



Date : 02/08/2008

RELU PAR LE CFI

Le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques : passé, présent et avenir

Jenifer Grady

Association des bibliothèques américaines – Association professionnelle alliée (ALA-APA)
Chicago, Illinois, États-Unis d'Amérique

Barbara Marson

Université de la Caroline de l'Est
Greenville, Caroline du Nord, États-Unis d'Amérique

Traduction par Vincent Bonnet, juillet 2008

Assistant de Conservation, Bibliothèque Municipale à Vocation Régionale de Marseille, France

*Membre de l'Association des bibliothécaires français
vincentbonnet.1@free*

Meeting: 136. Education and Training
Simultaneous Interpretation: Not available

WORLD LIBRARY AND INFORMATION CONGRESS: 74TH IFLA GENERAL CONFERENCE AND COUNCIL
10-14 August 2008, Québec, Canada
<http://www.ifla.org/IV/ifla74/index.htm>

Résumé	2
Introduction.....	2
Les avantages d'un programme de certification nationale	2
Interrogations concernant la certification	3
Histoire des progrès de la certification	4
COLT	4
La table ronde des intérêts des auxiliaires de bibliothèques (LSSIRT)	4
Le Conseil occidental des bibliothèques d'Etat	5
Le soutien à la certification des auxiliaires de bibliothèques	5
Le programme d'Administrateur certifié de bibliothèques publiques (CPLA)	6
Le groupe de travail sur la certification des auxiliaires de bibliothèques	6
Domaines de compétence élémentaire.....	8
Subvention de l'Institut des services aux musées et bibliothèques (IMLS).....	8
L'Equipe du projet.....	9
Les résultats du projet et son impact.....	9
Les éléments du projet	10
Les compétences finalisées	10
Les résultats de l'étude des compétences	10
Champ d'expérimentation	11
Evaluation	13
Conclusion.....	16

Résumé

Le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques (LSSCP) témoigne du besoin d'un programme de certification nationale volontaire à destination des auxiliaires. Il a vocation à aider la profession à élaborer des normes concernant les auxiliaires de bibliothèques, à aider un grand nombre d'entre eux à maîtriser les compétences fondamentales d'un emploi, à donner aux formateurs des conseils pour des programmes de formation et à aider les employeurs à déterminer leurs besoins en postes à pourvoir.

En 2007, l'ALA et le Conseil occidental des bibliothèques d'Etat ont reçu des aides du Programme Laura Bush des bibliothécaires du 21^{ème} siècle de l'Institut des Services aux musées et bibliothèques pour créer le LSSCP.

Cette présentation fournit une vue d'ensemble de l'histoire du LSSCP, de sa situation actuelle et de ses futurs développements.

Nous examinerons les résultats d'une étude nationale portant sur les compétences des auxiliaires de bibliothèques.

Introduction

La majorité (69%) des personnels travaillant dans les bibliothèques publiques et académiques ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement supérieur en bibliothéconomie et sciences de l'information. De plus, on estime qu'au moins la moitié des structures des 16000 bibliothèques publiques du pays – et en particulier celles des zones rurales et des annexes des bibliothèques urbaines, sont gérées par du personnel n'ayant pas de master en bibliothéconomie¹. Ces membres du personnel jouent un rôle crucial dans la qualité des services des bibliothèques et dans l'information dans pratiquement chaque communauté, lycée et université de ce pays, mais les formations qui leur sont réservées varient considérablement. Dans le cas de toutes petites bibliothèques publiques, les états ont chacun développé de manière individuelle, des programmes de formation « fait maison ». Mais dans la plupart des cas, il n'y a qu'un programme réduit voire aucun programme du tout pour ces employés. Ce qui existe varie considérablement en terme de contenu, et n'est pas transférable d'une situation – ou d'un état – à une autre.

Le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques (LSSCP) témoigne du besoin d'un programme de certification nationale volontaire à destination des auxiliaires. Il a vocation à aider la profession à élaborer des normes concernant les auxiliaires de bibliothèques, à aider un grand nombre d'entre eux à maîtriser les compétences fondamentales d'un emploi, à donner aux formateurs des conseils pour des programmes de formation et à aider les employeurs à déterminer leurs besoins en postes à pourvoir.

Les avantages d'un programme de certification nationale

Le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques présente des avantages pour l'employé, la bibliothèque et le public.

Avantages pour l'employé

- De nombreux auxiliaires de bibliothèques ont envie d'accroître leur compréhension du fonctionnement de la structure
- De nombreux auxiliaires de bibliothèques aimeraient pouvoir bénéficier d'une progression interne selon des critères propres à la structure

¹ Statistiques du Centre national pour l'Enseignement (2004). Etude sur les bibliothèques académiques en 2004. Extrait daté 11 décembre 2006 de <http://nces.ed.gov/pubs2007/2007301.pdf>

Statistiques du Centre national pour l'Enseignement (2004). Etude du système coopératif de l'Etat fédéral. Extrait daté 11 décembre 2006 de http://nces.ed.gov/surveys/libraries/pub_data.asp.

- De nombreux auxiliaires de bibliothèques pensent que leur performance est déterminante pour la qualité du service public et aimeraient délivrer le meilleur service public possible

Avantages pour l'institution

- Un personnel qui possède des connaissances sur de larges aspects des opérations de bibliothèque.
- Un personnel capable de servir la bibliothèque dans un grand nombre de tâches différentes
- Un personnel qui montre des capacités et la volonté d'accepter un haut degré de responsabilité.

Avantages pour l'usager de la bibliothèque

- Usager servi par un personnel formé de la meilleure manière
- Meilleur soutien des missions et objectifs de la bibliothèque basé sur une compréhension pleine et entière avec le personnel²

Interrogations concernant la certification

La certification atteste qu'une personne possède un corpus spécifique de connaissances et/ou de compétences. Elle peut servir comme niveau d'entrée dans la fonction, dans le développement de la carrière, ou comme reconnaissance de la réussite d'une carrière. Le programme scolaire ou éducatif – dans les études de cas de l'ALA (Association des bibliothèques américaines) (hors scolaire) en bibliothéconomie et sciences de l'information - autorise la déclinaison d'un programme particulier d'enseignement. La certification et le diplôme attestent de la possession par une personne d'un ensemble de connaissances et de compétences. L'accréditation et la certification sont toutes deux volontaires. Le diplôme est obligatoire et gouvernemental. Certaines professions (i.e. la médecine) utilisent les trois : accréditation, certification, diplôme. Historiquement, les études de bibliothéconomie et sciences de l'information n'ont généralement utilisé que l'accréditation. Il existe cependant des exemples de programmes de simili-certification dans ce domaine d'études : le modèle inspiré du dossier professionnel de l'Académie des Professionnels de l'Information sur la Santé de l'Association des Bibliothèques de Médecine³ et des désormais défunts Instituts de Management intermédiaires de l'Association des bibliothèques spéciales.

La certification serait un élément supplémentaire d'information que l'employeur pourrait utiliser afin de déterminer la qualification relative des candidats. Ce serait un moyen par lequel les auxiliaires de bibliothèques pourraient chercher à démontrer leur préparation, de la même manière que les bibliothécaires titulaires doivent passer par le Programme d'Administrateur Certifié de Bibliothèques publiques⁴ (CPLA) de l'ALA-APA. Le programme CPLA est l'idée de trois subdivisions de l'ALA : l'Association des bibliothèques publiques (PLA), Association du management et de l'administration des bibliothèques (LAMA), et l'Association des Agences de bibliothèques spécialisées et coopératives (ASCLA). Ces branches ont développé neuf compétences pour les bibliothécaires titulaires étant ou souhaitant devenir managers, dont quatre sont essentielles ou fondamentales : le budget et les finances, l'organisation et la gestion de personnel, la gestion de la technologie et enfin la gestion planifiée des bâtiments. Les candidats, qui ont tous au moins trois ans d'expérience de management en bibliothèque publique, prennent des cours avec rédaction de mémoires concernant les quatre matières principales, et choisissent des cours couvrant trois à cinq des

² Bolt, N. (2007). Vue d'ensemble du Projet de certification des auxiliaires de bibliothèques. Manuscrit non publié.

³ Académie des Professionnels de l'Information sur la Santé (2008). Extrait daté 30 avril 2008 de

<http://www.mlanet.org/academy/>

⁴ Programme d'Administrateur Certifié de Bibliothèques publiques (n.d.). Extrait daté 30 avril 2008 de

<http://alaapa.org/certification/cplaapplication.html>

autres matières. Les mémoires ou devoirs aident les formateurs et les membres du comité contrôlant les travaux à déterminer si les candidats possèdent les compétences.

Histoire des progrès de la certification

COLT

Une des premières discussions sérieuses concernant la certification des auxiliaires de bibliothèques a vu le jour avec le Conseil des Techniciens de Bibliothèques et des Médias (COLT). Ce dernier a été fondé en 1967 par des personnes en charge de la gestion des programmes de la licence professionnelle d'assistant de bibliothèque (en deux ans) pour la formation des assistants techniques des bibliothèques. Ces bibliothécaires et formateurs ont compris que les auxiliaires des bibliothèques du futur seront amenés à fournir des services de plus en plus techniques aux bibliothèques dans lesquelles ils travailleront et devront continuellement mettre à jour leurs compétences. Le COLT a été reconnu comme une organisation nationale avec des membres issus d'un large spectre du monde des bibliothèques et investis dans ce milieu, aussi bien bibliothécaires qu'auxiliaires, directeurs ou formateurs.

Bien qu'étant une organisation indépendante, le COLT poursuit encore aujourd'hui le travail avec d'autres groupes aux objectifs similaires. Dans ce but, le COLT est devenu une branche de l'Association des bibliothèques américaines (ALA), en 1976, en coopérant sur des projets mutuellement avantageux, dont celui de la décision d'élaborer la constitution de programmes d'enseignement en technologie de bibliothèques.

La certification est devenue un sujet important en 1981, lorsque le COLT a formé un comité spécial chargé d'étudier l'opportunité de la certification pour les assistants techniques des médias et bibliothèques. Le comité a réuni des représentants de l'Association des Bibliothèques américaines, de l'Association pour la communication éducative et les technologies, de l'Association américaine des bibliothèques de Loi, et d'autres groupes d'intérêt. Après de nombreuses études, le COLT décidait de reporter le projet dans l'attente que la mise en œuvre potentielle de la certification nationale ait de meilleure chance de succès⁵.

La table ronde des intérêts des auxiliaires de bibliothèques (LSSIRT)

En 1996, la table ronde des intérêts des auxiliaires de bibliothèques (LSSIRT) de l'ALA déclarait l'intérêt de normes nationales de certification. Mais elle a « décidé de se concentrer sur d'autres sujets d'importance égale (sans s'y limiter toutefois), telles que l'équité des salaires et l'accroissement des possibilités de développement professionnel⁶ ». En 2004 a eu lieu une étude en ligne sur la certification des auxiliaires de bibliothèques, conséquence du 3^{ème} Congrès sur l'Enseignement professionnel : Gros plan sur les auxiliaires (COPE 3), qui s'était déroulée en mai 2003. Les recommandations de mise en œuvre du COPE 3 demandaient à la LSSIRT d'étudier le thème de la certification nationale des auxiliaires.

En réponse, la LSSIRT a créé un groupe de travail sur la certification en charge « d'étudier le thème de la certification nationale pour les auxiliaires, de préparer et gérer une consultation

⁵ Conseil des Techniciens de Bibliothèques et des Médias (2000). Extrait daté du 30 avril 2008 de

<http://colt.ucr.edu/history.html>

⁶ LSSIRT : Table Ronde des Intérêts des Auxiliaires de Bibliothèques (2008). Extrait daté du 13 avril 2008 de

<http://www.ala.org/ala/lssirt/lssirt.htm>

sur les attentes, de réunir des statistiques issues du domaine de la recherche, et de tenir informé le comité de direction de la LSSIRT des progrès du groupe de travail ». A partir des résultats de cette étude sur la certification, la LSSIRT devait déterminer le niveau de l'intérêt et les avantages perçus d'un programme de certification volontaire. Les résultats de l'étude ont montré que 3318 sondés soutenaient de manière inconditionnelle la certification des auxiliaires⁷.

Le Conseil occidental des bibliothèques d'Etat

Le Conseil occidental des bibliothèques d'Etat est un autre élément influant sur le programme actuel de certification. Il a reçu un mandat de l'Institut des Services aux Musées et Bibliothèques (IMLS) en 2003 pour améliorer les services des bibliothèques en définissant les compétences nécessaires des praticiens de bibliothèques, et en augmentant et améliorant les offres de formation. Les praticiens de bibliothèques sont des directeurs de bibliothèques qui n'ont pas de master en bibliothéconomie. Une des fonctions du mandat était de définir les compétences nécessaires des bibliothécaires praticiens et de construire un programme de certification à partir de ces compétences. Celles-ci représentent un large consensus sur les connaissances essentielles, les compétences et les aptitudes nécessaires aux praticiens des bibliothèques publiques. Le programme de certification a commencé en janvier 2007. Trente deux bibliothèques d'Etat à l'ouest de la rivière Mississippi sont membres du Conseil occidental⁸.

Le soutien à la certification des auxiliaires de bibliothèques

D'après l'étude LSSIRT, les personnes ayant répondu au questionnaire se répartissent équitablement entre auxiliaires des bibliothèques académiques (46%) et des bibliothèques publiques (41%), suivis d'un plus petit nombre issu d'autres types de bibliothèques. Elles sont venues de l'ensemble des 50 états. 56% encadrent déjà d'autres personnes. La plupart ont un soutien financier (71%) et des congés-formation (78%). 49% des bibliothèques effectuent le remboursement des frais. 66% estiment qu'un programme de certification serait bénéfique pour les auxiliaires de bibliothèques. 85% estiment que la formation d'auxiliaires de bibliothèques améliorerait l'image publique de la bibliothèque. 76% estiment que des normes reconnues au niveau national sont importantes, très importantes ou plutôt importantes, et 66% estiment que la certification est très ou plutôt avantageuse pour les auxiliaires de bibliothèques⁹.

Au sein de l'Association des Bibliothèques Américaines (ALA), les discussions sur un programme de certification pour les auxiliaires durent depuis plus de 20 ans. En tête du plan stratégique 2010 de l'ALA, le sujet est présenté directement :

Objectifs II : Enseignement

Par son autorité, l'ALA assure la plus haute qualité de diplômes et d'offres de formation continue aux bibliothécaires et aux personnels de bibliothèques.

Objectif 4 :

Etablir des normes de programmes de formation pour les auxiliaires de bibliothèques.

⁷Bulletin d'information de la LSSIRT (2005), extrait daté du 23 avril 2008 de http://209.85.165.104/search?q=cache:dM_osJOV4J:lib.colostate.edu/Its/jk/Aug2005Newsletter.pdf+lssirt+certification&hl=en&ct=clnk&cd=10&gl=us

⁸ Programme de certification des praticiens de bibliothèques (n.d.), extrait daté du 13 avril 2008 de <http://certificate.westernco.org/>

⁹ Programme de certification des auxiliaires de bibliothèques (2005). FAQ. Extrait daté du 13 avril 2008 de <http://alaapa.org/certification/supportstafffaq.html>

De plus, une des recommandations issues du Congrès de la Formation professionnelle III est que :

L'ALA, en coopération avec la LSSIRT et d'autres mandataires appropriés étudieront la possibilité de développer un programme de certification nationale volontaire des auxiliaires géré par l'ALA-APA. Ils étudieront et rendront accessible en pratique les modèles réussis des états, et prendront en considération la qualité..

Les objectifs de nombreuses subdivisions incluent également la formation des auxiliaires de bibliothèques¹⁰.

Le programme d'Administrateur certifié de bibliothèques publiques (CPLA)

Comme mentionné ci-dessus, le programme CPLA est centré de manière spécifique sur la formation des managers de bibliothèques publiques. Le programme a commencé à recevoir des postulants en 2006 et présentent plus de 100 candidats et six diplômés. Ces cours sont dispensés par des organismes telles que des écoles de bibliothéconomie, des associations de bibliothèques régionales et des branches de l'ALA, et ne sont généralement pas réservés aux seuls bibliothécaires ou candidats au CPLA. Ils peuvent être suivis par les auxiliaires des bibliothèques publiques et académiques, même s'ils ne mènent pas à la reconnaissance officielle du CPLA®. Les cours, le modèle et la méthode du CPLA servent d'exemples aux consultants du LSSCP et du Conseil consultatif (décrit ci-dessous) pour développer leur programme.

Le groupe de travail sur la certification des auxiliaires de bibliothèques

En 2005, l'ALA et sa consœur l'ALA-APA (Association des bibliothèques américaines – Association professionnelle alliée) s'engagèrent dans la réalisation d'un programme de certification nationale volontaire pour les auxiliaires des bibliothèques. L'ALA engagea Nancy Bolt pour diriger le groupe de travail et préparer un rapport de faisabilité permettant d'établir le programme de certification attendu. Le groupe de travail devint conseil consultatif lorsque le projet reçut des fonds IMLS durant l'été 2007.

Les objectifs préliminaires à long terme du groupe de travail étaient :

- rechercher le soutien financier d'une ou plusieurs branches de l'ALA pour un programme de certification des auxiliaires de bibliothèques.
- Construire un consortium des branches de l'ALA, tables rondes, comités et autres organisations pour former un groupe de travail sur la certification des auxiliaires de bibliothèques, et avancer sur ce projet.
- Mettre au point une relation de coopération concernant le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques avec le Conseil occidental des Bibliothèques d'Etat.
- Utiliser les compétences développées du Conseil occidental des bibliothèques d'Etat comme base et initier des discussions au sein du groupe de travail sur la certification des auxiliaires de bibliothèques à partir d'un ensemble final de compétences.
- Développer un modèle de mise en œuvre pour l'ALA.
- Développer un modèle de coût pour l'ALA¹¹.

¹⁰ Projet de l'ALA pour 2010 (2005). Extrait daté du 14 avril 2008 de

<http://www.ala.org/ala/ourassociation/governingdocs/aheadto2010/adoptedstrategicplan.cfm>

¹¹ Bolt, N. (2006). Vue d'ensemble du programme de certification des auxiliaires de bibliothèques. Manuscrit non publié.

Le groupe de travail s'est réuni pour la première fois lors de la réunion d'hiver de l'ALA en janvier 2007, puis à nouveau en mars 2007. Constitué de quatorze personnes, le groupe représente un nombre varié de bibliothèques et les institutions suivantes : ACRL, ALCTS, ASCLA, PLA, RUSA, LAMA et le comité sur l'enseignement de l'ALA, LSSIRT, ALA-APA, le Conseil occidental des bibliothèques d'Etat, et un expert en enseignement.

Lors du rendez-vous initial, le groupe de travail du LSSCP s'est mis d'accord sur la déclaration de proposition suivante et sur les objectifs du programme :

Afin de contribuer à l'amélioration du service des bibliothèques publiques et académiques, [il apparaît nécessaire de] développer un programme de certification nationale volontaire pour les auxiliaires des bibliothèques publiques et académiques basé sur un ensemble de compétences. Ce programme est le suivant :

- *A caractère individuel de sorte que la certification soit accomplie par les individus*
- *Transposable d'état à état (dans la mesure où une bibliothèque d'état ou n'importe quelle bibliothèque l'accepte)*
- *Ne garantissant aucune augmentation de salaire ou avantages d'avancement – de telles décisions étant effectuées par les bibliothèques locales*
- *Incluant un ensemble d'aptitudes et de compétences de base*
- *Etablissant un niveau basique de compétence des auxiliaires valable sur l'ensemble du territoire national.*

Les compétences doivent être pratiques et non théoriques ; nous serons attentifs aux situations où l'employé exerce un travail étant une mise en application de ce qu'il a appris.

Questions sur la valeur de la certification

Le groupe de travail reconnaît qu'un problème-clé du programme de certification pour les auxiliaires de bibliothèques est qu'il pourrait d'une certaine manière diminuer la valeur du master de bibliothéconomie. Il existe plusieurs réponses à cet argument :

- Le groupe de travail sur les auxiliaires de bibliothèques ne fait qu'entériner la réalité de la situation actuelle de l'embauche dans de nombreuses bibliothèques publiques et donner aux décideurs des outils leur permettant d'évaluer les auxiliaires à embaucher.
- Les programmes actuels de certification dans de nombreux états n'ont pas engendrés de baisse du master de bibliothéconomie.
- Le programme délimitera les différences et les attentes entre le travail des titulaires du master en bibliothéconomie et celui des auxiliaires de bibliothèques.
- La certification permettra aux auxiliaires de mieux servir le public (comme le montrent certaines recherches)
- La distinction entre professionnels et auxiliaires existe déjà dans toutes les autres professions.

Les règles du socle de compétences

Avant de discuter des compétences elles-mêmes, le groupe de travail a identifié des critères devant tout d'abord être en place. Ceux-ci sont :

- Les compétences doivent être applicables dans les bibliothèques publiques et académiques de toute taille.
- Les compétences sont d'ordre général et non spécifiques à chaque emploi en bibliothèques
- Le groupe de travail est ouvert aux différents niveaux de compétences, de la position de simple employé à celle de directeur (pas encore décidé).
- Le groupe de travail réfléchit à un ensemble de compétences élémentaires (fondamentales) et à certaines autres facultatives (exemple du programme CPLA).

- Les compétences ne doivent pas être orientées travail, parce qu'il change souvent, mais plutôt être d'ordre général.
- Les compétences doivent être aussi discrètes que possibles ; ne pas fusionner de multiples compétences en une seule.
- Dans le développement des compétences, il faut considérer l'évaluation, la mesure et le contrôle mais pas en tant qu'élément décisif à ce point de la rédaction.
- Les compétences ne devraient pas être facilement datées, bien qu'on suppose les réviser périodiquement.
- Il devrait être possible d'élaborer à partir des compétences de base des compétences plus spécifiques – une branche pourrait s'en occuper.
- Les compétences ne sont pas des fiches de postes, mais un ensemble de connaissances et d'aptitudes¹².

Domaines de compétence élémentaire

Le groupe de travail sur le LSSCP a mené une intense réflexion sur les catégories élémentaires nécessitant des compétences. Les secteurs suivants ont été examinés par des membres chargés de développer le premier ensemble de compétences propres à ces secteurs : service techniques ; circulation/ILL ; référence ; conseils aux lecteurs ; technologie, fondation (mission, rôle, éthique) ; supervision/management, aptitudes personnelles ; marketing/relations publiques ; jeunes/étudiants et programmation publique/expositions.

Lors de la réunion de mars 2007, le groupe a passé en revue l'approche des compétences et les compétences actuelles elles-mêmes en faisant des suggestions de révisions. Le groupe a choisi la présentation suivante :

- Présenter la compétence par une courte déclaration la décrivant dans le contexte du travail en bibliothèque
- Énoncer chaque compétence en commençant par ces mots : *Les auxiliaires de bibliothèques sont capables de...*
- Débuter chaque phrase par un verbe et tenter d'éviter l'emploi du verbe « prouver » trop souvent.
- Considérer également quelle part de compétence pourrait faire partie de la compétence d' « introduction à la bibliothèque » identifiant ce que CHAQUE auxiliaire de bibliothèque doit savoir et doit être capable de faire¹³.

Subvention de l'Institut des services aux musées et bibliothèques (IMLS)

La première réunion du groupe de travail des LSSCP s'est conclue par une discussion sur une demande de subvention. Celle-ci fut envoyée à l'Institut des services aux musées et bibliothèques (IMLS) dans le but d'obtenir des fonds pour un programme de travail intense de trois ans concernant le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques. L'Association des bibliothèques américaines (ALA) et le Conseil occidental des Bibliothèques d'Etat ont demandé \$ 407111 (soit 310 000 € en valeur de mars 2007) de subvention, l'ALA devant fournir de son côté une somme équivalente, pour développer sur trois ans un projet de Programme de certification des auxiliaires de bibliothèques (LSSCP) afin de répondre à ce besoin. La subvention a été accordée durant l'été 2007.

¹² Bolt, N. (2007a). Rapport provisoire sur le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques. Manuscrit non publié.

¹³ Bolt, N. (2007b). Groupe de travail sur la Certification des auxiliaires de bibliothèques : décisions prises lors de la réunion des 23-24 mars. Manuscrit non publié

La finalité du projet de subvention est que les usagers des bibliothèques publiques et académiques bénéficient de services améliorés grâce au programme de certification nationale des auxiliaires de bibliothèques dispensé par l'Association des bibliothèques américaines. Les objectifs du projet sont de :

- En année 1, développer un ensemble de compétences nationales fondamentales pour les auxiliaires de bibliothèques applicable dans les bibliothèques publiques et académiques.
- En année 2, développer et mettre en œuvre les règles et procédures pour le LSSCP ;
- En année 2 toujours, fournir des options alternatives pour l'évaluation des connaissances courantes et de l'expérience, et de nouvelles formations
- En année 3, tester le modèle en profondeur sur cinq sites de démonstration et constituer le programme de certification à l'ALA¹⁴.

L'Equipe du projet

Mary Ghikas, Directrice générale associée confirmée de l'ALA, en charge de la gestion de la subvention. Le projet est co-dirigé par le Dr. Karen Strege et Madame Nancy Bolt, toutes deux anciennes bibliothécaires d'Etat ayant une grande expérience en management de projet et développement du personnel. Jenifer Grady, Directrice de l'ALA-Association professionnelle alliée (ALA-APA), faisant fonction de relais principal de l'ALA. D'autres membres de l'ALA, ainsi qu'un Comité consultatif (ancien groupe de travail du LSSCP) composé de représentants des branches de l'ALA, des tables rondes, comités et en particulier d'auxiliaires de bibliothèques aident les directeurs du projet. Madame Grady supervise également un projet d'aide à temps partiel.

Les résultats du projet et son impact

Les résultats attendus du projet incluent :

- des compétences pour les auxiliaires de bibliothèques, identifiées et validées pour usage par l'ALA, les bibliothèques des états ou n'importe quelle organisation de bibliothèques ;
- Des règles et procédures pour gérer le programme de certification ;
- Un schéma d'évaluation compréhensible
- L'accord de l'Association des bibliothèques américaines et son engagement à continuer le programme de certification au-delà de la subvention.

Les résultats du projet seront largement diffusés à toutes les bibliothèques des états, les associations de bibliothèques, les coopératives et réseaux de bibliothèques, et les écoles supérieures. La création d'un site web montre les progrès du LSSCP et doit se transformer en outil à l'usage des participants au LSSCP – <http://www.ala-apa.org/certifications/supportstaff.html>.

Le projet devrait avoir un impact positif sur les bibliothèques du pays et leurs usagers. Les usagers de bibliothèques seront servis par des auxiliaires de bibliothèques bien formés et maîtrisant réellement les compétences professionnelles. Les bibliothèques pourront embaucher des employés ayant participé au LSSCP, avec la certitude qu'ils possèdent un corpus spécifique de connaissances et de compétences. L'employeur pourra utiliser le LSSCP comme un élément du déroulement de carrière à l'intérieur de son organisation. Enfin, en identifiant et en actant les compétences propres aux auxiliaires de bibliothèques, la profession reconnaîtra les différences entre ceux-ci et les bibliothécaires diplômés du master

¹⁴ Programme de certification des auxiliaires de bibliothèques de l'Association des bibliothèques américaines LSSCP (2006). Rédaction de la demande de subvention.

de bibliothéconomie. Il sera alors possible de définir les domaines complets et les compétences nécessaires à maîtriser par les auxiliaires de bibliothèques¹⁵.

Les éléments du projet

Les compétences finalisées

En novembre 2007, le groupe de travail est devenu le Conseil consultatif pour le projet de subvention.

Les secteurs de compétences ont été restreints aux :

- Fondations
- Personnel
- Services de référence et d'information
- Services aux jeunes
- Technologie
- Programmation publique
- Accès
- Conseils aux lecteurs
- Services techniques
- Management et marketing
- Les compétences propres à chaque domaines ont été affinées dans le projet final complété lors de la réunion hivernale de l'ALA en janvier 2008. Chaque domaine a été identifié en tant que compétence fondamentale ou facultative.

Les résultats de l'étude des compétences

En mars 2008, les directeurs du projet ont étudié la communauté des bibliothèques, demandant aux personnes interrogées d'évaluer l'importance de chaque compétence/élément/responsabilité de travail pour chaque domaine de compétence. Le questionnaire a été envoyé à plus de 30000 membres de l'ALA, des subdivisions concernées, tables rondes et comités. D'autres furent invités à participer par des communiqués de presse envoyés par le Bureau d'information publique des médias de bibliothèques de l'ALA, par le Bureau des relations avec les sections locales de l'ALA à ses membres, et les membres du conseil consultatif et les auxiliaires liés aux listes de discussions électroniques. Presque 4000 personnes (auxiliaires, bibliothécaires, professeurs en bibliothéconomie et sciences de l'information, directeurs et autres) complétèrent au moins une partie de l'étude. Ils représentent des bibliothèques publiques de toutes tailles, des écoles supérieures, des universités, des bibliothèques d'états et des bibliothèques associatives.

L'étude était longue et les personnes interrogées savaient qu'ils ne devaient pas renseigner l'ensemble des onze domaines de compétence. Chaque domaine de compétence présentait deux sections : ce que l'auxiliaire devait savoir, et ce qu'il devait être capable de faire. Le nombre de compétences/éléments/responsabilités de travail pour chaque domaine allait de six pour la programmation publique/expositions à 26 pour les services techniques, dont les sections catalogage, acquisitions et informatisation, et gestion des collections ; voire 27 pour la direction et le management. Cela signifie que pour les près de 3000 personnes interrogées ayant complété l'ensemble du questionnaire, les centaines de responsabilités dans les onze domaines sont très importants, importants, pas importants, irréalisables.

Au moment de la rédaction, lors de la conférence annuelle de l'ALA de juin 2008, le conseil consultatif venait juste de fournir les résultats pour examen et commentaire. Pour les personnes intéressées, des analyses en profondeur seront disponibles après la conférence. L'équipe du projet a extrait les données afin de discerner les compétences et éléments de

¹⁵ Ibid.

compétences possédant un taux d'évaluation très élevé (2,5 sur une échelle de 3 points), les différences entre les opinions des auxiliaires de bibliothèques et les bibliothécaires, et les différences de réponses entre bibliothèques publiques et bibliothèques académiques. La première analyse devrait aider l'équipe de projet à confirmer l'applicabilité et l'intelligibilité des domaines de compétences. La seconde analyse devrait indiquer s'il existe des responsabilités qui, selon chaque groupe sont plus appropriées aux auxiliaires, ce qu'il faut bien admettre peut être fonction de la taille de la bibliothèque et de son organisation. Ce dernier point allant au-delà du sujet de l'étude. La troisième analyse devrait détecter tout parti pris pour un type de bibliothèque ou un autre et guider l'équipe de direction dans ses décisions concernant le fait de déterminer certaines compétences comme fondamentales ou facultatives.

La profondeur de l'analyse montre que les personnes interrogées sont d'accord avec les compétences présentes dans deux domaines : Communication et collaboration et Fondations en bibliothéconomie. La communication montre un taux élevé de réponse : 95% (très important ou 2,5 et plus) ainsi que les Fondations : 82%. Ceux qui ont le plus faible taux de réponses dans l'ensemble sont la Programmation publique et les Conseils aux lecteurs avec 0%, bien qu'ils y aient eu certaines parties évaluées entre 2 et 2,49, et des groupes d'individus et types de bibliothèques qui considèrent ces domaines comme plus importants que les autres. Par exemple, les bibliothèques publiques pensent qu'en matière de programmation publique « la valeur de la programmation pour les usagers de la bibliothèque et les éléments qui contribuent au succès d'un programme ou d'une exposition » sont plus importants à connaître pour les auxiliaires que dans les bibliothèques académiques (2,53 contre 2,34). Et les auxiliaires de bibliothèques pensent que « les fictions populaires et classiques, incluant la connaissance des auteurs, les genres variés et populaires de fictions, les non-fiction actuelles » sont plus importants à connaître pour les auxiliaires que pour les bibliothécaires (2.52 contre 2.03). Les service aux jeunes ne montrent pas de différences significatives entre bibliothèques publiques et académiques, alors que les Conseils aux Lecteurs, comme précisés ci-dessus, présentent de nombreuses différences significatives¹⁶.

Des découvertes supplémentaires seront effectuées à la suite de la conférence annuelle de l'ALA. Les commentaires et suggestions concernant les autres compétences sont précieusement classés et seront examinés pour des ajouts potentiels.

Champ d'expérimentation

Les deux premières années du projet, 2007-2009, seront consacrées à la planification et au développement du LSSCP, dont la rédaction et la validation des compétences, la préparation du règlement et des procédures du programme, et le choix du mode d'évaluation de l'apprentissage. En 2009-2010, il est prévu de passer au test grandeur nature du Programme.

Objectif de l'expérimentation

L'expérimentation a pour objectif de tester les différents éléments du LSSCP et de collecter les retours d'informations des coordinateurs des sites d'expérimentation, des participants et de tous les instructeurs. Grâce aux cinq différents types de bibliothèques sélectionnés pour participer à ces tests, nous espérons tirer des informations sur les différentes mises en pratiques du LSSCP dans l'organisation des bibliothèques. A la suite de ces tests, le programme sera corrigé et présenté au Conseil exécutif de l'ALA.

Les sites d'expérimentation

A la demande du programme de certification des auxiliaires de bibliothèques, cinq groupes de bibliothèques participent aux tests, :

- Bibliothèque d'Etat - bibliothèque d'Etat de l'Arizona

¹⁶ Sterge, K. (2008). Rapport général de l'ensemble des compétences. Manuscrit non publié.

- Association des bibliothèques d'Etat – Association des bibliothèques du Texas
- Coopérative des Bibliothèques régionales – Coopérative des Bibliothèques de la Banlieue Nord, Illinois
- Centre universitaire – Centre universitaire Highline, Washington
- Subdivision de l'ALA – Association du développement des collections de bibliothèques et des services techniques (ALCTS)

Responsabilités des sites d'expérimentation

Chacun des cinq sites d'expérimentation mettra en pratique le LSSCP d'une manière différente selon sa propre situation. Il existe toutefois des besoins communs aux sites test. Les co-directeurs du projet LSSCP et les équipes de l'ALA-APA sont prêt à fournir l'assistance nécessaire quelle qu'elle soit.

Marketing

Les sites d'expérimentation doivent vendre le programme aux participants potentiels. Le LSSCP fournira les outils marketing que le site d'expérimentation pourra utiliser. Ceux-ci sont encouragés à adapter au mieux ces outils (prospectus, brochures, présentations Powerpoint, etc...) Chacun des sites-test doit recruter des participants au LSSCP. Ceux-ci peuvent appartenir au public déjà existant du site test ou à un nouveau public recruté à l'occasion du projet.

Identifier des fournisseurs

Pour réussir le diplôme d'auxiliaires de bibliothèques, les participants doivent posséder certaines compétences.

Les participants peuvent acquérir ces compétences par une nouvelle formation professionnelle ou grâce à leur apprentissage préalable du métier sur le tas. Donc, l'un des rôles des sites-test est d'identifier les prestataires de formations professionnelles, i.e. les institutions ou individus capables effectivement d'enseigner dans un ou plusieurs domaines de compétences et de fournir un cadre (logiciel de cours en ligne, espace de travail, etc.). Dans certains cas (le centre universitaire Highline par exemple), le prestataire en formation peut être le site-test lui-même. Dans d'autres cas (Banlieue Nord, par exemple) les liens existants avec d'autres institutions peuvent être utilisés. D'autres sites peuvent déjà avoir du personnel dédié à la formation continue pouvant développer des plans de formation pour enseigner les compétences. Dans tous les cas, c'est le site-test lui-même qui identifiera le fournisseur chargé d'enseigner les compétences. Le LSSCP fournira le nécessaire d'évaluation des compétences afin que les sites test puissent sélectionner les fournisseurs capables de délivrer une ou plusieurs des compétences requises.

La logistique de mise en œuvre de la formation sera laissée à la discrétion du site test, dont la planification des séances de formation, la fréquence des offres de séances, les lieux, les coûts et frais afférents.

Evaluer le processus

Chaque site test devra fournir des informations régulières sur le programme. Ils doivent également conserver et présenter le journal de bord des questions des participants et des fournisseurs (le LSSCP aidera à répondre aux questions). Chaque site devra évaluer les règles et procédures dans la mesure où elles ont un rapport aux progrès de l'expérimentation¹⁷.

¹⁷ Bolt, N. (2008). Expérimentation des LSSCP : information à l'attention des sites-test. Manuscrit non publié.

Agenda pour l'expérimentation

Date	Activité
Printemps 2008	Reconfirmation de la volonté des sites-test de participer à l'expérimentation. Identification des coordinateurs de chaque site-test Invitation des contacts de l'expérimentation à toutes les futures réunions du Conseil Consultatif (AC).
Conférence annuelle 2008 de l'ALA	Invitation des coordinateurs de l'expérimentation à participer à la réunion de l'AC
Conférence d'hiver de l'ALA 2009	Invitation des coordinateurs de l'expérimentation à participer à la réunion de l'AC
Printemps 2009	Invitation des coordinateurs des Sites-test à participer à la réunion spéciale concernant les procédures d'expérimentation. L'utilisation de la subvention est autorisée pour se rendre à cette réunion.
Conférence annuelle 2009 de l'ALA	Invitation des coordinateurs de l'expérimentation à participer à la réunion de l'AC
Été 2009	Les sites test identifient fournisseurs et participants
Automne 2009	Début de l'expérimentation
Hiver 2009 / Printemps 2010	Poursuite de la mise en œuvre de l'expérimentation
Printemps 2010	Présentation des résultats de l'expérimentation

Evaluation

A l'heure actuelle, le conseil consultatif du LSSCP n'a pas encore décidé de la façon dont la formation des participants sera évaluée. Un expert en évaluation a été embauché afin d'aider à la prise de décisions. L'évaluation peut impliquer des ateliers, des cours, des examens, des dossiers professionnels, une combinaison de l'ensemble de ces éléments ou d'autres méthodes.

Il existe de nombreux articles traitant de l'évaluation au sein du LSSCP. La chronologie du projet requiert que l'évaluation soit discutée et que des décisions soient prises durant la deuxième année. Cependant, les éléments traitant de l'évaluation ont un impact sur les compétences, les règles et procédures et les expérimentations. Le budget de la deuxième année met à disposition des fonds pour employer un expert en évaluation afin d'aider à la résolution de ces problèmes.

Objectif de l'évaluation

L'objectif de l'évaluation est d'établir une méthode pertinente, fiable et cohérente permettant de déterminer si les participants ont acquis les compétences requises. L'une des raisons de la création du LSSCP est de fournir une compréhension cohérente du rôle des auxiliaires de bibliothèques dans les bibliothèques publiques et académiques, et également d'assurer aux employeurs potentiels (sans garantie toutefois) qu'un auxiliaire certifié ALA est à même d'accomplir les tâches décrites dans les domaines de compétences.

Définitions

Le LSSCP reconnaît la déclaration suivante en matière de certification :

« La certification d'un ensemble de compétences spécialisées démontre un socle de connaissance et d'expérience des praticiens dans un domaine particulier, vis-à-vis de leur employeur et du public en général. La certification représente la reconnaissance d'une compétence professionnelle d'un individu précis. La certification augmente l'employabilité et l'avancement de carrière du praticien individuel ou du salarié¹⁸ ».

Les méthodes d'évaluation

L'évaluation détermine si les participants au LSSCP ont acquis les compétences. Il existe de nombreuses façons, largement étudiées dans la littérature professionnelle, consacrées à l'évaluation de la formation. Les plus répandues sont : la mise à l'épreuve, l'observation, le dossier professionnel et l'évaluation de projets ayant trait aux compétences.

Il existe trois méthodes d'évaluation possibles :

- Evaluation de la formation par les participants lors des cours, ateliers, et activités de formations élaborés par des fournisseurs agréés.
- Auto-évaluation de l'acquisition des compétences des participants qu'ils les aient acquises lors d'une nouvelle formation, ou par la démonstration de leur maîtrise ancienne.
- Evaluation basée sur l'examen de la réussite individuelle, ou sur le passage d'un examen national¹⁹.

Seule une évaluation pertinente est à même de fournir cette assurance.

Fournisseurs agréés

Cette approche devrait être similaire à celle déjà opérée par le CPLA. Les fournisseurs sont en réalité les mandataires de l'ALA-APA faisant l'évaluation de chaque participant individuel. La demande d'agrément des fournisseurs doit faire mention de ce qui suit :

- Le programme agréé par le comité indique un enseignement de l'ensemble des compétences dans un domaine donné
- La façon dont le formateur évalue l'acquisition des compétences par les participants
- La personne qui dispense les cours afin que le comité s'assure de l'expérience et/ou de la connaissance appropriée du formateur dans ce domaine de compétences
- La façon dont les cours sont dispensés afin que le comité et les participants soient informés du mode opératoire (présence physique, cours en ligne, cours synchrones ou asynchrones, ou combinaisons de l'ensemble)

Le degré réel de renseignement nécessaire au formulaire du fournisseur (missions, professeurs/présentateurs, objectifs et philosophie des cours) devra être examiné, ainsi que la durée des cours, la pertinence de cette durée, et leur mode opératoire (crédits temps, heures de contacts, modules de formation continue...)

Pour obtenir l'agrément, les fournisseurs doivent comprendre ce que le LSSCP désire enseigner et chaque préférences concernant l'évaluation. Les compétences actuellement décrites sont-elles suffisamment spécifiques pour être clairement perçues par le formateur dans ce qu'il a à enseigner et à apprendre ? Le LSSCP préfère-t-il un genre particulier d'évaluation, par exemple dossiers professionnels ou organisations d'examen sur table ?

¹⁸ Organisation nationale pour l'Assurance des compétences (2007). Qu'est-ce que la certification ? Extrait le 30 avril 2008 du site <http://www.noca.org/GeneralInformation/WhatisCertification/tabid/63/Default.aspx>

¹⁹ Bolt, N. (2007c). Articles traitant de l'évaluation dans le LSSCP. Manuscrit non publié.

A la suite d'une session de formation dans un domaine de compétences, les participants, comme le formateur devront envoyer les renseignements à l'ALA-APA indiquant l'acquisition réussie de compétences. Si le participant seul envoie les informations à l'ALA-APA, le formateur devra lui fournir des preuves solides de sa réussite reconnues comme fiables par l'ALA-APA.

Les fournisseurs agréés sont également une source de revenu pour l'ALA-APA²⁰.

Fournisseurs rejetés

L'ALA-APA peut renoncer à des fournisseurs agréés. Dans ce cas, l'ALA-APA développera une méthode permettant d'évaluer si les participants possèdent les compétences requises. Cette méthode repose sur le fait que les participants doivent être au courant de ce qui est demandé pour posséder une compétence, dans la mesure où ils devront évaluer quel formateur est en capacité de dispenser la formation requise.

Auto-évaluation de l'acquisition de compétences par une personne

Cette approche ne nécessite pas de fournisseur. Il est prévu que chaque participant suive des cours et des formations pour acquérir des compétences, ou qu'il prouve qu'il maîtrise déjà le savoir requis, l'aptitude et les techniques grâce à son expérience antérieure dans le monde du travail²¹.

Evaluation de l'expérience issue de l'apprentissage antérieur

De nombreux auxiliaires de bibliothèques ont souhaité démontrer leur compétence acquise lors de formation antérieure. Susan Simosko dans *Evaluer la formation*²² fait la remarque que personne ne devrait retirer de mérite de son expérience passée, mais du savoir qu'il a tiré de cette expérience. Elle appelle cela le savoir empirique et le définit de cette manière : « l'expérience mène souvent au savoir, et le savoir à la compréhension. De la compréhension vient la capacité à généraliser et de là vient la perspicacité... Le savoir empirique se définit comme un savoir dans lequel l'apprenant est en contact direct avec les réalités étudiées ou vécues dans l'acquisition de compétences d'un domaine particulier de connaissances ou d'aptitudes ». Paul Pottinger et Joan Goldsmith, auteurs de *Defining and measuring competence*, le définissent comme « la capacité professionnelle à appliquer un savoir dans un contexte de tâches et de situations spécifiques et à intégrer la connaissance, les techniques et le jugement dans les processus nombreux et complexes requis par le travail. »²³

Une approche de cette démonstration est possible grâce aux dossiers professionnels. Pour réussir cette approche, les participants doivent être au fait de ce que l'on attend d'eux dans la démonstration de leurs compétences.

La méthode adaptée de l'apprentissage empirique de David Kolb implique quatre aspects :

- Indication de l'expérience passée dans le domaine de compétence²⁴
- Observation réflexive sur l'apprentissage issu de l'expérience
- Rapport de recherche actuelle sur les nouvelles tendances dans un domaine de compétence
- Exemples de possibles applications futures dans un domaine de compétence

Le processus autorisant les participants à prouver leur maîtrise des compétences requiert :

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

²² Simosko, S. (1988). *Assessing learning : a CAEL handbook for faculty = Evaluer la formation : Manuel CAEL à l'usage des facultés*. ERIC document, n°ED323842.

²³ Pottinger, P. et Goldsmith, J. (1979), notes des auteurs dans *Defining and measuring competence = Définir et mesurer la compétence*. San Francisco : Josey-Bass.

²⁴ Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : Experience as a source of learning and development = Apprentissage empirique : l'expérience comme source d'apprentissage et de développement*. New Jersey : Prentice Hall.

- Description explicite des conséquences de la formation en terme d'avantage (rentrent-elles dans l'ensemble du domaine de compétences, et sont-elles suffisamment détaillées ?)
- Comment prouver la validité de cette formation ?
- Clarté explicite des critères utilisés pour évaluer le travail (Qu'est-ce qui constitue une réponse minimale acceptable ?)
- Formation des évaluateurs pour assurer la cohérence et la justesse²⁵

Evaluer l'acquisition individuelle de compétences peut être une source de revenu pour l'ALA-APA.

Un examen national

L'ALA-APA ou tout autre organisme tel que la Centre national pour l'examen des compétences pourraient mettre au point et gérer un examen national. L'Organisation nationale pour l'assurance des compétences est spécialisée dans l'aide aux organisations et associations et développe un programme de certification nationale qui répond à des normes pour les programmes de certification. Elle certifie également que ces programmes de certifications répondent aux normes.

L'examen national n'a pas vocation à aborder tous les aspects des domaines de compétences, mais le panel de test doit permettre d'assurer que les participants en connaissent l'essentiel. Les participants peuvent préparer l'examen librement : en suivant des cours, en lisant, en s'appuyant sur leur expérience passée. L'ALA-APA ne s'implique pas dans la façon dont les candidats au LSSCP préparent l'examen. Gérer l'examen ou la prise en charge des candidats à l'examen serait également une source de revenu pour l'ALA-APA²⁶.

Combinaisons d'approches

Il est également possible de combiner plusieurs des approches esquissées ci-dessus. L'ALA-APA, par exemple, pourrait agréer des fournisseurs et également tenir compte de l'évaluation de l'acquisition individuelle de compétences lorsque les candidats souhaitent démontrer leur connaissance issue de l'expérience d'un travail antérieur.

Les examens nationaux ne peuvent couvrir que les compétences fondamentales. Les compétences facultatives peuvent être acquises par l'intermédiaire de fournisseurs agréés ou par auto-évaluation²⁷.

A travers toutes ces approches, les participants peuvent avoir besoin de conseils approfondis les aidant à choisir la formation appropriée, la façon de démontrer leur savoir et/ou la façon de préparer l'examen national.

Conclusion

Bien que le LSSCP entre dans sa seconde année, il reste encore beaucoup de travail à faire. Cependant, des progrès significatifs ont été obtenus dans la réalité de la mise en œuvre du programme de certification. Il est nécessaire de parler des problématiques de l'évaluation et de continuer à les analyser et les perfectionner. Des tests seront mis en place durant les prochaines années de la subvention et fourniront un retour important sur le processus d'évaluation.

²⁵ Bolt, Nancy (2007c). Articles traitant de l'évaluation dans le LSSCP. Manuscrit non publié

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

Le LSSCP bénéficiera individuellement au personnel, aux bibliothèques dans lesquels ils travaillent, aux utilisateurs de bibliothèques et à l'ensemble de la profession. Les détenteurs du certificat auront des preuves positives de leur maîtrise des compétences techniques et professionnelles et une plus large compréhension de leur travail/aire fonctionnelle et de son rôle dans la bibliothèque et dans le champ bibliothéconomique. Les bibliothèques peuvent embaucher un employé qui a été diplômé dans une spécialité spécifique en théorie et pratique. L'employeur peut également utiliser le LSSCP comme un élément dans le déroulement de carrière au sein de la bibliothèque²⁸. Les avantages d'un tel programme à la fois pour les individus et les institutions ne rend pas les efforts seulement utiles, mais essentiels.

Références

Académie des Professionnels de l'Information sur la Santé (2008). Extrait daté 30 avril 2008 de <http://www.mlanet.org/academy/>

Bolt, N. (2006). Vue d'ensemble du programme de certification des auxiliaires de Bibliothèques. Manuscrit non publié.

Bolt, N. (2007a). Rapport provisoire sur le programme de certification des auxiliaires de bibliothèques. Manuscrit non publié.

Bolt, N. (2007c). Articles traitant de l'évaluation dans le LSSCP. Manuscrit non publié.

Bolt, N. (2007b). Groupe de travail sur le Certification des auxiliaires de bibliothèques : décisions prises lors de la réunion des 23-24 mars. Manuscrit non publié

Bolt, N. (2008). Expérimentation des LSSCP : information à l'attention des sites-test. Manuscrit non publié.

Bulletin d'information de la LSSIRT (2005), extrait daté du 23 avril 2008 de http://209.85.165.104/search?q=cache:dM_osJOVmV4J:lib.colostate.edu/lts/jk/Aug2005Newsletter.pdf+lssirt+certification&hl=en&ct=clnk&cd=10&gl=us

Conseil des Techniciens de Bibliothèques et des Médias (2000). Extrait daté du 30 avril 2008 de <http://colt.ucr.edu/history.html>

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : Experience as a source of learning and development = L'apprentissage empirique : l'expérience comme source d'apprentissage et de développement*. New Jersey : Prentice Hall

LSSIRT : Table Ronde des Intérêts des Auxiliaires de Bibliothèques (2008). Extrait daté du 13 avril 2008 de <http://www.ala.org/ala/lssirt/lssirt.htm>
[référence ajoutée par le traducteur]

Organisation national pour l'Assurance des compétences (2007). Qu'est-ce que la certification ? Extrait le 30 avril 2008 du site <http://www.noca.org/GeneralInformation/WhatisCertification/tabid/63/Default.aspx>

²⁸ Programme de certification des auxiliaires de bibliothèques (2005). FAQ. Extrait le 30 avril 2008 de <http://ala-apa.org/certification/supportstafffaq.html>

Pottinger, P. et Goldsmith, J. (1979), notes des auteurs dans *Defining and measuring competence = Définir et mesurer la compétence*. San Francisco : Josey-Bass.

Projet de l'ALA pour 2010 (2005). Extrait daté du 14 avril 2008 de <http://www.ala.org/ala/ourassociation/governingdocs/aheadto2010/adoptedstrategicplan.cfm>

Programme d'Administrateur Certifié de Bibliothèques publiques (n.d.). Extrait daté 30 avril 2008 de <http://ala-apa.org/certification/cplaapplication.html>

Programme de certification des praticiens de bibliothèques (n.d.), extrait daté du 13 avril 2008 de <http://certificate.westernco.org/>

Programme de certification des auxiliaires de bibliothèques (2005). FAQ. Extrait daté du 13 avril 2008 de <http://alaapa.org/certification/supportstafffaq.html>

Programme de certification des auxiliaires de bibliothèques de l'Association des bibliothèques américaines LSSCP (2006). Rédaction de la demande de subvention.

Simosko, S. (1988). *Assessing learning : a CAEL handbook for faculty = Evaluer la formation : Manuel CAEL à l'usage des facultés*. ERIC document, n°ED323842.

Statistiques du Centre national pour l'Enseignement (2004). Etude sur les bibliothèques académiques en 2004. Extrait daté 11 décembre 2006 de <http://nces.ed.gov/pubs2007/2007301.pdf>

Statistiques du Centre national pour l'Enseignement (2004). Etude du système coopératif de l'Etat fédéral. Extrait daté 11 décembre 2006 de http://nces.ed.gov/surveys/libraries/pub_data.asp.

Strege, K. (2008). Rapport général de l'ensemble des compétences. Manuscrit non publié.