

La formation dans les bibliothèques : à travers la révolution technologique

Benkaid- Kesba Teboura¹

¹Université Oum-El-Bouaghi (Algérie)

Date de réception : 29/01/2019 ; Date de révision : 10/06/2019 ; Date d'acceptation : 30/06/2019

Résumé :

Le développement incessant des technologies de l'information et de la communication impose de nouvelles conceptions des métiers de la bibliothèque. Apprendre à apprendre, former, veiller à actualiser les connaissances des personnels des différentes catégories, adapter à l'évolution pour ajuster ou développer des compétences deviennent une nécessité, plus que jamais, incontournable pour toute entreprise dont la bibliothèque. C'est dans cette perspective que sont abordés dans le présent article les éléments essentiels pouvant contribuer à garantir la performance des bibliothécaires et la pérennité de leur entreprise.

Mots-clés : bibliothèque ; formation continue ; formation professionnelle continue ; métiers de la bibliothèque ; société numérique ; droit à la formation ; entreprise.

Summary:

The constant development of information and communication technologies is imposing more and more new conceptions of the library professions.

Learning to learn, to train, to make sure to update the knowledge of the different personnel categories, to adapt to the evolution in order to adjust or to develop skills is becoming a necessity, more than ever, unavoidable for any company among others the library. It is in this perspective that this article discusses the essential elements that can help to ensure the performance of librarians and the sustainability of their undertaking enterprise.

Keywords: library; continuing education; continues professional formation; library occupations; digital society; right to training; enterprise.

Introduction :

Quelques soient les orientations théoriques des auteurs en matière de pensées managériales, concernant la question de l'évolution des ressources humaines, ils s'accordent pour dire qu'elles font la force première des entreprises dont la bibliothèque. Avec le développement perpétuel du numérique où le savoir est au bout du doigt, puisqu'un simple clic suffit pour être au fait de toutes les dernières découvertes, auquel s'ajoute les impératifs économiques, les exigences de la population qu'elle sert, dont essentiellement les étudiants, la bibliothèque, pour s'adapter à la modernité se voit contrainte de créer de nouveaux services. Le développement de nouvelles compétences représente la finalité de cette évolution d'où la nécessité d'articuler le numérique et le pédagogique. Cette situation a conduit le ministère de l'enseignement supérieur à inscrire dans son programme de développement des universités, la formation du personnel des bibliothèques aux technologies, puisqu'il est question non seulement de répondre aux attentes des nouveaux usagers mais aussi de préparer leur insertion dans le monde du travail et à ses exigences techniques. Dans ce contexte la bibliothèque doit chercher à s'adapter à l'environnement économique-social tant au plan national qu'international.

Aborder, la bibliothèque : somme de moyens humains et matériels qui permettent son existence que sous un angle organisationnel, serait insuffisant, étant donné le rôle primordial reconnu des agents dans son fonctionnement et sa réussite. Une approche humaine et sociale s'impose et c'est sur cet aspect que nous focaliserons, ici notre réflexion. La question qui se pose est donc de savoir : comment créer, améliorer des compétences et piloter leur gestion pour les rendre plus performantes? Comment faire pour qu'on prenne conscience du fait que la formation est bénéfique et peut se traduire en un investissement à

moyen et long terme ? Ce à quoi nous tentons de répondre dans cette approche descriptive et analytique de la formation du personnel tant au plan organisationnel, que juridique et pratique. Face à cette préoccupation qui engendre forcément le renouvellement des métiers, la question de l'ajustement des compétences du personnel se pose. Le recrutement, la qualification, l'appréciation des compétences des agents se fait, principalement, sur la base des critères suivants que nous explicitons brièvement :

- **Savoir** : ensemble de connaissances générales ou spécialisées, ou d'aptitudes acquises au cours de diverses formations initiale ou continue, que l'expérience enrichie. Il s'agit d'un savant mixage de connaissances théoriques et de maîtrise de certaines notions techniques. A ce sujet (Grant, 1996, pp.109-122) soutient que : « la connaissance est composée de l'information et du savoir-faire, qu'il est détenu par les individus et non par les organisations, et qu'il est la plus importante des ressources de l'entreprise
 - **Savoir-faire** : ensemble de connaissances reproductibles et applicables dans une situation donnée. Il peut également être compris comme une maîtrise de moyens et de méthodes relatives à une activité, un savoir acquis grâce à la formation initiale, à la formation continue et à l'expérience, ou autrement dit c'est « être capable de ». Il est rattaché à la capacité de l'agent à exercer une tâche comme il se doit, c'est de l'ordre du « savoir comment mettre en pratique ? » (Meirieu, 2017, p.192). soutient qu'il s'agit là d'une « activité acquise, reproductible dans des domaines divers, et qui peut évoluer dans le temps. »
 - **Savoir-être** : ensemble des attitudes et des comportements attendus des agents dans l'accomplissement de leur tâche. C'est la capacité d'ajuster ses comportements aux différentes situations du contexte du travail et du type des interlocuteurs. Selon (Boudreault, 2012) « Le savoir-être est constitué des comportements qu'il est possible de repérer, d'explicitier et de formaliser à partir des qualités, principes, valeurs et conduites qu'une personne doit manifester, dans une situation de travail, pour démontrer sa compétence. »
- Les connaissances, la maîtrise des outils de travail, les comportements souhaitables dans l'accomplissement des tâches confiées à chacun sont autant de notions qui s'apprennent, se construisent, se développent, se stabilisent mais qui doivent, aujourd'hui, aussi, pouvoir évoluer ce qui pour notre part nous laisse entrevoir un quatrième critère implicitement exprimé par les auteurs en la matière soit :
- **Savoir-évoluer** : ensemble des possibilités de progresser dans l'exercice d'un métier, et de s'engager pleinement dans le changement dicté par l'évolution afin d'actualiser les connaissances et de les ajuster. En un mot il s'agit, de la capacité d'accepter d'aller vers de nouvelles activités que l'organisation veut entreprendre, pour demeurer compétitive, prise dans le tourbillon des technologies, toujours en pleine mutation.

Actuellement, pour pouvoir s'inscrire dans le sillage des bibliothèques modernes, il importe que ces critères se fondent dans l'apprentissage et la maîtrise du numérique ; en raison des continuelles nouvelles manières de travailler, qu'il engendre. Selon (Jouguelet & Vayssade, 2010) : « le périmètre du numérique n'est pas simple à délimiter et les débats que ce rapport a occasionnés ont bien montré l'étendue des acceptions et les différences de points de vue selon l'environnement de la bibliothèque ou la personnalité des acteurs.» Cependant, cette dynamique ne saurait se réduire, aux tâches d'informatisation, car elle dépasse ce cadre, dévoilant de nouveaux styles d'approche de l'information et d'en assurer diffusion et communication, car ces deux actes sont dominés par l'Internet et les réseaux sociaux qui réduisent le temps et les distances entre les individus. En bibliothèque, il est admis que ce bouleversement technologique concerne fréquemment des applications informatiques destinées aux usagers de la bibliothèque, la dimension technologique devient alors inséparable de la dimension humaine et sociale.

Repenser continuellement sa politique de gestion, conduire les agents à actualiser leurs savoirs, fédérer leurs efforts, faire de la veille, s'approprier et implanter les nouveautés technologiques sont les actions les plus sûres pour avoir et préserver une place dans des marchés de plus en plus compétitifs. Aussi, pour relever ces défis économiques, sociaux, politiques et techniques la performance du personnel s'avère primordiale, l'objectif est de chercher à créer une alliance entre tous ces critères. Pour aboutir à ces différents objectifs, il est nécessaire que la bibliothèque s'attache à développer la perfectibilité des agents et seule la formation reste, à notre sens, susceptible de répondre à cette exigence.

I. Mutation des métiers de la bibliothèque et formation continue :

La dématérialisation de l'information, l'émergence de la documentation électronique ont, principalement, donné naissance à des fonds documentaires hybrides que les bibliothécaires doivent gérer en parallèle, notamment les programmes de numérisation qui contribuent à accroître la quantité d'informations disponibles à distance. L'enseignement supérieur n'échappe pas à cette dématérialisation de l'information puisque se développent continuellement cours en ligne, tutoriels, services intranet, plateforme des travaux académiques qui constituent autant de ressources à gérer, en plus de la documentation traditionnelle. Ces changements ont conduit à une redéfinition des missions des bibliothèques car elles proposent à la fois des services traditionnels et des services à distance.

Les nouvelles technologies transforment, ainsi, les métiers des bibliothèques et requièrent de nouvelles compétences. A partir des années 1990, les technologies de l'information et de la communication ont bouleversé les métiers des bibliothèques, la gestion et la communication des documents. Désormais, les opérations de prêts, de catalogage, de traitement des acquisitions sont gérées par des systèmes de gestion intégrés de bibliothèques (Syngeb par exemple en Algérie). Internet permet le développement du travail en réseau, la récupération d'informations bibliographiques et de notices catalographiques, il s'agit là de catalogage par dérivation provenant de sources externes, appelées dans le vocabulaire professionnel : « réservoirs ». Les tâches des bibliothécaires s'en trouvent, dès lors modifiées. Les catalogueurs sont progressivement remplacés par des gestionnaires de systèmes. Et par voie de conséquence, la maîtrise de l'outil informatique et de l'organisation de l'information sur Internet devient incontournable.

Comme nous l'avons précédemment soulevé, la formation des agents s'impose de plus en plus à la bibliothèque, comme étant le principal moyen d'ajustement des connaissances, d'amélioration et de création de compétences valables et actuelles de son personnel ; c'est-à-dire de disposer d'agents compétents, qui lui permettent de suivre la cadence du travail mondialisé du 21^{ème} siècle, orchestrée par les avancées technologiques.

En effet, les managers, en plus de la prise en compte des théories de la psycho-sociologie qui a bouleversé l'ordre de la réflexion sociologique, en plaçant l'individu au cœur de leur analyse, se sont rendu compte que l'implantation des technologies dans les entreprises ne pouvait à elle seule engendrer leur progrès, mais que le rôle de l'homme est aussi important dans l'amélioration de la productivité que la modernisation des équipements et des méthodes de travail. Face à cette réalité, toute entreprise dans l'élaboration de sa stratégie de développement doit définir le type de formation auquel elle peut avoir recours en élaborant un plan de formation, bien entendu, en adéquation avec ses besoins, d'une part et en lui réservant un quottât, assez conséquent, de son budget de fonctionnement d'autre part, afin de palier au manque de compétences actualisées, dont peut souffrir la bibliothèque.

En effet, comme la définissent les auteurs (Ecole supérieure de management, 2018) qui se sont penchés sur la question : « la formation consiste à donner à tout individu les connaissances théoriques et/ou pratiques nécessaires à la réalisation des objectifs qui lui sont fixés. » Une lecture attentive de cette définition laisse sous-entendre, qu'il s'agit d'un processus qui consiste à faire passer l'individu d'un état à un autre à l'aide d'un enseignement théorique et/ou pratique.

La formation consiste alors en la mise à niveau des compétences existantes d'une entreprise pour la doter des compétences attendues. L'évaluation des écarts de niveau en qualité et parfois même en quantité constitue les besoins en formation d'une entreprise donnée. Devant cette complexité, la formation va revêtir plusieurs types ; elle va, donc, concerner les quatre critères : le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir-évoluer, (déjà définis).

(Vatier, 2011, p. 38) définit la formation comme suit : « la formation est l'ensemble des actions propres à maintenir l'ensemble du personnel individuellement et collectivement au degré de compétence nécessaire par l'activité de l'entreprise. Cette compétence est la conjugaison de ces trois termes : connaissances, aptitudes, bonne volonté. Cette compétence n'est jamais définitivement acquise, elle est menacée, elle est toujours à reconquérir et cette conquête doit se faire parce que le poste change par suite de l'évolution technologique ». Si nous nous appuyons sur cette définition nous comprenons qu'elle concerne comme nous l'avons, déjà, souligné : la connaissance (le savoir), la pratique (le savoir-faire) et les attitudes (le savoir-être), (savoir-évoluer) finement exprimé. Les trois premiers critères sont évolutifs, il faut sans cesse veiller à les mettre à jour par l'organisation de sessions de formation continue, pour actualiser les savoirs du personnel, afin d'accompagner ou de soutenir les modalités de changement de l'organisation. Le personnel sera, d'autant, plus motivé en ayant une idée précise de ses tâches, de ses

responsabilités, de ce que l'organisation attend de lui. La formation est aussi un moyen de collaboration, de communication et d'échange d'expériences entre des agents occupant des fonctions différentes dans une même société ou appartenant à des entreprises différentes, mais exerçant les mêmes fonctions.

Après avoir sommairement définis les différentes composantes du terme compétence, nous définissons dans un second temps, les différents types de formations existantes, en soulignant l'interdépendance et les spécificités qui existent entre elles :

- **Formation de base** : formation première obtenue au terme d'un cycle d'étude plus ou moins long, couronnée par l'obtention d'un diplôme. Elle fournit ainsi les compétences et savoirs nécessaires pour exercer un premier métier appelé à évoluer ;
- **Formation continue et Apprentissage** : processus qui permet aux demandeurs d'emploi ou à un agent déjà en poste d'accéder aux savoirs nécessaires à l'exercice de son métier ou d'une profession en vue d'améliorer ses connaissances. Cette formation peut être le complément ou l'actualisation d'une formation initiale ou alors un nouvel apprentissage pour une autre activité professionnelle, ou pour accéder à un nouveau poste, à un grade supérieur dans la hiérarchie de l'organisation. Ce type de formation répond à des besoins personnels, professionnels ou à ceux des entreprises ;
- **Formation de spécialisation** : type de formation spécifique, répondant à des besoins exprimés, programmée et orientée vers le secteur d'activité de l'entreprise ou d'une spécialisation propre à un individu voulant acquérir des compétences spécifiques, relatives à une nouvelle activité professionnelle, ou pour devenir expert dans un domaine précis. Cette formation individualisée que nous appelons aussi formation à la carte implique une formation basée sur des besoins imposés par la modernité de la recherche scientifique.

Toutes ces notions soulignent que la formation est un facteur clé de l'évolution professionnelle, en effet pour manager, aujourd'hui, il faut continuellement veiller à ajuster les savoirs, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir-évoluer de sorte que chaque entreprise puisse préserver sa place dans la société marchande. Selon cette approche, nous pouvons avancer qu'il existe une interdépendance entre ces notions, que l'une ne peut aller sans l'autre bien au contraire elles se complètent, le savoir-faire reste insuffisant sans le savoir. En effet, un agent qui aura appris à maîtriser une technique, sa maîtrise du processus de réalisation restera fragile, car son savoir-faire acquis par la pratique ne lui permettra pas de suivre l'évolution des techniques apprises uniquement par expérience. L'expérience sans savoir est insuffisante, de même, le savoir-être reste inefficace sans la compréhension, sans la connaissance des processus d'action et réciproquement les savoirs sont également inefficaces s'ils ne sont pas accompagnés des attitudes nécessaires.

Nous pouvons aussi noter, que les divers types de formation bien qu'ils visent le même objectif présentent des différences à savoir :

- Les formations initiale, continue, apprentissage ou de spécialisation ne concernent pas la même population. En effet, la formation initiale s'adresse aux étudiants, alors que la formation continue, l'apprentissage ou de spécialisation s'adressent à des personnes déjà diplômées qui souhaitent améliorer leurs compétences ou accéder à un nouveau poste ;
- L'ensemble des cursus de la formation continue sont payants, mais pris en charge par l'employeur ou parfois par le concerné;
- L'organisation des cours dans la formation initiale est organisée à plein temps, alors que la formation continue est généralement organisée en dehors des heures de travail, et peut être suivie en fin de journée, au cours des week-ends et du temps libre. Cependant, il est possible de bénéficier d'un aménagement des horaires de travail ou d'un détachement temporaire, quand les sessions de formation sont organisées par l'institution à laquelle appartient l'intéressé.

En fait, entreprise et agents profitent de la formation, la première pour mettre en œuvre sa stratégie de développement en augmentant les potentialités de son personnel, les seconds pour maintenir le niveau de leurs compétences techniques soit pour continuer à mener convenablement leur tâche soit pour obtenir un diplôme ou une attestation leur permettant d'accéder à un nouveau métier ou à un grade supérieur dans la hiérarchie de l'institution, augmentant ainsi les chances de leur employabilité.

Après la présentation de la notion de formation, qui nous a permis de saisir l'importance de sa dimension dans l'évolution des métiers, nous abordons dans un second point celui de son statut juridique et sa pratique dans les bibliothèques universitaires.

II. Formation institutionnelle dans les bibliothèques

Quelque soit le mode de production économique et les principes fondamentaux d'organisation sociale d'un pays, la constitution garantie le droit à la formation pour tout citoyen. En Algérie l'enseignement primaire est obligatoire pour chaque enfant jusqu'à l'âge de quinze ans et selon les capacités physiques, intellectuelles et matérielles de l'enfant, il peut poursuivre ses études normalement jusqu'à l'obtention de diplômes universitaires ou bien être orienté vers une formation professionnelle, d'où la création de centres appropriés.

En effet, depuis la reconduction de la législation française, le législateur algérien n'a pas cessé de légiférer dans le domaine de la fonction publique, régie initialement par l'ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966. Au tournant de l'histoire socialiste du pays, cette ordonnance a été modifiée et complétée par le statut général du travailleur loi n° 78-12 du 5 août 1978, suivi du statut type du travailleur décret n° 85-59 du 23 mars 1985, pour tomber en désuétude, avec le revirement de la politique, modifiée par le nouveau statut général de la fonction publique, ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006. Cette ordonnance cadre, pour la question qui nous préoccupe est suivie d'autres textes notamment le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et le décret n° 2007-1845 tous deux relatifs à la formation des agents de la fonction publique territoriale rendant exécutoire l'application de ces dispositions quant à la formation et à l'apprentissage, pour finir avec la formation à distance des fonctionnaires appartenant aux corps communs des institutions et administrations publiques, au regard du décret n° 08-04 du 19 janvier 2008 et de l'instruction n° 45 du 1^{er} décembre 2008. La direction générale de la fonction publique et l'université de la formation continue ont conclu une convention, en date 19 mai 2010, ayant pour objet la mise en place d'une formation à distance au profit des fonctionnaires désignés plus haut. Ces textes s'inscrivent dans le processus global de modernisation de l'Etat et de la bonne gouvernance. L'esprit qui les anime est de moderniser l'administration par la rénovation de la gestion de ses ressources humaines et sa dotation d'un système de formation intégré. La formation continue est organisée selon les principes : chaque citoyen bénéficie au cours de sa jeunesse d'une formation initiale (statut scolaire pour les élèves, puis statut universitaire pour les étudiants), quant à ceux qui s'engagent dans la vie active peuvent bénéficier d'une formation professionnelle continue. Elle se compose d'un enseignement général, un enseignement professionnel, un enseignement supérieur et d'un apprentissage. Outre ce cadre institutionnel de la formation en général ; pour les bibliothèques celle-ci peut, également, être prise en charge par des associations professionnelles, qui peuvent jouer un rôle primordial dans le développement des bibliothèques et dans l'adaptation de leur personnel aux nouvelles exigences de la profession .

En Algérie, le droit à la formation, des agents des administrations locales et de l'Etat, est protégé par un cadre de dispositions législatives au regard de la notion de l'éducation permanente et obligatoire, qui garantie à chaque agent le droit de compléter sa formation scolaire initiale par une formation professionnelle continue. Le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires, ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle selon les conditions fixées par les statuts particuliers. Le texte laisse, le choix de la participation à la discrétion des agents, car ils peuvent participer aux actions de formation sur l'initiative de leur employeur, ou être autorisés à participer à leur demande à des cycles ou stages de formation professionnelle continue dans le cadre institutionnel. La formation continue peut donc être programmée par l'employeur, soit être demandée par l'agent à titre personnel, dans le cadre de congé individuel de formation. Celui-ci est accordé sous certaines conditions, il donne la possibilité à l'agent de suivre une formation de son choix, en plus d'une éventuelle participation aux stages compris dans le plan de formation de la bibliothèque dans laquelle il exerce. Pour les bibliothèques une formation moyenne (technicien, attaché de recherche I et II) et une formation supérieure (conservateur) sont actuellement assurées par certaines universités, ainsi qu'une formation élémentaire (technicien) par les centres de formation professionnelle.

Après quelques années d'ancienneté, et dans l'esprit de la mobilité internationale, les agents des bibliothèques peuvent, également, bénéficier de stages de courte durée à l'étranger, dans le cadre de conventions passées avec différentes institutions étrangères. A titre d'exemple, nous prenons l'université Larbi Ben M'Hidi, Oum El-Bouaghi, qui parmi les quarante (40) accords qu'elle compte dans le cadre des liens de coopération qu'elle tisse avec des partenaires nationaux et étrangers, nous pouvons signaler celui passé avec l'université de Haute-Alsace, Mulhouse. Convention où il est établi d'apporter une aide au perfectionnement des agents administratifs et techniques de l'université. Pour les nouveaux recrutés, la phase d'intégration et d'adaptation à leur poste de travail s'effectue durant la période d'essai, d'une durée

d'un an renouvelable, lorsque l'essai est insatisfaisant, si par contre au terme de deux années consécutives d'essais les résultats restent en deçà des performances escomptées l'agent est systématiquement démis de ses fonctions pour insuffisance professionnelle. Différents articles définissent le cadre général d'application de la loi dans ce domaine, renvoyant à des décrets les modalités d'application, entre autre par la mise en place de centres régionaux d'administration, ayant vocation d'assurer le recrutement et la formation de certaines catégories d'agents, (centre de formation professionnelle). Cette loi citée plus haut s'adresse désormais à l'ensemble des personnels des différentes régions en fixant les types de formations, leurs champs d'application, les droits et garanties des agents en cours de formation. Le décret relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires et par voie de conséquence celle des bibliothécaires définit les types d'actions dont ils peuvent bénéficier selon trois registres :

- Les formations organisées par l'administration en vue de la formation professionnelle des fonctionnaires;
- Les formations organisées par l'administration en vue de la préparation aux examens et concours administratifs;
- Les formations choisies par les fonctionnaires en vue de leur formation personnelle.

Enfin, les textes réglementaires sur la formation découlant de la loi cadre traitent de la coordination de la politique de formation professionnelle et personnelle des agents de l'état, les bibliothécaires faisant partie.

Les nouveaux textes relatifs à la formation initiale et continue font de leur politique l'actualisation du service public en général et des bibliothèques en particulier, un principe privilégié, en stipulant notamment que la formation initiale et continue des agents doit remplir son rôle dans le perfectionnement professionnel des agents, et dans l'adaptation de leurs compétences aux évolutions des métiers imposés par les nouvelles technologies. Cette politique, insiste sur l'aspect fondamental de modernisation du fonctionnement des bibliothèques par le biais de la gestion du personnel et des méthodes de travail, devant aboutir à la définition d'objectifs, de stratégies et à l'impulsion d'actions à même d'améliorer le fonctionnement du service et une meilleure prise en compte de la gestion des ressources humaines, notamment par la formation des cadres. A ce titre il existe, aujourd'hui, mille deux cent cinquante (1.250) établissements de formation répartis au niveau national, dont certains avec les universités qui ont un département de bibliothéconomie prennent en charge la formation des bibliothécaires tout grade confondu en fonction des textes qui définissent le contenu. Par contre au niveau des établissements le plan de formation doit être élaboré en collaboration avec les responsables des services concernés qui doivent prendre en considération les perspectives d'avenir et les priorités majeures de la formation des ressources humaines et à l'aide duquel il faudrait intervenir en misant sur l'accroissement de l'efficacité opérationnelle, l'amélioration des compétences techniques, l'utilisation de logiciels de gestion et l'amélioration des prestations de la bibliothèque. La contribution des agents dans la définition de leurs attentes en matière de formation est fortement recommandée. Dans cette optique, le ministre de la Formation et de l'enseignement professionnel, à Tissemsilt a déclaré que le gouvernement vise, actuellement, une nouvelle stratégie de formation professionnelle qui sera orientée vers une économie alternative aux hydrocarbures. La formation et l'enseignement professionnels doivent fournir des agents qualifiés, capables de répondre aux besoins des entreprises, et que le secteur de la formation professionnelle doit s'adapter à la réalité économique du pays en se concentrant sur la formation de la ressource humaine dans des spécialités en adéquation avec les spécificités économiques et sociales de chaque wilaya, encourageant la formation par l'apprentissage au sein des entreprises. Dans une autre allocution le ministre insiste sur le mode de formation par apprentissage en affirmant que « les personnes formées par apprentissage trouvent facilement du travail et sont souvent retenues dans les entreprises économiques où elles effectuent leurs stages pratiques » (Mebarki, Mohamed à Tissemsilt, 2017), « c'est la raison pour laquelle nous accordons une importance particulière à l'apprentissage en tant que meilleur moyen pour faciliter l'intégration dans le monde du travail » (Mebarki, Mohamed à Tissemsilt, 2017), affirme t-il, en soutenant que l'apprentissage relève aussi de la responsabilité des entreprises, qui doivent prendre en charge un nombre d'apprentis, en fonction de leur taille, les dispositions législatives en font une obligation que chaque entreprise doit respecter.

L'Etat, les collectivités locales et les organismes de formation se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle, les entreprises tout comme la bibliothèque étant les institutions de choix pour l'accomplissement de ces actions en même temps. Ces dernières ont une compétence générale de formation professionnelle et d'apprentissage, elles élaborent leur politique de

formation. L'état exerce un contrôle défini par le cadre juridique en matière de formation. Les autres types d'organismes de formation doivent être agréés par l'état et remplir certaines conditions, notamment en termes de méthodologie et de déontologie ; puisque certains d'entre eux à l'issue des formations qu'ils organisent sont autorisés à délivrer des diplômes, des certificats de qualification professionnelle, comme par exemple l'INSIM (Institut International de Management) à Constantine.

Enfin, dans le domaine de la formation des spécialistes des sciences de l'information et de la communication, l'Algérie se caractérise par la dualité de la formation de bibliothécaires et archivistes-documentalistes pour désigner des personnes destinées à des métiers de plus en plus différents par leur appellation, lieu de travail et modalités d'exercice, mais qui confondues contribuent à la gestion et à la communication de l'information. Ils sont préparés à leurs emplois par les instituts universitaires de bibliothéconomie qui préparent à trois options différentes, la première aux techniques d'archives et de documentation, la seconde aux métiers du livre et la troisième à la maîtrise des nouvelles technologies. Dans tous les cas, il s'agit de former à des fonctions qui requièrent à quelques différences près les mêmes compétences. Si bien que la formation des uns et des autres est partiellement commune; en partant sur la base d'un tronc commun. L'enseignement dispensé comporte des cours théoriques, des travaux pratiques et des conférences, des visites commentées de bibliothèques et de centres de documentation. Au terme de leur cycle de formation, les étudiants sont obligatoirement soumis à un stage pratique de un mois auprès d'une bibliothèque ou d'un centre de documentation. Ils sont astreints au règlement de l'établissement auprès duquel ils sont affectés et placés sous l'autorité du chef de l'établissement, stage qu'ils achèvent par la rédaction d'un rapport qu'ils remettent à leur responsable de la formation.

III. Les principales étapes de la formation à l'ère numérique

La formation professionnelle est à un tournant de son histoire, où elle doit forcément chercher à s'approprier les nouvelles méthodes pédagogiques, pour mieux répondre aux besoins des agents et des bibliothécaires, afin de les soutenir dans le développement de leur savoir et par là, de mieux servir le marché de l'emploi du monde du 21^{ème} siècle. Dans ce contexte où foisonnent les nouveautés technologiques, la formation fait appel à plusieurs méthodes pédagogiques, si bien que de nos jours, elle est dite multimodale, nous énonçons les méthodes, celles qui à notre sens regroupent toutes les méthodes actuelles, l'originalité étant un effet de mode privilégié. Mais avant d'aborder ce point, nous allons, tout d'abord, préciser les fondements d'un plan de formation.

La formation consiste à combler l'écart qui pourrait exister entre la situation compétentielle actuelle et celle souhaitée. Pour mieux la cerner, il faut commencer par faire l'inventaire des lacunes en compétences, ces écarts quantifiés et qualifiés vont déterminer les besoins en formation afin de mettre en action un plan de formation; dont les étapes les plus importantes sont:

- Identifier les besoins en formation : déterminer les compétences qui devraient être ajustées ou développées chez les agents (les meilleurs moyens pour identifier les compétences, les potentialités, les besoins des agents sont les entretiens individuel et collectif) et déterminer qui peut bénéficier de cette formation, déterminer une vision globale de la situation afin d'élaborer un plan de formation en s'assurant :
- d'investir dans le développement de compétences les plus méritantes, que le rendement lié à la formation soit clairement délimité, sans écarter la recherche d'une optimisation maximale de l'investissement ;
- d'instaurer en retour un climat social favorable à l'apprentissage et à la pérennité de l'évolution dans l'entreprise ;
- Concevoir la formation : déterminer les formations prioritaires à programmer, le type de formation à privilégier (interne ou externe) selon les compétences à ajuster ou à développer en se basant sur des référentiels de métiers ;
- Mise en œuvre des actions de formation : cerner les aspects qui vont constituer la structure du plan de formation, le contenu de la formation et les méthodes d'enseignement, fixer les objectifs, la durée et les coûts de la formation ;
- Evaluer la post-formation : à cet effet, il convient de poser des questions à titre d'exemple, au sujet de l'appréciation du degré de la formation, de l'acquisition de nouvelles connaissances, de l'application

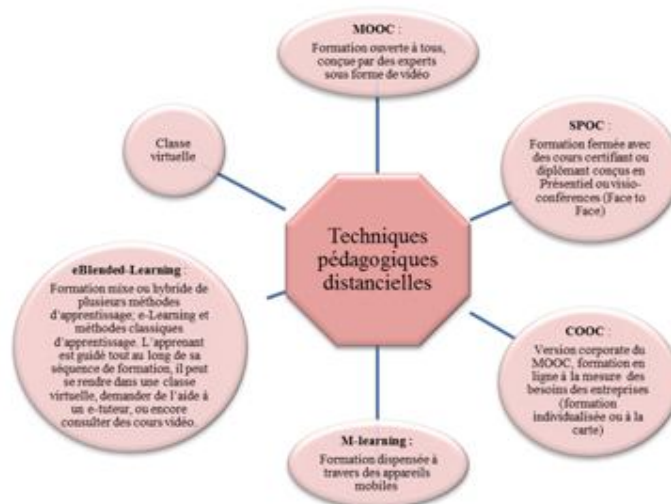
des nouvelles connaissances dans le travail et de l'impact de la formation sur les résultats de l'entreprise ;

- Intégrer les apprentissages : toute formation doit d'être appliquée sitôt achevée. Ceux qui encadrent ou contrôlent le travail des agents doivent mettre les agents bénéficiaires de la formation en situation réelle d'expérimentation, en créant les conditions favorables à l'application des nouvelles connaissances, en valorisant les efforts déployés par les agents qui mettent en pratique leurs acquis et leur servir également de coach pour développer ces acquis.
- Favoriser et répandre la décision de donner un caractère universitaire à la formation des bibliothécaires : la profession couvre, ainsi, un aspect prestigieux et devient plus solennelle pour les candidats qui se voueraient plus facilement à la carrière de bibliothécaire, plusieurs avantages peuvent être aussi enregistrés, tels que l'élargissement de l'encadrement supérieur des différents départements de bibliothéconomie et la formation de cadres supérieurs et moyens pour l'encadrement des bibliothèques.

En règle générale l'organisme de formation n'est pas directement impliqué dans la conception de ces étapes. C'est le responsable de la formation, qui sert de courroie de transmission entre les opérationnels et le formateur, qui le renseigne sur les données en besoins, de la population impliquée et des objectifs visés. Le formateur aura pour seule préoccupation principale de recueillir ces renseignements et de retenir ceux nécessaires à son travail de préparation, pour assurer la meilleure adéquation possible entre formation et métier.

Ayant souligné les fondamentaux d'un plan de formation, il convient de toucher, à présent, mot sur les différents modes d'apprentissage qui sont le véritable soubassement de ces actions de formation et que nous pouvons appeler la formation à l'ère numérique, puisqu'elles sont la cause de tout ce changement. Les formations peuvent se dérouler de différentes manières, se recouper pendant une même session de formation en prenant forme comme suit :

- Au sein de centre de formation, (Présentiel, cours magistral, film pédagogique, stage, méthodes pratiques pour l'acquisition d'un savoir-faire, Serious Games : " Jeux sérieux" activités ludiques qui servent à sortir du cadre traditionnel des cours magistraux de la formation) ;
- A distance, (Distanciel, mixage de différentes méthodes pédagogiques, rapportées dans le schéma suivant



Techniques pédagogiques distancielles

- En alternance ou autrement dit En mix-Learning : mode d'apprentissage associant formation en centre, à distance et en entreprise, (Expérientiel, apprentissage au poste de travail en présence d'un tuteur ou d'un mentor).

Devant cet éventail des modes d'apprentissage qui découlent de l'évolution technologique toujours à l'affût des nouveautés pour briser le cadre routinier des anciennes méthodes pédagogiques et, plus particulièrement, pour tenir compte de la culture des apprenants en grande majorité, adeptes du numérique dans la quasi-totalité de leurs activités, ils apparaissent sans cesse au rythme effréné des technologies. Par contre, si nous considérons de plus près leur essence même, nous pouvons constater qu'ils visent le même but et qu'aucun ne peut être appliqué à l'état pur, mais bien au contraire, qu'ils sont un mélange à différents degrés les uns des autres. Les techniques ne se suffisent pas à elles-mêmes et doivent être assorties de suivi Présentiel. Il s'agit, en fait, de l'articulation de trois grandes modalités pédagogiques : Le Présentiel où formateurs et apprenants sont réunis, le Distanciel qui accorde l'avantage de pouvoir développer ses compétences à tout moment et n'importe où, la fascination de l'écran aidant et l'Expérientiel, mise en pratique des savoirs acquis en présence d'un tuteur ou d'un mentor. Il n'y a pas une méthode meilleure qu'une autre, le choix d'un mode par rapport à un autre doit être fait en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont le profil des apprenants, leur niveau, leurs attentes, la difficulté et la variété des savoirs à acquérir, la logistique mise à disposition, durée, espace, moyens financiers et techniques etc... En tout état de cause, comme le souligne (Varvel, 2007): « les compétences s'ajustent et se développent avec le temps. Toute méthode est situationnelle, efficace qu'à un moment précis et dans un espace ou contexte particulier. »

Pour notre part, à l'appui de (Gil, 2003), qui déclare que : «le blended-learning, mixe séances en présentiel avec un formateur, et temps de formation distancielle asynchrone durant lesquels l'apprenant s'auto forme via des outils technologiques » soit, en d'autres termes, pour être valable, toute méthode pédagogique requière la présence de l'homme dans toute sa grandeur. Nous pouvons déduire que les nouvelles technologies n'ont pas encore atteint le stade d'éloigner l'homme des rouages de la communication du savoir où règne en maître incontesté le magistère de la parole.

IV. En guise de conclusion : quelques idées sur la formation

Le constat que pouvons faire est que, malgré les privilèges concédés depuis l'indépendance à l'enseignement et à la formation pour palier à l'urgence dans un premier temps et pour rechercher la qualité actuellement, les résultats ne sont toujours pas à la hauteur de l'effort financier accordé en raison d'une mauvaise gestion, qui se traduit dans la pratique, malheureusement par des formations organisées par l'établissement d'origine, des administratifs dont le souci majeur est seulement de dépenser les crédits alloués à ce volet de bon fonctionnement soi disant, sans pour autant tenir compte des besoins réels, des manques dont souffre les bibliothèques, dont le niveau de développement reste éparpillé à travers les différentes universités du pays, chaque responsable gérant à sa convenance et non selon la politique nationale tracée par le ministère de l'enseignement supérieur qui recommande à tous d'inscrire leurs activités dans une logique numérique ou à l'ère du temps accéléré, en vue de l'amélioration du niveau de la recherche scientifique et intellectuelle. Le plan de formation est établi sans l'association des spécialistes du métier et responsables des services en question, qui sont, à nos yeux, les personnes ressources pour cerner et exprimer les insuffisances des bibliothèques et certainement en mesure de mieux répondre à la réalité existante au regard de leur expérience. Ces attitudes découlent de la facilité d'offrir une formation continue avec des thématiques classiques plutôt que prospectives, ils cherchent à remplir l'obligation d'organiser des sessions de formation, comme nous l'avons déjà mentionné. De plus les textes de droit portent en eux leur faiblesse, la formation est liée à la promotion interne des agents, à l'ouverture de nouveaux postes budgétaires et non à l'acquisition de nouvelles compétences, le contenu et les modules sont déterminés par le service commun de l'institution chargée de la formation, la formation dispensée est théorique, aucun exercice ne vient la mettre en pratique, le choix des formateurs et le lieu sont également laissés à la discrétion du même service, quant aux méthodes pédagogiques, elles demeurent des plus archaïques, que rien ne rattachent à la modernité de l'enseignement, soit aux modes d'apprentissage que nous avons énumérés plus haut. Les candidats bénéficiaires de formation sont choisis sur le critère de l'ancienneté chacun dans son grade respectif et en règle générale admis dans la latitude du nombre de postes à pouvoir au risque pour l'administration de les perdre définitivement. La formation organisée à l'étranger est aussi déplorable, la langue étant la première barrière suivie d'un contenu élaboré pour une population hétérogène où se côtoient administrateurs principaux, attachés de recherche, secrétaires généraux de facultés pour une même session, puisque une fois de plus, les décideurs président à la prise d'une telle décision. A notre humble avis, ces stages sont plutôt une récompense accordée au personnel des différents services qui font « la queue » selon des critères qui relèvent de l'ancienneté et de

l'humeur du chef. Ils ont l'avantage de faire découvrir à ces agents une autre culture du travail souvent bénéfique dans l'appréhension de leurs tâches à leur retour.

Or, pour accompagner et réussir l'évolution des métiers de bibliothécaires, il faut une gestion établie dans chacune de ces dimensions : le contenu, la technique, les coûts et les délais. Pareil objectif ne saurait être atteint en l'absence d'un plan spécifique de formation, conçu par des personnes habilitées à le faire.

Cette insuffisance peut trouver une solution dans la formation continue qui peut être assurée en grande partie par les bibliothèques et les associations professionnelles que nous évoquerons ultérieurement dans notre travail.

Les bases de l'infrastructure à mettre en place sont de l'ordre :

- Juridique : une base institutionnelle revisitée pour une réelle adéquation formation-emploi actualisée et modernisée, animée des principes de l'administration au service et à l'écoute de ses usagers ;
- Humaine : une formation de spécialistes en sans cesse renouvellement qui tient compte des mutations du métier de bibliothécaire, lequel passe de gardien des collections d'une bibliothèque à producteur d'informations et un vrai médiateur entre l'information à communiquer et l'utilisateur. Les nouveaux services proposés par les bibliothèques hybrides engendrent de nouvelles compétences, il s'agit de maîtriser les techniques de la numérisation et l'archivage des documents électroniques d'une part et d'autre part avoir une connaissance à la fois du monde sans cesse renouvelé du réseau Internet et des usages que l'on en fait (blogs, podcasts, réseaux sociaux). Pour la diffusion de l'information, deux types de compétences apparaissent: la compréhension du nouvel environnement juridique relatif aux droits d'auteurs et la capacité de négociation des contrats avec les fournisseurs donnant accès à des bases de données, (mission assurée par le CERIST dans le cadre du SNDL (Système National de Documentation en Ligne)). Enfin, avec la mondialisation de l'information et la recherche scientifique dominée par l'anglais, la maîtrise des langues, en particulier de l'anglais devient indispensable ;
- Matérielle : un réseau de bibliothèques et de centres de documentation, pour instaurer et répandre le travail collaboratif et fédérer les efforts de tout un chacun. Les auteurs, Lave et Wenger cités par (Fournier, 2004) insistent sur l'élargissement de la formation à ce type d'apprentissage où : « les individus construisent collectivement des savoirs qui font l'objet d'une appropriation individuelle »
- Culturelle : créer une culture d'entreprise, pour éviter plus particulièrement l'éclatement des compétences et le travail isolé de chacun.

Le développement croissant des bibliothèques de toutes catégories, et plus particulièrement des bibliothèques universitaires, auquel vient s'ajouter la recherche de la qualité de l'enseignement, l'accroissement du nombre des étudiants, les possibilités offertes par l'informatisation et l'automatisation, qui représentent pour nous une aubaine, de rattraper le retard que nous accusons dans ce domaine ; disposer de bibliothécaires qualifiés devient, plus qu'une nécessité pour porter un grand intérêt à la formation professionnelle, en remettant en question le canevas de cette dernière ; en tenant compte que l'enseignement dispensé actuellement, est destiné à former les bibliothécaires de demain, c'est dans ce but que nous devons revoir les différents points de la formation professionnelle qui pourraient être modifiés ou améliorés. Aujourd'hui, les responsables de bibliothèques s'interrogent à propos de la formation professionnelle à tous les niveaux du travail en bibliothèque, comment la prendre en charge, adapter la pédagogie et les supports de cours à une population de bibliothécaires insuffisamment formés ? Quelles pédagogies mettre en adéquation avec l'évolution numérique ? Comment transmettre des savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-évoluer parfois difficiles à cerner et même inexistantes ?

Établir un plan de formation nécessite donc, de penser véritablement au moyen de transmettre les fondements d'un métier, en l'occurrence le métier de bibliothécaire, afin d'élaborer une méthodologie pédagogique identifiée qui permette de dépasser la simple transmission de connaissances. L'objectif de soutenir la mutation des compétences notamment autour du numérique, nécessite d'organiser les structures régionales et nationales de formation des chargés de la communication de l'information et du traitement de la documentation. Aussi, pour être efficace, une politique de formation est appelée à avoir une large vision générale orientée vers le futur, basée sur des missions de service public dans l'ensemble de ses dimensions, axées plus particulièrement sur des nouveaux types de management public donnant la latitude à chaque agent d'être associé à la prise de décision et responsable vis à vis des usagers, de sa hiérarchie et des tâches qui lui sont confiées.

Soucieuse d'aider les pays en voie de développement, l'U.N.E.S.C.O. s'attache à leur offrir une base, solide, sur laquelle ils peuvent asseoir les institutions de bibliothéconomie, ainsi que AFLI (Arab

Federation for Libraries and Information) qui travaille de concert avec IFLA (International Federation of Library Associations), pour définir les missions des établissements arabes d'informations des bibliothèques et des archives dans le cadre du développement durable et de les mettre également au fait des dernières découvertes scientifiques relatives au développement des technologies et de l'information. Dans cette optique l'U.N.E.S.C.O a confié à la F.I.A.B (Fédération Internationale des Associations de Bibliothécaires et les bibliothèques pour enfants), la mission de définir les normes susceptibles d'assurer la meilleure formation possible.

A nos yeux, la réflexion sur l'adaptation de la formation professionnelle à la réalité du travail devrait porter sur les points suivants sans renoncer, bien entendu, aux tâches traditionnelles :

- Le niveau exigé des candidats ;
- La durée des études ;
- Les programmes d'enseignement : établis en relation étroite avec le déploiement des fonctions et des responsabilités du personnel des bibliothèques, il convient de dépasser les limites de l'enseignement traditionnel de la bibliothéconomie. A ce sujet il serait souhaitable d'opter pour le système américain de recruter des bibliothécaires déjà licenciés dans toutes les disciplines confondues et de parfaire leur formation initiale par un enseignement propre aux techniques documentaires ; leur compétence dans d'autres disciplines est un atout supplémentaire du fait de la contribution qu'ils peuvent apporter aux étudiants dans leur recherche spécifique. Avec leur expérience, chaque agent développera un savoir-faire ;
- L'enseignement des langues étrangères: les compétences linguistiques sont devenues primordiales plus particulièrement en anglais en raison du partage mondial des ressources et plus particulièrement celles électroniques;
- L'amélioration de l'enseignement théorique par une quantification plus importante de la formation pratique ; en dotant les établissements de formation d'une bibliothèque d'application qui serait un laboratoire où les professeurs et formateurs pourraient diriger des travaux pratiques. Ainsi un meilleur équilibre serait assuré entre la théorie et la pratique et la formation deviendrait, ainsi, plus attrayante.
- L'introduction d'un module de culture générale, qui permettrait aux bibliothécaires d'élargir leur connaissances de l'environnement socio-politico-économico-culturel dans lequel ils évoluent.

Brossées à grand trait, ce seraient là les principales actions à entreprendre en matière de révision des programmes d'enseignement en bibliothéconomie pour la formation de base, quant à la formation continue il conviendrait d'inclure dans son programme :

- Un entretien professionnel obligatoire dans toutes les bibliothèques, afin d'apprécier les aptitudes de chaque agent et de fixer des objectifs en fonction des perspectives d'avenir de l'institution d'une part et des potentialités de ce dernier qui doit devenir un élément déterminant de son évolution professionnelle, sans pour autant négliger ses prédispositions à progresser d'autre part. Ainsi les informations recueillies à partir des attentes des agents et les exigences des responsables pour faire évoluer les compétences de leur structure sont liées pour mieux élaborer les plans de formation. Cet entretien permettrait également de faire le point sur le parcours professionnel des concernés pour vérifier s'ils ont été soumis aux entretiens professionnels prévus, suivi une formation et profité d'une promotion salariale ou professionnelle ;
- L'organisation de session de formation théorique de spécialisation suivie d'un apprentissage plus approfondi, pour le renforcement des acquis;
- L'organisation de session de formation en informatique pour accompagner le développement de la bibliothèque hybride, avec une connaissance des droits d'auteurs liés à la diffusion numérique. Ces sessions permettront également d'apprendre à maîtriser ces nouveaux outils de communication et de médiation, qui n'ont d'importance que par les usages qui en sont faits. Il faut cesser de croire qu'avec plus d'ordinateurs, de licences d'exploitation logicielles, de lignes téléphoniques, les inégalités disparaîtront ipso facto, il ne suffit pas de disposer de ces moyens, encore faut-il les utiliser de manière performante, la réduction des problèmes ne saurait être rattachée à un simple indicateur de connectivité. La finalité de la formation ne se réduit pas à un savoir accumulé mais de former des compétences basées sur l'apprentissage, qui favorise l'autonomie de l'apprenant.

Ces différentes formations peuvent, aussi, s'épanouir pleinement et continuellement dans le cadre interne, d'une part avec les responsables des bibliothèques qui organiseraient des formations assurées par des collègues entre eux, la transmission de compétences se fait de manière informelle entre « anciens » et « nouveaux ». De plus, former les autres peut être un bon moyen d'augmenter ses propres capacités et de faire évoluer son métier et d'autre part par des associations professionnelles des bibliothécaires et documentalistes. En Algérie, à l'instar de toutes les associations professionnelles des bibliothécaires de par le monde, ont parmi leurs principaux objectifs la formation continue des bibliothécaires en général, de leurs membres et de leurs adhérents. Elles veillent à la sensibilisation aux nouvelles pratiques de développement du métier de bibliothécaire, au rapprochement de leurs membres des autres professionnels du secteur culturel, documentaire et éducatif et des associations à vocation similaire, même à l'échelle internationale, ainsi que de représenter les bibliothèques algériennes auprès des institutions et organismes algériens et étrangers. Les résultats escomptés ne sont pas atteints, puisque le mouvement associatif né en Algérie dans la précipitation de la promotion de la démocratie participative, est dépourvu de bases de conception, chacun des membres se voyant au sommet de l'affiche, occultant la raison fondamentale de leur adhésion, n'ont ouvert la voie à aucune formation. Par contre le volet des conventions de collaboration avec les associations étrangères est bien développé, un moyen de changer de cadre de travail et de tirer parti de ce qui est offert.

Nous avons succinctement abordé les facteurs du développement administratif, technologique et culturel qui justifient la nécessité de parer aux nouveaux métiers des bibliothèques, par la formation comme outil de gestion, en faisant référence aux grands concepts de la formation, élaborées à partir d'un ensemble de théories soit : l'approche par les compétences des ressources humaines, l'approche par le transfert des connaissances de la formation vers la pratique et enfin l'approche par la conception de situations d'action tout au long de la vie active. Ces approches nous ont permis de saisir le double intérêt de la formation d'abord comme adaptation du travailleur à l'entreprise puis comme système de soutien pour l'acquisition des performances attendues par la bibliothèque. Avec l'apparition de ces nouveaux type de services, le bibliothécaire doit abandonner son rôle traditionnel de simple organisateur du savoir puisqu'il : « ne met pas seulement en ordre, il interprète, il construit un certain sens au savoir qu'il propose », il doit prendre conscience qu'il est un « acteur des connaissances. », comme l'affirment les auteurs suivants, (Di Pietro & Calenge, 2005, pp. 38-48). Il devient gestionnaire des connaissances, pour illustrer cet état des faits nous joignons en annexe une fiche technique d'un nouveau métier : le Bibliothécaire-Système. Les technologies de l'information et de la communication ont modifié notre relation au savoir et à l'information. Nous vivons actuellement une phase transitionnelle celle du passage d'une société industrielle à une société cognitive ou société du savoir. Dans ce nouvel environnement, la maîtrise des technologies modernes de l'information et de la communication est indispensable au bibliothécaire du 21^{ème} siècle qui est appelé à renouveler tout au long de son activité s'il souhaite conserver son employabilité.

Il ressort de ce qui vient d'être exposé que l'enseignement est le moyen d'acquisition des connaissances et de méthodes et que l'entreprise, de façon générale, est le lieu de perfectionnement des compétences, où sont mises en pratique les connaissances acquises. Il serait vain de croire que, diplômé, le bibliothécaire n'a plus besoin d'apprendre, alors qu'un temps très court suffit pour qu'il soit dépassé par l'évolution vertigineuse des technologies et des connaissances qu'elles portent en leur sein. C'est la raison pour laquelle, le recyclage et la formation sont nécessaires pour l'ensemble du personnel des bibliothèques. Dans ce contexte, l'école serait le premier champ de bataille pour mener convenablement toute stratégie émancipatrice, elle doit faire comme le souligne (Resnick, Dec.1987, pp. 13-20 et 54) : « l'objet d'une création de nouvelles formes de préparation qui favorisent un rapprochement entre la formation et la pratique. » L'école doit être le levier de base capable de conduire le pays dans la voie du développement de l'éducation, de la gestion ainsi que des sciences sociales, chacun de ces organismes ayant une part dans le processus d'apprentissage.

Annexe (Rey, 2010)**Fiche technique : profil des nouveaux professionnels des bibliothèques
Bibliothécaire-Système****Savoirs :**

L'évolution du niveau universitaire constaté dans la société permet de penser que les futurs professionnels auront eux aussi un niveau de connaissances suffisant voir supérieur au niveau exigé par les concours

Savoir-faire :

Il semble nécessaire d'avoir des compétences en :

- ☐ ☐ informatique documentaire
- ☐ ☐ informatiques bureautiques, bases de données
- ☐ ☐ contenus de documents électroniques généraux ou spécialisés
- ☐ ☐ techniques d'indexation documentaire et création de thésaurus
- ☐ ☐ normes d'échange international
- ☐ ☐ outils de recherche d'information sur Internet
- ☐ ☐ outils de veille
- ☐ ☐ négociations avec les fournisseurs, les éditeurs...
- ☐ ☐ connaissance du droit d'auteur lié à la diffusion numérique,
- ☐ ☐ élaboration de cahier des charges
- ☐ ☐ connaissance des associations professionnelles qui développent des réseaux ou des expertises
- ☐ ☐ bon niveau en anglais

Savoir-être :

Selon les responsabilités du bibliothécaire il faudrait être capable de :

- ☐ ☐ animer, communiquer, travailler en équipe
- ☐ ☐ être à l'écoute et identifier les besoins des utilisateurs,
- ☐ ☐ être pédagogue
- ☐ ☐ gérer des projets, prendre des initiatives, être autonome
- ☐ ☐ savoir organiser son travail en utilisant divers outils.

Sans se substituer aux experts (juristes, informaticiens), ni aux techniciens spécialistes divers, ce nouveau professionnel doit posséder des connaissances suffisantes pour anticiper, développer et gérer des contenus électroniques en évolution constante.

Conclusion :

Sans créer un nouveau métier, on peut donc envisager une nouvelle spécialisation : bibliothécaire-système apte à :

- ☐ ☐ la créativité pour développer des services qui vont s'insérer ou compléter des systèmes existants (les systèmes évoluent en dehors de la sphère propre des bibliothèques)
- ☐ ☐ la curiosité pour savoir récupérer les technologies existantes ou à venir
- ☐ ☐ l'encyclopédisme et la polyvalence

Angélique Bellec
Bibliothèque publique d'information
Chef du service formation
Juin 2009

Bibliographie

- 01- Grant, Robert M. (1996). "Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm". *Strategic Management Journal*, 17.
- 02- Meirieu, Philippe. (2017). Apprendre... Oui, mais comment. Paris : éd. ESF Sciences humaines.
- 03- Boudreault , Henri. (2012). "Trousse d'outils de référence à l'intention du formateur et du coordonnateur : une source d'informations pour accompagner la planification et l'organisation de la formation afin de permettre l'atteinte des objectifs". Disponible en ligne : www.cqrhc.com/assets/application/files/ef4f38c51684a94_file.pdf
- 04- Jouguelet, Suzanne & Vayssade, Claire. (2010). Comparaison internationale des Bibliothèques universitaires: étude de cas. Paris : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/Inspection générale des bibliothèques.
- 05- Ecole supérieure de management. (2018). "La formation, outil de développement des compétences - cloudfront.net". Disponible en ligne : <https://d1n7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/document/pdf/5385aa8001911.pdf>
- 06- Vatiez, Raymond. (2011). La formation continue. Paris: éd. EMS. Disponible en ligne : www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/la-formation-continue-9782847691443/
- 07- "Mebarki, Mohamed à Tissemsilt ". (19 Novembre 2017). *Réflexion*.
- 08- Varvel, Pat. (April–May, 2007) " Readers Discuss: the Business of Nursing". *Nurse For Women's Health*, 11(2), 118. Disponible en ligne: <https://doi.org/10.1111/j.1751-486X.2007.00138.3.x> .
- 09- Gil, Philippe. (2003). E-formation : NTIC et reengineering de la formation professionnelle. Paris : Dunod.
- 10- Fournier, Pierre-Sébastien , (2004). "Concevoir une formation : réflexion sur une démarche d'aide à l'apprentissage sur le cours de vie, perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé ". *Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail et la Santé [PISTES]*, 6(2). Disponible en ligne <https://journals.openedition.org/pistes/920>
- 11- Di Pietro, Christelle & Calenge, Bertrand , (2005). " Le Guichet du savoir : répondre aux demandes de contenus". *Bulletin des bibliothèques de France [BBF]*. Disponible en ligne : <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2005-04-0038-008>
- 12- Resnick, Lauren B. (Dec.1987) " The 1987 Presidential Address: Learning in School and out". *Educational Researcher*, 16(9).
- 13- Rey, Laurence. (2010). "Les nouvelles compétences en bibliothèque : profils de poste et plans de formation des personnels au regard de l'évolution des services", Mém. conservateur de bibliothèque. Sci. Inf. com. (ENSSIB, Lyon). Disponible en ligne : v.enssib.fr/bibliotheque.../48301-nouvelles-competences-en-bibliotheque-profils-...

Comment citer cet article par la méthode APA:

Benkaid- Kesba Teboura. (2019) La formation dans les bibliothèques : à travers la révolution technologique . Revue EL-Bahith en Sciences Humaines et Sociales , Vol 11 (02) / 2019.Algérie : Université Kasdi Marbah Ouargla ,(p.p.93-106)