

DOCUMENTATION BIBLIOTHÈQUES

Janvier-mars 2017 – Vol. 63, n° 1

Le début d'une belle amitié : perspectives de Bibliothèque et Archives Canada

Guy BERTHIAUME

La révolution numérique en cours a de profondes répercussions sur la communauté des bibliothèques. Dans un monde où le changement est devenu la norme, quels sont les enjeux pour la gestion des ressources humaines? Afin de demeurer les gardiens de l'accès à l'information universelle et de répondre aux besoins des générations actuelles et futures, les bibliothécaires doivent prendre leur place dans le monde numérique, comprendre l'information et les technologies au fur et à mesure de leurs transformations. Ils doivent élargir leur rôle en développant de nouvelles compétences et en se tenant à jour. Dans ce contexte, la formation continue constitue l'un des principaux défis de la gestion des ressources humaines au XXI^e siècle. Discours prononcé en anglais lors de la rencontre satellite de la Fédération internationale des associations et institutions de bibliothèques (IFLA) tenu le 10 août 2016 (Toronto, Ontario).

■

Former les leaders de demain en bibliothèques : l'expérience de LIBER

Julien ROCHE

La Ligue européenne des bibliothèques de recherche (LIBER) a progressivement développé, depuis 2011, un double programme académique et professionnel dédié au leadership, et ce, au bénéfice des cadres en responsabilité. Il s'agit d'aider les leaders en émergence et les directeurs confirmés à conforter leur positionnement comme acteurs incontournables du paysage scientifique, managérial et décisionnel de leur établissement. Le programme s'incarne dans deux actions : 1) un séminaire Leadership, entrepris dès 2011, pour les directeurs adjoints et les chefs de département, se démarquant des programmes nationaux par une forte composante managériale et la connaissance de soi; 2) des journées LIBER, organisées pour la première fois en 2015, pour les directeurs eux-mêmes, fortement centrées sur l'identification des grands enjeux stratégiques et sur l'interaction entre pairs.

■

Perceptions et attitudes des professionnels des bibliothèques face aux approches d'amélioration continue

Stéphane LABBÉ, Pascal FORGET et Jason LUCKERHOFF

L'objectif de cet article est de mieux comprendre les attitudes et les perceptions des professionnels dans le milieu des bibliothèques du Québec à l'égard des approches d'amélioration continue. Une enquête utilisant la méthode du questionnaire rempli par voie électronique a été déployée. Si les approches d'amélioration continue abondent vers des visées qui sont en adéquation avec celles des bibliothèques québécoises, les attitudes et les perceptions des professionnels de ce milieu demeurent prudentes, voire négatives, envers ces approches. Cet état de fait pourrait prendre sa source dans la culture organisationnelle de même que la méconnaissance des approches d'amélioration continue. Aussi, l'ouverture au changement des professionnels dans le milieu des bibliothèques québécoises s'avère positive de façon générale, mais prudente dès lors qu'il s'agit d'un changement affectant le travail des professionnels eux-mêmes.

Ressources humaines : du mode hiérarchique au mode transversal et participatif, les bibliothèques sont-elles prêtes au changement? Expériences et études de cas en Suisse

Jean-Philippe ACCART

À partir de trois études de cas (Bibliothèque nationale suisse, Faculté des sciences de l'Université de Genève, Bibliothèques et Archives de la Ville de Lausanne), il m'a été possible d'expérimenter trois manières de conduire des équipes et des projets de services, et donc des changements. Plusieurs constats peuvent en être tirés : le management participatif est bénéfique pour conduire des projets et des équipes vers le succès; la démarche projet est un plus pour construire des équipes solides; le leadership peut être partagé en se fondant sur la confiance réciproque. Dépendant fortement du contexte de travail, des compétences à disposition et des orientations stratégiques prises, le management par projet et le management transversal sont de réelles opportunités de développement pour les équipes.

■

La situation des emplois de bibliothécaire à temps partiel aux États-Unis : prélude à une crise?

Zara T. WILKINSON

Beaucoup de bibliothécaires aux États-Unis travaillent à temps partiel après avoir obtenu leur diplôme d'études supérieures en bibliothéconomie et sciences de l'information, mais on n'en sait très peu sur ces emplois. Cet article dévoile les résultats de deux projets de recherche qui examinent l'emploi à temps partiel en bibliothèques et les conditions de travail des bibliothécaires à temps partiel.

■

Choisir le bonheur et promouvoir le bien-être et la productivité en bibliothèques

Éthel GAMACHE

Nous étudions ici les avancées de la psychologie positive et les appliquons à la gestion du personnel en bibliothèques afin d'améliorer la satisfaction à l'égard de la vie des employés et la productivité au travail. Nous nous intéressons à la psychologie positive et aux outils qu'elle propose de même qu'aux avantages de choisir le bonheur comme valeur au travail. Nous appliquons ensuite nos observations à la gestion du personnel en bibliothèques, notamment en matière d'interventions, de pratiques en place et de situations managériales courantes.

■

La prochaine génération d'employés : une étude des facteurs influant la décision des étudiants de sexe masculin de 18 à 30 ans de devenir bibliothécaires professionnels aux États-Unis

Heidi BLACKBURN

Une étude de cas fondée sur les données se penche sur les questions suivantes : 1) quels sont les facteurs sociaux, culturels, économiques et politiques qui motivent les hommes (18-30 ans) à devenir bibliothécaires professionnels aux États-Unis; 2) dans quelle mesure la technologie a-t-elle motivé les hommes (18-30 ans) à devenir bibliothécaires professionnels et; 3) quels sont les stéréotypes professionnels auxquels ils sont confrontés.

Comment démotiver un bibliothécaire passionné?

Marielle DE MIRIBEL

Comment démotiver un bibliothécaire passionné? Un bibliothécaire est sans doute l'un des agents les plus passionnés de la fonction publique. Conscient de l'utilité de son travail, il y trouve son épanouissement. Pourtant, les contraintes externes peuvent parfois l'emporter sur la motivation interne. Chaque être humain a soif de structure, de reconnaissance et de stimulation. L'ignorance, délibérée ou non, de ces besoins conduit à la démotivation. Les enjeux politiques ou financiers, les jeux de pouvoir sur lesquels il n'a aucune prise peuvent amener le bibliothécaire à modifier son comportement et à perdre toute motivation.