

Date : 15/02/2008



Changer le comportement informationnel en enseignement et en recherche

Dre Judith Broady-Preston

Département des Études de l'Information

Université du Pays de Galles, Aberystwyth, SY23 3AS, ROYAUME-UNI

E-mail : jbp@aber.ac.uk

Réunion :	158 Division de l'Éducation et de la Recherche
Interprétation simultanée :	Non

Congrès mondial des bibliothèques et de l'information :
73^{ème} congrès IFLA et assemblée générale

Du 19 au 23 août 2007, Durban, Afrique du Sud
<http://www.ifla.org/>

Traduit par Catherine Stassin (UNESCO Institut de Statistiques, Canada)

Catherine.stassin@umontreal.ca

Résumé

Cet article passe en revue les forces conductrices du changement actuel en enseignement et en apprentissage, dans le monde des études en bibliothéconomie et en sciences de l'information (LIS); et cela, selon le point de vue de l'Université du Pays de Galles d'Aberystwyth.

Les sujets suivants seront abordés de manière critique : les stratégies pour l'e-Apprentissage, l'employabilité dans la profession de la bibliothéconomie et des sciences de l'information, BSI/LIS (Librarianship & Information Science), l'impact des nouvelles approches sur les écoles et les universités et sur les études traditionnelles du diplôme en bibliothéconomie et en sciences de l'information (LIS).

En conclusion, nous vous présenterons une vue d'ensemble sur l'importance de telles tendances et de tels changements pour le développement de la bibliothéconomie et des sciences de l'information (BSI/LIS).

Introduction

Le développement des moteurs de recherche à interface simple remet en question la manière dont les bibliothécaires répondent aux besoins de leurs clients.¹ Le comportement informationnel et la domination des moteurs de recherche sur l'Internet, en particulier Google, le chef de file du marché, représentent des inquiétudes réelles et bien fondées. Et cela, en dépit des tentatives pour arriver à un rapprochement entre Google et les professionnels de l'information à grand renfort de publicité.² Ces appréhensions doivent être analysées dans une perspective britannique où les autorités de plusieurs universités ont essayé de renvoyer un nombre important de bibliothécaires professionnels.³

En 2006, les résultats de deux projets pilotes mettant à jour le rapport contemporain entre les bibliothécaires universitaires et leurs usagers ont été publiés.⁴ Par la suite, un vaste projet de recherche en collaboration avec les membres de la SCONUL (Society of College, National and University Libraries / Société des bibliothèques des écoles supérieures, des bibliothèques nationales et des bibliothèques universitaires), cherchant à approfondir ce rapport a été mis en place au Royaume-Uni. Il ressort de ces deux études le fait qu'actuellement, il n'existe pas de solution unique s'appliquant au rôle et à la pertinence des bibliothécaires universitaires. Les bibliothécaires doivent choisir étroitement les défis posés par la nouvelle relation avec leur clientèle, une relation basée sur un partenariat actif. En agissant ainsi, ils vont au-delà du simple fait de combler un créneau. Dans le cadre d'une relation de collaboration bilatérale, alimentée par des stratégies de communication appropriées et pertinentes, ils vont anticiper un besoin grâce à des services appropriés.⁵ Les implications des résultats de tels projets de recherche ont un impact et devraient continuer à avoir un impact sur l'enseignement et la formation des bibliothécaires diplômés en bibliothéconomie et sciences de l'information (BSI/LIS). D'ailleurs, les pressions pour le changement dans les programmes d'études trouvent écho dans les attentes des parties prenantes de l'univers plus grand du monde de l'information. Celles-ci souhaitent le changement des modes de livraison et de synchronisation de l'offre, et des niveaux de compétences; de pair avec l'impact grandissant des nouveaux fournisseurs en services d'éducation et de formation. Nous remarquons ces faits dans un contexte de baisse du recrutement de bibliothécaires professionnels et de pénurie de dirigeants inspirés.⁶

Les forces conductrices du changement

Comme nous venons de le mentionner, l'impulsion d'un changement dépend, apparemment, de plusieurs facteurs distincts mais inter reliés. Il s'agit de facteurs internes et externes aux métiers de l'information. L'employabilité, la tendance à la formalisation et à la définition de l'apprentissage sur le lieu de travail, les initiatives du gouvernement en stratégie par rapport au placement et aux compétences s'avèrent être les concepts conducteurs de changement en enseignement, et dans le développement des métiers en bibliothéconomie et en sciences de l'information (BSI/LIS).

Nous décrivons, ci-après, l'examen de ces forces conductrices du changement, toujours du point de vue de l'organisation à vocation éducative qu'est l'UWA. Le contexte de l'UWA est le suivant : anticiper et combler les besoins d'une profession en évolution aux prises avec un environnement externe changeant.

Toile de fond du débat et de l'agenda

Tel que noté dans une communication précédente,

nous définissons le concept BSI/LIS comme un métier caractérisé par un changement rapide et donc une nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Pendant les 5 dernières années, ces idées ont également été commentées par de nombreux chercheurs.⁷

Selon Missingham (2006), dans les années 2000, ce débat prend de plus en plus de place.⁸ La problématique particulière relative au développement futur des compétences professionnelles et aux

¹ Kenney, 2004

² Buckley Owen, 2006

³ Broady-Preston, 2006 ; MacLeod, 2005

⁴ Broady-Preston, Felice and Marshall, 2006 ; Broady-Preston and Felice, 2006

⁵ Broady-Preston, Felice and Marshall, 2006, 442

⁶ Brindley, 2006

⁷ Broady-Preston and Preston (en cours d'impression)

parties prenantes impliquées dans ce processus ont récemment fait l'objet d'une étude. Un résumé utile des réflexions actuelles au sujet des compétences BSI/LIS, se retrouve dans la citation suivante d'un directeur de bibliothèque :

« Nous avons construit nos compétences de base et nos expériences ; et, nous les avons développées en un « nouveau croisement » de grande valeur, prêt à mener la profession au premier plan de l'économie du savoir. Les développeurs WEB et les créateurs de contenu lancent un appel aux compétences en recherche documentaire des bibliothécaires. Mais, les compétences propres aux BSI/LIS sont aussi en demande. À titre de professionnels nous travaillons bien en équipe et communiquons bien. Nous possédons d'excellentes compétences à gérer les relations avec la clientèle. Nous sommes faciles d'approche ; nous aidons facilement les clients et nous faisons preuve de flexibilité. L'Internet est censé être facile à utiliser. Mais, en pratique, les gens ont besoin de beaucoup plus d'aide pour utiliser les ressources électroniques qu'ils n'en avaient besoin pour utiliser les ressources sur papier en bibliothèque ». ⁹

Cependant, il est évident que ce débat au sujet des compétences concernant des professions/secteurs spécifiques doit être examiné dans un contexte plus large, national et international. Traditionnellement, le gouvernement a pour mandat de subventionner et de créer des dispositions en éducation. L'ordre du jour gouvernemental aura, bien évidemment, des répercussions sur ce secteur spécifique. L'UWA, en tant qu'université galloise doit faire face aux impératifs stratégiques du gouvernement britannique, du gouvernement gallois et du cadre européen dans lequel il fonctionne.

De surcroît, et comme mentionné dans un autre de mes articles¹⁰, une attention importante est donnée par le gouvernement pour développer les compétences de base des diplômés britanniques afin d'augmenter leur employabilité.

Au Royaume-Uni, cette concentration actuelle sur le concept d'employabilité provient de la connexion entre l'Enseignement Supérieur (ES) et le monde de l'économie, de même que des pressions du Gouvernement qui veut s'assurer que l'investissement fait en capital humain fournira les compétences appropriées à la main d'œuvre, afin qu'elle puisse entrer en concurrence avec l'économie mondiale du savoir¹¹.

Ce document ne reviendra pas sur la discussion actuelle sur l'employabilité. Nous allons plutôt essayer d'élargir le débat et y inclure les développements britanniques et européens sur les rapports entre l'enseignement traditionnel, la formation professionnelle et la formation sur le lieu de travail. Des définitions de l'employabilité et une évaluation de sa relation avec le domaine de la BSI/LIS peuvent être trouvées dans un article précédent¹². Cependant, la discussion ci-après doit être abordée en gardant à l'esprit l'évolution des compétences de base et de l'employabilité.

Au Royaume-Uni, l'enseignement traditionnel BSI/LIS consiste principalement en un processus formel. Il est basé, en grande partie, sur les établissements d'enseignement supérieur (HEI – Higher Education Institutions), en général, les universités. Cependant, comme nous le verrons plus tard, il y a des indices qui montrent que de grandes tendances se développent pour reconnaître et définir des études effectuées sur le lieu de travail¹³ à titre officieux. Il y a des indices que non seulement la profession présente une plus grande flexibilité et une plus grande reconnaissance des approches non formelles de l'apprentissage. Mais, le « Framework of Qualifications »¹⁴ (Cadre de compétences) est le but stratégique principal du gouvernement britannique.

Le Rapport Leitch : un changement de paradigme au sein de l'Enseignement Supérieur ?

⁸ Broady-Preston and Preston (en cours d'impression)

⁹ Broady-Preston, Felice and Marshall, 2006, 442

¹⁰ Broady-Preston et Preston, [en cours d'impression]

¹¹ op. CIT, citant H.M. Trésor, 2000

¹² op.cit.

¹³ voyez par exemple, Roberts, D.H.E., 2006)

¹⁴ Chartered Institute of Library and Information Professionals, 2007

En 2004, le gouvernement britannique a commandé un rapport indépendant, sous la présidence de Lord Leitch, avec pour mandat

- La définition de la combinaison optimale des compétences avant 2020 pour maximiser la croissance économique, la productivité et la justice sociale;
- L'équilibre des responsabilités dans la réalisation du profil des compétences;
- La définition du cadre de politique nécessaire pour le soutenir¹⁵.

Connu du grand public sous le nom du Rapport Leitch, le rapport intérimaire fut produit en décembre 2005, suivi du rapport final en décembre 2006¹⁶. Le rapport fait encore l'objet de discussions. Mais, nous pouvons déjà affirmer

qu'il montre que le Royaume-Uni doit instamment procéder à une croissance de tous les niveaux de compétences. Il recommande que le Royaume-Uni se fasse chef de file mondial des compétences d'ici 2020. C'est un repère comparé au quartile supérieur de l'OCDE. Cela signifie doubler les acquis dans la plupart des niveaux de formation. La responsabilité pour réaliser de telles ambitions doit être partagée entre le Gouvernement, les employeurs et les individus¹⁷.

Cette dernière phrase est une phrase clé. Les commentateurs du rapport intérimaire s'entendent

pour dire que le rapport établit un lien évident entre la productivité, l'éducation de la main d'œuvre de haut niveau et la formation professionnelle¹⁸.

Plus fondamentalement, les implications des recommandations de Leitch exigent un changement de paradigme au R - U. d'un système « supply-led » (mené par l'offre) à un système « demand-led » (mené par la demande)¹⁹. Ainsi, des universités deviendraient plus directement engagées avec les employeurs. À la place du système actuel, dans lequel les universitaires conçoivent les arrangements de diplômes et proposent ces derniers sur le marché on pose comme principe que le contenu des programmes serait conçu en collaboration avec les employeurs et les organisations patronales²⁰. D'ailleurs, ces derniers auraient une plus grande voix pour définir ce qui sera enseigné, par qui et à quel niveau²¹.

En conclusion, une recommandation principale du rapport final de Leitch est que le gouvernement devrait diriger tous les fonds publics vers les compétences professionnelles pour adulte en Angleterre, à l'exception t de la communauté apprenante, dans une enveloppe budgétaire du projet pilote « Train to Gain » pour les dossiers étudiants » d'ici 2010²².

Si ce rapport était adopté tel quel, cela aurait pour conséquence le retrait de l'aide financière du secteur de l'enseignement traditionnel.

Le processus de Bologne : mise à jour

Le processus de Bologne nous emmène vers un engagement plus direct avec les employeurs et rejoint ainsi de vastes initiatives européennes. Roberts a récemment offert une mise à jour sur le progrès à accomplir pour atteindre les objectifs de la déclaration du processus de Bologne et sur ses répercussions au Royaume-Uni²³. Pour récapituler brièvement, le processus de Bologne a commencé en juin 1999 par la signature d'une déclaration d'intentions par 29 (et maintenant 45) Ministres de l'Enseignement supérieur. Une déclaration qui soulignait ce qui devait être réalisé pour créer une région européenne d'enseignement supérieur d'ici 2010. Les objectifs de base de Bologne visent à faire de l'Europe la championne du monde en matière d'enseignement supérieur (ES) ; et, peut-être

¹⁵ H.M. Le trésor, 2006, Para. 1

¹⁶ ibid

¹⁷ H.M. Trésor, 2006, Para. 2

¹⁸ Longhurst, 2007

¹⁹ Tallantyre, 2007 ; Longhurst, 2007

²⁰ Longhurst, 2007

²¹ Tallantyre, 2007

²² H.M. Treasure, 2006, 9

²³ Roberts, G., 2006

plus significatif dans ce contexte, faciliter la mobilité et les employabilité des citoyens des pays signataires, . Comme Roberts le remarque

la mobilité et les possibilités dépendent, en partie, de ce que les personnes d'un pays puissent comprendre et reconnaître les compétences universitaires et professionnelles d'un autre pays²⁴.

Il y a eu beaucoup de réalisations depuis sept ans, alors que débutait le processus de Bologne; notamment la restructuration radicale de l'Enseignement Supérieur dans beaucoup de pays, de même que des réformes des programmes d'études, des approches de l'enseignement, de l'apprentissage et du mode d'évaluation. Il y a aussi, de manière générale, une tendance vers un processus d'apprentissage axé sur l'étudiant. Une des réalisations principales est l'établissement des « Descripteurs de Dublin » qui fixait la typologie des résultats de l'apprentissage pour chacune des compétences universitaires, du baccalauréat au troisième cycle (Bologne, 2004); de même que la création d'un cadre commun pour la reconnaissance et le transfert des crédits d'études, le système européen de crédit et de transfert de crédit (Commission européenne, 2006).

Plus récemment, on a suggéré que les propositions de la Commission européenne pour établir un vaste Cadre Européen de Compétences pour la Formation continue (CEQ) comme élément du processus de Bruges-Copenhague pourraient créer de la confusion²⁵. En effet, le processus de Bruges-Copenhague a les mêmes objectifs pour la formation professionnelle que ceux de Bologne pour l'ES ; y compris la définition et la mise en place d'une typographie ? des résultats de l'apprentissage en huit niveaux de qualification. La possibilité de confusion résulte dans l'intention du CEQ d'inclure des descripteurs pour les niveaux 6 à 8 qui comprennent les compétences du baccalauréat et de la maîtrise (ibid.).

Ce rapport évolutif entre les compétences traditionnelles et les nouvelles approches professionnelles d'apprentissage au travail forme un des éléments de changement dans le paysage des compétences traditionnelles.

Le développement de l'économie, de la démographie et de la main d'œuvre

Le Rapport Leitch prend place dans un contexte de changement démographique rapide au Royaume-Uni. Au cours de la période qui va de 2010 à 2020, un déclin de 20 à 25% est prévu dans la population traditionnelle universitaire, les 17-18 ans. Donc,

le fait de trop se concentrer sur les plus jeunes groupes d'âge pourrait créer d'autres problèmes à long terme en ce qui concerne le nombre et l'utilisation des compétences de la main d'œuvre de haut niveau. Le nouvel ES ne devrait pas être la même chose que les baccalauréats traditionnels en trois ans. Mais, il devrait plutôt être basé sur de nouveaux types de programmes offrant des compétences spécifiques liées directement aux emplois²⁶.

D'ailleurs, les dispositions traditionnelles de l'ES n'ont pas réussi à résoudre les problèmes d'apprentissage continu, de formation au travail et de développement de la main d'œuvre. Tallantyre propose cette définition du développement de la main d'œuvre

Comme un apprentissage qui est reconnu et augmente les compétences sur le lieu de travail et les capacités des employés (2007).

Dans son rapport de 2006 examinant les problèmes de la main d'œuvre BSI/LIS au Pays de Gales, Roberts trouve qu'un tel apprentissage constitue le principe central de la stratégie de main d'œuvre et de la planification de la relève, à savoir,

Le modèle futur de la formation et du développement professionnel continu devrait mettre l'accent sur la formation au travail et sur une formation selon les besoins du marché²⁷.

²⁴ Roberts, G., 2006, 22

²⁵ Roberts, G. 2006

²⁶ Rapport de Leitch, 2006, Para. 3.56

²⁷ Roberts, D.H.E., 2006, 16

D'ailleurs, le CILIP (Chartered Institute of Library and Information Professionals - L'association des bibliothécaires britanniques et des informaticiens) passe actuellement en revue les propositions d'un modèle de développement professionnel au travail pour les groupes ethniques minoritaires (connus sous le nom du Projet Boussole). Le CILIP examine aussi un projet de rapport sur la Technologie Tribale, préparé par des consultants (14 mai 2007)²⁸.

Des développements comme le Rapport gallois et le Projet Boussole doivent également être analysés en parallèle avec la réévaluation importante des compétences professionnelles par le CILIP ; comme le montre l'introduction d'une nouvelle catégorie de membre, la catégorie « Associé » (ACLIP) qui définit et reconnaît l'apprentissage au travail ou basé sur l'expérience²⁹. Dans cet ordre d'idée, la main d'œuvre BSI/LIS sans diplôme formel peut postuler pour obtenir la nouvelle qualification, en préparant un dossier incluant une évaluation et une réflexion critiques sur leur apprentissage au travail et leur expérience. Par la suite, de tels candidats peuvent évoluer vers une adhésion privilégiée au CILIP, sans obtenir un diplôme dans une quelconque autre discipline. Avant cette évolution, le seul chemin vers la carrière BSILIS, pour ces personnes, était l'obtention d'un diplôme reconnu par le CILIP, tel que le BSc en bibliothéconomie et sciences de l'information à l'UW, proposé en ligne (Distance Learning - DL), le parcours de la reconnaissance d'un apprentissage pratique préalable (Accreditation of Prior Experiential Learning - APEL)³⁰.

Actuellement, il n'y a aucune donnée publiquement disponible en ce qui concerne les taux de réalisation du modèle ACLIP, pas plus que d'évaluation qualitative formelle des qualités et des défauts des principaux intéressés. Néanmoins, il est évident que ce système a du succès auprès de la cible visée³¹. Cependant, au moment de la rédaction de cet article, il est difficile d'évaluer le potentiel à plus long terme d'une telle qualification. De ce fait, il est difficile de la situer dans le paysage plus large des compétences au Royaume-Uni ou en Europe; bien qu'il ait des tentatives de développer ces compétences dans un avenir proche (ibid.). D'ailleurs, un inconvénient potentiel évident du modèle est le fait que la qualification demeure valide uniquement si le titulaire maintient son adhésion, en bonne et due forme, auprès du CILIP, alors qu'un diplôme, une fois obtenu, est une qualification à vie.

Une nouvelle qualification : un diplôme de base (FD)

La mise en place d'une nouvelle qualification, le degré de base (Foundation Degree - FD), conçu pour être une qualification hybride, jette un pont entre l'ES et l'Enseignement Continu (EC) au niveau 4/5. C'est là une preuve supplémentaire de l'engagement gouvernemental en matière de développement de la main d'œuvre. Mis en place après un discours ministériel en 2000, le FD est conçu pour faire collaborer l'ES et l'EC et d'autres secteurs spécifiques du travail et des HEI (HEI – Higher Education Institutions). La conception ayant évolué depuis le début de la mise en place, certains arrangements ont été apportés au sein des HEI. Cependant, la caractéristique principale des arrangements est l'expérience professionnelle; le principe de base étant que les étudiants combinent les études avec l'expérience professionnelle en dehors de l'HEI³².

Ces arrangements étaient destinés aux nouveaux marchés censés être stimulés par les employeurs, et avaient comme objectif de défier les a priori conventionnels au sujet des programmes d'études – c'est-à-dire leur transdisciplinarité³³. C'est, de toute évidence, un agenda difficile à tenir. Un rapport couvrant 7 ans, depuis le début, montre les différents niveaux d'évolution et de succès. Premièrement, il ne s'agit pas d'une initiative concernant l'ensemble du Royaume-Uni. En effet, les nations spécifiques du Royaume-Uni à qui incombe la responsabilité de l'enseignement, des dispositions et des subventions du FD diffère de beaucoup en Angleterre, en Écosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord. Ainsi,

les FD ne sont pas attribués par les universités et les écoles supérieures écossaises car les « Higher Nationals » demeurent la qualification professionnelle préférée à ce niveau³⁴.

Au Pays de Galles, alors que des FD sont disponibles, le gouvernement de l'Assemblée de Galles ne donne toujours pas de subventions, alors que le gouvernement de Westminster a fourni plusieurs

²⁸ Daines, 2007

²⁹ Chartered Institute of Library and Information Professionals, CILIP, 2007a

³⁰ Université du Pays de Galles, Aberystwyth, 2006

³¹ Huckle, 2007

³² Broady-Preston, 2007

³³ Longhurst, 2007

³⁴ Ramsden, 2007, 2

subventions pour l'Angleterre³⁵. Actuellement, il n'y a aucun FD BSI/LIS offert par des établissements gallois, bien que Coleg Llandrillo a récemment annoncé un tel arrangement pour le mois de septembre 2008³⁶. D'ailleurs, le diplôme de Baccalauréat DL offert par le Département des Études en Information (DIS) de l'UWA vise à répondre aux besoins de ce même marché. Mais, comme les étudiants reçoivent un diplôme de maîtrise de niveau 6; il est en concurrence avec le niveau 4/5 et est ainsi, avec raison, un « meilleur » produit.

En outre, tous les systèmes proposés ne reflètent pas la demande des employeurs et toutes les universités ne sont pas préparées à changer leur culture et leur mode d'enseignement afin de relever ces défis, de manière efficace. Un rapport du Conseil pour l'Industrie et l'ES sur les preuves de la demande des employeurs, datant de mars 2007, conclut qu'il est difficile d'obtenir une image précise de l'ampleur de la demande des employeurs pour le niveau 4 d'apprentissage et des avantages financiers consécutifs pour les HEI et les FEC si elles venaient à proposer un tel niveau. Il n'est pas possible de tirer des conclusions valides par la simple addition des données financières du CPD au paiement des droits de scolarité par les employeurs. Il est donc malaisé de formuler un avis global des dispositions des HEI pour les employés, car les HEI semblent manquer d'uniformité. Il y a un consensus général qui ressort des enquêtes. Les employeurs fournissent plus de formation et de fonds mais la nature de ces subventions est souvent peu claire³⁷.

L'ayer remarque, par exemple, que

le défi réside dans le fait de changer le programme d'études de telle sorte qu'il comble les besoins des étudiants, et non pas de changer l'étudiant de sorte qu'ils [sic] comblerent les besoins de l'université (2005, 3).

Watson et Bowden affirment

que les FD seront un échec s'ils sont promus comme la recette de croissance d'un système d'offre (2005, 45).

Si l'on considère le point de vue des parties désirant l'accréditation formelle auprès de l'association professionnelle s'occupant de tels diplômes, il existe peu de preuve d'une demande des employeurs pour de tels arrangements, dans le domaine LIS. Il y a uniquement un modèle qui est actuellement évalué par le Conseil de Reconnaissance du CILIP; et, il n'y a aucun système actuel qui ait été formellement reconnu et défini par cette autorité³⁸.

Les Conseils sectoriels de compétences

Les parties prenantes au changement du paysage des compétences sont les Conseils sectoriels de compétences (SSC – Sector Skills Councils). Ils ont été mis en place et financés par le Gouvernement. « Les SSC sont la voix stratégique des employeurs dans le secteur de l'apprentissage continu, à travers le Royaume-Uni³⁹. » Comme nous l'avons vu plus avant, ce type de mandat à l'échelle nationale est peu commun dans l'arène britannique contemporaine de l'éducation et des compétences. Cependant, comme King le suggère,

l'apparition des SSC et des accords de compétences de secteur sont une occasion de poser plusieurs de ces questions concernant le développement de la main d'œuvre. Le but des accords de compétences de secteur est de fournir « les personnes avec les bonnes compétences au bon endroit au bon moment ». Plusieurs membres des SSC regardent de plus près le besoin de formation du Niveau 4 et voient comment il pourrait être comblé.

Si l'on considère le travail des associations régionales des compétences et du programme pilote « Train to gain », ces documents sont susceptibles de mener à bien les changements des politiques anglaises de compétences signalées par Leitch (2007.26).

Le SSC de la profession BSI/LIS s'appelle l'Apprentissage continu au Royaume-Uni (Lifelong Learning United Kingdom = LLUK). Actuellement, ce corps professionnel révisé le cadre des qualifications professionnelles et les normes de main d'œuvre des bibliothèques et des services

³⁵ Broady-Preston, 2007 ; Longhurst, 2007 ; Ramsden, 2007

³⁶ Coleg Llandrillo, 2007

³⁷ King, 2007, 26

³⁸ Huckle, 2007 ; Institut privilégié des professionnels de bibliothèque et d'information, 2007

³⁹ Roberts, D.H.E., 2006, 3

d'archives et d'information⁴⁰. L'évolution du débat en 2007 comprendra le travail du LLUK et la définition de nouvelles normes professionnelles nationales et de nouvelles compétences professionnelles pour la main d'œuvre des bibliothèques et des services d'archives et d'information. Des tables rondes consultatives sur les normes ont eu lieu de la fin avril au mois de juin 2007.⁴¹ Une mise à jour datant de février 2007 est disponible dans le but de compléter le processus consultatif durant l'été 2007, avant de soumettre les nouvelles normes et la documentation associée aux Conseil National des Normes Professionnelles, en septembre 2007 (ibid.).

Ainsi, le LLUK semblerait prêt à jouer le rôle de rassembleur entre les parties impliquées dans le développement de la main d'œuvre BSI/LIS. Ramsden remarque que,

en tant que voix nationale des employeurs sur les questions de développement de la main-d'œuvre, le LLUK s'engage à entamer les discussions avec les fournisseurs potentiels et existants, et avec les corps professionnels afin de convenir d'un modèle de FD en LIS, de définir comment ce modèle doit se conformer aux nouvelles normes professionnelles nationales, au personnel du savoir professionnel et de quelle façon les employeurs peuvent être impliqués dans leur développement (2007.2).

Le LLUK revendique son rôle d'animateur naturel du développement de la main d'œuvre BSI/LIS. Cette prétention a été renforcée par un protocole d'entente signée, en 2006 avec le CILIP. Le directeur exécutif du LLUK voit cet accord comme une

opportunité d'encourager le développement de la vie professionnelle du personnel en place et de créer des occasions pour attirer un nombre grandissant de nouveaux étudiants d'un bon niveau. Le rôle de LLUK est de travailler avec les employeurs des quatre régions du Royaume-Uni et les associations professionnelles telles que le CILIP ; et cela, pour développer une main-d'œuvre de qualité, qui répondra aux besoins des personnes et de l'économie.⁴²

Les implications pour les Institutions de l'Enseignement Supérieur et l'agenda

Ces tentatives d'élargir le mandat de l'ES britannique doivent également être vues dans un contexte de pression sur le système actuel. Mais, cela dépasse le sujet de cet article. Notons simplement le fait que des résultats de recherche récents affirment que 2/3 des HEI britanniques ont des rapports étudiants-enseignant au-dessus de la moyenne internationale, à savoir,

L'analyse des statistiques de l'ES par l'agence de statistiques révèle une moyenne de 16.8 étudiants pour chaque membre du corps enseignant au Royaume-Uni, pour l'année 2005/6. Des statistiques plus récentes de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) donnent une moyenne internationale de 15.5 étudiants pour un enseignant.⁴³

En janvier 2007, une évaluation du progrès général pour atteindre les buts de Bologne par les pays signataires conclut

Que les structures de l'ES de la majorité des 45 pays européens signataires de Bologne, ont en place un système de trois cycles ou y travaillent, y compris l'Allemagne, la France, l'Italie et les pays scandinaves. En revanche, le Royaume-Uni n'est pas témoin du même engagement du gouvernement pour approuver le processus de Bologne.⁴⁴

Ainsi, il semblerait y avoir une distinction entre la théorie et la réalité en ce qui concerne l'ordre du jour du gouvernement britannique, en ce qui concerne le développement de l'enseignement et de la main-d'œuvre. De plus, alors que les HEI semblent être placées sous pression pour se conformer aux politiques gouvernementales et se développer dans des secteurs jusqu'ici inconnus, le soutien d'un tel changement stratégique par le gouvernement semblerait limité.

L'Apprentissage mixte et l'e-Apprentissage

⁴⁰ Vous pouvez en lire plus sur le fonds de ce débat dans Broady-Preston et le Preston [en cours d'impression]

⁴¹ Ramsden, 2007

⁴² Hunter, D, cité par Broady-Preston et Preston [en cours d'impression]

⁴³ UCU, 2007

⁴⁴ Roberts, 2007, Para. 8

Si les HEI britanniques sont sur le point de consacrer de nouvelles associations et de nouveaux rapports avec les employeurs, des conseils sectoriels de compétences et des associations professionnelles, un besoin implicite transparaît de notre analyse, un besoin de changement des modes d'enseignement et d'e-Apprentissage. L'apprentissage au travail, le changement démographique, y compris la planification pour l'apprentissage continu pour une main d'œuvre vieillissante, semblerait suggérer qu'une réévaluation fondamentale non seulement des programmes d'études, mais également des méthodes d'enseignement est exigée. Cette réévaluation doit dépasser de simples arrangements variant du plein temps, à la mi-temps ou à l'e-Apprentissage. Elle exigerait une révision fondamentale des méthodes d'enseignement; et peut-être, de manière significative, repenser entièrement l'accès aux matériaux d'apprentissage.

Comme Allen le suggère, le concept de l'apprentissage mixte est maintenant largement accepté. Il le définit comme suit :

un apprentissage structuré qui implique un mélange d'activités d'enseignement et d'apprentissage, y compris l'apprentissage en ligne, le face-à-face ou le contact téléphonique.⁴⁵

La distinction entre les deux concepts de l'apprentissage mixte et de l'e-Apprentissage n'est pas tout à fait explicite ni dans l'article d'Allen ni dans le rapport des autorités de l'ES qu'elle critique.⁴⁶ Cependant, ce qui ressort de telles analyses, c'est que les étudiants

n'utilisent pas les modules de e-Apprentissage en ligne, à moins d'y être invités par leur directeur d'études. Au lieu de cela, ils utilisent leurs propres moyens technologiques et les groupes de discussion pour parler des cours à leurs pairs. Des téléphones portables sont utilisés pour d'autres discussions (« social... 2007, 17).

L'examen de la première phase du projet de recherche subventionné par le JISC (Joint Information System Committee - le Comité commun de systèmes d'information) (2007), conclut que

la reconnaissance de l'élément social du réseautage dans l'apprentissage en ligne amène les réalisateurs de cours à se concentrer sur l'étudiant. Le développement technique au sein des universités devra être concentré sur la personnalisation de l'enseignement, plutôt que sur l'éducation à grande échelle. Le personnel devra plus s'impliquer dans la conception des programmes d'études – qui sera active, mixte et face à face . Les compétences de réseautage sociale de Skype, de baladodiffusion, WebCase, MySpace / YouTube doivent être développées car il s'agit de communication en ligne, de recherche et évaluation documentaire efficace et cela favorisera le dialogue avec les étudiants. Les enseignants sont préoccupés par le futur des environnements d'apprentissage virtuels... le souci de devoir collaborer de plus en plus avec des étudiants qu'ils ne connaissent pas (ibid.).

De tels changements doivent être mis dans un contexte de développement de e-Apprentissage. Un vaste examen britannique de leur programme d'étalonnage de l'e-Apprentissage évaluera le rôle de l'e-Apprentissage au sein des processus de stratégie et de planification des universités, suite à la norme eMM (E-Learning Maturity Model) reconnue internationalement sera évaluée par un échantillon d'universités britanniques, y compris l'UWA, du mois de mai au mois de décembre 2007⁴⁷.

JISC, entre autres, a subventionné le développement d'outils d'enseignement réutilisables pour faciliter l'apprentissage au travail, un de ces projets étant le SURF WEB-Way, un projet basé dans Staffordshire, en Angleterre. Il vise à

rendre facile l'enseignement au travail ... Le projet ambitionne également la création d'une communauté de fournisseurs, de mentors et d'étudiants, et espère résoudre les problèmes avec l'aide des employeurs. Le projet vise également à soutenir le développement des FD et la progression des étudiants... en interviewant des fournisseurs de diplômes, des employeurs et des mentors pour définir leurs besoins personnels. Ils vont alors utiliser des outils tels que les portails, les annuaires et les forums pour créer un accès personnalisé à l'information⁴⁸.

Où en sommes-nous ?

⁴⁵ Allen, 2007, 26

⁴⁶ Allen, 2007 ; Sharpe et autres, 2006

⁴⁷ Wright, 2007

⁴⁸ Corfield, 2006, para1 ; Para. 5-6

En rapport à l'enseignement LIS, une enquête menée en 2005 sur les États candidats à l'UE en 2004, conclut que

les écoles de BSI/LIS ont généralement adapté leur programme d'études à ceux des écoles modernes de BSI/LIS. Elles ont également accepté les points importants concernant l'ES, et ceux développés dans la déclaration de Bologne⁴⁹.

Les programmes d'études, présentent, en effet, un certain degré d'uniformité parmi les enseignements européens BSI/LIS. D'ailleurs, cette même enquête conclut que le concept des résultats d'apprentissage et du système en trois cycles ont été adoptés et sont en grande partie en place en Europe (ibid.). Le nouveau programme de diplôme, offert conjointement par trois universités européennes (Tallinn, Palma et Oslo) en vertu de l'arrangement de Socrates Erasmus-Mundus⁵⁰ montre que de tels développements facilitent de nouveaux rapports et de nouvelles associations.

Le DIS de l'UWA a une longue histoire d'anticipation et de satisfaction des besoins de marché. Il fut pionnier en matière de DL au ROYAUME-UNI, en offrant de tels diplômes dès 1986. Actuellement, le département participe au rapport sur l'eMM. Nous évaluons nos plateformes et nos dispositions d'e-Apprentissage, en particulier la nature du soutien de l'apprentissage donné aux étudiants FT et DL, afin de définir les changements dans le comportement de l'apprentissage et dans sa relation à informer l'étudiant. La collaboration avec d'autres fournisseurs est un autre chemin à explorer, tout comme le sont les mécanismes pour reconnaître certaines manières d'apprentissage au travail (tel que préconisé dans le rapport de Roberts de 2006) et comme le sont les moyens avec lesquels nous pourrions construire nos propres offres de « produits ». De ce fait, nous explorons de nouvelles relations avec le corps professionnel du CILIP, et avec la main d'œuvre LIS, représentée par LLUK, ainsi qu'avec des collègues d'autres secteurs.

⁴⁹ Juznic et Badovinac, 2005, 173

⁵⁰ UNESCO, 2007

Conclusion

Le défi principal pour les départements tels que le nôtre se situe dans le choix du bon chemin à prendre pour réussir à traverser les complexités d'un environnement externe volatile et en pleine évolution. Ce qui ressort d'un article évaluatif de ce type, c'est que de plus en plus d'écoles supérieures et d'universités enseignant le BSI/LIS se diversifient. On peut se demander si des départements tels que le nôtre peuvent satisfaire tous les besoins en enseignement et en formation de la profession, simultanément, sans qu'il y ait un accroissement important des ressources et des fonds. Au Royaume-Uni, cette augmentation est peu susceptible de se produire. En fait, les écoles supérieures et les universités enseignant le BSI/LIS seront dans la position pas si rare d'être priés de faire plus avec moins.

Cependant, ce qui ressort de ce débat est le fait que nous avons des occasions pour repenser et pour remodeler nos propositions et pour aligner l'enseignement traditionnel plus étroitement sur les besoins de la main d'œuvre professionnelle; qui elle-même, faisant face à des défis et des changements radicaux, cherche à s'adapter aux mêmes changements économiques et démographiques. Des inquiétudes ont été exprimées précédemment au sujet du manque d'adaptation des écoles supérieures et des universités aux besoins de la profession. Ce que ce rapport fait paraître comme évident, c'est que les nouvelles relations et les nouveaux partenariats joueront un rôle crucial dans la survie à long terme de la profession, des écoles supérieures et des universités. Nous devons donc explorer de nouvelles manières pour travailler ensemble, pour définir les rôles et les moyens respectifs, pour soutenir et pour encourager l'apprentissage dans un contexte professionnel et pour établir et reconnaître les points forts de chacun.

Références

- Allen, B. (2007), "Developing the best blend? From blended e-learning to blended learning", *Library and Information Update*, 6 (3), March, pp.26-28.
- Bologna Working Group On Qualifications Frameworks (2004) *Report on: A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area*. European Commission. Available: www.liv.ac.uk/projects/documents/Bologna_information.pdf
Accessed 14 May 2007.
- Brindley, L. (2006) "Re-defining the library." *Library Hi Tech* 24 (4), pp. 484-495.
- Broady-Preston, J. (2006), "CILIP: a twenty-first century association for the information profession?" *Library Management*, 27 (1/2), pp. 48-66.
- Broady-Preston, J. (2007) *Notes on Foundation Degrees and Future Planning for UG Provision: a discussion paper*. Aberystwyth: University of Wales , Aberystwyth [unpublished internal document].
- Broady-Preston, J., and Felice, J. (2006). "Customers, relationships and libraries: University of Malta , a case study". *Aslib Proceedings*, 58, Issue 6, pp.525-536. (Special issue: UK library and information school: Aberystwyth)
- Broady-Preston, J., and Preston , H. [in press], "Blurring the boundaries? Information studies education and professional development in England and Wales " *Globalization, Digitization, Access, and Preservation of Cultural Heritage: papers from the 6th International Conference held in Sofia , Bulgaria , 8-10 November 2006*. H.K. Achleitner (ed.) Sofia , "St. Kliment . Ohridski" University of Sofia and Emporia State University ,
- Broady-Preston, J., Felice, J. and Marshall , S. (2006), "Building better customer relationships: case studies from Malta and the UK ", *Library Management*, 27, (6/7), pp. 430-445. (Special issue: Management innovation and library services: Part 1. Selected papers from the 3rd Shanghai International Library Forum).
- Buckley Owen, T. (2006), "Google woos the profession at Library + Information Show", *Library and Information Gazette*, 7 April, p.1.
- Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP)(2007)
Courses in library and information studies currently accredited by CILIP. Available: <http://www.cilip.org.uk/qualificationschartership/Wheretostudy>
Accessed 14 May 2007.
- Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP)(2007) *Framework of Qualifications*. [rev.ed.] Available: <http://www.cilip.org.uk/qualificationschartership/FrameworkofQualifications/> Accessed 5 May 2007.

- Coleg Llandrillo (2007) *University Level Courses: New for September 2008*. Available: <http://www.llandrillo.ac.uk/Higher%20Education/default.htm> Accessed 14 May 2007.
- Corfield, F.(2006) *Welcome: SURF WBL-Way*. Staffordshire University . Available at: <http://www.staffs.ac.uk/COSE/WBLWAY/> Accessed 14 May 2007.
- Daines, G. (2007), Email message to author, 10 May 2007.
- European Commission (2006) *EUROPA Education and Training: Socrates Programme, ECTS*. Available: http://www.ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html Accessed 14 May 2007.
- H.M. Treasury (2006) *Leitch Review of Skills: Prosperity for all in the global economy- world class skills. Final Report December 2006*. London : UK Treasury. Also available online: http://www.hm-treasury.gov.uk/media/523/43/leitch_finalreport051206.pdf Accessed 5 May 2007.
- H.M. Treasury (2000) *Productivity in the UK : the evidence and the Government's approach*. London : UK Treasury.
- Huckle, M (2007) Notes of a meeting held at CILIP, Ridgmount Street , London , 3 May 2007 with Judith Broady-Preston [unpublished internal document].
- JISC (2007) *The Value of JISC to Higher and Further Education: 2007 update*. Available: http://www.jisc.ac.uk/publications/publications/pub_valueofjisc2007.aspx Accessed 14 May 2007.
- Juznic, P. and Badovinac, B. (2005) "Toward library and information science education in the European Union. A comparative analysis of library and information science programmes of study for new members and other applicant countries to the European Union", *New Library World* 106 (3/4), pp. 173-186.
- Kenney, B. (2004), "Googlizers vs. Resistors", *Library Journal*, 15 December, pp. 1-6. Available: <http://libraryjournal.com/article/CA485756.html> Accessed 9 February 2007.
- King, M (2007) *Workforce development: how much engagement do employers have with higher education? A review of the evidence on employer demand*. London : The Council For Industry and Higher Education. Also Available: <http://www.cihe-uk.com/docs/PUBS/0703WFDEmployerEngagement.pdf> Accessed 14 May 2007.
- Layer, G. (ed.) (2005) *Closing the equity gap? The impact of widening participation strategies in the UK and the USA* . Leicester : NIACE.
- Longhurst, D. (2007) *Foundation Degree Forward: working for a degree of difference*. Paper presented at the Higher Education Academy Enterprise & Employability Conference, 1-2 May 2007, Llandrindod Wells [in press].
- McGettigan, L. (2007), "Valuing people", *Library and Information Gazette*, 4-17 May p.27.
- MacLeod, D. (2005), "Soas librarians reinstated", *The Guardian*, 16 November. Available: <http://education.guardian.co.uk/higher/news/story/0,,1643884,00.html> Accessed 9 May 2006.
- Missingham, R. (2006), "Library and information science: skills for twenty-first century professionals", *Library Management*, 27 (4/5), pp. 257-268.
- Ramsden, P. (2007) *Update on progress towards new National Occupational Standards and vocational qualification frameworks for the libraries, archives and information services workforce, February 2007*. London : Lifelong Learning UK .
- Roberts, D.H.E. (2006) *Human resources in the public library service in Wales : a review with recommendations*. Aberystwyth: CyMAL.
- Roberts, G. (2006), "The Bologna process: an update", *Academy Exchange*, Issue 5, Winter, pp.22-23.
- Roberts, K. (2007) " Bologna in sight?" *Education in Chemistry*, January. Available: <http://www.rsc.org/Education/EiC/issues/2007Jan/BolognaInSight.asp> Accessed: 9 May 2007.
- Sharpe, R., Benfield, G., Roberts, G., and Francis, R. (2006) *The Undergraduate Experience of Blended E-learning: a review of UK literature and practice*. Higher Education Academy . Also available online: <http://www.heacademy.ac.uk/4884.htm> Accessed: 14 May 2007.
- "Social networking tools beat VLEs", *Library and Information Update*, 6 (5), May 2007, p.17.
- Tallantyre, F. (2007) *Workforce Development: new priority, new markets, new pedagogies, new systems*. Paper presented at the Higher Education Academy Enterprise & Employability Conference, 1-2 May 2007, Llandrindod Wells [in press].
- UCU University and College Union, (2007) *News: HE media digest: 4 May*. Available: <http://www.ucu.org.uk/index.cfm?articleid=2533> Accessed: 14 May 2007.

- UNESCO (2007) *UNESCO Libraries Portal: Training/Fellowships*. Available: http://www.unesco.org/cgi-bin/webworld/portal_bib2/cgi/page.cgi?g=Training%2FFellowships%2Findex.shtml;d=1 - 43k
Accessed 14 May 2007.
- University of Wales, Aberystwyth, Department of Information Studies (2006) *Information and Library Studies Single Honours (BSc Econ)*. Available: http://www.dis.aber.ac.uk/en/courses/dl_bsc_ils_sh.asp Accessed 5 November 2006.
- Watson, D. and Bowden, R. (2005) *The Turtle and the Fruit-Fly: New Labour and UK higher education, 2001-2005*. Brighton: University of Brighton Education Research Centre Occasional Paper.
- Wright, K. (2007), "E-learning Benchmarking", *IS News*, May, [p.2]. Also available online: <http://inf.aber.ac.uk/news/isnews.asp> Accessed: 14 May 2007.