personne qui nous aide à critiquer les livres.

Nadia, 1^{re} année du secondaire



Vous avez envie de réagir après la lecture d'un article de la revue ?

Toute personne désireuse d'apporter son point de vue, ses réflexions ou ses commentaires peut les expédier par courrier, au 353, rue St-Nicolas, bureau 103, Montréal (Québec), H2Y 2P1, par télécopie : (514) 845-1618 ou par courriel : info@cbpq.qc.ca à l'intention du Comité de rédaction, au secrétariat de la CBPQ.



Chevillotte, Sylvie, coord. 2004. « La formation à la maîtrise de l'information à l'heure européenne : problèmes et perspective », In Actes des 3^{èmes} Rencontres FORMIST. Villeurbanne : Presses de l'ENSSIB, 232 p. ISBN 2-910227-54-5.

Patrick R. Labelle

Bibliothécaire pour la formation documentaire et de référence
Bibliothèques de l'Université Concordia
patrick.labelle@concordia.ca

Afin d'alimenter et d'enrichir leur expérience, les bibliothécaires du Québec s'inspirent souvent de recherches et de pratiques provenant du contexte nord-américain. La publication des actes des troisièmes Rencontres FORMIST, sous l'intitulé *La formation à la maîtrise de l'information à l'heure européenne : problèmes et perspectives*, permet cependant de prendre connaissance d'activités, de projets, de recherches et d'initiatives de nos homologues européens. FORMIST (FORMATION à l'Information Scientifique et Technique) est un service de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) consacré à la formation à la maîtrise de l'information. Ses Rencontres réunissent divers participants provenant, en majorité, de l'Europe francophone. Le recueil de ces Rencontres propose sept chapitres groupés en deux parties (aperçu de la formation en Europe et évaluation de la formation) qui, dans l'ensemble, fournit des informations utiles à tout professionnel intéressé par la formation documentaire.

Aperçu de la formation à la maîtrise de l'information

La première partie du recueil comprend quatre chapitres illustrant, de façon assez générale, la situation actuelle de l'enseignement supérieur en Europe. Cette mise en contexte est particulièrement utile au lecteur nord-américain, car elle permet de mieux saisir les divers enjeux de l'heure influençant le rôle des bibliothèques dans l'espace universitaire en transition.

Le premier chapitre présente brièvement certains événements découlant de l'adoption de la Déclaration de Bologne, signée en 1999 par plusieurs pays européens, qui vise l'harmonisation des systèmes universitaires en Europe. Cette harmonisation éventuelle permettra, entre autres, de créer un espace européen universitaire commun susceptible d'encourager une plus grande mobilité et une meilleure reconnaissance des diplômés à travers les nations.

Le deuxième chapitre fournit une mise en contexte de diverses initiatives gouvernementales liées à une « société de

l'information » de plus en plus omniprésente. Quoique le gouvernement électronique, l'enseignement électronique et le contenu électronique de l'information soient identifiés comme schèmes d'action privilégiés par différentes instances, la culture de l'information est reléguée aux oubliettes. D'après l'auteur, l'Europe doit s'inspirer des États-Unis et de l'Australie afin d'assurer une promotion et une reconnaissance accrues de cette « culture de l'information », culture qui se distingue clairement des technologies de l'information.

En réponse à cette réalité, le Réseau européen pour la culture de l'information a été créé dans le but de réunir des spécialistes européens de la culture de l'information. Ce Réseau souhaite l'adoption d'une politique européenne commune et propose, dans un premier temps, certaines solutions tangibles : référentiels de compétences, des ressources pédagogiques, des indicateurs d'évaluation, un cadre théorique commun et une enquête auprès de la population étudiante. Plusieurs obstacles subsistent, mais ce Réseau tente de susciter l'intérêt et l'action de divers membres de l'Union européenne.

Le troisième chapitre trace un portrait de la situation actuelle en Belgique. En 1995, le Groupe EduDOC effectue une enquête nationale pour évaluer l'état de la formation documentaire dans le milieu universitaire de ce pays. L'auteur présente les grandes lignes de cette étude : le Groupe constate par exemple, à l'époque, qu'il existe un écart significatif entre la formation documentaire des grandes et des petites bibliothèques. En 2003, le Groupe donne suite à cette première étude en recensant divers rapports et compte rendus d'activités de formation auprès des établissements d'enseignement supérieur (universités et hautes écoles) et conclut que cet écart s'est creusé. L'auteur propose donc qu'un regard critique soit porté sur les objectifs, les contenus et l'organisation de la formation dans divers environnements afin d'en améliorer la qualité et de rétrécir l'écart entre les institutions.

Le quatrième et dernier chapitre de cette première partie porte sur une situa-

tion très spécifique, soit celle de la Bibliothèque des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève. Les auteurs ne font qu'énumérer systématiquement différentes méthodes de formation telles les visites de la bibliothèque, les cours d'initiation, les cours par groupes spécifiques, etc. Cette présentation plutôt banale s'accompagne d'une conclusion évidente qui ne fait que réitérer des observations déjà connues, c'est-à-dire que la formation doit s'articuler autour de nombreux éléments fondamentaux (réalité de l'étudiant, contexte pédagogique, etc.) et qu'il est indispensable d'intensifier la collaboration entre bibliothécaires, corps professoral et instances académiques afin de favoriser un environnement propice à la formation.

La question de l'évaluation dans les formations à la maîtrise de l'information

En partant du survol présenté en première partie, les trois chapitres de la deuxième partie du recueil abordent diverses facettes liées à l'évaluation des acquis, des compétences et de l'impact des formations. Les bibliothécaires sont conscients des bienfaits et des mérites qu'offre l'évaluation. Cependant, l'évaluation de la formation n'est pas pratique courante et n'est pas exploitée pleinement dans plusieurs milieux.

Le cinquième chapitre s'éloigne du contexte européen et relate les faits saillants d'une enquête menée en 2002-2003 à l'échelle du Québec par Diane Mittermeyer, professeure agrégée de la Graduate School of Library and Information Studies de l'Université McGill, en collaboration avec le Groupe de travail sur la formation documentaire du Sous-comité des bibliothèques de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CRÉPUQ). Les résultats sont présentés par thème et quelques-unes des questions posées sont analysées de façon plus détaillée. Somme toute, les résultats valident l'opinion

partagée entre plusieurs bibliothécaires – observant une déficience marquée des compétences des étudiants – tout en démontrant que les besoins de formation à l'usage de l'information sont bien réels.

Le sixième chapitre suit logiquement le précédent, car, ici, l'auteure résume diverses étapes liées à la création d'un référentiel de compétences documentaires pour les étudiants du 1er cycle universitaire. Ce projet, émanant du Service Interétablissements de Coopération Documentaire (SICD) de Grenoble, concerne l'élaboration d'un tableau comprenant des compétences élémentaires, des objectifs opérationnels et des objets pédagogiques pouvant être utilisés à des fins de formation documentaire. Le référentiel serait disponible sous forme de document multimédia permettant de repérer diverses ressources pédagogiques sur Internet susceptibles de s'appliquer aux compétences élémentaires. Cependant, selon l'auteure, il s'est avéré difficile de trouver systématiquement une ressource pour chaque compétence, ce qui a exigé une relecture approfondie du référentiel dans son état actuel. Quoique plusieurs institutions, surtout américaines, aient déjà élaboré de tels outils, il est intéressant de prendre note des efforts qui mèneront possiblement à un référentiel francophone.

« ... il faudra bien plus que de simples convictions pour défendre l'installation et surtout le maintien de formations documentaires dans les cursus. Il faudra des preuves (p.152). » Ce besoin immédiat et réel fait l'objet du septième et dernier chapitre dans lequel Paul Thirion, responsable de l'Unité de documentation de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation à l'Université de Liège, lance un appel à tous et invite les bibliothécaires à évaluer de façon plus concrète l'impact de la formation documentaire sur la performance des étudiants. Cette évaluation doit porter à la fois sur l'atteinte des objectifs propres de la formation ainsi que sur les objectifs éducatifs de l'institution.

Thirion présente quelques recherches francophones et anglophones qui ont tenté de mesurer cet impact, mais conclut

qu'aucune étude définitive n'a été effectuée. Il considère quelques explications possibles, notamment l'absence, en Europe francophone, d'indicateurs de performance à large échelle permettant la mise en place d'études nationales. De plus, l'évaluation du succès scolaire est elle-même problématique puisque plusieurs variables peuvent influencer et affecter les résultats obtenus. Dans l'attente d'un système national, voire international, qui permettrait une évaluation plus systématique des effets de la formation documentaire, l'auteur propose de procéder par des études d'ampleur limitée permettant de recueillir des données qualitatives et quantitatives.

La formation à la maîtrise de l'information à l'heure européenne : problèmes et perspectives n'est pas un ouvrage indispensable. Toutefois, il fournit, surtout en seconde partie, des pistes de réflexion intéressantes sur le travail nécessaire à entreprendre pour mettre en place une bonne évaluation de la formation documentaire au sein de l'enseignement supérieur. En plus des deux thèmes distincts du recueil, il est possible d'en déceler un troisième, celui de la collaboration entre bibliothécaires, professeurs et autres instances concernées, thème qui pourrait éventuellement faire l'objet de Rencontres futures.

ARGUS

recherche de nouveaux collaborateurs!

Le comité de rédaction recherche activement des collaborateurs pour participer au développement de la revue, c'est-à-dire au choix des orientations et des sujets, à la recherche d'auteurs et à la relecture des textes.

Joignez-vous à notre équipe dynamique! Soyez à l'affût des tendances et des sujets d'actualité de notre profession! Développez vos réseaux!

Si vous êtes intéressé, contactez-nous via le secrétariat de la CBPQ à info@cbpq.qc.ca ou au (514) 845-3327

en savoir plus

Entrez de

partout

dans **votre**

Bibliothèque nationale

Avec la récente inauguration de la Grande Bibliothèque, la Bibliothèque nationale du Québec offre à tous les Québécois, sur place, par Internet ou par prêt entre bibliothèques, un accès gratuit sans précédent à plus de quatre millions de documents, dont un million de livres.

De plus, la Bibliothèque propose une foule d'activités et d'expositions gratuites ainsi que des services spécialisés destinés à plusieurs clientèles, notamment les jeunes, les gens d'affaires, les chercheurs d'emploi, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées.

GRANDE BIBLIOTHÈQUE

475, boul. De Maisonneuve Est, Montréal
[Métro Berri-UQAM]

Tél.: (514) 873-1100 ou 1 800 363-9028

HEURES D'OUVERTURE

Mardi au vendredi, de 10 h à 22 h

Samedi et dimanche, de 10 h à 17 h

Lundi, fermé

SECTION ACTUALITÉS ET NOUVEAUTÉS

Tous les jours, de 10 h à minuit

www.bnquebec.ca

Bibliothèque
nationale

Québec



Jusqu'à

84%

de rabais sur le prix en kiosque



Les plus **bas prix garantis**

Service d'abonnements

Abonnements à tarifs spéciaux à vos journaux et magazines préférés



	Spécial par Internet -2\$	Prix Kiosque
• Journaux		
La Presse	52 sem./7 jrs. 191,88 \$	189,88 \$
Le Devoir	52 sem./6 jrs. 195,61 \$	193,61 \$
Le Droit	56 sem./6 jrs. 184,60 \$	182,60 \$
Le Journal de Montréal	52 sem./7 jrs. 135,20 \$	133,20 \$
Le Journal de Québec	52 sem./7 jrs. 195,00 \$	193,00 \$
Le Soleil	52 sem./7 jrs. 185,38 \$	183,38 \$
National Post	13 sem./6 jrs. 42,00 \$	40,00 \$
The Gazette (Montréal & banlieues)	26 sem./7 jrs. 87,26 \$	85,26 \$
The Globe and Mail	15 sem./6 jrs. 80,88 \$	78,88 \$
The Ottawa Sun	12 sem./7 jrs. 21,00 \$	19,00 \$
• Nouvelles & Actualités		
L'Actualité (avec ren. aut.)	20 nos (1 an) 33,00 \$	31,00 \$
Le Courrier International	26 nos 105,00 \$	103,00 \$
Le Monde Diplomatique	12 nos (1 an) 59,00 \$	57,00 \$
Le Trente	10 nos (1 an) 29,95 \$	27,95 \$
L'Express	13 nos 34,50 \$	32,50 \$
Protégez-Vous (avec version Internet)	15 nos 32,95 \$	30,95 \$
Time	20 nos 19,96 \$	17,96 \$
• Affaires • Finance & Informatique		
Affaires Plus (A+)	12 nos (1 an) 17,34 \$	15,34 \$
Commerce	12 nos (1 an) 15,00 \$	13,00 \$
Entreprendre	10 nos (1 an) 24,95 \$	22,95 \$
Les Affaires	52 nos (1 an) 39,95 \$	37,95 \$
Les Affaires & A+	136 nos (2 ans) 74,95 \$	72,95 \$
Québec Inc.	10 nos (1 an) 13,50 \$	11,50 \$
Votre Argent*	26 sem. 26,00 \$	24,00 \$
Business Week	27 nos 43,34 \$	41,34 \$
PC Magazine	22 nos (1 an) 44,97 \$	42,97 \$
• Maison • Décoration & Jardinage		
Atelier Maison	6 nos (1 an) 16,99 \$	14,99 \$
Côté Jardin Collection	8 nos 26,60 \$	24,60 \$
Décoration Chez-Soi	13 nos 31,99 \$	29,99 \$
DécorMag	10 nos (1 an) 15,00 \$	13,00 \$
Fleurs Plantes et Jardins	9 nos (1 an) 24,95 \$	22,95 \$
L'Architecture d'Aujourd'hui	6 nos (1 an) 149,95 \$	147,95 \$
Les Idées de ma Maison	13 nos 31,99 \$	29,99 \$
Mon Chalet	4 nos (1 an) 10,43 \$	8,43 \$
Plans de Maisons du Québec	12 nos (3 ans) 31,35 \$	29,35 \$
Rénovation Bricolage	10 nos 30,12 \$	28,12 \$
Technique et Architecture	6 nos (1 an) 149,95 \$	147,95 \$
• Famille • Adolescents & Enfants		
Belles Histoires	12 nos (1 an) 39,95 \$	37,95 \$
Cool!	12 nos (1 an) 27,36 \$	25,36 \$
D-Lire	12 nos (1 an) 33,95 \$	31,95 \$
Elle Québec Girl	4 nos (1 an) 9,95 \$	7,95 \$
Enfants Québec	12 nos 14,95 \$	12,95 \$
Filles : Clin D'Oeil	12 nos (1 an) 22,69 \$	20,69 \$
Full Filles	12 nos (1 an) 26,95 \$	24,95 \$
I Love English	10 nos (1 an) 39,95 \$	37,95 \$
Image Doc	12 nos (1 an) 38,95 \$	36,95 \$
J'Aime Lire	10 nos (1 an) 31,95 \$	29,95 \$
Les Débrouillards	10 nos (1 an) 25,95 \$	23,95 \$
Les Explorateurs	10 nos (1 an) 19,95 \$	17,95 \$
Parents	12 nos (1 an) 35,00 \$	33,00 \$
Pomme d'Api	10 nos (1 an) 28,95 \$	26,95 \$
Popi	12 nos (1 an) 32,95 \$	30,95 \$
Youpi	12 nos (1 an) 39,95 \$	37,95 \$

	Spécial par Internet -2\$	Prix Kiosque
• Mode & Femme		
AJorable	6 nos 14,95 \$	12,95 \$
Chatelaine	13 nos 22,97 \$	20,97 \$
Clin d'Oeil	15 nos 20,09 \$	18,09 \$
Elle Québec	12 nos (1 an) 19,95 \$	17,95 \$
Femme	15 nos 27,36 \$	25,36 \$
Femme d'Aujourd'hui	12 nos 26,79 \$	24,79 \$
Loulou	10 nos 9,99 \$	7,99 \$
Madame	12 nos 12,00 \$	10,00 \$
Shopping Clin D'Oeil	8 nos (2 ans) 9,50 \$	7,50 \$
Elle Canada	12 nos (1 an) 12,00 \$	10,00 \$
• Science & Nature		
Au Québec	9 nos 29,95 \$	27,95 \$
Ciel & Espace	12 nos (1 an) 75,00 \$	73,00 \$
Découvrir	5 nos (1 an) 37,95 \$	35,95 \$
Géo	12 nos (1 an) 67,00 \$	65,00 \$
La Recherche	11 nos (1 an) 64,95 \$	62,95 \$
National Geographic	12 nos (1 an) 59,95 \$	57,95 \$
Pays de Provence	8 nos (1 an) 44,95 \$	42,95 \$
Quatre Temps	4 nos (1 an) 23,47 \$	21,47 \$
Québec Oiseaux	4 nos (1 an) 15,50 \$	13,50 \$
Québec Science	10 nos (1 an) 34,95 \$	32,95 \$
Science & Vie	12 nos (1 an) 69,95 \$	67,95 \$
Terre Sauvage	11 nos (1 an) 49,95 \$	47,95 \$
Populaire Science	12 nos (1 an) 26,95 \$	24,95 \$
• Autos & Motos		
Automag	6 nos (1 an) 11,95 \$	9,95 \$
F1 Racing	12 nos (1 an) 69,00 \$	67,00 \$
Le Monde de l'Auto	6 nos (1 an) 12,00 \$	10,00 \$
Moto Journal	10 nos (1 an) 17,34 \$	15,34 \$
Motomag	6 nos (1 an) 14,95 \$	12,95 \$
Pole Position	8 nos (1 an) 22,95 \$	20,95 \$
Québec Tuning	6 nos (1 an) 14,95 \$	12,95 \$
Car and Driver	12 nos (1 an) 22,95 \$	20,95 \$
• Sports & Santé		
Géo Plein Air	7 nos (1 an) 19,50 \$	17,50 \$
Sentier Chasse-Pêche	11 nos (1 an) 29,95 \$	27,95 \$
Tennis	12 nos (1 an) 65,00 \$	63,00 \$
Vélo Mag	6 nos (1 an) 20,95 \$	18,95 \$
Bicycling	11 nos (1 an) 17,95 \$	15,95 \$
Golf	12 nos (1 an) 26,95 \$	24,95 \$
Sports Illustrated	28 nos 25,00 \$	23,00 \$
• Arts • Culture & Divers		
7 Jours	26 nos 79,30 \$	77,30 \$
Connaissance des Arts	11 nos (1 an) 74,95 \$	72,95 \$
Délier	12 nos (2 ans) 26,95 \$	24,95 \$
Le Bel Âge	11 nos (1 an) 19,95 \$	17,95 \$
Le Bulletin des Agriculteurs	12 nos (1 an) 37,30 \$	35,30 \$
Le Lundi	25 nos 28,98 \$	26,98 \$
Nuit Blanche	4 nos (1 an) 21,95 \$	19,95 \$
Paris Match	26 nos 93,00 \$	91,00 \$
Photo Sélection	6 nos (1 an) 17,50 \$	15,50 \$
Poils & Compagnie	8 nos 25,95 \$	23,95 \$
Première (France)	12 nos (1 an) 39,45 \$	37,45 \$
Psychologies	11 nos (1 an) 67,00 \$	65,00 \$
Québec Audio Vidéo	6 nos (1 an) 19,30 \$	17,30 \$
Safaric	6 nos 14,95 \$	12,95 \$
Star Inc.	12 nos (1 an) 30,44 \$	28,44 \$
TV Hebdo	26 nos 30,63 \$	28,63 \$
Vie des Arts	4 nos (1 an) 17,34 \$	15,34 \$
Vous	12 nos 21,66 \$	19,66 \$
Entertainment Weekly	27 nos 29,95 \$	27,95 \$
Rolling Stone	26 nos (1 an) 29,95 \$	27,95 \$

@ Spécial Internet!

Tous nos bas prix réduits de **2\$** additionnels!

Moins de frais de manutention et de communications, nous vous retournons les économies!

Épargnez encore plus!

Prenez un deuxième abonnement, ou une deuxième année du même magazine, et déduisez **3\$** du coût total de vos abonnements. Prenez **4** abonnements ou plus, et déduisez **8\$!**

les abonnements doivent être commandés simultanément.

Nouveautés cette année!

31 nouveaux titres!

De plus, visitez sur notre site Web nos toutes nouvelles sections

Publications Électroniques et Service d'affaires Salles d'attente.

Offre d'une durée limitée. Certaines conditions peuvent s'appliquer. Les prix ou la disponibilité des produits par Internet ou autrement peuvent changer sans préavis. Imprimé 01/2005.