

	<p style="text-align: right;">Date : 26/09/2007</p> <p>Bibliothèque 3.0 : où en sont nos compétences ?</p> <p>Dr Grace Saw Responsable de la Bibliothèque des sciences physiques et des sciences de l'ingénieur Bibliothèque de l'Université de Queensland Australie</p> <p>Ms Heather Todd Responsable de la Bibliothèque de biologie et de santé Bibliothèque de l'Université de Queensland Australie</p> <p>Traduction vers le Français par Agnès MACQUIN Juillet 2007 Université de Franche-Comté agnes.macquin@univ-fcomte.fr</p>
Meeting:	151 Reference and Information Services
Simultaneous Interpretation:	No
<p style="text-align: center;">WORLD LIBRARY AND INFORMATION CONGRESS: 73RD IFLA GENERAL CONFERENCE AND COUNCIL 19-23 August 2007, Durban, South Africa http://www.ifla.org/iv/ifla73/index.htm</p>	

Resume

La bibliothèque 3.0 est juste au coin de la rue – quels critères pour recruter les employés de la bibliothèque 3.0 ? Comment pouvons-nous faire avec quatre générations de bibliothécaires qui coexistent ? Existe-t-il une volonté d'explorer et d'acquérir de nouvelles compétences, souvent tout à la fois ? Passons-nous trop de temps à essayer de déterminer quels services nos usagers attendent et pas assez de temps à mettre à jour les connaissances d'une partie de notre personnel ?

Les associations professionnelles nous tiennent-elles à jour des savoirs via les programmes nécessaires de formation professionnelle ? Et sinon, où allons-nous ? De la même façon que la télévision n'a pas remplacé le théâtre vivant, pourrions-nous maintenir les éléments de la Bibliothèque 1.0 et 2.0 dans la nouvelle ère ?

Alors que les bibliothécaires s'emparent des nouveaux défis avec enthousiasme, le challenge est désormais d'être à la fois usager et médiateur des ressources informationnelles. Cette présentation explorera les problèmes et défis pour rester au plus près de l'impact des nouvelles technologies et des fortes tendances qui vont apparaître dans le prochain quart du 21^e siècle :

comment les bibliothèques peuvent-elles apprendre des autres industries de service ? Comment les bibliothécaires peuvent-ils rester compétents sur des sujets spécifiques comme la médecine, le droit, le problème de l'apprentissage de base... ? Nos compétences se situent-elles hors de ces tendances ? Exploitions-nous tout notre potentiel ?

Introduction

Nous savons que la Bibliothèque 3.0 est juste au coin de la rue et même si nous ne savons pas exactement quelle forme elle prendra, nous sommes conscients qu'elle sera la source d'une nouvelle génération de produits et de services en bibliothèque. En conséquence de quoi, nous devons nous assurer que notre personnel, actuel et futur, possèdera les compétences nécessaires pour réussir à travailler dans la Bibliothèque 3.0.

Le bibliothécaire du futur devra nécessairement être « à l'aise pour porter plusieurs casquettes différentes. Le bibliothécaire d'université du 21^e siècle doit être chercheur, conseiller, planificateur, gestionnaire, examinateur, membre d'une équipe, il doit savoir résoudre les problèmes et dépanner les imprimantes. » Ses caractéristiques les plus importantes sont de très bonnes aptitudes communicationnelles et relationnelles, une compétence en langues, des capacités au travail en équipe, à la fois respectueux de l'utilisateur et orienté client. (Feret & Marcinek 1999) La formation des usagers de la bibliothèque apparaîtra de plus en plus comme une compétence importante : enseigner et former à l'information scientifique et technique en recherche avancée et expérimentée quand les usagers viendront déjà avec les connaissances de base.

Comme Choi et Rasmussen (Septembre 2006) le suggèrent, l'avenir des bibliothèques universitaires sera numérique, et le bibliothécaire qui y réussira sera flexible, adaptable, aux compétences multiples afin de survivre dans un environnement en constante et rapide évolution.

Si cette annonce d'emploi était affichée dans votre bibliothèque, combien de membres du personnel correspondraient aux critères de sélection ?

Nous recherchons

Un consultant en technologie de l'information

iPlanet University recherche un spécialiste en information, compétent, dynamique, énergique et flexible avec d'excellentes aptitudes communicationnelles et pédagogiques afin d'offrir une gamme de services qui répondront aux besoins d'apprentissage. iPlanet University travaille en partenariat avec le Virtual Learning Consortium pour dispenser un enseignement innovant et de haute qualité et des modules d'apprentissage, qui impliquent activement les étudiants et soutiennent à la fois l'apprentissage personnel et l'interaction avec les pairs.

Responsabilités

Travaille en collaboration avec la faculté et les membres du consortium pour offrir des services de soutien pertinents, incluant des services d'information virtuelle qui fournit à la fois des références générales et spécialisées. Intègre les objets informationnels dans des plaquettes pédagogiques personnalisées et sur mesure. Développe et participe aux programmes de formation des usagers en insistant sur les services spécialisés et à valeur ajoutée. Participe aux activités de recherche de financement incluant l'identification de futurs partenaires.

Qualifications

Compétences reconnues dans l'enseignement supérieur en sciences de l'information et des bibliothèques ; ou qualifications reconnues dans l'enseignement supérieur ; ou d'autres

qualifications ou expériences correspondant aux responsabilités définies par iPlanet University.

La bibliothèque universitaire de 2012 aura besoin d'une équipe d'experts flexibles, chacun avec des aptitudes et des spécialisations différentes, mais qui collaboreront comme chercheurs, spécialistes en technologies et membres proactifs de la communauté universitaire. Le parcours vers la Bibliothèque 3.0 impliquera de travailler avec les principaux facteurs de changement, à savoir la prochaine génération de personnels et d'utilisateurs, et la technologie ; tout en surmontant, à travers l'application de solutions appropriées et innovantes, les obstacles, parmi lesquels une frange de personnel vieillissant et au bord de la retraite, et les défis d'une équipe intergénérationnelle.

Facteurs de changement

Technologie

Ces 50 dernières années, l'impact et le rythme des développements technologiques ont affecté l'ensemble des citoyens. La bibliothéconomie comme profession a été profondément remodelée et particulièrement touchée par ce développement phénoménal.

Des processeurs toujours plus grands et plus rapides, des appareils plus petits, Internet, Google, du matériel informatique toujours plus efficace, de plus en plus de données, voilà la voie du futur. Comme Libner le décrit dans sa vision de la bibliothèque de 2012, nous avons évolué « *d'une bibliothèque isolée à un réseau de bibliothèques ; d'une simple collection à des collections étendues ; d'une seule interface de catalogue à de multiples interfaces ; des ouvrages et revues à des champs et des courants d'information englobant les formes traditionnelles et non traditionnelles de la communication scientifique. Ce qui inclut les genres et formes aussi divers que les prépublications, les publications traditionnelles, les commentaires informels, les bases de données, les applications logiciel, les cartes, les clips vidéo, les listes de discussion, et les pages web – tous accessibles, au moins en principe, n'importe quand et n'importe où* » (Libner, 2003).

Comportement de l'utilisateur.

La technologie décrite ci-dessus a permis aux utilisateurs de la bibliothèque de changer leur comportement en 20 ans. Dans un monde de self service, nous savons que peu de personnes en appellent à la bibliothèque en premier. Oblinger (2007) rappelle que seuls 2% des étudiants des premières années du supérieur utilisent le site web de la bibliothèque comme point de départ d'une recherche, et que 67% améliorent leurs connaissances en ressources électroniques grâce à leurs amis. Le rapport 2005 de l'OCLC, *Perceptions des bibliothèques et ressources informationnelles*, indique que 84% des utilisateurs commencent typiquement leur recherche d'information avec un moteur de recherche.

Il est important d'étudier le comportement potentiel des utilisateurs. Par exemple, Oblinger (Oblinger, 2007) rapporte que 50% des enfants (du CE2 au CM2) utilisent les outils en ligne pour se connecter avec d'autres élèves, tandis que la génération suivante des « digital natives » (en dessous de 6 ans) utilisent les ordinateurs de manière régulière – 48% ont déjà utilisé un ordinateur tandis que 27% l'utilisent quotidiennement. Gartner (Business Wire, 2007) prédit qu'à la fin de 2011, 80% des utilisateurs d'Internet auront eu une « seconde vie », mais pas nécessairement dans Second Life.

La différence de vue entre les bibliothécaires et les chercheurs dans leur recherche d'information a été soulignée dans le récent rapport du Research Information Network, *Researchers and Discovery Services: Behaviours, perceptions and needs*. On y apprend que même si les bibliothécaires et les chercheurs sont en général d'accord pour dire qu'ils sont satisfaits des services de recherche, il y a d'importantes différences dans le sens où les chercheurs font un lourd usage des moteurs de recherche là où les bibliothécaires les mentionnent à peine comme recherche, et là où, sans surprise, les bibliothécaires plébiscitent l'importante des bases de données pour les chercheurs.

Profil du personnel et personnel intergénérationnel

Nous avons de multiples générations parmi notre personnel. Sur notre terrain, l'Australie, nous savons qu'au moins 24 % des bibliothécaires australiens seront à la retraite dans 10 ans, et 40% le seront dans 10-20 ans.

Tiré des statistiques sur les travailleurs d'ABS

Vétérans – Sont les enfants de la Grande Dépression et de la Seconde Guerre Mondiale. Ils sont reconnus pour leurs opinions solidement traditionnelles sur Dieu, la famille et le pays. Au cœur de leurs valeurs, on trouve le respect de l'autorité, la loyauté, le travail et le dévouement.

Baby Boomers – Les Baby Boomers n'ont pas connu les mêmes difficultés que leurs parents. Ils ont grandi dans une période de croissance et de prospérité économique. Leurs valeurs principales sont la jeunesse, la santé, la gratification personnelle et la richesse matérielle. Les Baby Boomers sont optimistes et croient que leur génération a changé le monde.

Génération X - Les « générations X » sont actuellement âgés entre 25 et 45 ans et ont besoin de mentors, d'encouragement pour envisager le long terme et pour ne pas s'abandonner à leur impatience de bouger d'une entreprise à une autre, d'une carrière à une autre. Ils veulent être impliqués dans leur travail et être constamment stimulés... Ce qui implique une véritable implication de la part des managers pour convaincre leurs employés de Générations X qu'ils les apprécient (Urigo 2000, p.39 – Hutley and Solomons 2006p. 4)

Génération Y (les Millénaires, les Prochains) – La Génération Y du personnel est actuellement âgée entre 18 et 26 ans et elle est dégoûtée, à l'affût, centrée sur son style de vie, dépendante dans l'indépendance, informelle et au fait des technologies, sceptique et impatiente. Elle veut garder le contrôle, être impliquée, sa motivation, et tout son sens, est dans le fait d'être défiée, divertie et responsabilisée avec l'opportunité d'utiliser sa créativité et de gagner un salaire compétitif.

Attitudes générationnelles en poste

Types de génération	Vétérans	Baby Boomers	Génération X	Génération Y (les Millénaires/les Prochains)
Dates de naissance et âges actuels	1922-1943 Ages 63-76	1943-1960 Ages 44-63	1961-1980 Ages 26-46	1980-2000 Ages 7-27

Les messages qui les motivent pour rester à leur poste	“Votre expérience est respectée ici”. « Il est important à nos yeux de vous entendre dire ce qui a et ce qui n’a pas marché dans le passé »	« Vous êtes importants pour notre succès » « Votre contribution est unique et importante »	« Travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler » « Nous avons les machines et les ordinateurs les plus récents »	« Vous travaillerez avec des personnes tout aussi brillantes et créatives »
Résumé des caractéristiques	Attiré par la sécurité et la stabilité, le civisme et le respect pour l’autorité. Adhésion aux règles et au devoir avant le plaisir.	Dévoué au service et tourné vers le futur	Au fait des technologies, flexible, personne ressource, adaptable au changement, autonome	Vies très occupées, optimiste, confiant, dégourdi
Autres commentaires	Management directif	Management collégial et consensuel « pour aller audacieusement là où personne n’est allé »	A grandi à l’ère de l’information. Valorise le divertissement et une vie équilibrée	La génération la plus « connectée », avec par exemple la technologie sans fil et le téléphone portable

(Adapté de “Generations at Work” (Zemke, Raines and Filipczack, 2000)

Les générations X et Y : les attentes au travail

« Les changements générationnels se produisent de manière presque imperceptible, mais ils se produisent ; ils surgissent derrière votre dos et vous mordent dans votre ego » (Abram 2003 as quoted in Hutley and Solomons 2006, p. 3)

La plupart de nos usagers, et de plus en plus notre personnel, sont de la génération X et quelques uns de la génération Y. Les générations X et Y considèrent comme très importante une vie équilibrée. Ils sont demandeurs d’un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Ils valorisent la flexibilité à leur poste. Ils préfèrent travailler en qualité plus qu’en quantité. L’apprentissage et le développement personnels sont considérés comme importants invariablement pour les deux générations X et Y. Ils sont à la recherche d’un travail qui a du sens et d’un environnement créatif et innovant. Ils pensent que les managers ont besoin de s’assurer que leurs employés savent que leur travail s’insère dans un « grand projet », sinon ils partiront. Les générations X et Y ont grandi avec les technologies à portée de leurs mains depuis leurs plus jeunes années. Ils ont une surprenante accumulation d’expertise en technologie qui devrait être utilisée. Une reconnaissance régulière est la plus importante récompense à court terme que les managers peuvent leur offrir. La solution pour retenir ces employés est la qualité relationnelle qu’ils ont avec leurs managers. Un manager ne peut plus présumer que ses employés veulent la même chose que lui. (Bridges et al.)

Comme la nouvelle diplômée australienne Kate Davis l'affirme, «*la bibliothécaire du millénaire veut que son travail soit significatif et reconnu ; elle veut faire la différence... elle veut que son travail soit mis au défi... le challenge pour les managers de bibliothèques est de garder la bibliothécaire du millénaire au niveau initial qu'elle s'est fixé pour réussir dans son travail* » (Davis 2006).

Chaque génération a des expériences de vie différentes, ce qui se reflète dans leurs conceptions au travail. Le succès d'une équipe multi générationnelle requiert que les membres et managers prennent connaissance des valeurs et des forces de chaque génération et comprennent comment chacun peut contribuer au mieux au but final. (Clausing et al., 2003)

Des obstacles sur la route du changement

Pénurie de compétences dans le personnel

L'obstacle majeur à la course rapide vers la bibliothèque 3.0 – la pénurie de compétences dans le personnel actuel et futur, a été analysé au niveau international dans de nombreuses études conduites à travers le monde. Ainsi celle du Canadian 8Rs (Whitmell, 2006), celle du US Institute of Museum and Library Science Research study, *Futures of Librarians in the Workforce*, et, au Royaume-Uni, the Higher Education Council for England (HEFCE) for the Development of Teaching and Learning a créé le projet LIMES – une étude sur deux ans pour aborder le problème des carences actuelles de compétences dans le domaine (Library Information Management Employability Skills, 2005).

Le stéréotype du bibliothécaire de la prochaine génération

Un autre obstacle est le stéréotype du bibliothécaire et du type de personnalité. Un projet de recherche australien (Hallam and Partridge, 2005) cherche à assembler les diverses composantes d'une équipe organisant des activités avec les caractéristiques des étudiants en sciences de l'information et des bibliothèques et des nouveaux diplômés, tout en prenant en compte les objectifs de carrière des nouveaux professionnels de l'information. Afin de mieux comprendre les étudiants en bibliothéconomie de la prochaine génération, ils ont demandé aux étudiants de répondre aux indicateurs de type Myer Briggs (Myer Briggs Type Indicator, MBTI). Puis ils ont comparé les résultats avec des études précédentes.

Myer Briggs Type Indicator				
I/E	S/N	T/F	J/P	
General population	35/65	68/32	48/52	55/45
Hallam & Partridge	66/34	23/77	43/57	56/44
Brimsek & Leach	65/35	43/57	65/35	68/32
Scherdin & Beaubien	63/37	41/59	64/36	68/32

Ces études prouvent que si les prochains bibliothécaires sont au fait de la technologie, leur type de personnalité indique une préférence pour l'introversion (profil dit «*INFP*» - introversion, intuition, sentiment, perception) qui est à l'opposé de celle du public en général. Hallam et Partridge avancent que «*c'est une différence vitale dont le professionnel de l'information doit*

être conscient. Si les professionnels de l'information ont une préférence complètement différente de leurs publics sur la façon d'obtenir de l'information, cela aura des implications significatives pour chaque aspect du travail en bibliothèque, du service de référence, à l'organisation de l'information et aux programmes de formation de l'utilisateur » (Hallam and Partridge, 2005).

Dans un récent rapport commandé au Royaume-Uni par le Research Information Network (RIN) et le Consortium of Research Libraries (CURL) et intitulé *Researchers' Use of Academic Libraries and their Services*, universitaires, personnel et directeurs de bibliothèques ont été sondés pour évaluer l'importance relative du rôle des bibliothécaires dans 5 ans. Il est intéressant de constater la différence entre les points de vue des chercheurs et des bibliothécaires sur le bibliothécaire comme expert du domaine.

(*Research Information Network Report, 2007*)

Des solutions : se préparer pour la Bibliothèque 3.0

La phrase souvent citée « Les solutions d'aujourd'hui sont les problèmes de demain » a eu un écho à la récente conférence de la SCOUNL sur l'avenir des bibliothèques. La conférencière principale, Eugenie Prime, suggéra que les bibliothèques tendaient à maintenir les succès d'hier même s'ils avaient dépassé leur date limite de consommation. Elle pressa les délégués à se poser la question suivante « si cela n'existait pas déjà, est-ce que je l'introduirais dans ma bibliothèque ? » (Brewerton, 2006). Elle soutint que la transformation était voulue et, pour qu'elle se produise dans de bonnes conditions, les bibliothèques devaient focaliser leur attention sur les « i » :

Institutionnalisation – nous avons besoin de créer une vraie culture

Innovation – nous avons besoin des hérétiques pour survivre

Imagination – nous avons besoin de « maniaques loufoques » qui refusent les règles

Idéation – nous avons besoin d'une culture qui encourage les idées

Inspiration – nous avons besoin d'être inspirés pour faire les choses différemment

Selon ce concept, nous prenons les exemples suivants :

Institutionnalisation – Se préparer pour les “Prochains”

Nous avons besoin d'être préparés à leurs attentes de haut niveau, « depuis le jardin d'enfants, ils oscillent en permanence quelque part entre le « spécial » et le « brillant » dans tous leurs efforts » (Salt, 2007). On ne peut attendre d'eux qu'ils paient leurs cotisations, ils ne veulent pas faire la queue et ils souhaitent une promotion basée sur le mérite et non sur la durée d'emploi. (Davis, 2006). Nous devrions en revanche les encourager, être leur mentor et apprendre d'eux, mais nous ne devons pas doucher leur enthousiasme. Nous devons leur offrir des horaires flexibles et des salaires attractifs. Nous ne devons pas les gérer de manière trop pointilleuse et devons rester conscients que s'ils aiment travailler en équipe, ils aiment aussi l'ascension individuelle et la reconnaissance pour leur travail.

Innovation – Faire les choses différemment

Main dans la main avec les attentes des “Prochains” au travail, il s’agit de trouver de nouvelles solutions aux demandes du public des « Prochains ». Quelques nouveaux services innovants tel que « amener le service au public » comprennent le programme « Bibliothécaire avec un Latte » de l’Université du Michigan à Ann Arbor, le blog de Brian Mathew, « Le bibliothécaire omniprésent », la bibliothécaire Michelle Jacobs de l’Université de Californie à Merced répondant aux questions de référence par SMS et, en Australie, l’Université de Technologie du Queensland offrant un service de « chat » en ligne via MSN. L’Université MacMaster nommera en août 2007 son bibliothécaire d’apprentissage par immersion (par le jeu).

Le bibliothécaire d’apprentissage par immersion... travaillera de concert avec notre nouveau bibliothécaire en stratégies numériques pour rendre accessibles les nouvelles ressources à travers de nouveaux systèmes (comme les mondes virtuels et le jeu)... Ces nouvelles ressources seront combinées avec les ressources traditionnelles, un nouveau savoir et de nouveaux systèmes.

... La personne en poste travaillera avec les autres bibliothécaires à MacMaster pour offrir un nouveau point de service de référence dans Second Life. Nous étendons, de ce fait, notre service de référence pour y inclure ce nouveau monde virtuel... Enfin, ce poste en collaboration avec notre nouveau bibliothécaire chargé des technologies numériques. (McMaster University Library Blog, ulatmac 1^{er} mai 2007, 4:13 am)

Imagination – Changer les règles

La Bibliothèque Nationale d’Australie a récemment accueilli un Forum sur les Idées Innovantes. Le Forum a rassemblé une série de conférenciers sur des sujets couvrant aussi bien les développements des infrastructures que la recherche et la communication des documents. Le but du forum était de donner une opportunité aux bibliothécaires et à ceux travaillant sur des projets ou des programmes qui soutiennent l’infrastructure informationnelle nationale, de partager des informations sur les nouvelles idées innovantes, les développements et les tendances dans les accès fournissant de l’information à tous les Australiens.

Une des présentations s’intéressa à comment repenser le catalogue dans la mesure où il n’est plus pertinent dans sa forme actuelle. Le catalogue devrait être un « *supermarché* » *pour rechercher des ressources, fournissant un accès au-delà de notre collection locale, et à différents types de ressources, par une voie unique et transparente, soutenue par un modèle de spécialisation... Collaboration avec toute une série de fournisseurs d’informations (par exemple, Google, Amazon, LibraryThing, Wikipedia, Flickr, Digg, YouTube, Project Gutenberg, Internet Archive), chacun échangeant, réutilisant et enrichissant les ressources de l’autre.* (Innovative Ideas Forum 2007)

Les règles universitaires traditionnelles ont été changées avec le modèle WISE (Web-based information Science Education – Enseignement en Science de l’information basée sur le web) – un modèle d’enseignement collaboratif à distance des programmes d’enseignement en ligne en sciences de l’information et des bibliothèques. Inclus parmi plus d’une douzaine de formations en SIB aux Etats-Unis, au Canada et en Nouvelle-Zélande, WISE permet aux étudiants de suivre de la part des institutions participantes des cours que leur propre institution ne peut leur offrir. La vision de l’initiative WISE est de fournir un modèle d’enseignement collaboratif à distance qui augmentera la qualité, l’accès et la diversité des opportunités d’enseignement à distance en

sciences de l'information et des bibliothèques. Dans cet environnement et avec les autres cours en ligne, la géographie ne sera plus un obstacle.

Idéation – Soutenir et encourager les nouvelles idées

A l'instar de la création d'un environnement de travail approprié, il est également nécessaire pour les nouveaux professionnels de l'information d'être soutenus par leurs associations professionnelles. L' Australian Library and Information Association (ALIA) a créé un groupe de recherche en enseignement (Education Research Group) qui travaillera avec la branche SIB pour comprendre les besoins à la fois des enseignants et des employeurs. De plus, l'ALIA a créé un groupe de politique de nouvelle génération et de conseil (New Policy and Advisory Group (NGPAG) qui a pour objectif de s'assurer que l'association est pertinente pour les nouveaux diplômés. Ce groupe est en relation au sein de l'ALIA avec le groupe des nouveaux diplômés (New Graduate Group) –un groupe très proactif qui offre un forum de discussion pour les nouveaux diplômés. Jusqu'à présent, ce groupe a organisé trois conférences qui ont connu beaucoup de succès auprès des nouveaux diplômés et en prévoit une quatrième et, si leurs activités continuent au même rythme, l'Australie sera assurée d'avoir la prochaine génération de bibliothécaires menant la profession des bibliothécaires vers la Bibliothèque 3.0 et au-delà.

Inspiration - faire les choses différemment

Comme la compétition augmente pour notre personnel dans le futur, le développement professionnel actuel, en tant qu'opposé à la formation formelle dans une école de bibliothéconomie, sera la norme. Il y a des indications montrant que cela existe déjà. Par exemple les bibliothécaires spécialisés en médecine à travers le monde profitent déjà d'un court programme de développement pour le personnel en ligne - *Evidence-Based Medicine and the Medical Librarian* offert par l'Ecole des sciences de l'information et des bibliothèques de l'Université de Caroline du Nord. Le format du cours est une combinaison entre supports de cours, lectures indépendantes, révisions et exercices. On demande aussi aux étudiants de participer aux discussions à travers la liste de la formation.

Un nouveau cours qui vient d'être « vendu » est un cours d'éducation permanente proposé par l'Illinois Alliance Library System and University of Illinois Graduate School of Library and Information Science (GSLIS) et intitulé *La bibliothéconomie dans le monde virtuel –votre Second Life*. Le cours consiste en six sessions synchronisées de deux heures qui se croiseront dans Second Life, complétées de discussions asynchrones et de devoirs hebdomadaires.

D'autres développements comprennent une formation gratuite sur le web, similaire au populaire *Five Weeks to a Social Library* qui est le premier cours gratuit, de base et entièrement en ligne dédié à la formation des bibliothécaires sur le logiciel social et son usage en bibliothèque.

En Australie, l' Australian Library and Information Association (ALIA) a récemment lancé son programme FOLIOZ (Facilitated Online Learning as an Interactive Opportunity) qui vise à fournir un accès facile aux supports d'apprentissage avec l'avantage d'un horaire flexible et de styles d'apprentissage. FOLIOZ aspire à répondre aux besoins des bibliothécaires pour qui il est souvent difficile de quitter leur lieu de travail afin d'assister à une formation du fait de la pénurie de personnel, des budgets limités, du temps de déplacement et d'autres difficultés. Le premier cours cible les compétences informationnelles et est gratuit. C'est un programme conjoint de l'ALIA et de l'Université de Sheffield au Royaume-Uni.

Conclusion

La bibliothèque 3.0 est juste au coin de la rue et, en prévoyant et en planifiant, nous sommes sûrs que les bibliothèques franchiront les obstacles. Les pratiques actuelles suggèrent que les bibliothécaires passeront de plus en plus de leur temps à la frontière électronique. Beaucoup des dimensions et des caractéristiques de cette frontière électronique sont étrangers et constituent un territoire qui ne figure sur aucune carte ; et notre survie dépend de la façon dont nous adaptons nos valeurs et nos compétences.

Avec l'accès à distance aux collections numériques, et la référence virtuelle, l'accès est à la pointe du besoin ; ainsi le problème est bien la fonction et le service, et non pas les gens et le service. Les services se présenteront sous des formes et dans des endroits très variés. Quelle signification pour le Bibliothécaire 3.0 ? Habileté à rassembler et à fournir de l'information et à offrir de la formation en techniques de recherche et en utilisation de l'information, et aller où vont les gens plutôt qu'en présentiel. Le Bibliothécaire 3.0 devra aussi offrir des services alternatifs comme l'aide au « point d'échec » et d'autres services à valeur ajoutée.

Les bibliothécaires ou l'ensemble du personnel du futur devront être préparés à l'apprentissage tout au long de la vie. Il se peut que certains personnels ne soient plus formés à la bibliothéconomie ; ainsi le développement professionnel permanent serait une part de leur travail quotidien.

Personne ne peut vraiment être expert dans l'immensité de l'espace virtuel, et les bibliothécaires rechercheront une nouvelle alliance et développeront de nouveaux talents. Les bibliothèques ou les bibliothécaires qui ne le feront pas ne seront pas prêts à travailler dans la Bibliothèque 4.0. Ceux qui le feront auront tenu compte des mots du naturaliste Charles Darwin : « *Ce n'est pas la plus forte des espèces qui survit, ni la plus intelligente, mais la plus réceptive au changement* ».

Appendix 1

Positions Vacant

Information Technology Consultant

iPlanet University is seeking a knowledgeable dynamic, energetic and flexible information technologist with excellent communication and teaching skills to provide a range of services to support learning needs. iPlanet University works in partnership with the Virtual Learning Consortium to deliver high quality and innovative teaching and learning packages that actively engages students and supports both independent learning and peer interaction.

Duties:

Work collaboratively with faculty and consortium members to provide relevant support services including virtual information services that provide both specialised and general reference services. Integrate information objects into personalised and customised learning portfolios. Develop and participate in user education programs with an emphasis on specialized and value-added services. Participate in fund raising activities including identifying future partnerships.

Selection Criteria:

Knowledge and expertise

- ⌚ Knowledge of the concepts of information organization, storage, retrieval, and transfer, including the application of computer, instructional, and other information management technologies.
- ⌚ Experience in some or all of the following - web writing, graphics software, Web publishing, social networking tools and e-learning software.
- ⌚ Experience in the development and provision of both on-site and web-based training.
- ⌚ Ability to lead or participate in software development projects managed using a formal project management methodology.
- ⌚ Experience in, or understanding of Web 3.0 technologies

Personal skills/attributes

- ⌚ Flexible and able to respond positively to change
- ⌚ Strong analytical and conceptual skills
- ⌚ Self-motivated and able to use initiative.
- ⌚ Demonstrated ability to achieve high-quality results within required timeframes.
- ⌚ Excellent interpersonal and communication skills.
- ⌚ Excellent customer service skills
- ⌚ Excellent written communication skills
- ⌚ Demonstrated ability and willingness to experiment with emerging technologies

Qualifications

Recognised tertiary qualifications in library and information studies; or recognized tertiary qualifications; or other qualifications or experience, which in the opinion of *iPlanet University* are appropriate to the duties stated.

iPlanet University recognises the important contribution its staff make towards meeting its goals and offers a satisfying and rewarding work environment. It values creative, innovative staff with a demonstrated commitment to excellence. We welcome diversity, including diversity of educational background and cultural heritage. Staff of *iPlanet University* enjoy competitive salary rates, training and development opportunities and flexible employment conditions help staff combine work and personal responsibilities.

Bibliographic

ACRL Announces the top Ten Assumptions for the Future of Academic Libraries.

ACRL Scholarly Communication T.F., 3 April 2007.

www.ala.org/ala/pressreleases2007/march2007/acrlf107.htm (21 May 2007)

Baker, Stephen. "Web 3.0"

http://www.businessweek.com/the_thread/blogspotting/archives/2006/10/web_30.html (26 April 2007)

Bailin, Alan, and Grafstein, Ann. "From place to function: Academic libraries in 2012" http://alpha.fdu.edu/~marcum/bailin_grafstein.doc (12 May 2007)

Brewerton, Antony. "'The Future's now' SCONUL Conference, 21-23 June 2006". Sconul Focus 38. UK, Summer/Autumn 2006.

<http://www.sconul.ac.uk/publications/newsletter/38/> (4 May 2007)

Bridges, Andrew, et al. "Meeting the needs and expectations of Generation X and Generation Y employees" Strange AttractorS Challenge Team Project Report.

<http://www.nt.gov.au/ocpe/swd/lcmp/xygeneration.pdf>. (26 April 2007)

Business Wire "Gartner Says 80 Percent of Active Internet Users Will Have A 'Second Life' in the Virtual World by the End of 2011" Press Release, 24.4.2007.

<http://www.forbes.com/businesswire/feeds/businesswire/2007/04/24/businesswire20070424006287r1.html> (23 May 2007)

Carlson, Scott. Are Reference Desks Dying Out? The Chronicle of Higher Education, April 20, 2007. <http://chronicle.com/weekly/v53/i33/33a03701.htm>. (21 May 2007)

Choi, Youngok, and Edie Rasmussen. "What Is Needed to Educate Future Digital Librarians", D-Lib Magazine, September 2006.

<http://www.dlib.org/dlib/september06/choi/09choi.html> (27 April 2007)

Choi, Youngok, and Edie Rasmussen. "What do Digital Librarians Do?" Proceedings of the 6th ACM/IEEE-CS joint conference on Digital libraries, Chapel Hill, NC, USA. June 2006. http://ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber=4119118 (27 April 2007)

Clausing, Sherry, L, et al. "Generational diversity – the Nexters" AORN Journal, Vol 78, No 3, September 2003

Davis, Kate. "whY Generation: the Millennial Librarian, or the future of Library Management". ALIA New Librarians Symposium 2006. UNSW, Sydney, Australia" December 2006. [http://e-](http://e-prints.alia.org.au/archive/00000135/01/davis%5Fk%5Fpaper.pdf)

[prints.alia.org.au/archive/00000135/01/davis%5Fk%5Fpaper.pdf](http://e-prints.alia.org.au/archive/00000135/01/davis%5Fk%5Fpaper.pdf) (4 May 2007)

De Rosa, Cathy, et al. Perceptions of libraries and information resources : a report to the OCLC membership Dublin, Ohio : OCLC, 2005 (18 April 2007)

- Feret, Blazej and Marzena Marcinek. "The future of the academic library and the academic librarian: a Delphi study". Proceedings of the IATUL conference The Future of Libraries in Human Communication, Crete, Greece, May 1999.
<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&contentId=860338> (4 May 2007)
- Future of Librarians in the Workforce website <http://www.libraryworkforce.org/tiki-index.php> (23 April 2007)
- Garrod, Penny. "Skills for new Information Professional (SKIP): an evaluation of the key findings". ASLIB, UK. Program: electronic library and information systems vol. 32, No. 3, July 1998
<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContainer.do?containerType=Issue&containerId=11964> (27 April 2007)
- Gromatzky, Steven E. "Academic Librarians 2012: Researchers, Technologists and Proactive Partners", D-Lib Magazine, May 2003. Submitted for Visions: The Academic 'Library' in 2012 May 2003
<http://alpha.fdu.edu/~marcum/gromatzky.doc> (18 April 2007)
- Hallam, Gillian, Helen Partridge. "*Great Expectations?* Developing a profile of the 21st century library and information student: a Queensland University of Technology case study." Proceedings of the 71 IFLA General Conference and Council, August 14-18, 2005, Oslo Norway. World Library and Information Congress, Division VII Education and Research, 2005. 26 April 2007)
- Hallam, Gillian. "Don't ever stop! The imperative for career-long learning in the library and information profession". ALIA Information Online 2007. Sydney, February 2007. <http://www.information-online.com.au/docs/Presentations/hallampaper.pdf> (27 April 2007)
- Hallam, Gillian. "Future perfect – will we have made it? Workforce planning issues in the library and information sector". Proceedings ALIA 2006 Biennial Conference: Click06, Perth. Perth, 2006.
<http://eprints.qut.edu.au/archive/00005225/> (14 May 2007)
- Hutley, Sue, and Solomons, Terena. "Generational change in Australian librarianship: viewpoints from generation X" ALIA 2004 Biennial Conference, Gold Coast, 21-24 September 2004.
<http://conferences.alia.org.au/alia2004/pdfs/hutley.s.paper.pdf> (3 April 2007)
- Innovative Ideas Forum 2007 website
<http://www.nla.gov.au/initiatives/meetings/iif07prog.html> (2 May 2007)
- iProspect Social Networking User Behavior Study", iProspect. April 2007.
www.iprospect.com/premiumPDFs/researchstudy_2007_socialnetworkingbehavior.pdf (21 May 2007)
- Lewis, David W. "A Model for Academic Libraries 2005 to 2025." Paper for Visions

of Change. California State University, Sacramento, January 26, 2007.
<http://library.csus.edu/symposium/programa.htm> (14 May 2007)

Libner, Kelsey, "Working the network: a future for the academic library", D-Lib Magazine, May 2003. Submitted for Visions: The Academic 'Library' in 2012 May 2003. <http://alpha.fdu.edu/~marcum/libner.doc> (18 April 2007)

Limes website <http://www.ics.heacademy.ac.uk/limes/CONTENT/index.html> (17 April 2007)

Marcum, James W. "Visions: The Academic Library in 2012". D-Lib Magazine, May 2003. <http://www.dlib.org/dlib/may03/marcum/05marcum.html> (18 April 2007)

McMaster University Library Blog, <http://ulatmac.wordpress.com/about/> (1 May 2007) http://sils.unc.edu/programs/continuing_ed/ebm.html (18 May 2007)

Whitmell, Vicki. The Future of Human Resources in Canadian Libraries, 'the 8Rs Study'. Report for the Canadian Association of Research Libraries. Revised edition, August 2006. http://www.carl-abrc.ca/projects/scholarly_communication/pdf/8rs_v.whitmell_report_rev.pdf (18 April 2007)

Wilson, Jonathon. "Enter the cyberpunk librarian: future directions in cyberspace" Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy, Vol 6, No 1 1996, p 22 28

WISE website <http://www.wiseeducation.org/p-home.aspx> (4 May 2007)

Youngman, Daryl C. Library staffing considerations in the age of technology: basic elements for managing change. Issues in Science and technology Librarianship, Fall 1999 <http://www.istl.org/99-fall/article5.html> (24 April 2007)

Zemke, Ron, Raines, Claire, and Filipczak Bob. Generations at work: managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace. Amacom, New York, 2000

