



IFLA
2005
OSLO

World Library and Information Congress: 71th IFLA General Conference and Council

"Libraries - A voyage of discovery"

August 14th - 18th 2005, Oslo, Norway

Conference Programme:

<http://www.ifla.org/IV/ifla71/Programme.htm>

septembre 28, 2005

Code Number:

059-F

Meeting:

89 Division of Education and Research

Est-ce que les Étudiants entreprennent vraiment une carrière en bibliothéconomie? Une analyse des carrières après graduation dans une école de sciences de l'information et des bibliothèques

TERRY L. WEECH and ALISON SCOTT

Graduate School of Library and Information Science, University of Illinois at Urbana-Champaign

501 E. Daniel Street

Champaign, IL. 61820

United States

Traduction : Anne Bollini

(IUFM de Lyon - Service commun de la documentation, France)

Les écoles de sciences de l'information et des bibliothèques (SIB) ont souvent mis en avant des carrières alternatives comme outil de promotion, et certains étudiants entrent dans ces écoles spécifiquement pour envisager d'autres carrières. La littérature sur les types des carrières des SIB suggère que ces carrières non traditionnelles sont des alternatives souhaitables et viables. Pourtant la recherche basée sur l'étude de la littérature indique que très peu d'étudiants en SIB déclarent avoir trouvé du travail en dehors des bibliothèques traditionnelles aux USA et au Canada. Cet article expose quelles sont les difficultés pour obtenir une information plus pointue sur les types de carrières des diplômés en SIB, et discute des implications internationales dans l'analyse des schémas de carrières des diplômés en SIB.

Introduction

On a beaucoup écrit sur les types de carrières des diplômés des sciences de l'information et des bibliothèques (SIB). Ces dernières années il y a eu beaucoup de publicité pour les

carrières non traditionnelles ou alternatives pour ces diplômés. Cela a quelquefois été qualifié de ‘désinstitutionnalisation’ de la formation en SIB. Cet article parcourera la littérature sur les types de carrière en SIB, essentiellement aux Etats Unis et au Canada, ainsi que dans différents pays avec des programmes accrédités en SIB et qui ont une littérature utilisable sur le thème des carrières alternatives. Ce balayage de la littérature n’est pas exhaustif. Dans le cas des Etats Unis et du Canada, on étudiera particulièrement les diplômés qui ont suivi un programme niveau master reconnu par l’American Library Association (ALA). On accordera plus d’attention aux informations portant sur les carrières non traditionnelles, alternatives, que sur celles portant sur des postes de bibliothèques traditionnels ou des emplois de vendeurs dans des librairies servant directement des bibliothèques. On fera un effort particulier pour déterminer jusqu’à quel point les données de l’étude confirment les témoignages individuels sur l’intérêt et l’opportunité croissants pour les diplômés en SIB de faire une carrière alternative avec un diplôme en SIB.

Il y a eu de nombreuses tentatives pour définir les carrières alternatives par rapport aux postes traditionnels en SIB. Un des essais les plus complets est celui de Horton (1994, p.8). Horton tente de lister différents domaines où l’on peut trouver des carrières alternatives pour des bibliothécaires, mais il évite, comme la plupart des auteurs, de définir ce que représentent les ‘carrières alternatives’. Il donne des exemples, notant que les offres d’emploi concernant la ‘conception de bases de données’ et les ‘analystes en gestion’ publiés dans le Washington DC décrivent des emplois qui ne sont pas éloignés des compétences d’un catalogueur ou d’un bibliothécaire de référence. Comme beaucoup d’autres auteurs, il considère les emplois de vendeur en librairie, ou de fournisseur des bibliothèques comme commercial dans l’édition, concepteur de bases de données ou marchand de matériel informatique, non comme des emplois alternatifs, mais comme des postes liés aux services en bibliothèque. Nous suivrons cette définition dans notre étude.

Etude de la littérature

La littérature sur les types de carrières pour les diplômés des écoles de bibliothécaires peut être regroupé dans deux catégories : 1) les témoignages d’individus ou de groupes ayant suivi certains types de carrière, et 2) les études sur les élèves en SIB pour déterminer les embauches et les directions prises par les carrières.

Les témoignages :

Il existe beaucoup de témoignages sur les carrières en SIB. La plupart racontent les expériences personnelles de l’auteur dans des emplois alternatifs, d’autres synthétisent des rapports sur les schémas de carrière non traditionnels de diplômés en SIB. Mais certains articles combinent les deux, avec des témoignages personnels et des données d’enquêtes. Dans un article de 1991 de la revue *Advances in Librarianship*, Michael Koenig fournit en grande partie des témoignages ; néanmoins il étudie aussi les enquêtes pour donner du crédit à son assertion selon laquelle les carrières en dehors du champ traditionnel des bibliothèques sont très intéressantes (Koenig, 1991). Son recensement des domaines offrant des cibles potentielles pour les chercheurs d’emplois diplômés en SIB est complet. Le nombre d’emplois disponibles sur cette liste atteint facilement, selon Koenig, un ‘confortable nombre à 3 chiffres’ (1991, p. 3). Koenig continue en citant des emplois alternatifs possibles, comme courtier en information, gestionnaire, éditeur, consultant, conseiller en information, administrateur de données, analyste en systèmes et concepteur de systèmes, et responsable d’une cellule d’information. Il discute des compétences en SIB transférables dans d’autres domaines, comme la connaissance des sources d’information, les capacités d’organisation de l’information et des données, et les compétences relationnelles et la définition des besoins.

Pour conclure, Koenig discute des implications en matière de formation en SIB, dans le but de construire des compétences transférables.

Dans l'article *Alternative Librarianship: Voices from the Field*, Robertson donne une brève information sur différents bibliothécaires travaillant dans des métiers alternatifs (1998). Un ancien bibliothécaire dans un lycée parti travailler comme conseil en communication et qui gagne plus de 100.000 \$ par an, un conseiller en gestion des bibliothèques, un collecteur de fonds pour des œuvres et des organisations à but non lucratif, un gestionnaire d'archives d'entreprise et un spécialiste de la sécurité sur Internet, un marchand de livres, et un conteur et un spécialiste des activités pour le 3^e âge sont présentés dans cet article.

Les raisons évoquées pour le choix de carrières alternatives incluent de meilleurs salaires, les demandes du marché provoquant l'exploration en dehors du champ des bibliothèques, et l'opportunité d'apprendre quelque chose de nouveau. Comme souvent dans la littérature sur les carrières alternatives, Robertson évoque la difficulté de définir le concept, et propose la définition suivante : 'Tout bibliothécaire travaillant dans un des domaines de l'information vu comme non traditionnel ou non standard, peut être considéré comme ayant une carrière alternative' (1998, p. 26).

Le *Library Journal* a publié des articles allant dans le même sens, dans sa publication annuelle des résultats sur un an du placement des diplômés des formations de l'ALA. Certains de ces articles contiennent des témoignages sur les carrières alternatives, et incluent souvent des enquêtes venant appuyer ces faits. Un de ces articles, de Williams, est intitulé '***You Can Take Your MLS Out of the Library***' (novembre 15, 1998). Dans cet article, la carrière alternative de différents titulaires d'un master délivré par une formation accréditée par l'ALA, mais travaillant en dehors des domaines des bibliothèques, cette carrière est commentée, comme le sont les opportunités de carrière non traditionnelles, les raisons pour lesquelles les bibliothécaires sortent des bibliothèques, les compétences transférables, la difficulté de définir ce qu'est une carrière alternative, et des astuces pour réussir.

Dans les carrières non traditionnelles, on trouve les courtiers en information, les gestionnaires d'associations, les indexeurs et les spécialistes des résumés, les consultants en marketing; et les conteurs. Les raisons avancées pour chercher une carrière alternative sont à la fois les causes personnelles, comme fonder une famille, et les causes professionnelles, comme perdre un emploi et avoir besoin d'un nouveau travail.

Les compétences transférables incluent la capacité d'évaluation des besoins en information, la capacité à résoudre les problèmes, et une mentalité de service public. L'article donne une liste de 'Classiques pour ceux qui changent de carrière' et recommande la lecture de certaines études citées dans l'article, reconnues comme essentielles pour ceux qui s'engagent dans une carrière non traditionnelle, comme *New Options for Librarians* (Sellen & Dimity, 1984), *What Else Can You Do with a Library Degree* (Sellen, 1980) et *Opening New Doors: Alternative Careers for Librarians* (Mount, 1993).

Une recherche dans WorldCat, ainsi que des articles sur le thème des carrières alternatives ont mis en évidence les ouvrages suivants (certains sont cités plus bas) consacrés en partie ou totalement aux carrières alternatives :

- Carvell, L. P. (2005). *Career Opportunities in Library and Information Science*. New York: Ferguson. ISBN: 0816052441.

- McCook, K. & Myers, M. (1997). *Opportunities in Library and Information Science Careers*. Lincolnwood, Ill.: VGM Career Horizons. ISBN: 0844246700.
- Sellen, B. (ed.). (1997). *What Else You Can Do With a Library Degree: Career Options for the 90s and Beyond*. New York: Neal-Schuman Publishers. ISBN: 1555702643.
- Mount, E. (ed.). (1993). *Opening New Doors: Alternative Careers for Librarians*. Washington, D.C.: Special Libraries Association. ISBN: 0871114089.
- Mount, E. (ed.). (1987). *Alternative Careers in SciTech Information Service*. New York: Haworth Press. ISBN: 0866566945.
- Garoogian, R. & Garoogian, A. (1985). *Careers in Other Fields for Librarians: Successful Strategies for Finding the Job*. Chicago: American Library Association. ISBN: 0838904319.
- Goodman, L. H. (1982). *Alternative Careers for Teachers, Librarians, and Counselors*. New York: Monarch Press. ISBN: 0671448196.
- Sellen, B. C. (ed.). (1980). *What Else You Can Do With a Library Degree*. New York: Neal-Schuman Publishers. ISBN: 0915794403.

Il ressort des dates de publication de ces ouvrages que l'intérêt pour les carrières alternatives des bibliothécaires est déjà ancien. On voit qu'avec les évolutions technologiques et les changements dans les formations en SIB, le nombre d'opportunités de carrières alternatives pour les personnes diplômées en SIB va croissant. Et en effet, la liste des carrières alternatives a tendance à s'allonger et à se modifier, et l'auteure d'un des plus anciens ouvrages sur le sujet, Sellen, a reconnu la nécessité de mettre à jour l'information, et a édité un nouvel ouvrage en 1997 sur ce sujet qu'elle avait traité pour la première fois en 1980.

Compte-rendus d'études

Il y a trois grandes catégories d'études : 1) les comptes-rendus sur les enquêtes ; 2) les études complètes sur le placement régional ou national des diplômés en SIB pour publication dans une revue, comme l'enquête américaine et canadienne publiée annuellement dans le *Library Journal* ; 3) et les enquêtes individuelles sur des groupes spécifiques ou des diplômés de fraîche date de programmes spécifiques, qui procurent une analyse en profondeur des types de carrières.

Les comptes-rendus d'enquêtes :

Hardesty étudie les enquêtes, articles et offres d'emploi pour tenter d'établir un schéma du marché du travail passé et présent pour les bibliothécaires académiques et de recherche (2002). Dans son étude, il cite de précédentes enquêtes du *Library Journal* (LJ) et note qu'entre 1991 et 1999 la moitié ou moins des diplômés d'écoles de bibliothécaires trouvaient un débouché. Pendant la même période (1991-1999), alors que le nombre de postes dans les bibliothèques de l'enseignement secondaire et supérieur tendait à rester stable, le nombre de postes disponibles dans d'autres types de bibliothèques déclinait. Néanmoins, il y a eu une augmentation des embauches dans la catégorie mal définie des 'autres types d'emplois' pendant les années 90, or les emplois de vendeurs et les postes dans les bibliothèques gouvernementales sont rangés dans cette dernière catégorie (2002, p. 85). Il y a une référence particulièrement intéressante à un article du LJ de 1998, par John Berry, intitulé "*The Shortage of Librarians is Back*", qui, opportunément, indique que les écoles de bibliothécaires ne forment pas suffisamment les élèves pour les tâches traditionnelles dans les bibliothèques, et se concentrent d'avantage sur les 'prestigieuses spécialisations en sciences et

technologies de l'information, et ignorent les formations spécifiques aux bibliothèques publiques' (2002, p. 80).

Dans le même article, Hardesty étudie les résultats des enquêtes ALISE, pour montrer les tendances dans l'histoire des inscriptions en écoles de bibliothécaires ; néanmoins, ces enquêtes ne donnent pas d'information en ce qui concerne les débouchés. Hardesty note que les enquêtes du LJ, tout comme les enquêtes ALISE, ne fournissent pas suffisamment d'informations concernant l'embauche en sciences de l'information dans le secteur privé, car toutes les écoles de bibliothèques accréditées ne participent pas à ces enquêtes (voir plus bas le commentaire sur les enquêtes du LJ). Les informations tirées de l'enquête de 1999 du LJ indiquent qu'un peu plus de 6 % des sondés détenaient un poste dans le secteur des sciences de l'information, mais beaucoup de ces postes ne seraient pas considérés comme des 'carrières alternatives', suivant le cadre dans lequel ces personnes étaient employées ; par exemple, un poste de webmestre dans le cadre d'une bibliothèque ne serait pas considéré comme un emploi alternatif (2002, p. 90).

Koenig, dont on a commenté l'article dans 'Les témoignages' étudie aussi des données d'enquêtes pertinentes (1991). Dans ses discussions des tendances des diplômés en SIB à accepter des postes 'non traditionnels', il cite les données de Learmont (1981) récoltées en étudiant 20 ans d'enquêtes du LJ sur les embauches, depuis le début des années 60. Les chiffres de Learmont révèlent une augmentation constante du nombre de diplômés en SIB acceptant des postes non traditionnels pendant ces 20 ans. Koenig proposait une corrélation possible entre la généralisation de l'information sous forme électronique et l'augmentation des postes non traditionnels. La corrélation positive entre la qualité perçue d'une école de bibliothécaires et les débouchés plus importants dans les secteurs non traditionnels est aussi révélée dans le commentaire de l'étude de Learmont (1991, p. 2).

Koenig évoque aussi la difficulté à déterminer de façon adéquate les statistiques d'embauche dans les postes non traditionnels. Parmi les difficultés pour obtenir des chiffres pertinents, figurent l'impossibilité de définir clairement les 'carrières non traditionnelles' pour les diplômés en SIB, ainsi que l'historique de la collecte incorrecte de données statistiques. En se basant sur les études de Learmont et de Roderer (1983), les chiffres indiqueraient que 4 à 5 % des diplômés en SIB ont des carrières non traditionnelles et environ 9 % des bibliothécaires changeant de carrière partent travailler en dehors du champ des bibliothèques. En se basant sur ces chiffres, Koenig suggère qu'il y a probablement 6 à 10 % des bibliothécaires qui travaillent dans des domaines non traditionnels. Bien que ce pourcentage proposé soit bas, l'intérêt pour les carrières non traditionnelles est important. Les résultats de diverses études (Slater, 1984 ; Sergean, 1977 ; et Sergean, McKay, et Corkill, 1976) qui indiquent un taux important d'abandon de la profession parmi les bibliothécaires, sont proposés comme une raison potentielle à l'intérêt croissant pour des carrières alternatives. Koenig continue en discutant des possibilités de carrières non traditionnelles et des compétences transférables, et en listant de nombreuses publications sur les carrières alternatives (voir 'Les témoignages').

Les enquêtes sur les débouchés dans le *Library Journal* :

Si l'on étudie sur le long terme les chiffres sur les débouchés publiés traditionnellement dans chaque numéro du 15 octobre de la revue *Library Journal* (LJ), il apparaît que pratiquement chaque année, 98 % ou plus des diplômés répondant à l'enquête trouvent un travail dans une bibliothèque ou chez des marchands de livres. Pour l'année 2003 – les chiffres les plus récents à l'heure où nous rédigeons cet article –, 98.6 % des personnes ayant répondu à l'enquête ont déclaré être employés dans des bibliothèques ou par des fournisseurs des bibliothèques

(Maatta, S., 2004). En 2002, 2001 et 2000 c'était 98 % (Maatta, S., 2003; Terrell, T., 2002; Terrell, T., 2001). En 1999 c'était 97 % de ces diplômés qui ont déclaré être employés dans des bibliothèques ou par des fournisseurs des bibliothèques (Gregory, V. L. & Wohlmuth, S. R., 2000). Bien qu'il soit difficile d'extrapoler à partir des chiffres du LJ, ce sont les chiffres les plus sûrs dont nous disposons. L'enquête du LJ suggère qu'aux USA et au Canada, les détenteurs d'un diplôme reconnu par l'ALA ayant répondu à l'enquête et qui ont trouvé un emploi dans les secteurs non traditionnels ou alternatifs sont moins de 3 %.

Mais comme nous l'indiquons plus haut, il est difficile d'obtenir des chiffres précis et généralisables sur les débouchés en général, et sur les débouchés alternatifs en particulier à partir de l'enquête du LJ. Le problème fondamental avec ces chiffres est que dans presque toutes les années étudiées (1999-2003) pas plus de 30 % (et souvent moins) du nombre total de diplômés américains et canadiens participaient à l'enquête. Une première étude des chiffres du LJ suggérerait un meilleur taux de réponses, car 38 % des diplômés en SIB en 2003 et 52 % en 2001 ont répondu. Mais un examen plus attentif des détails de l'enquête indique que ces taux de réponse correspondent aux écoles qui ont proposé l'enquête à leurs élèves, et pour la plupart des années moins de 80 % des écoles avec un master reconnu par l'ALA ont répondu. En 2002, seulement 56 % des écoles (32 sur 56) ont proposé l'enquête à leurs élèves diplômés. En utilisant les données sur le nombre de titulaires d'un diplôme reconnu par l'ALA, chiffres disponibles dans ALISE (Association for Library and Information Science annual Statistical Report), le taux de 51 % pour 2002 de diplômés des 32 écoles qui ont répondu représentaient 1486 retours pour 2902 diplômés. Mais les statistiques tirées d'ALISE pour 2002 indiquaient que 4923 personnes avaient reçu en 2002 un diplôme reconnu par l'ALA (ALISE, 2003). Ainsi les chiffres de l'enquête du LJ représentent environ 30 % de tous les diplômés pour cette période, rendant ainsi les résultats peu utiles comme base pour généraliser à toute la population des diplômés.

Le LJ fait la distinction entre les postes en bibliothèque, les postes de vendeurs, et les 'autres'. En 2004, il indiquait que les 'autres' catégories incluait un large éventail d'emplois, depuis des postes d'analyste en affaires jusqu'aux projets informatiques. Les postes spécifiques en dehors des bibliothèques étaient liées au commerce électronique, à l'exploitation de données, la gestion d'un capital d'informations, les postes de rédacteur, la recherche de subventions, et les relations internationales. Les personnes ayant répondu à l'enquête et travaillant dans ces domaines déclaraient qu'une expérience antérieure dans d'autres domaines que les bibliothèques, comme les affaires et l'informatique, avaient été utiles pour trouver ces emplois.

Les diplômés ayant répondu aux enquêtes récentes du LJ et qui ont dit avoir un 'emploi alternatif' ont déclaré des salaires plus élevés d'environ 18 % que les salaires moyens de l'ensemble des postes en bibliothèques, suggérant ainsi que les emplois hors bibliothèques payaient mieux. Les salaires les plus élevés dans cette catégorie pouvaient être le résultat de leur expérience acquise antérieurement, mais l'enquête du LJ ne fournissait pas d'information spécifique sur ce point. Beaucoup d'étudiants qui ont obtenu un poste non traditionnel avaient travaillé dans des secteurs proches de leur poste alternatif avant d'obtenir leur diplôme en SIB.

Etudes des groupes spécifiques aux USA et au Canada :

Jacobsen a étudié la promotion 1988 de la classe de SIB à l'UCLA pour savoir comment les carrières avaient progressé dans ce groupe sur 15 ans après leur formation, et a mis en lumière la carrière de 6 des participants (2004). Deux groupes se distinguent dans cette enquête, les

‘loyalistes’ qui sont restés longtemps dans leur institution, et les ‘changeurs’ qui ont eu de multiples emplois dans leur parcours. Le premier poste tendait à influencer sur le schéma de la future carrière, avec des individus tendant à demeurer dans le même type d’environnement ; néanmoins, les rôles changeaient et évoluaient avec le temps. Plus de 80 % des sondés travaillaient dans un environnement bibliothéconomique, mais il n’est pas clairement établi que ceux qui travaillent en dehors des bibliothèques qualifieraient leur poste d’alternatif. Comme on l’a vu dans d’autres enquêtes, ces salaires étaient parmi les plus élevés du secteur privé, mais le salaire n’était mentionné comme un facteur négatif par aucun sondé, et surtout ce groupe de personnes interrogées semblait satisfait dans son domaine.

Cronin, Stiffler, et Day utilisent des informations récoltées à de multiples sources, comme des enquêtes, des interviews, et des analyses des offres d’emplois, pour ébaucher le marché émergeant pour les professionnels de l’information travaillant en dehors des bibliothèques, et ils proposent des changements dans le programme de formation en SIB, pour ajuster d’avantage l’offre éducative aux demandes existantes (1993). Ils notent qu’il y a eu des changements dans les formations en SIB entre les années 80 et le début des années 1990, changements qui reflétaient le besoin de former des étudiants capables de pénétrer le ‘marché émergeant’ des professionnels de l’information. L’analyse des offres d’emplois indiquait en effet qu’il y avait des postes pour les diplômés en SIB en dehors du domaine traditionnel, mais la majorité des annonces était destinée à des personnes ayant une expérience dans des domaines précis, et n’encourageait pas les candidats débutants. Les interviews de personnes travaillant dans des domaines non traditionnels confirmaient l’idée que le marché de ces types d’emplois était en expansion. Néanmoins, les interviews, tout comme les études sur les diplômés en SIB, indiquaient que la connaissance du domaine et le sens des affaires étaient considérés comme primordiaux pour pénétrer les domaines non traditionnels, et que les cursus en SIB pourraient bien ne pas procurer de formation adéquate sur ces points. L’enquête par courrier électronique sur les diplômés de l’Université d’Indiana des promotions de 1985 et 1988, destinée à repérer les personnes travaillant dans des domaines non traditionnels, a ramené extrêmement peu de réponses, 18 % seulement des questionnaires ayant été renvoyés, et peu de commentaires sur l’enquête ont pu être faits ; néanmoins, l’enquête indiquait que peu de diplômés travaillaient dans des domaines non traditionnels.

Certaines des enquêtes sont clairement des études non scientifiques (non scientifiques dans le sens qu’elles n’étaient pas basées sur un échantillon aléatoire ou une population complète et donc les résultats ne pouvaient pas être étendus à une population plus large), mais elles peuvent être considérées comme des études de cas intéressantes pouvant servir de base à une recherche plus scientifique dans le futur. Une de ces études était celle de Betty-Carol Sellen (1980). Elle examinait 246 personnes ayant une carrière en dehors des classiques SIB. Elle avait obtenu un taux de réponses de 65% mais reconnaît que puisqu’elle n’avait pas basé son étude sur un échantillon choisi au hasard ou élaboré scientifiquement, ses résultats ne pouvaient pas servir de base pour tracer un schéma général des carrières en SIB.

Son étude aboutissait à une liste de métiers alternatifs, et des pistes pour des métiers alternatifs sont disponibles dans le livre édité par Betty-Carol Sellen, ‘What Else You Can Do With a Library Degree’. De son étude, il ressort que les types d’emplois indépendants les plus répandus sont ceux de consultant (15), courtier en information (9), et spécialiste de l’indexation (7). Parmi les emplois non indépendants, la catégorie la plus importante est celle des éditeurs (21), des fonctionnaires (11), et des libraires (7). Les vendeurs et les universités suivaient avec six des sondés pour chacun de ces groupes. Il y avait une grande variété d’employeurs, avec chacun au maximum cinq personnes, incluant des associations, la gestion

de l'information, et les organisations à but non lucratif. Seulement deux personnes travaillaient pour un constructeur dans le domaine de l'informatique, et un seul comme concepteur de systèmes (p. xxv).

En 1981 et 1982, Betty Sellen a envoyé un questionnaire plus long, et communiqué les résultats dans des articles de 1984 et 1985 (Sellen & Vaughn, 1984 ; Sellen & Vaughn, 1985). Cette enquête, comme la précédente, tentait de répondre aux multiples questions sur les carrières alternatives pour les bibliothécaires, comme le nombre de personnes ayant ce type de carrières, les caractéristiques des bibliothécaires occupant ce type d'emplois, l'environnement et des informations démographiques de base, les salaires, le contenu des emplois spécifiques et l'environnement du travail. Il est intéressant de noter que le responsable de l'enquête a eu des difficultés à dégager une information spécifique sur ce que ces personnes dans des emplois alternatifs faisaient réellement et à quel type de poste ils étaient employés. Dans le questionnaire, pour définir son lieu de travail on devait choisir dans une liste, tandis que l'intitulé du poste pouvait être écrit dans une case blanche à cet effet, et que l'on pouvait déterminer ses domaines de travail dans un questionnaire à choix multiples avec plusieurs réponses possibles. De nombreux intitulés de postes ont ainsi pu être obtenus, ainsi que de nombreux environnements professionnels. Parmi les personnes qui avaient auparavant travaillé dans une bibliothèque, les raisons les plus souvent évoquées pour se tourner vers une carrière alternative étaient 'un salaire insuffisant', 'un déménagement,' et 'une meilleure opportunité de travail' (Sellen & Vaughn, 1985, p. 109).

Sur les 447 personnes ayant répondu aux questionnaires de 1981 et 1982 de Sellen, 10 % étaient des travailleurs indépendants et possédaient leur entreprise, et 10 % étaient des travailleurs en free-lance. Les 80% restants étaient employés soit par le Gouvernement, soit dans le secteur privé. Les revenus de ces trois groupes étaient comparés, les travailleurs en free-lance à plein temps ayant un revenu moyen situé entre 15.000 et 19.000 \$, tandis que les travailleurs possédant leur propre entreprise et travaillant à plein temps avaient un revenu moyen situé entre 20.000 et 24.999 \$ (Sellen & Vaughn, 1985, p. 108). Comparé au revenu moyen de 19.994 \$ déclaré par tous les diplômés dans l'enquête de 1983 du LJ, cela suggère que les travailleurs en free-lance gagnaient aussi bien leur vie que l'ensemble des diplômés du LJ, et que ceux ayant des carrières alternatives ou possédant leur entreprise s'en sortaient mieux que la moyenne des diplômés cités par le *Library Journal* (LJ, Oct 1, 1984).

Enquêtes sur les diplômés en dehors des U.S.A et du Canada :

Bien que nous n'ayons pas tenté une étude exhaustive de la littérature non anglophone, nous avons trouvé des enquêtes et des études en anglais sur d'autres pays que les USA et le Canada. Marcella et Baxter fournissent une des études les plus complètes sur la littérature sur le thème des carrières alternatives pour les diplômés en SIB (1998). Une analyse chronologique des citations indique une distribution presque égale de cette littérature entre les années 80 et les années 90, avec 11 références pour chacune de ces deux périodes (voir l'annexe 1 pour la liste de ces citations). Ils ont noté que Cronin en 1983 suggérait que les professeurs en SIB avaient le choix entre éduquer les professionnels de l'information pour le marché de l'emploi 'défini institutionnellement' ou qu'ils pouvaient se concentrer sur 'la croissance rapide de la périphérie de l'information'. Mais il est intéressant de noter que 22 ans après cette citation de Cronin, nous n'avons toujours pas de preuves aux USA et au Canada que cette périphérie a procuré beaucoup d'emplois pour les diplômés en SIB (sur la base des enquêtes du LJ).

En plus de cette étude importante sur le thème des carrières alternatives, Marcella et Baxter commentaient également les résultats d'une enquête de 1997 menée auprès de diplômés en SIB de l'Université Robert Gordon University, située à Aberdeen, Ecosse. Cette enquête avait un taux de réponses de 45%. On y analysait les informations sur les emplois et les postes des personnes interrogées étaient classés dans différents secteurs, comme la recherche, les technologies de l'information, les services dans le domaine de l'information, l'analyse financière ou politique, les librairies, etc.

29.4% des emplois de l'enquête se situaient dans le domaine de la recherche, 19.6% dans les technologies de l'information, 15.7% dans les services dans le secteur de l'information, 9.8% dans l'analyse financière ou politique, 3.9% dans les librairies, le reste des emplois étant dispersés dans des secteurs divers. Ce schéma suggère un profil d'emploi très différent de celui des USA ou du Canada ; néanmoins, les contenus des postes suggèrent que certains de ces emplois ne seraient pas classés comme 'alternatifs' d'après la définition utilisée pour notre enquête.

Pors décrit la formation dans les écoles de bibliothécaires au Danemark, et donne des chiffres sur le marché du travail danois, et sur les préférences des étudiants danois et leur embauche (1990). Il est intéressant de noter que la formation au Danemark a été modifiée en 1985, pour ne pas limiter cette formation au strict domaine des bibliothèques (bibliothèques publiques ou de recherche et spécialisées), pour englober le domaine plus large des métiers de l'information en plus de ceux des bibliothèques. L'article note que le taux de chômage des bibliothécaires était élevé au milieu des années 80 (15%-20%) avec un secteur public quasiment saturé pour les bibliothécaires. Une étude sur les diplômés des écoles de bibliothécaires, de 1977 à 1988, révélait que d'avantage d'étudiants tendaient à être employés en dehors du secteur public au fur et à mesure des années. Il y avait une augmentation évidente des embauches dans la catégorie 'privé/autre', comparé au secteur public, de la recherche et des bibliothèques spécialisées. De plus, les préférences des étudiants avaient tendance à changer pendant cette période, avec un intérêt croissant pour les emplois non traditionnels. Entre 1988 et 1989 seulement, il y eu une augmentation significative de l'intérêt pour les emplois non traditionnels. Parce que la catégorie 'privé/autre' est vague, il n'est pas certain que les emplois tombant dans cette catégorie seraient vraiment considérés comme non traditionnels selon les critères de notre étude.

Après avoir résumé ses propres résultats, Pors commente les résultats d'une étude sur 10 écoles de bibliothécaires européennes, menée sur les étudiants entrants en 1985 et 1986, et Pors défend l'idée qu'il y a un intérêt croissant pour les emplois non traditionnels. Cette étude, initiée par Bruyns (1989, La Hague), montrait que plus de 30 % des personnes interrogées souhaiteraient travailler comme consultant ou spécialiste en information, ou exercer dans 'd'autres types d'emplois' (Pors, 1990, p. 123). Les 'autres types d'emplois' excluent les domaines spécialisés dans les bibliothèques publiques, de recherche ou spécialisées, et les emplois de consultant ou spécialiste en information.

Dans l'article *Changing Employment Patterns: An Australian Experience*, on présente les résultats d'une enquête sur les diplômés de 1997-2001 de l'université de New South Wales, UNSW (Willard, Wilson, & Cole, 2003). Le but de l'enquête était de déterminer les schémas d'embauche des diplômés et de rassembler leurs opinions sur leur formation, et d'utiliser cette information pour l'évaluation et le développement du cursus existant.

L'enquête révélait qu'une majorité d'interviewés avait trouvé un emploi dans les domaines traditionnels, mais que néanmoins 29 % travaillaient dans des postes apparemment non liés aux bibliothèques ou centres d'information, et ces personnes tendaient à être mieux

rémunérées que ceux travaillant dans des emplois plus traditionnels. On établissait que la formation de l'UNSW préparait les étudiants pour des emplois dans le domaine de l'information dans et en dehors des bibliothèques traditionnelles ; par conséquent, les diplômés de cette formation avaient d'avantage tendance à choisir des carrières alternatives que les diplômés d'une formation plus traditionnelle.

Zainab (et al.) fournissent un court aperçu de quelques enquêtes dans leur revue de presse préliminaire (2004). Dans la revue de presse, ils citent une enquête sur des diplômés en SIB de l'Université de technologie de Curtin, Australie, qui a révélé que ces étudiants occupaient des postes en dehors des emplois traditionnels dans le domaine de l'information (Genoni, Exon and Farrelly, 2000), et une enquête similaire menée en Afrique du Sud par Ochalla (2000) montrait la même chose. Les résultats d'une enquête sur une plus petite échelle, menée sur les diplômés de l'Université de Malaisie, sont présentés. Précisément, ces enquêtes sont exigées de l'Université pour maintenir sa certification ISO 9001: 2000, et sont supposées assurer que l'Université offre des formations pertinentes. 48 diplômés avaient été identifiés pour l'enquête, et 26 questionnaires avaient été retournés (taux de réponse de 62%). Les interviewés occupaient des postes comme bibliothécaires, instituteurs, chargés de cours à l'université, responsables de l'information, et gestionnaires ; mais le nombre d'interviewés dans chaque catégorie n'était pas précisé. On notera qu'aucun des interviewés n'avait déclaré travailler à contrecœur dans un domaine, et les auteurs de l'article attribuaient cela 'champ spécialisé et restreint des SIB en Malaisie, aux offres d'emploi en pleine expansion dans les nouvelles institutions d'enseignement supérieur, qui se développent rapidement, et aux opportunités dans le domaine de l'information dans les grandes entreprises locales et multinationales en Malaisie' (2004, pp. 34-35).

Khoo et Ramaiah signalent que la Division des études en sciences de l'information à l'Ecole de Communication et d'Information, Université de technologie de Nanyang, Singapour, a revu sa formation pour répondre à la demande de ses étudiants (2004). A travers une enquête menée auprès de ses candidats, un besoin en spécialisation dans divers domaines a été détecté, et l'école a répondu en définissant les domaines spécialisés suivants : bibliothèques académiques, services d'information d'entreprises, bibliothèques publiques, bibliothèques d'écoles et médias, gestion de la documentation et des archives, systèmes d'information et développement de produits, services d'information basés sur Internet et le multimédia, et gestion du savoir. La moitié de ces spécialités peut être classé dans le 'non traditionnel' puisqu'ils permettent de travailler en dehors du domaine des bibliothèques. On a étudié le profil des personnes dans les différentes spécialités, et il est apparu des différences d'éducation et de milieu professionnel chez ceux qui choisissaient le secteur non traditionnel, comme des différences d'âge parmi ceux qui choisissaient les différentes spécialisations, comme des individus plus jeunes, et plus d'hommes, aptes à choisir des spécialisations technologiques. Aucune information concernant l'embauche des diplômés n'est disponible. 327 candidats ont complété le questionnaire, mais le taux de réponses n'est pas indiqué.

Conclusions:

De toute évidence, il y a un intérêt de longue date pour les carrières alternatives chez les diplômés en SIB. Il s'est révélé difficile d'établir le pourcentage de diplômés en SIB travaillant dans des domaines non traditionnels. Un problème récurrent avec les enquêtes sur l'embauche est qu'il est difficile de récolter des informations avec cet instrument qu'est l'enquête. Les diplômés, le nom de l'organisation qui emploie, et la description du poste, peuvent ne pas refléter précisément la vraie nature du poste. De plus, les taux de réponses inadéquates rendent délicate l'obtention d'un schéma précis de l'emploi. L'échec pour obtenir

une définition uniforme des 'carrières alternatives' rend aussi difficile l'analyse des données d'une enquête à l'autre. A cause des problèmes pour déterminer précisément le pourcentage de diplômés en SIB ayant un travail non traditionnel, il est difficile de faire des généralisations à une large échelle sur les schémas de l'emploi aux USA, au Canada et dans d'autres pays. D'après l'information récoltée dans la littérature, il y a une tendance évidente à avoir des salaires plus élevés dans le secteur privé, et il semble d'après les réponses aux enquêtes que l'intérêt pour les carrières alternatives va croissant. De nombreuses raisons à cet intérêt sont proposées, comme les avancées technologiques, la désaffection pour un type de carrière, les motivations salariales, la demande du marché provoquant l'exploration de champs en dehors de la bibliothéconomie traditionnelle, et l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences. Mais en terme de données d'enquêtes qui appuieraient les témoignages d'un intérêt croissant et d'opportunités pour les carrières alternatives chez les diplômés en SIB, nous devons dire que nous n'avons pas trouvé ces données aux USA, ni au Canada. Il y avait des preuves que les diplômés des autres pays trouvaient plus facilement des emplois alternatifs, mais même là les résultats des enquêtes ne sont pas conséquents et pas toujours suffisamment détaillés pour confirmer cette tendance à trouver du travail dans les carrières alternatives.

Les écoles de bibliothèques et sciences de l'information, aux Etats Unis et dans le monde, ont un besoin évident d'être informés des souhaits de leurs candidats et élèves, tout comme des embauches de leurs diplômés. En maintenant seulement une veille du marché du travail dans leur domaine, est-ce que les écoles seront capables de procurer à leurs étudiants la formation de base nécessaire, et promouvoir au mieux le développement de compétences qui permettront aux diplômés de réussir dans la carrière de leur choix, fut-ce dans les bibliothèques traditionnelles ou dans les carrières alternatives ?

Les actions internationales pour analyser les schémas de carrière des diplômés en SIB pourraient être d'autant plus importantes si les écoles en SIB examinent et mettent en œuvre des programmes internationaux en SIB qui dépassent les frontières à travers l'utilisation d'Internet et de la Toile. Il y a beaucoup de programmes à l'état de projet ou même qui fonctionnent actuellement. Au fur et à mesure que d'avantage se développent, le besoin de données plus précises sur les embauches et les carrières alternatives pour les diplômés en SIB devient plus important.

Suggestions pour les enquêtes ultérieures :

Parce que les enquêtes sur le placement des diplômés sont marquées par les difficultés qui mènent souvent à des taux de réponses incorrects et échouent à procurer un schéma global des tendances de l'embauche, il serait recommandé que les écoles englobent leurs candidats dans leurs enquêtes. Ces enquêtes pourraient constituer une partie obligatoire du processus de candidature, et pourraient produire un aperçu inestimable des projets professionnels de ceux qui souhaitent être diplômés en SIB.

Les prochaines enquêtes pourraient viser d'avantage de résultats avec des interviews explorant les projets de carrières non traditionnelles ou les changements de domaine à l'intérieur d'une carrière traditionnelle. De plus, en encourageant toutes les écoles d'un pays ou d'un ensemble de pays à participer à des enquêtes sur les embauches, cela aiderait à développer une meilleure image nationale et régionale des types de carrière des diplômés en SIB.

Il y a évidemment un besoin de plus d'études sur le long terme (Tracer studies) pour déterminer le type de carrière non seulement après le diplôme, mais aussi 5 et 10 ans plus tard. Cette information ne serait pas seulement utile dans les périodes de chômage important, mais aussi pour déterminer les programmes de formation continue nécessaires pour aider les anciens élèves dans leur carrière, tandis qu'ils évoluent dans leur profession.

Mais le besoin le plus pressant, spécialement aux USA et au Canada, est d'améliorer les taux de réponses aux enquêtes existantes sur le placement des diplômés. Beaucoup de temps et d'argent sont gaspillés quand année après année les résultats des enquêtes concernent 30% ou 40% de tous les diplômés. La distance entre les témoignages individuels sur des carrières alternatives en tant qu'option pour les diplômés en LIS, et les types reconnus de carrières alternatives, continuera d'exister tant que nous n'aurons pas résolu ce problème. Il existe de nombreuses techniques pour améliorer le taux de retour, comme, mais pas uniquement, le suivi des non répondants, et l'attribution de gratifications à ceux qui répondent. Mais la méthode la plus vraisemblable sur le long terme pour améliorer les taux de réponses est de communiquer aux étudiants le sens de la loyauté et du devoir, avant qu'ils n'obtiennent leur diplôme, afin qu'ils partagent leurs expériences d'embauches et leurs progressions de carrière avec leur école, et leur profession, lorsqu'on le leur demande.

Il est souhaitable que les futures études produisent assez de données statistiques, qui pourront être efficacement utilisées par les écoles de SIB, lorsqu'elles planifieront leurs futures formations et le conseil en recherche d'emploi pour leurs diplômés. Nous espérons recevoir des suggestions et des stratégies de ceux qui auront lu notre article. Les futures améliorations dans la connaissance des schémas de carrière de nos étudiants sont plus à même de se produire s'il s'agit d'un effort coopératif des écoles en SIB pour implanter des procédures communes dans la collecte des données et une terminologie uniforme pour décrire les résultats, de façon à pouvoir produire une analyse comparative des schémas de carrière des diplômés qui soit utile internationalement.

Bibliography

- ALISE (Association for Library and Information Science Education). ALISE Statistical Reports (1998-2003)
URL: <http://ils.unc.edu/ALISE/>
- Berry, John (May 15, 1988). *The shortage of librarians is back*. Library Journal, 113 (9), p. 4.
- Bruyns, R. A. C. (1989). Study Motivation, Work Orientation and 'Personality Structure' of Future Librarians. A Research among approximately 500 First-year Library School Students from 8 European Countries. The Hague, Netherlands.
- Carvell, L. P. (2005). *Career Opportunities in Library and Information Science*. New York: Ferguson.
- Cronin, B. (1983). *Post-industrial society: some manpower issues for the library/information profession*. Journal of Information Science, 7, pp. 1-14.
- Cronin, B., Stiffler, M., & Day, D. (1993). *The emergent market for information professionals: Educational opportunities and implications*. Library Trends, 42 (2), pp. 257-276.
- Garoogian, R. & Garoogian, A. (1985). *Careers in Other Fields for Librarians: Successful Strategies for Finding the Job*. Chicago: American Library Association.
- Genoni, P., Exon, M., & Farrelly, K. (2000). *Graduates employment outcomes for qualifying library and records management courses at Curtin University of Technology*. Australian Library Journal, 49, pp. 245-258.
- Goodman, L. H. (1982). *Alternative Careers for Teachers, Librarians, and Counselors*. New York: Monarch Press.
- Gregory, V. L. & Wohlmuth, S. R. (October 15, 2000). *Placements & Salaries 1999: Better Pay, More Jobs*. Library Journal, 125 (17), pp. 30-36.
- Hardesty, L. (2002). *Future of academic/research librarians: a period of transition – to what?*. Libraries and the Academy, 2 (1), pp. 79-97.
- Horton, F. W. (1994). *Extending the Librarian's Domain: A Survey of Emerging Occupation Opportunities for Librarians and Information Professionals*. Washington: Special Libraries Association: 1994. [SLA

Occasional Paper]

- Jacobsen, T. L. (July 2004). *The class of 1988*. Library Journal, 129 (12), pp. 38-41.
- Khoo, S. G. & Ramaiah, C. (2004). *Profile of LIS applicants selecting different specialisations*. Libri, 54, pp. 67-81.
- Koenig, M. E. D. (1991). *The transfer of library skills to nonlibrary contexts*. Advances in Librarianship, 15, pp. 1-27.
- Learmont, C. I. & Van Houton, S. (October 1, 1981). *Placements and Salaries 1980: Holding the line*. Library Journal, 106 (17), 1881-1887.
- Maatta, S. (October 15, 2004). *Placements and Salaries 2003: Jobs! (Eventually)*. Library Journal, 129 (17), pp. 28-35.
- Maatta, S. (October 15, 2003). *Placements & Salaries 2002: Salaries stalled, jobs tight*. Library Journal, 128 (17), pp. 28-32, 34.
- Marcella, R., & Baxter, G. (June, 1998). *A career progression survey of graduates of the postgraduate diploma/MSc in information analysis*. Education for Information, 16 (2), pp. 107-130.
- McCook, K. & Myers, M. (1997). *Opportunities in Library and Information Science Careers*. Lincolnwood, Ill.: VGM Career Horizons.
- Mount, E. (ed.). (1987). *Alternative Careers in SciTech Information Service*. New York: Haworth Press.
- Mount, E. (ed.). (1993). *Opening New Doors: Alternative Careers for Librarians*. Washington, D.C.: Special Libraries Association.
- Ochalla, D. A. (2000). *Review and revision of library and information science curriculum in a South African University and the usage of follow up study and advertisement scanning methods*. Online: URL: <http://www.slis.ualberta.ca/cais2000/ochalla.htm>.
- Pors, N. (1990). *Employment patterns, the labour market, and student's preferences*. Libri, 40 (2), pp. 112-125.
- Robertson, G. (September 1998). *Alternative librarianship: Voices from the field*. Feliciter, 44 (9), pp. 26-27, 31.
- Roderer, N. K. (1983). *Library Human Resources. A Study of Supply and Demand*. A study sponsored by the National Center for Education Statistics and the Office of Libraries and Learning Technologies of the Department of Education, performed by King Research Inc. Chicago: American Library Association.
- Seargeant, R. (1977). *Librarianship and Information Work: Job Characteristics and Staffing Needs*. London: British Library Research and Development Division. [BLRDD Report 5321]
- Seargeant, R., McKay, J. R., & Corkill, C. M. (1976). *The Sheffield Manpower Project: A survey of Staffing Requirements for Librarianship and Information Work*. Sheffield, England: Postgraduate School of Librarianship and Information Science.
- Sellen, B. (ed.). (1980). *What Else You Can Do With a Library Degree*. New York: Neal-Schuman Publishers.
- Sellen, B. (ed.). (1997). *What Else You Can Do With a Library Degree: Career Options for the 90s and Beyond*. New York: Neal-Schuman Publishers.
- Sellen, B. & Berkner, D. S. (ed.). (1984). *New Options for Librarians: Finding a Job in a Related Field*. New York: Neal-Schuman.
- Sellen, B. & Vaughn, S. J. (February 15, 1985). *A salary and placement profile of librarians in alternative work places.* Library Journal, 110 (3), pp. 108-110.
- Sellen, B. & Vaughn, S. J. (1984). *A survey of librarians in alternative work places*. In C. Sellen & D. S. Berkner (ed.), *New Options for Librarians: Finding a Job in a Related Field* (pp. 3-28). New York: Neal-Schuman.
- Slater, M. (1984). *Alternative careers for library-information workers*. Aslib Proceedings, 36, pp. 277-286.
- Terrell, T. (October 15, 2002). *Placements & Salaries 2001: Salaries rebound, women break out*. Library Journal, 127 (17), pp. 30-34, 36.
- Terrell, T. & Gregory, V. (October 15, 2001). *Placements & Salaries 2000: Library pay is not immune to the national slowdown*. Library Journal, 126 (17), pp. 34-40.
- Willard, P., Wilson, C. S., & Cole, F. (2003). *Changing employment patterns: An Australian experience*. Education for Information, 21, pp. 209-229.
- Williams, W. (1994). *You can take your MLS out of the library: LJ career survey: Part 3: Alternative careers*. Library Journal, 119 (19), pp. 43-46.
- Zainab, A. N., Edzan, N. N., & Rahman, S. S., (July 2004). *Tracing graduates to ascertain curriculum relevance*. Malaysian Journal of Library & Information Science, 9 (1), pp. 27-37.

APPENDIX 1 - CHRONOLOGICAL LISTING OF CITATIONS FOUND IN MARCELLA AND BAXTER (1998)

1980:

Sellen, B. (1980): *What Else You Can Do With a Library Degree*. New York: Neal-Schuman Publishers.

1983:

Armstrong, C.J (1983). *A Follow-up Study of the Careers of Former Students from Schools of Library and*

Information Studies. London: British Library Research and Development Department. [BLR&DD Report No: 5754]

Cronin, B. (1983). *Post-industrial society: some manpower issues for the library/information profession*. Journal of Information Science, 7, pp. 1-14.

1984:

Sellen, B. & Vaughn, S. J. (1984). *A survey of librarians in alternative work places*. In C. Sellen & D. S. Berkner (ed.), *New Options for Librarians: Finding a Job in a Related Field* (pp. 3-28). New York: Neal-Schuman.

1985:

Dewey, B. I. (1985). *Selection of librarianship as a career: implications for recruitment*. Journal of Education for Library and Information Science, 26, pp. 16-24.

Sellen, B. and Vaughn, S. J. (February 15, 1985). *A salary and placement profile of librarians in alternative work places.* Library Journal, 110 (3), pp. 108-110.

1986:

Brenda White Associates (1986). *The Impact of Library and Information Studies Education on Subsequent Career Progression*. London: British Library. [British Library Research Paper, 6]

Moore, N. (1986). *The Library and Information Workforce: A Study of Supply and Demand*. London: British Library. [BLR&D Report: 5900]

1987:

Angell, C. (1987). *Information, New Technology and Manpower: The Impact of New Technology on the Demand for Information Specialists*. London: British Library. [LIR Report: 523]

Moore, N. (1987). *The emerging market for librarians and information workers in the U.K.* Journal of Librarianship, 19 (1), pp. 31-40.

1988:

Bierbaum, E.G. (1988). *Museums, arts and humanities librarians: Careers, professional development, and continuing education*. Journal of Education for Library and Information Science, 29 (2), pp. 127-134.

Loughridge, B. and Sutton, J. (1988). *The careers of MA graduates: training, education and practice*. Journal of Librarianship, 20 (4), pp. 255-269.

Moore, N. (1988). *Information-intensive Management: Impact on the Employment Market for Information Professionals*. Birmingham: Birmingham Polytechnic and Aslib.

1990:

Apostle, R. and Raymond, B. (1990). *Library graduates and the emerging information market in Canada*. Canadian Journal of Information Science, 15 (1), pp. 21-36.

Loughridge, B. (1990). *Employment and career surveys: Some reflections on their value and relevance*. Journal of Librarianship, 22 (2), 1990, pp. 71-90.

1991:

Bray, F. and Turner, C. (1991). *Monitoring the Library and Information Workforce*. London: British Library. [British Library Research Paper 97]

1992:

Brittain, M. (1992). *The emerging market for information professionals in the UK National Health Service*. International Journal of Information Management, 12 (4), pp. 260-271.

1993:

Laqueur, M. (1993). *New markets for information professionals*. Library and Information Research News, 16 (57), pp. 17-18.

1994:

Horton, F.W. (1995). *Extending the Librarian's Domain: A Survey of Emerging Occupation Opportunities for Librarians and Information Professionals*. Washington: Special Libraries Association. [SLA Occasional Paper]

Williams, W. (1994). *You can take your MLS out of the library: LJ career survey: Part 3: Alternative careers*. Library Journal, 119 (19), pp. 43-46.

Wisdom-Hill, J.C. and Brittain, M. (1994). *The Emerging Market for Information Professionals in Australia*. Adelaide: University of South Australia.

1996:

Loughridge, B., Oates, J. and Speight, S. (1996). *Career development: Follow up studies of Sheffield MA graduates 1985/86 to 1992/93*. Journal of Librarianship and Information Science, 28 (2), pp. 105-117.

Moore, N. (1996). *Creators, communicators and consolidators: The new information professional*. Managing Information, 3 (6), pp. 24-25.

1997:

Abell, A. (1997). *New roles, new skills, new people*. Library Association Record, 99 (10), pp. 538-539.