

Cahiers de la documentation

Bladen voor documentatie

SOMMAIRE

58^{ème} année - 2004 - n° 4

INHOUDSTAFEL

58ste jaargang - 2004 - nr 4

- EDITORIAL - WOORD VOORAF

171-175

DOSSIER

INFORUM 2004

RAPPEL DES INTERVENTIONS

TER HERINNERING: LIJST VAN DE BIJDRAGEN

- ZIN EN ONZIN VAN COMPETENTIEMANAGEMENT 176 - 181
Dick de BIE
- EVALUATION, GESTION & DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 182 - 185
Elisabeth DE VOS et Monique WATELET
- TEKST PRESENTATIE BEROEPSCOMPETENTIEPROFIELEN IN DE SECTOR INFORMATIEVOORZIENINGEN 186 - 198
Anne ROOSE et Leen VERACHTERT
- PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION ET DOCUMENTATION EN ESPAGNE : LE CHEMIN VERS LE SYSTEME EUROPEEN DE CERTIFICATION DE CERTIDOC 199 - 204
Carlos TEJADA ARTIGAS
- TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE COMMUNICATION ET METIERS EN EMERGENCE 205 - 215
Marc ZUNE
- NOTES DE LECTURE - LEESNOTA 216 - 218
- PUBLICATIONS SIGNALÉES - GESPOTTE PUBLICATIES 219 - 221
- REGARDS SUR LA PRESSE - BLIK OP DE PERS 222 - 227

EDITORIAL

Quelles compétences pour le professionnel de l'information ?

Vincent Maes, coordinateur Inforum

Avec ses 200 inscrits, l'édition 2004 de l'Inforum a incontestablement été l'un des événements majeurs organisés par l'ABD ces dernières années. On peut donc sans fausse modestie parler de succès. D'abord et surtout par le programme.

WOORD VOORAF

Competentie : een must voor professionalisme

Vincent Maes, coördinator Inforum

Inforum 2004 mag met meer dan 200 deelnemers een van de voornaamste ABD-BVD-activiteiten van de afgelopen jaren genoemd worden. Het was onder meer gelet op de grote belangstelling ongetwijfeld een succes.



*Vous étiez nombreux à nous rejoindre, le 29 avril dernier.
Een talrijke opkomst tijdens Inforum 2004*

Tenant compte de vos remarques exprimées par les bulletins d'évaluation de l'Inforum 2003, nous avions allégé le programme et donné plus de temps aux orateurs afin de leur permettre d'approfondir un peu plus leur sujet. La durée des débats a également été augmentée. Cependant, ils ne constituent pas encore assez l'espace interactif souhaité, où l'auditoire s'approprie l'Inforum comme il devrait le faire, pour confronter les pratiques de ses membres, pour partager les expériences vécues, pour témoigner de réalités semblables ou différentes, bref pour faire entendre cet actif réseau de professionnels que l'Association belge de Documentation s'efforce d'encourager et de représenter.

Het programma tracht steeds rekening te houden met de bemerkingen en voorstellen die de deelnemers aan een vorig Inforum op het evaluatieformulier vermeldden. In 2003 bleek dat meer tijd gewenst werd om bepaalde onderwerpen verder uit te diepen. Voor 2004 nodigden we dan ook minder sprekers uit en breidden de mogelijkheid om vragen te stellen en/of te debatteren aanzienlijk uit. We stellen spijtig genoeg vast dat de gewenste interactiviteit nog niet volledig verwezenlijkt wordt om het uiteindelijke doel van een jaarlijkse Inforumbijeenkomst te bereiken. We streven ernaar een dag aan te bieden waar het uitwisselen en meedelen van ervaringen onder de leden, het bediscussiëren van gelijkaardige en/of verschillende ontwikkelingen binnen de werksfeer een belangrijk aspect zal zijn. Kortom we wensen een actief netwerk van informatieprofessionals uit te bouwen dat de Belgische Vereniging voor Documentatie graag wil ondersteunen en aanmoedigen.

Outre sa structure, un bon programme veille également à l'équilibre entre les différents thèmes abordés, et entre les différents points de vue.

Il nous semblait dès lors important d'ouvrir également l'Inforum à des intervenants extérieurs à notre domaine, de manière à profiter de leur expertise en matière de compétences, et de leur regard sur notre profession aux nombreux avatars.

Ainsi, vous trouverez ci-après l'article de monsieur Dick de Bie, qui plante tout de suite le décor, en nous interpellant sur le non-sens de la gestion des compétences. Que va-t-on gérer, au juste, vu la divergence et l'imprécision des définitions ? Après avoir proposé un énoncé 'tribasique', il plaide pour une approche différente de l'enseignement et de l'apprentissage, non plus centrée sur le *savoir* mais le *pouvoir*, "orthopraxie" plutôt qu'orthodoxie. Les compétences ? Il y a encore beaucoup à faire ...

Na jaren met een eerder statische programmastructuur te werken, hebben we nu een aantal wijzigingen aan deze structuur doorgevoerd net om de interactiviteit te verhogen. Naast de structuur hebben we aandacht gegeven aan het evenwicht tussen de uiteenzettingen en de soms uiteenlopende gezichtspunten.

Het leek ons daarom opportuun om naast de informatiespecialisten in ruimere zin van het woord ook intervenanten van buiten ons vakdomein aan het woord te laten. Op die manier kunnen we profiteren van hun expertise inzake competentie en hun wedervaardigheden.

Dick De Bie viel als eerste spreker met de deur in huis en duidde ons op de nonsens van competentiebeheer. Wat gaan we eigenlijk beheren gelet op de onnauwkeurigheden in en de enorme verschillen bij het definiëren. Na een wat - waarom niet even plastisch een eerder chemische terminologie gebruiken - driebasisg discours pleit hij voor een andere benadering door het onderwijs en de beroepsopleiding meer gebaseerd op het kunnen dan op het kennen. Besluitend kunnen we zeggen dat aan competentiebevordering nog veel te doen valt.



*L'exposé en cours captive bien les attentions.
Blijkaar een boeiend uiteenzending*

Des professionnelles du recrutement, Mesdames Monique Watelet et Elisabeth De Vos, soulignent l'importance des compétences et de leur gestion tant pour la personne elle-même que pour l'institution qui l'emploie et ce, tout au long de son parcours professionnel. Dans l'évaluation, il sera essentiel de déterminer les compétences propres au poste et le contexte dans lequel celles-ci seront exprimées. Le développement, à un niveau individuel, et la gestion, à un niveau collectif, sont des processus continus, collaboratifs, où les intérêts des deux parties doivent se rencontrer et s'additionner.

Elisabeth De Vos en Monique Watelet als vertegenwoordigers van de sector van de arbeidsbemiddeling onderlijnen het belang van een competentiebeheer tijdens de ganse loopbaan zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Bij de evaluatie- en planningsgesprekken zal het van belang zijn om de nodige competenties voor een bepaalde betrekking samen met de context, duidelijk te omschrijven. De individuele ontwikkeling en het collectief beheer dienen continu in overleg met de partijen te gebeuren.



Le débat de la matinée. Mme Watelet s'apprête à répondre à une question de la salle.

*On voit, de gauche à droite : MM. Dirk de Beukelaer, Dick De Bie
et Mmes Monique Watelet et Elisabeth De Vos.*

Tijdens het ochtenddebat reageert Mevr. Monique Watelet op een reactie uit de zaal. We bemerken van links naar rechts: Dhr Dirk De Beukelaer, Dhr Dick De Bie, Mevr. Monique Watelet en Mevr. Elisabeth De Vos



Ci-dessus, M. Bruno Vermeiren, accompagné par la présidente du jury,

Mme Isabelle Cornet, s'apprête à recevoir le Prix ABD 2004,

*qui couronne son travail intitulé : "De constructie van
een geïntegreerde thesaurus voor gebruik in een vrije-tekstomgeving".*

Dhr Bruno Vermeiren laureaat van de BVD-Prijs 2004 voor zijn werk "De constructie van een geïntegreerde thesaurus voor gebruik in een vrije-tekstomgeving" ontvangt de prijs van juryvoorzitter Mevr. Isabelle Cornet

Le travail de mesdames Anne Roose et Leen Verachtert a précisément porté sur la définition des compétences propres aux spécialistes de l'information et ce, à la demande d'associations professionnelles (VVBAD et VOWB). Une structure professionnelle a été réalisée pour quatre profils. Dans cet article, le profil d'" intermédiaire de l'information " est détaillé, illustrant la méthodologie utilisée pour ce travail qui s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large, lancé par la Communauté Flamande en réponse au constat d'inadéquation entre l'enseignement et le marché du travail.

Het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen als dusdanig is in Vlaanderen decretaal vastgelegd waardoor de Vlaamse Gemeenschap tracht tegemoet te komen aan een adequate aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. In het themadecreet van 18 januari 2002 wordt dit aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen toegewezen. Reeds in 1997 startte de SERV het opstellen van competentieprofielen als een SERV-project, in 2000 verruimd tot het uitwerken van beroepenstructuren. Medewerkers Anne Roose en Leen Verachtert ontwikkelden in overleg met de sector de beroepenstructuur informatievoorzieningen en de profielen bibliothecaris, bibliotheekmedewerker, informatiemanager en -bemiddelaar. In dit artikel wordt het laatste gedetailleerd uitgewerkt waardoor we een inzicht krijgen in de meestal terugkerende methodologie.

Un des problèmes liés aux compétences est leur reconnaissance objective. La certification par les pairs y fournit assurément une réponse. Depuis quelques années, la SEDIC - association espagnole des professionnels de l'information et de la documentation scientifiques - a mis en place une structure permettant la certification, et a ainsi déjà certifié une trentaine de professionnels pour trois des quatre niveaux prévus. Monsieur Carlos Tejada Artigas nous en dévoile les arcanes, et partage avec nous l'expérience de la SEDIC.

Vraag is hoe professioneel verworven beroepscompetenties objectief vast te stellen en te meten. Sinds de tweede helft van de jaren '90 heeft het SEDIC - Sociedad española de documentación e información científica - een gespecialiseerde afdeling opgestart dat certificaten aflevert aan belangstellenden uit de informatiesector. Carlos Miguel Tejeda Artigas geeft in zijn artikel een beknopt inzicht van de evaluatieprocedure. Daarbij gaat hij in op de SEDIC-werking en de tijdens de voorbije zes jaar opgedane ervaring. De verwachtingen van SEDIC aangaande het Europese CERTIDOC-project worden uitgelegd.



Les participants profitent de la pause pour discuter des interventions, rencontrer les orateurs ou simplement retrouver des collègues.

Tijdens de koffiebreak nemen de meesten de kans om even informeel van gedachte te wisselen

Enfin, Monsieur Marc Zune s'interroge sur l'influence des technologies de l'information et de la communication sur les métiers et leur évolution : création de certaines logiques professionnelles et renforcement d'autres. Cet exposé, que vous avez plébiscité dans les formulaires d'évaluation, a d'ailleurs donné lieu lors du débat à des échanges animés.

In een afsluitend artikel gaat Marc Zune in op de veranderingen die ICT bracht voor de klassieke informatiesector. ICT brengt meer kennis, competentie en professionalisme waar dit vroeger eerder als statisch werd aangezien. De uiteenzetting van Marc Zune werd door de aanwezigen op Inforum 2004 zeer positief beoordeeld en gaf aanleiding tot een geanimeerde discussie.



L'exposé de M. Marc Zune, particulièrement apprécié. A la table, de gauche à droite : MM. Marc Vandeur et Carlos Tejada Artigas, Mes Leen Verachtert et Anne Roose.

Dhr Marc Zune tijdens zijn uiteenzetting met van links naar rechts: Dhr Marc Vandeur, Dhr Carlos Miguel Tejeda Artigas, Mevr. Leen Verachtert en Mevr. Anne Roose

Nous tenons à remercier une nouvelle fois les intervenants pour leur contribution au succès de cet Inforum et pour avoir accepté de revenir sur leur exposé afin de nous offrir ces articles, qui présentent souvent un éclairage différent et complémentaire des sujets abordés en avril dernier.

Nous avons interprété le succès de cet Inforum comme un signe de l'importance que vous accordez aux compétences et à l'évolution de la profession. Le rappel de ces thèmes dans les suggestions pour les prochains Inforum en est une autre preuve.

Forte de ce soutien, l'ABD a pris la décision de s'engager plus avant dans l'eurocertification, et a créé un groupe de travail chargé de mettre en place des processus d'eurocertification en Belgique qui tiennent compte de notre capacité propre et de nos spécificités. Elle poursuivra également l'investissement dans l'euroréférentiel, dont les nouvelles versions vous seront bientôt proposées.

Vos suggestions de thèmes pour le prochain Inforum ont été examinées avec soin.

Nous y avons trouvé matière pour des réunions mensuelles, lorsque le sujet se prêtait mieux à cette formule et nous avons opté pour l'une de vos propositions pour le prochain Inforum : il sera consacré aux systèmes et langages documentaires.

Nous tiendrons bien évidemment compte, dans la mesure du possible, des critiques - positives et négatives - que vous avez formulées.

Ainsi, par exemple, le Prix ABD 2005 sera mieux mis en valeur.

Parmi les autres améliorations suggérées, nous essaierons aussi de prévoir du café le matin, de porter une attention particulière à la signalisation et à la reliure des Actes.

Nous vous invitons d'ores et déjà à nous rejoindre nombreux au prochain Inforum qui aura lieu le 28 avril prochain, à la Bibliothèque Royale !

Als ABD-BVD danken we in dit nummer van Bladen voor Documentatie nogmaals de referenten voor hun belangrijke bijdrage tot het succes van deze dag. We waarderen het verder dat ze bereid waren om aanvullend aan de uiteenzettingen en deels uit een andere invalshoek, nog een artikel over dezelfde materie te schrijven.

De talrijke bijeenkomst aan dit Inforum interpreteren we als een belangrijk signaal om aan de beroepen uit de informatievoorzieningen de nodige competenties te verlenen en de continuïteit te verzekeren. Het op het einde van dit Inforum opnieuw vermelden van gelijkaardige thema's op de evaluatieformulieren om ze vanuit ABD-BVD later nogmaals te behandelen, getuigt van de betrokkenheid van de deelnemers. Omwille van dit enthousiasme hebben we besloten dat ABD-BVD zich meer zal toespitsen op de problematiek van de Europese certificatie. Een interne werkgroep werd opgericht met de taak om rekening houdend met specifieke regionale kenmerken, de mogelijkheden van een Europese certificatie in België af te tasten. Op een gelijkaardig domein zullen ook onze inspanningen voor het uitwerken van competenties voor Europese informatie- en documentatieprofessionals worden hervat en gefinaliseerd in een nieuwe publicatie.

Jullie bemerkingen en voorstellen onder meer voor een volgend Inforum hebben we degelijk onderzocht. Qua onderwerpen lijken sommige ons meer geschikt voor een maandelijkse vergadering en we zullen ze dan ook op die agenda inlassen. In elk geval is de aanzet voor Inforum door jullie gegeven. Inforum 2005 zal doorgaan op 28 april 2005 in de Koninklijke Bibliotheek te Brussel en handelt over documentatiesystemen. In de mate van het mogelijke houden we rekening met positieve en negatieve kritieken. Enkelen van jullie vragen meer aandacht voor ABD-BVD-Prijs die we vanaf 2005 dan ook meer in het daglicht plaatsen. We zullen extra aandacht besteden aan het inbinden van de congresverslagen. Meer praktisch vroegen jullie een duidelijke bewegwijzering en mogelijk een koffie tijdens het onthaal.

We nodigen jullie reeds nu uit voor Inforum 2005 doch hopen jullie daarvoor reeds te ontmoeten tijdens een van de maandelijkse bijeenkomsten waar telkens een onderwerp over documentatievoorziening in brede zin ter sprake komt. De bijeenkomsten beginnen opnieuw in januari. Jullie kunnen hiervoor steeds terecht op de website.

[Nederlandse tekst Marc Van den Bergh]

* * *

DOSSIER

INFORUM 2004

**RAPPEL DES INTERVENTIONS
TER HERINNERING:
LIJST VAN DE BIJDRAGEN**

ZIN EN ONZIN VAN COMPETENTIEMANAGEMENT

Dick de BIE

Samenvatting

Competenties zijn in de mode, hoewel lang niet duidelijk is wat het begrip competentie precies inhoudt. Achter de invoering van het begrip gaat in ieder geval een pleidooi voor meer beroepsgericht opleiden en onderwijs schuil, afgelijd van de benodigde handelingsbekwaamheid van beroepsbeoefenaren. Er is een andere ordening van de leerstof nodig, niet meer in vakken (disciplines), niet meer in kennis los van vaardigheden. Centraal staat het leren van het beroep. Het verwerven van competenties betekent een andere aanpak van onderwijs en opleiden met aandacht voor onder meer beroepsechte opdrachten, opbouw van leerprocessen, leerodynamiek, leerlijnen, samenwerkend leren en andere manieren van toetsen.

* * *

De wereld van de arbeid en onderwijs ziet de laatste tien, twintig jaar steeds sneller een verscheidenheid van vernieuwingen aan zich voorbij trekken. Anno 2004 zijn competenties populair en is competentiemanagement een gewild artikel. De veelheid aan vernieuwingen en het tempo waarin het allemaal plaatsvindt, kunnen makkelijk tot cynisme leiden. Alsof het alleen maar om modes en trends gaat, om iets dat vanzelf wel weer voorbijgaat. Competenties, competentiemanagement? ' Gaat wel weer over! ' denkt menigeen.

Toch is het te eenvoudig om vernieuwingspogingen simpelweg af te doen als mode en trend, of als willekeur. Vernieuwingspogingen bevatten in veel gevallen gegrondte kritiek op één of meer aspecten van bestaande werkwijzen en aanpak. Als ik naar onderwijs en naar vroegere vernieuwingen kijk, bevat de roep om zelfstandig leren bijvoorbeeld een aanklacht tegen de veelal schoolse aanpak van het onderwijs, waarin docenten (te) veel voor hun studenten regelen. Onderwijs waarin studenten stevig aan de hand worden genomen en te weinig verantwoordelijkheid dragen voor hun leren.

En competenties? De term competentie blijkt vooral verwarring te zaaien. Om welke kritiek het

bij competenties gaat, is niet ogenblikkelijk duidelijk. Mensen kunnen zich bij ' competenties ' bovendien weinig voorstellen. Wat zijn competenties? Definities en omschrijvingen van het begrip munten niet uit in helderheid. Soms zijn competenties " vermogens ". Soms zijn het " beroepsvaardigheden " of gaat het om een " brede vaardigheid ".¹⁻³ Andere auteurs spreken juist weer van competenties als de " beheersing van vaardigheden ".⁴

Naast de term competentie duiken regelmatig ook andere verwante termen op die verdere verwarring zaaien, termen als kwalificatie, kernkwalificatie, sleutelkwalificatie en kernopgave, al dan niet in combinatie met eindterm, beroepsprofiel en competentieprofiel. Waar gaat het nu eigenlijk over?

Om helderheid in competenties te krijgen, kunnen we twee wegen bewandelen. Allereerst onderzoeken wat in alle definities en omschrijvingen van competenties het bindend element is, en, ten tweede, vaststellen wat er in het opleiden anders behoort te zijn als er met competenties wordt gewerkt.

Wat zijn competenties?

Bij alle definities en omschrijvingen gaat het in de kern om *iets* wat iemand nodig heeft om, in geval van de arbeidswereld, werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Dat iets wordt door auteurs met verschillende termen benoemd. Het kunnen vermogens zijn, het kunnen beroepsvaardigheden zijn of het kunnen persoonlijke kenmerken en eigenschappen zijn. Dat iets kan ook met de term bekwaamheid worden aangeduid, of met de term kundigheid en deskundigheid (expertise heet het ook wel heel mooi). Wie over competenties beschikt, *kan* iets.

Wie beroepswerkzaamheden uitvoert, kan iets, heeft iets in zijn of haar mars, beschikt over iets. Opleidingen zijn bedoeld om mensen dat *iets* te leren, opdat deze mensen, eenmaal afgestudeerd, op verantwoorde wijze beroepswerkzaamheden kunnen uitvoeren, conform de standaarden die daarvoor gelden. Afgestudeerden zijn handelingsbekwaam, zijn deskundig.

Omdat beroepen voortdurend in ontwikkeling zijn, veranderen de competenties. Er zijn nieuwe competenties (nieuwe deskundigheden) nodig en vrijwel iedere beroepsbeoefenaar ontkomt er niet aan om die nieuwe competenties te verwerven. Dat betekent ook dat iedere arbeidsorganisatie ervoor zorgt dat haar medewerkers die nieuwe competenties ook daadwerkelijk verwerven. Dat noemen we competentiemanagement. Wie werkt, zal blijven leren.

Waarover beschikt de competente beroepsbeoefenaar? Het antwoord tot nu toe levert meestal de bekende reeks op van kennis, inzicht, houding, vaardigheden. Dat verheldert weinig. Als het om competenties gaat, is het in ieder geval belangrijk dat het om een samenhang van die elementen gaat. Vaardigheden staan in het onderwijs zelden los van kennis, integendeel. En kennis die geen verband houdt met vaardigheden, blijft cerebrale kennis. Het gaat om *doen-met-verstand*.

Als we ons op het opleiden richten, is het de vraag of de term competentie de duidelijkheid kan verschaffen die we nodig hebben om studenten op te leiden - gaat het eigenlijk niet om een overbodig en modieus begrip?⁵ Kunnen we niet gewoon spreken van (complex) beroepsvaardigheden en van beroepsbekwaamheid? We spreken toch ook van een 'proeve van bekwaamheid'?

Van der Maessen en Schakel sommen op wat een competentie in ieder geval niet is:

- niet het gedrag, maar dat wat nodig is om dat gedrag te bewerkstelligen;
- niet eigenschappen en capaciteiten;
- niet aangeboren kenmerken;
- niet de resultaten van het werk;
- niet de motivatie voor het werk.⁶

Laten we het erop houden dat competenties beroepsbekwaamheden zijn, nodig voor het uitvoeren van beroepswerkzaamheden. Bekwaamheden die een samenhang van kennis, vaardigheden en houding zijn.

Er is nog een ander punt wat competenties betreft. De manier waarop deze geformuleerd worden, is nogal eens twijfelachtig. We zien bijvoorbeeld alleen maar werkwoorden zonder inhoud. Een competentie zou dan zijn ' kunnen analyseren ' of ' kunnen samenwerken ' of ' kunnen communiceren ' of ' kunnen reflecteren '. Zelfs persoonskenmerken worden gebruikt om een competentie te formuleren: 'durf', 'creativiteit', 'stresstolerantie'... Dergelijke omschrijvingen bevatten geen informatie en zijn daarom niet bruikbaar. Het zijn algemene competenties, het zijn gedachteconstructies, gemaakt als abstractie van concrete beroepsvaardigheden.

Door werkwoorden zonder inhoud of persoonskenmerken te gebruiken, lijkt het opeens alsof het in alle opleidingen om hetzelfde gaat: analyseren, samenwerken, communiceren, durf, creativiteit. Samenwerken leert iemand echter niet zomaar; iemand leert samenwerken in een project doordat hij met anderen samenwerkt bij de uitvoering van een beroepsspecifieke opdracht. Hetzelfde geldt voor 'communiceren'. Communiceren in zijn algemeenheid zegt niets, en zal omschreven behoren te worden in bijvoorbeeld het voeren van bepaalde typen gesprekken in bepaalde beroepen, of het schrijven van bepaalde teksten voor bepaalde doelen en opdrachtgevers. Deze competenties leren studenten dus in een bepaalde context. Of die algemene competenties ook inderdaad competenties zijn, is zelfs nog de vraag. Die gesprekken en teksten maken meestal deel uit van een groter geheel (een sollicitatieprocedure uitvoeren, hulp verlenen, onderzoek doen en rapporteren), maar dan gaat het om vaardigheden, behorende bij een competentie.

Veel algemene competenties zouden hooguit de naam algemene vaardigheden verdienen, om aan te geven dat het procesvaardigheden zijn die voor elk beroep geschikt zijn.

We formuleren competenties met behulp van een drieslag, dat wil zeggen dat de formulering drie elementen kent: een analyse, een product en een criterium.

Analyse	Product	Criterium
Naar aanleiding van klachten van gebruikers...	een haalbaarheidsonderzoek kunnen uitvoeren...	dat de veiligheid van de gebruiker waarborgt.
Op basis van relevante bedrijfsgegevens...	een informatieplan kunnen opstellen...	dat aansluit op de in het bedrijf omschreven visie op informatievoorziening.

Wat we in veel teksten over competenties zien, zijn vage en algemene termen. Soms lijken het zelfs deugden, zeker als de competenties zich beperken tot persoonskenmerken: durf, stressbestendigheid, moed, sensitiviteit, besluitvaardigheid. Prachtig allemaal, maar er is concretisering nodig, en competenties worden concreter als we de drieslag gebruiken.

We kunnen het ook anders formuleren. Willen competenties bruikbaar zijn, dan is het nodig om in de formuleringen het feitelijke *doen* van mensen aan te geven: een haalbaarheidsonderzoek uitvoeren, een verkoopplan opstellen. Een competentie verwijst naar een samenhangende hoeveelheid werkzaamheden, een taakgebied, een hoofdtaak. Het uitvoeren van die werkzaamheden verlangt bekwaamheden waarin kennis en vaardigheden hand in hand gaan.

Wat wordt anders met competenties?

Met de invoering van het competentiebegrip wordt de volle aandacht gelegd op het *kunnen* van mensen. Ook de term beroepsgerichtheid wordt vaak gebruikt. Opleidingen zijn van oudsher gericht op het kennen en weten van cursisten en studenten: boeken lezen, aan kennisontwikkelen worden onderworpen, vaak ook nog eens met meerkeuzevragen. Weten werd tot voor kort synoniem geacht met kunnen.

Tentamens peilen kennis en inzicht, maar wat iemand met kennis en inzicht in de beroepspraktijk *kan*, blijft in tentamens buiten beschouwing. Gaat het in het opleiden veelal om de orthodoxie (het rechte weten), in de praktijk van alledag komt het daarentegen aan op de orthopraxie (het rechte handelen). Studenten en cursisten behoren handelingsbekwaamheid te leren en dat betekent kennis, inzicht, vaardigheden, attitudes en alles wat daar verder bij hoort.

Waar competenties voorop staan, wordt kennis niet verwaarloosd, in tegendeel zelfs, maar krijgt kennis een zinvoller plaats. Wat is de aard van de kennis die de beroepsbeoefenaar nodig heeft voor het rechte handelen? Gaat het om concrete aanwijzingen voor het handelen? Of gaat het om achterliggende concepten? ⁷ In het eerste geval leert de student de procedures, protocollen, methoden en checklists die voorschrijven en uitleggen wat een beroepsbeoefenaar precies te doen staat. Dat is de theorie met de kleine t. In het tweede geval komen de meestal algemene en

abstracte theorieën aan bod, de Theorie met de grote T.

Het is voor de student belangrijk het verband tussen beide theorieën te doorzien. Met behulp van achterliggende theorieën kan het handelen worden verantwoord. Wie alleen de theorie met de kleine t leert, loopt het gevaar over trucs te beschikken die maar een beperkte tijd bruikbaar zijn. Verandert het werk, dan blijkt de truc niet meer bruikbaar. En wat dan? Wie alleen de Theorie met de grote T leert, beschikt over abstracta, maar wat kan de student of cursist daarmee doen? Beide zijn nodig, zowel de kleine t als de grote T, bovendien op elkaar afgestemd.

Vervolgens verlangt competentiegericht leren een beroepsgerichte samenhang in het opleiden. Geen losse delen die de student maar moet zien bijeen te vegen, maar delen die een duidelijke relatie met het te leren beroep hebben. Niet kennis leren los van vaardigheden. Niet een veelheid aan vakken (disciplines) leren los van de beroepscontext. Het leren van competenties veronderstelt een ander leerproces dan tot nu toe gebruikelijk is. Dat is het essentiële verschil. Grondvraag van nu af aan is 'hoe leert iemand dit beroep' en 'hoe zorgen we ervoor dat iemand zich blijvend ontwikkelt en verder leert in het beroep' -dat is de vraag naar de beroepsdidactiek.

Competentiegericht opleiden en leren

Het leren van competenties verlangt niet alleen andere leerstof (of anders geordende leerstof), maar ook andere leerprocessen.

Beroepsechte opdrachten

Stel dat er geen opleiding zou bestaan, hoe zouden studenten het beroep leren? Het ligt voor de hand dat het er anders aan toe zou gaan dan nu meestal het geval is. Studenten zouden zich bijvoorbeeld oriënteren op beroep en op beroeps-werkzaamheden door een tijdje met iemand mee te lopen. Studenten zouden een opdracht krijgen om bepaalde observaties uit te voeren, zouden wellicht hier en daar eenvoudige handelingen verrichten. Het leren van het beroep betekent niets anders dan zo snel mogelijk de competenties als geheel leren. Dat wil zeggen een geïntegreerde leerlijn.

In de opleidingen op het terrein van informatie en documentatie zullen de competenties zoveel mogelijk geïntegreerd worden geleerd. Het beroep

wordt de opleiding binnengehaald. Studenten voeren als het ware beroepswerkzaamheden uit. Een bekende vorm daarvoor is projectonderwijs. Docenten geven studenten werkopdrachten en zorgen er vervolgens voor dat er van de uitvoering geleerd kan worden. Zo zullen studenten bijvoorbeeld de opdracht krijgen een informatieplan te ontwikkelen in opdracht van een wetenschappelijke instelling of een bedrijf. Ze krijgen niet eerst kennis en vaardigheden voorgeschoteld, maar gaan direct aan het werk. Ze onderzoeken eerst de opdracht, verkennen het probleem, stellen een projectplan op, verkrijgen goedkeuring voor de uitvoering van dat plan en werken fase voor fase het projectplan uit. En natuurlijk krijgen ze steeds hulp van hun docenten. In het begin van de opleiding zal dat beduidend meer hulp zijn dan aan het eind van hun opleiding.

Zo'n aanpak doet denken aan het gildenwezen, waarin de meester de gezel hielp om al doende het vak te leren. De meester gaf opdrachten en aanwijzingen, besprak de resultaten en bemoeidige waar nodig. Het is opmerkelijk hoe vaak in de competentieliteratuur een verwijzing naar dat gildensysteem opduikt. De kern is steeds: leer een beroep door de complexe taken van dat beroep aan de student voor te leggen, dat wil zeggen een 'whole task' benadering.⁸ Dat is uiteraard op papier makkelijker geschreven dan in de praktijk gedaan, want het betekent een ingrijpende breuk met de bestaande ordeningen van de leerstof. Competentiegericht leren vraagt echter om meer.

Opdrachten vormen het hart van het leerproces. Opdrachten maken duidelijk wie wat doet, opdrachten maken ook verantwoordelijkheden zichtbaar. De docent construeert goede, zinvolle opdrachten, de student voert deze opdrachten uit, en beiden kunnen elkaar daarop aanspreken. Opdrachten maken studenten verantwoordelijk voor het leerproces.

Onderwijsvormen en werkvormen zijn afgeleiden van opdrachten. Projectonderwijs en probleemgestuurd onderwijs staan of vallen met de kwaliteit van de opdrachten. Hoorcolleges, werkgroepen en practica zijn allemaal afhankelijk van opdrachten.

De docent construeert opdrachten, legt deze aan studenten voor en helpt studenten vervolgens om van het uitvoeren van opdrachten te leren.⁹

Herhalend en voortdurend leren

In het bestaande onderwijs werken studenten de onderdelen na elkaar af. De oude leerstof wordt, nadat het tentamen gehaald is, grotendeels vergeten. De docent die in een tentamen vragen opneemt over leerstof van een vorig tentamen kan rekenen op protest van studenten, mogelijkerwijs zelfs een beroep bij de examencommissie. Het leren van competenties betekent echter niet het verwerken van losse onderdelen, maar het steeds meer greep krijgen op competenties. Er vindt verbreding plaats, verdieping, verrijking, dat wil zeggen dat het leren van competenties een doorgaande ontwikkeling en uitbreiding is van kennis, inzicht en vaardigheden. Wie competenties leert, raakt nooit uitgeleerd.

Leerdynamiek

Het voorleggen aan studenten van opdrachten die ontleend zijn aan het beroep biedt de kans om leerdynamiek te bewerkstelligen. Leerdynamiek wil zeggen leerprocessen waarin studenten intensief en energiek de activiteiten uitvoeren en waarin diepgaand wordt geleerd. Er is nieuwsgierigheid, motivatie, inzet, en studenten zijn bereid om de voorgelegde opdrachten nauwgezet uit te voeren.

Beroepsechte opdrachten prikkelen de student. Het is de bekwaamheid van de docent om dergelijke opdrachten te construeren en daarmee leerdynamiek te bewerkstelligen. Het gaat om het oproepen van ambitie bij studenten. Immers, wie niet wil leren, leert weinig of niets. Docenten die met projectopdrachten hebben gewerkt in hun onderwijs weten dat het bovenstaande meer is dan fraaie taal. Leerdynamiek bevordert de motivatie. Motivatie is niet een vast gegeven, maar is veranderlijk, is te vergroten of te verkleinen. Inspirerende, uitdagende opdrachten kunnen leerdynamiek bewerkstelligen.

Leerlijnen

Studenten verwerven competenties door zo realistisch mogelijk te oefenen. Zet studenten zo snel als mogelijk aan het echte werk, zo leer je een beroep. Toch is dat lang niet altijd direct mogelijk. Naast de integrale leerlijn waarin studenten beroepsechte opdrachten uitvoeren, zijn andere leerlijnen nodig: de conceptuele leerlijn, de vaardigheidsleerlijn, de ervarings-reflektieleerlijn. Maar deze leerlijnen zijn wel consequent afgeleid van competenties die in een leerplanschema overzichtelijk zijn geordend en vastgelegd. Daardoor kan in iedere leerlijn ook leerdynamiek worden opgeroepen.

In de conceptuele leerlijn leren studenten professioneel denken en redeneren. De docent treedt op als het voorbeeld van een professional die laat zien (en horen) hoe een professional denkt en redeneert en die studenten opdrachten geeft ook dergelijke denkprocessen uit te voeren. Zo'n docent legt een probleem voor, vertelt hoe hij of zij dat zou oplossen (de kleine t) en waarom (de grote T) dat een goede oplossing is.

In de vaardigheidsleerlijn (trainingen, practica) merken studenten dat ze steeds vaardiger en handiger worden, dat zij de skills van het vak steeds beter beheersen en dat zorgt voor leerdynamiek. De vaardigheden staan niet los van competenties, zodat het niet gaat om trucs. In trainingen passen studenten de theorie met de kleine t toe (oefenen met aanwijzingen voor het handelen).

De ervarings-reflectieleerlijn is in stages geplaatst en studenten merken dat het werken steeds beter gaat. De dynamiek van deze leerlijn is gelegen in de wil om het ' morgen beter te doen '. Stages vormen een belangrijk onderdeel van het competentieleren. Het is opvallend dat, nu competenties zo populair zijn, het grote belang van stages om een beroep te leren steeds meer wordt onderkend. Kan je een beroep eigenlijk wel in de schoolbanken leren?

Toenemende integratie

Er mogen verschillende leerlijnen zijn, in het curriculum zal de integrale leerlijn steeds meer leertijd in beslag gaan nemen. Wat eerder in de conceptuele leerlijn en in de vaardigheidsleerlijn werd geleerd, wordt later in de opleiding ver breed en verdiept in de integrale leerlijn. In het laatste studiejaar kan de integrale leerlijn wellicht honderd procent van de studietijd in beslag nemen. Dat wil niet zeggen dat er dan geen nieuwe concepten worden geleerd en geen nieuwe vaardigheden worden geoefend, maar dat dit leren is ingebed in het verwerven van de competenties, bijvoorbeeld door middel van onderwijs dat op grond van vragen van studenten wordt uitgevoerd. Studenten doen kennis en vaardigheden bij het uitvoeren van integrale, echte werkopdrachten. Zo gaat het er in de toekomstige beroepspraktijk ook aan toe.

Samenwerkend leren

Waar de beroepspraktijk voorop staat, zal het geen verbazing wekken dat het leren van competenties ook betekent dat veelvuldig samenwerkend wordt geleerd. Werken in teams is een

vanzelfsprekend onderdeel van vrijwel alle toekomstige arbeid. Bovendien biedt samenwerkend leren didactisch interessante mogelijkheden. Studenten leggen elkaar concepten uit, doen vaardigheden voor, beoordelen elkaar. Studenten voeren bijvoorbeeld binnen projecten individuele opdrachten uit en worden op de uitvoering door hun collega-studenten aangesproken.

Zelfstandigheid

Beroepsechte opdrachten roepen leerdynamiek op, maar er is nog een ander belangrijk ingrediënt voor die leerdynamiek: zelfstandigheid. De opdrachten roepen zelfstandigheid op, zij het binnen de grenzen die de opdracht stelt. Grenzen als: in te leveren plan-van-aanpak, einddatum en dergelijke. Het zijn grenzen die gebruikelijk zijn in het arbeidsleven en die vrijblijvendheid voorkomen. Nu zijn studenten bij binnenkomst in het onderwijs niet allemaal toe aan een grote mate van zelfstandigheid, het ontbreekt velen aan (leer)-vaardigheden als plannen, samenwerken, communiceren, reflecteren, feedback geven, toetsen, beoordelen. Het curriculum geeft aan op welk moment deze algemene vaardigheden worden geleerd, opdat zo snel mogelijk de zelfstandigheid kan worden opgevoerd.

Een belangrijk aspect van zelfstandigheid is het betekenis geven aan het eigen leren. Een opleiding maakt dat mogelijk door onder meer te werken met de vragen van cursisten en studenten: vraaggericht leren. De cursist stelt zoveel als mogelijk de eigen opleiding samen, brengt zelf samenhang in de opleiding aan. De verantwoordelijkheid voor het leren ligt bij de student/cursist!

Toetsen

Alle pogingen om leerdynamiek tot stand te brengen zullen falen als het toetsen en beoordelen op de oude wijze wordt voortgezet, dus met de beruchte kennistentamens, met de vele herkansingen, met de tentamenweken. Het toetsen vraagt om een ingrijpende herwaardering in competentiegericht onderwijs. Competenties worden niet in één keer geleerd en het toetsen is vooral bedoeld om de student te helpen het leerproces goed te vervolgen. Het gaat niet om zakken of slagen, maar om ' hoever is de student '. Studenten leren zelf resultaten te toetsen en te beoordelen en de docent stelt vast of dat toetsen en beoordelen de toets der kritiek kan doorstaan (meta-beoordelaar).

Consequenties van competenties

Consequent werken met competenties zal al met al ingrijpende veranderingen teweegbrengen. Het curriculum wordt anders ingedeeld en opgebouwd op basis van de te ontwikkelen beroepsdactiek. Ook docenten hebben competenties nodig om hun werk goed uit te kunnen voeren en het leren daarvan is meer en anders dan het volgen van wat cursussen. Dat vraagt evenzeer om competentiegericht leren. Ons onderwijs consequent inrichten op basis van competenties is niet eenvoudig. Het vraagt zorgvuldigheid, vindingrijkheid, geduld en behoorlijk wat ambitie. In de beroepspraktijk zal het werken met competenties betekenen dat arbeidsorganisaties zich afvragen of hun medewerkers over de juiste competenties beschikken, en of de organisatie als

totaal alle competenties wel in huis heeft. Zo niet, dan is competentieontwikkeling nodig. Waar maatschappij en waar arbeid voortdurend in ontwikkeling zijn, ontwikkelen zich ook competenties. De zin van competentiemanagement is daarmee wel duidelijk: laat arbeidsorganisaties ervoor zorgen dat haar medewerkers niet uitgeleerd raken, onderzoek welke bekwaamheden (competenties) nu en straks nodig zijn en maak medewerkers zoveel als mogelijk verantwoordelijk voor hun leer- en ontwikkelingsprocessen. De onzin zit in de vaagheid van competenties en in de opgeblazen taal, zit ook in de gedachte dat, als eenmaal competenties hun intree doen, het met alle problemen in arbeidsorganisaties is gedaan. Nee.

De conclusie is niet te vermijden: *Competenties? Daar zijn we nog lang niet klaar mee!*

* * *

Literatuur

1. ONSTENK J.- *Lerend leren werken*. Delft, Uitgeverij Eburon, 1997, p. 92.
2. KLARUS R. - *Competenties erkennen*. 's-Hertogenbosch, CINOP, 1998, p. 40.
3. BUSKERMOLEN F., PARRA B. de la, SLOTMAN R. , redactie - *Het belang van competenties in organisaties*. Utrecht, Uitgeverij Lemma, 1999, p. 25.
4. EVERS FT, RUSH JC, BERDROW I. - *The bases of competence*. San Francisco, Jossey-Bass publ., 1998. p. 25.
5. BIE D de, MOSTERT P. - *Competentie, over de overbodigheid van een modieus begrip*. In: Onderzoek van Onderwijs, 29, 2 (2000), 20-3.
6. Maessen PEAM van der, SCHAKEL L. - *Wat zijn competenties niet?* In: Opleiding en Ontwikkeling, 12 (1999), 11-7.
7. BIE D de, KLEIJN J de - *Wat gaan we doen?* Houten, Bohn Stafleu Van Loghum, 2001.
8. JANSSEN-NOORDMAN A, MERRIËNBOER J van, VLEUTEN C. van der, BOUHUIJS P. *Het leren van complexe taken*. In: Onderzoek van Onderwijs, 29, 3 (2000), 37-41.
9. BIE D de, GERRITSE J.- *Onderwijs als opdracht*. Houten, Bohn Stafleu Van Loghum, 1999.

De auteur:

Drs. Dick de BIE is onderwijskundig adviseur en publicist, en was tot september 2003 partner van de BDF Adviesgroep te Maurik. Zie voor verdere informatie: www.bdfadvies.nl

In 2003 verscheen Dick de BIE (redactie) *Morgen doen we het beter. Handboek voor de competente onderwijsvernieuwer* (Bohn Stafleu Van Loghum, Houten)

In mei 2004 verschijnt: Peter FREDERIKS en Dick de BIE, *Waren we maar eerder begonnen. Over de aanpak van onderwijsvernieuwing*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten.

EVALUATION, GESTION & DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Elisabeth De Vos

elisabeth.devos@mercuriurval.com

Monique WATELET

monique.watelet@mercuriurval.com

Mercuri Urval a choisi de présenter trois sujets lors de la conférence Inforum :

1. L'évaluation des compétences
2. La gestion des compétences
3. Le développement des compétences

1. L'EVALUATION DES COMPETENCES

Mercuri Urval s'est fixé pour mission de renforcer la compétitivité actuelle ou future de ses clients-partenaires en analysant les relations caractéristiques de l'activité de l'entreprise, en son sein ou dans ses relations avec d'autres organisations. La position concurrentielle de l'entreprise ne peut être améliorée que moyennant l'utilisation optimale des personnes au niveau de responsabilité adéquat ("the right people taking the right responsibilities").

Mercuri Urval considère que les employés constituent la principale ressource d'une entreprise ou d'une organisation. C'est d'ailleurs la seule ressource capable de créer des résultats.

Au cours des 30 dernières années, nous avons évalué des centaines de milliers de personnes dans le cadre d'une fonction particulière ou en relation avec le développement d'une entreprise ou d'une organisation. Notre méthodologie repose sur le principe fondamental suivant :

La personnalité détermine le résultat individuel d'un employé dans le cadre du développement général de l'activité de l'entreprise.

L'approche de Mercuri Urval repose sur quelques principes simples qui, lorsque considérés collectivement, constituent une base de travail solide ayant contribué au succès international de Mercuri Urval.

Le résultat est l'essence d'une entreprise

Les défis rencontrés par l'entreprise dans la poursuite de sa mission et l'atteinte de ses objectifs constituent le point de départ de notre méthodologie. Ceci étant dit, notre objectif ultime est la contribution que nous apportons à la réussite des objectifs de notre client.

Les personnes constituent la ressource la plus importante au sein d'une entreprise

Le capital, la technologie, l'information et toutes les autres ressources, autres que les personnes, sont des produits de base. Ils peuvent en effet être acquis par n'importe quel concurrent dans le secteur. Même s'ils sont abondants, ils ne garantissent en rien le succès de l'entreprise. La seule ressource permettant d'atteindre des résultats en utilisant ces produits de base est la ressource humaine, les personnes. Seules les personnes sont capables d'accroître la performance de manière durable, du moins si elles sont gérées de manière adéquate. Toutes les autres ressources déprécient d'ailleurs en valeur au cours du temps.

La personnalité d'un individu est le facteur clé de son succès dans une fonction déterminée

Selon notre approche, la relation entre un individu et sa fonction est fondamentale dans toute organisation. La performance de l'organisation est en effet déterminée par l'ajustement continu des aptitudes et des motivations des personnes à des fonctions clairement définies.

Mercuri Urval a développé une expertise unique en matière d'évaluation et de gestion de la dynamique des fonctions et des individus, quels que soient le secteur d'activité ou le niveau hiérarchique. Cette expertise repose sur le principe selon lequel la personnalité d'un individu est le facteur clé de son succès dans une fonction

déterminée. Les facteurs de personnalité, tels que la capacité de raisonnement, la motivation ou la gestion des relations interpersonnelles sont d'une importance extrême. Ils déterminent la manière dont l'individu utilisera sa connaissance et son expérience afin d'atteindre un certain résultat au sein d'une organisation en particulier.

La personnalité est relativement constante dans le temps

Une synergie exceptionnelle entre d'une part un groupe d'individus, ayant chacun leurs propres aptitudes, et d'autre part l'organisation et les fonctions, permet d'atteindre le succès.

L'erreur de management la plus fréquente, critique et coûteuse en temps et en argent consiste à placer des personnes dans les mauvaises fonctions ou à ne pas adapter les fonctions, voire l'organisation, aux aptitudes et aux limitations des individus clés.

Il est donc crucial de prendre de bonnes décisions à cet égard. Ces décisions auront en effet un impact positif ou négatif à long terme sur les résultats. Les traits de personnalité d'un individu peuvent se modifier au cours du temps, mais ce changement n'est que graduel. Dès qu'une personne est employée dans une fonction particulière, la seule manière de développer sa performance consiste à adapter les dimensions essentielles de la fonction à ses atouts.

2. LA GESTION DES COMPETENCES

On l'a bien compris dans la première partie : la personne est au cœur du débat et des résultats de l'entreprise.

Les professionnels de l'information, qui élaborent, gèrent et organisent le processus de collecte de l'information sous quelque forme que ce soit ont pour tâche de rendre accessible l'information à l'ensemble des clients internes et externes.

En réalité, l'important ce ne sont pas les outils informatiques ou autres qu'ils utilisent, ce sont les personnes. Ce sont elles qui créent, inventent, innover, et font bouger les choses. Ce sont elles en tant que personnes, qui ont le souci du service et de la satisfaction de l'utilisateur de l'information.

Il est donc primordial d'accorder de l'importance à la gestion de leurs compétences.

La gestion des compétences forme le lien entre le présent et le futur

On peut dire que la gestion des compétences est un processus complet qui commence même avant le recrutement.

Pour gérer les compétences, il faut d'aborder déterminer les compétences requises et élaborer un profil solide et cohérent en vue de recruter (en externe ou en interne) le bon gestionnaire ou le bon responsable de l'information. Si l'entreprise investit autant pour trouver la bonne personne, il est tout aussi important d'investir dans cette personne et de développer ses compétences.

Gérer les compétences c'est d'abord en prendre conscience et les identifier, ensuite savoir les évaluer et les connaître en interne et pouvoir les développer.

1. S'il manque des compétences : il faudra recruter les bonnes compétences et donc les bonnes personnes.
2. S'il y a baisse de motivation ou baisse des résultats : c'est peut-être que les compétences ne sont pas utilisées dans toutes leurs potentialités.

Gérer les compétences c'est également prendre du recul pour pouvoir préparer le futur. Ce moment peut être organisé par l'entreprise et prendre la forme d'un rendez-vous de carrière ou d'un entretien d'évolution.

C'est un moment privilégié où l'entreprise et la personne se donnent un temps de réflexion - on prend du recul - on réfléchit à qui nous sommes - ce que nous avons réalisé et on se projette dans l'avenir.

Quels sont en définitive les besoins de l'entreprise pour son développement présent et futur et quels sont les souhaits d'évolution et les projets de carrière du personnel. La réponse à ces questions permet de prendre conscience des compétences dont les collaborateurs disposent aujourd'hui mais aussi des compétences à acquérir si l'entreprise et le staff veulent évoluer, se développer afin de réaliser les projets de l'entreprise mais également satisfaire les aspirations du personnel.

La gestion des compétences : processus dynamique

La gestion des compétences est un processus éminemment dynamique.

Il faut partir des compétences requises ou exigées pour une fonction déterminée.

Par exemple : une fonction qui nécessite de développer de nouveaux systèmes d'information ou encore une fonction d'interface entre les développeurs de bases de données et les utilisateurs de l'information.

On démarre avec un état des lieux aujourd'hui - un audit des compétences et on se pose la question : quelles sont aujourd'hui les exigences requises pour ce profil ?

Pour ensuite se projeter dans l'avenir : C'est alors la phase d'audit dynamique qui consiste à identifier les compétences dont on aura besoin demain en fonction de l'évolution des fonctions.

La gestion des compétences : audit proactif

C'est donc une analyse comparative et dynamique qu'il y a lieu de réaliser.

On va comparer la performance souhaitée à la performance actuelle et identifier le potentiel de développement et élaborer un plan d'action et de développement.

Prenons l'exemple de l'entretien annuel d'évaluation, que bon nombre d'entreprises réalisent et que, du reste, de plus en plus de sociétés appellent " entretien d'évolution " lui conférant une connotation plus positive.

C'est un moment parfois redouté par le personnel quelle que soit sa fonction et sa position dans l'entreprise.

C'est pourtant une opportunité exceptionnelle tant pour l'entreprise que pour la personne de faire le point sur la performance actuelle, les projets d'évolution, de carrière, de discuter ensemble et ouvertement de la performance souhaitée et des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir et enfin de construire un plan de développement personnel. Le bénéfice de l'exercice ira aussi bien à l'entreprise qu'à la personne qui pourra se développer et développer ses compétences.

La gestion des compétences : outil de motivation

La gestion des compétences est donc un processus dynamique qui nécessite d'être proactif car les standards de performance du marché sont de plus en plus exigeants et compétitifs.

Cela peut exiger, par exemple, des compétences pointues en technologie de l'information ou en gestion de bases de données. Les standards de performances nécessitent de développer, outre des connaissances techniques, de nouveaux comportements et capacités à s'adapter à des nouveaux environnements et nouvelles technologies.

Toutes ces compétences et aptitudes, il faut les identifier, les évaluer et les développer.

La gestion des compétences devient ainsi un outil de motivation et de satisfaction personnel et de développement pour toutes les parties.

La gestion des compétences : point de départ du développement

Gérer les compétences, c'est partir de l'état des lieux des compétences actuelles, afin d'identifier les talents cachés et les points de développement potentiels et enfin permettre de dresser un plan de développement personnel (et pour l'ensemble du personnel de l'entreprise).

Gérer les compétences permet ainsi d'élaborer, en parfaite connaissance de cause les programmes de formation et de coaching adaptés tant aux besoins actuels qu'aux besoins futurs, et si nécessaire de recruter de nouvelles compétences qui font défaut aujourd'hui ou qui seront nécessaires demain à l'entreprise.

Les programmes de développement et de coaching sont souvent destinés aux Managers mais pas uniquement. Car toute personne peut à un moment donné éprouver des difficultés d'adaptation, de communication ou autre et il aura besoin d'être coaché pour développer ses points forts et neutraliser ses points faibles.

3. LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'approche et la méthodologie de nos programmes de coaching poursuivent les objectifs suivants :

- sur la base d'une systématique de développement personnalisée, faire prendre conscience au manager des caractéristiques de sa personnalité et de l'impact qu'a celle-ci sur son comportement dans sa fonction.
- développer ses points forts et neutraliser les facteurs environnants constituant des obstacles.
- aider le manager à se développer lui-même, de manière plus rapide et plus efficace, davantage sur la base d'une prise de conscience individuelle que par 'trial and error'.

Nous déterminons ainsi les exigences auxquelles le manager doit répondre du point de vue connaissance, expérience et comportement pour pouvoir fonctionner de manière adéquate dans son triple rôle de spécialiste, responsable d'une équipe et membre d'une équipe de management. Nous prenons également en compte les exigences du marché et de l'environnement actuels et futurs.

Nos programmes de coaching se déroulent en plusieurs phases :

1. La première étape est une évaluation approfondie sur base de tests et d'une interview dont le but est de faire prendre conscience au manager, grâce à un feed-back détaillé à l'issue de l'interview approfondie, de ses

points forts, de ses points d'attention, de son potentiel de développement et de ses capacités managériales, et des différences entre son comportement actuel et le comportement souhaité.

2. En concertation avec le participant, son responsable direct et le consultant Mercuri Urval, nous mettons sur pied un schéma de développement comportant un planning des priorités.
3. Durant la période de développement, le participant rencontre le consultant de Mercuri Urval pour un entretien et des sessions de suivi durant une période de 6 mois, à raison d'une session par mois. Durant ces entrevues, les points forts à développer seront travaillés et les facteurs de l'environnement constituant des obstacles seront identifiés et neutralisés. Par une réflexion sur son attitude et une meilleure connaissance de soi-même, le participant prend conscience de son comportement dans son milieu professionnel. Après chaque session, un plan d'actions concrètes est établi qui aidera le participant à travailler les changements à effectuer dans son propre environnement journalier.

Le développement des compétences individuelles s'inscrit dans le développement global des entreprises et nous les assistons également dans l'élaboration et l'établissement de stratégies et de plans d'action, dans le développement de l'organisation ainsi que dans les programmes de développement des équipes managériales et comités de direction.

* * *

TEKST PRESENTATIE BEROEPSCOMPETENTIEPROFIELEN IN DE SECTOR INFORMATIEVOORZIENINGEN

Anne ROOSE en Leen VERACHTERT
Medewerkers SERV-Beroepsprofielen

SERV Wetstraat 34-36 - 1040 Brussel

Dit artikel gaat over de profielenwerking van de SERV en meer specifiek over hetgeen wat reeds gebeurd is voor de sector informatievoorzieningen. Voor deze sector werden reeds een beroepenstructuur gemaakt en vier profielen, nl. informatiebemiddelaar, bibliotheekmedewerker, informatiemanager en bibliothecaris.

De volgende punten komen aan bod:

- Wat is de SERV precies en wat zijn haar voornaamste taken
- De achtergrond en doelstellingen van de SERV-profielenwerking
- De beroepenstructuur van de sector informatievoorzieningen
- De beroepsprofielen in de sector informatievoorzieningen
- Actueel in de SERV-profielenwerking

1. De SERV

Wat is en wat doet de SERV?

SERV staat voor Sociaal - Economische Raad van Vlaanderen (<http://www.serv.be>). Het is het overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners. De SERV werd bij decreet opgericht in juni 1985.

In de Raad zetelen tien vertegenwoordigers van de representatieve Vlaamse werkgeversorganisaties (Boerenbond, UNIZO, VCSPO en VOKA-Vlaams Economisch Verbond) en tien vertegenwoordigers van de representatieve Vlaamse werknemersvertegenwoordigers (ABVV, ACLVB en ACV).

De taak van de SERV bestaat enerzijds uit overleg en anderzijds uit het geven van advies en het maken van studies en aanbevelingen.

De overlegrol houdt in dat de sociale partners binnen de Raad onderling overleg kunnen plegen. Ook het tripartiete overleg tussen de so-

ciale partners en de Vlaamse Regering wordt in de SERV voorbereid en ondersteund.

Naast de overlegrol brengt de SERV ook advies uit over alle belangrijke economische en sociale aangelegenheden. De Raad kan dit op eigen initiatief doen, of op vraag van het Vlaams parlement, de Vlaamse regering of een lid van de Vlaamse Regering. Daarnaast formuleert de Raad aanbevelingen en standpunten over sociaal-economische thema's, maakt studies en verzorgt publicaties.

2. Achtergrond en doelstellingen van de SERV - profielenwerking

2.1. Ontstaansgeschiedenis

De SERV-profielenwerking is nu iets meer dan 7 jaar geleden gestart als een klein project van de SERV met een 8-tal sectoren.

De hoofdreden waarom de SERV met het project is gestart, was de jarenlange discussie tussen onderwijs en de sociale partners over de gebrekige aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Onderwijs zou niet de juist gekwalificeerde afgestudeerden afleveren, waardoor er tekorten ontstonden op de arbeidsmarkt ondanks het feit dat heel wat jongeren zonder werk bleven (en blijven).

Op de Staten-Generaal voor het technisch en beroepssecundair onderwijs van 1996 spraken de verschillende actoren, waaronder de sociale partners, engagementen af. De sociale partners zouden o.m. zoeken naar een manier om op gestructureerde wijze informatie te verzamelen over competentie- en kwalificatievereisten. Onderwijs zou zijn aanbod doorlichten en aanpassen.

In de SERV is dan gediscussieerd over de manier waarop zoets best zou worden aangepakt. Er werd overwogen om beroepsprofielen te gaan maken, maar eerst wilden de sociale part-

ners weten of de sectoren dit ook zagen zitten. De SERV heeft dan een onderzoek laten uitvoeren naar de haalbaarheid van beroepsprofielen en naar een werkbare methode. Het HIVA (hoger instituut voor de arbeid) heeft dat onderzoek uitgevoerd. Het resultaat was dat profielen als een haalbare kaart werden gezien en als nuttig voor een redelijk groot aantal sectoren. Het HIVA heeft op vraag van de SERV ook een methode ontwikkeld om dergelijke profielen op een eenvormige manier en relatief snel en goedkoop aan te kunnen maken.

2.2. De samenwerking met de sectoren

Zoals reeds eerder vermeld, werkt de SERV-profielenwerking voor het maken van beroepenstructuren en profielen samen met de sectoren. Eerst was die samenwerking relatief ad hoc. Sinds een paar jaar gebeurt de samenwerking op basis van akkoorden tussen de SERV en de sociale partners of het opleidingsfonds van een sector, soms ook met beroepsverengingen van een sector of met de sectorcommissies van de SERV. Momenteel heeft de SERV meer dan 20 van dergelijke akkoorden afgesloten. Ze leggen onder meer vast dat een beroepenstructuur en profielen zullen worden gemaakt volgens de methode en het format van de SERV.

2.3. Decretale verankering

De SERV-profielenwerking heeft in 2002 een decretale verankering gekregen doordat het decreet op de specifieke eindtermen in het voltijds secundair onderwijs - het zogenaamde themadecreet - in voege is gegaan. Dat decreet bepaalt, onder andere, dat specifieke eindtermen zullen worden gemaakt op basis van de SERV-profielen.

Kort gezegd komt dat erop neer dat de inhoudelijke doelstellingen voor alles wat beroepsgericht is in het voltijds secundair onderwijs op de profielen wordt gebaseerd. Leerlingen moeten die specifieke eindtermen in principe halen op het einde van de leertijd. Spijtig genoeg is het deeltijds BSO buiten dit decreet gebleven. De Dienst voor onderwijs-ontwikkeling heeft de opdracht gekregen die specifieke eindtermen te maken en is daar dit jaar mee gestart. Dit gebeurt in nauw overleg met de SERV/sectoren.

Die decretale verankering heeft er ook toe geleid dat de SERV structurele financiering heeft gekregen, d.w.z. een deel van de dotatie, voor de profielenwerking. Of anders gezegd: de profielenwerking is geen project meer, maar een structurele opdracht van de SERV. Momenteel bestaat het team dan ook uit acht onderzoekers en 1 coördinator

Een tweede decretale verankering is er nu recentelijk gekomen met het decreet titels van beroepsbekwaamheid. De bedoeling van dit decreet is dat mensen hun competenties kunnen laten in kaart brengen en vervolgens toetsten aan een standaard om dan eventueel een titel te krijgen. Zo kunnen competenties waar of hoe men die ook heeft verworven - op school, tijdens het werk, met actief zijn in het verenigingsleven,... - gevaloriseerd worden.

De standaard waaraan iemands competenties zullen worden getoetst moet worden afgeleid van de SERV-profielen. (De standaard is immers een selectie van de competenties uit een profiel die meetbaar en observeerbaar zijn en die in o.m. gedragsindicatoren worden omgezet). De uitvoeringsbesluiten van dit decreet moeten nog worden uitgewerkt maar de SERV zal de titels vastleggen en ook de standaarden bepalen, uiteraard steeds in overleg met de sociale partners van een sector.

3. Beroepenstructuur sector informatievoorzieningen

Dit voor wat betreft de achtergrond van de beroepsprofielenwerking. Wat is er nu concreet gebeurd voor de sector informatievoorzieningen? In eerste instantie de beroepenstructuur. Hoe komt het dat we daar mee zijn begonnen?

3.1. Achtergrond

In 2000 kregen de SERV-profielenwerking vanuit de VVBAD (Vlaamse Vereniging voor bibliotheek-, archief en documentatiewezen) en de VOWB (Het Vlaams overlegorgaan inzake wetenschappelijk Bibliotheekwerk) een brief met de vraag tot het opstellen van beroepsprofielen voor de sector informatievoorzieningen, nl. dat van informatiebemiddelaar en dat van informatiemanager. De VVBAD en de VOWB wilden een hervorming van het bestaande onderwijsaanbod naar een nieuwe opleiding informatiekunde.

Omdat niet meteen duidelijk was wat nu precies onder deze beroepen diende te worden verstaan, werd besloten om te starten met het opstellen van een beroopenstructuur voor de sector informatievoorzieningen. Een beroopenstructuur wordt eigenlijk ook om die reden opgesteld, namelijk om meer duidelijkheid te krijgen over de afbakening en de inhoud van die beroepen. Ze vergemakkelijkt m.a.w het proces van het maken van beroepsprofielen.

3.2. Wat is een beroopenstructuur?

Wat is nu precies een beroopenstructuur?

Een beroopenstructuur is volgens de SERV een geordend geheel van kernberoepen in een bepaalde sector.

- **Kernberoepen** van een bepaalde sector zijn die beroepen die behoren tot de kernactiviteit van de betreffende sector. Ze zijn duidelijk verweven met het specifieke karakter en de doelstelling of bestaansreden van de sector. Ze komen in die hoedanigheid enkel in een bepaalde sector voor.
Bijvoorbeeld: binnen de sector informatievoorzieningen: de informatiebemiddelaar. Binnen de toeristische sector: de reisagent.
- Beroepen die niet specifiek zijn voor de betreffende sector en die deze sector overstijgen zijn **transversale beroepen**. Ze sluiten niet aan op de kernactiviteit van de sector en komen in dezelfde vorm ook in andere sectoren voor. **Bijvoorbeeld:** boekhouder. **Bijvoorbeeld:** personeelsverantwoordelijke. Het zijn dus beroepen die we terugvinden in een groot deel van de sectoren met min of meer dezelfde taakinvulling.

Voor alle duidelijkheid: Wij maken het onderscheid tussen een functie en een beroep. De beroepen komen in de beroopenstructuur en niet de functies. Een functies is organisatie-specific terwijl bij een beroep de focus meer gericht is op de gemeenschappelijke kenmerken van soortgelijke functies.

Het is dan ook de bedoeling dat in de beroopenstructuur zoveel mogelijk abstractie wordt gemaakt van organisatiespecifieke verschillen. De beroepen die er worden in opgenomen zijn dus in principe de grootste ge-

mene deler van de in de sector aanwezige functies. Zeker met het oog op het opstellen van beroepsprofielen en in een latere fase ook het maken van opleidingsprofielen door onderwijs is het belangrijk om beroepen te beschrijven ipv functies.

3.3. Werkwijze

De werkwijze voor het opstellen van beroopenstructuren is eigenlijk dezelfde als die voor het opstellen van beroepsprofielen. We werken volgens de conferentiemethode. Dit is een combinatie van verschillende onderzoekstechnieken zoals literatuurstudie, interviews en conferenties met deskundigen.

We kunnen drie fases onderscheiden in de werkwijze voor het opstellen van een beroopenstructuur:

- 1^e oriëntatiefase
- 2^e ontwerp fase
- 3^e conferentiefase

3.3.1 Fase 1: oriëntatie

De oriëntatiefase kunnen we zien als een eerste verkenningsronde, vertrouwd geraken met het onderzoeksgebied.

Een eerste stap bij het opstellen van de beroopenstructuur voor de sector informatievoorzieningen was eigenlijk **het afbakenen van de sector**. Wat verstaan we precies onder de sector informatievoorzieningen?

De sector informatievoorzieningen werd afgebakend als *het veld tussen de productie van informatie en de vraag naar informatie. Het verzamelen van informatie, voorzien van toegang tot die informatie, het selecteren, verwerken, aanbieden, exploiteren en bewaren van informatie en het stimuleren van de vraag naar informatie is daarbij de kernactiviteit van de sector. De sector is eigenlijk intermediair in het proces van kennisoverdracht.*

Na het afbakenen van de sector diende basismateriaal verzameld te worden over de aanwezige kernberoepen in de sector. Om de kernberoepen te gaan bepalen moeten we eerst weet hebben van de aanwezige functies per instelling. Omdat de sector zelf niet over func-

tieclassificaties, beroepenklassificaties of lijsten beschikte werd de informatie op drie manieren verzameld:

1. oplijsting van functies per subsector: Aan VVBAD en VOWB werd gevraagd om per subsector de aanwezige functies op te lijsten en per functie een korte beschrijving te geven van wat deze functie nu precies inhoudt. Deze opdracht werd uitgevoerd door de vertegenwoordigers van de verschillende subsectoren binnen VVBAD en VOWB. De informatie die ons naar aanleiding van deze opdracht werd bezorgd was nogal divers: kopieën van vacatures, organogrammen, functiebeschrijvingen, oplijstingen van functies,... Er was ook geen reactie van elke subsector. We hebben hiervoor vooral materiaal kunnen uithalen, voor de hogeschoolbibliotheek en voor de universiteitsbibliotheek.
2. literatuur- of informatiestudie: Er werd gezocht naar documentatie en literatuur over de beroepen in de sector. Een aantal artikels en algemene beroepenklassificaties werden gebruikt ter ondersteuning.
3. Interviews: Waar de meeste informatie werd uitgehaald waren de interviews met deskundigen uit de sector, met de beroepsbeoefenaars zelf. Per subsector werden een twee à drietal interviews gedaan. De namen van de te interviewen personen werden ons bezorgd door VVBAD en VOWB. Het gaat om diepte-interviews aan de hand van een vragenlijst.

3.3.2 Fase 2: ontwerpen

De tweede stap in de werkwijze voor het opstellen van beroepsprofielen is de ontwerp fase. In de ontwerp fase gaan we over tot het opstellen van een ontwerpberoepstructuur.

In eerste instantie dient gezocht te worden naar een bruikbare indeling om de beroepen van een sector zo overzichtelijk mogelijk te kunnen voorstellen. We doen dit aan de hand van wat wij noemen ordeningsprincipes.

In het geval van de sector informatievoorzieningen werd gekozen voor twee ordeningsprincipes:

1. Indeling in subsectoren
2. Indeling in niveaus

Allereerst een indeling in twee grote subsectoren, namelijk:

1. Archieven
2. Bibliotheeken en informatiediensten

De subsector bibliotheken en informatiediensten wordt verder opgedeeld in:

1. Openbare bibliotheken
2. Wetenschappelijke en documentaire bibliotheken en informatiediensten

De wetenschappelijke en documentaire bibliotheken en informatiediensten kunnen op hun beurt verder opgedeeld worden in:

1. Universiteitsbibliotheken
2. Hogeschoolbibliotheken
3. Overheidsbibliotheken
4. Koninklijke bibliotheek
5. Museumbibliotheken
6. Documentatiecentra non-profit
7. Bedrijfsinformatiediensten

Om de beroepen duidelijk te kunnen weergeven, hebben we nog een tweede ordeningsprincipe ingevoerd, nl. een indeling in niveau's. We konden binnen elk subsector drie niveaus onderscheiden:

- **Directieniveau:** alle functies die met de dagelijkse leiding van het archief, de bibliotheek of het documentatiecentrum te maken hebben. Dit betreft het beheer van de instelling, het uitstippelen van het beleid, allerhande personeelszaken, de externe contacten van de bibliotheek, het oplossen van problemen m.b.t. de bibliotheek- of informatietechnische kant.
- **Vaktechnisch niveau:** Hier onder kunnen we alle functies plaatsen die voor het overgrote deel van hun tijd bezig zijn met bibliotheek of informatietechnische taken zoals acquisitie en collectievorming en ontsluiting, publieke dienstverlening (informatievragen beantwoorden, verzorgen van het leenverkeer, interbibliotheair leenverkeer,...) automatisering, restauratie en conservering,...
- **Ondersteunend niveau:** Hier zien we alle functies die ondersteuning bieden aan de bibliotheek technische functies zoals magazijnpersoneel, puur uitvoerend bibliotheek

of documentair werk (zoals boeken in rekken plaatsen en dergelijke).

Op die manier konden we de aanwezige functies in de verschillende subsector verdeelen onder de drie niveaus. Per niveau konden we dus één beroep onderscheiden. We bekomen deze beroepen door de functies van eenzelfde niveau te bundelen.

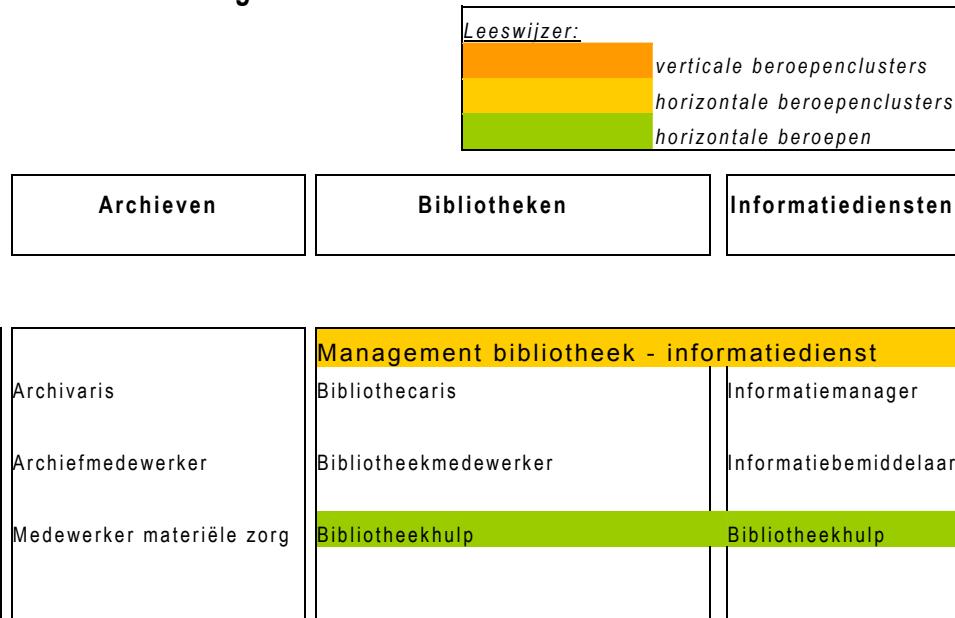
Dus per subsector en per niveau 1 beroep: Op die manier zijn de beroepen natuurlijk wel ruim

opgevat. Dit heeft zijn nut naar opleiding toe. Het heeft immers geen zin om een beroepsprofiel te maken van wat genoemd wordt smalle beroepen. Een opleiding moet er toch voor zorgen dat de mensen die er in afstuderen in meer functies terecht kunnen dan bijvoorbeeld alleen maar catalograaf.

Bij het samenstellen van deze beroepen is met een aantal problemen en criteria rekening gehouden. Het zou ons echter te ver brengen om hierover uit te wijden.

3.3.3 Resultaat van de beroopenstructuur

Beroopenstructuur Informatievoorzieningen



Binnen de subsector archieven onderscheiden we op het directieniveau de archivaris, op het vaktechnisch niveau de archiefmedewerker en de medewerker materiële zorg op het ondersteunend niveau.

Binnen de subsector wetenschappelijke en documentaire bibliotheken en informatiediensten onderscheiden we enerzijds de bibliotheken en anderzijds ook de informatiediensten.

Waarom informatiediensten als aparte categorie zien? Uit het onderzoek bleek dat er in de bedrijfsinformatiediensten en in sommige documentatiecentra toch een duidelijk verschil is in het takenpakket, vooral op het directie en vaktechnisch niveau. Anders dan de collega's in de bibliotheken zal men in de informatie-

diensten en in sommige documentatiecentra verder gaan in het bemiddelen van informatie. Ze bemiddelen om een kant en klaar antwoord voor de klant of de gebruiker te kunnen formuleren. Terwijl in de bibliotheken het accent meer ligt op begeleiding en de informatiebemiddeling tot uiteindelijk doel heeft de klanten helpen hun weg te vinden. Niet alleen is er een verschil in jobinhoud, ook door het verschil in doelstelling en manier van omgaan met de gebruiker kunnen we besluiten dat het om verschillende beroepen gaat.

Op het directieniveau onderscheiden we voor de bibliotheken het beroep van bibliothecaris en voor de informatiediensten het beroep van informatiemanager. Deze twee beroepen vormen samen een cluster management bibli-

theek - informatiedienst, omdat ze toch een groot aantal gelijkenissen vormen.

Op het vaktechnisch niveau onderscheiden we voor de bibliotheken de bibliotheekmedewerker en voor de informatiediensten de informatiebemiddelaar. Hier zijn er te veel verschillen in jobinhoud om te spreken van een cluster.

Op het ondersteunend niveau onderscheiden we eenzelfde beroep binnen de drie subsectoren nl. de bibliotheekhulp. Er is gekozen voor dezelfde benaming over de bibliotheken en informatiediensten heen. Ook al wordt er in de informatiediensten een andere vaak Engelstalige benaming gebruikt, in se doen ze hetzelfde.

3.3.4 Fase 3: conferentiefase

De beroopenstructuur is dus het resultaat van de twee voorgaande fasen, de oriëntatie en de ontwerpfasen, maar ook van wat wij noemen de conferentiefase. Deze beroopenstructuur werd aangepast en goedgekeurd in een conferentie. Dit is eigenlijk een vergadering met vertegenwoordigers van de sector.

De besprekingen gebeuren dan op basis van een ontwerpdокумент dat door ons werd opgesteld. Op die manier gaan we na of de sector zich in het ontwerp herkent of alles in het document staat klopt of er mogelijk nog zaken moeten worden gewijzigd of genuanceerd worden. Dit alles is belangrijk omdat de beroopenstructuur ruim gedragen en gelegitimeerd moet zijn.

4. Beroepsprofiel informatiebemiddelaar

In 2002 en 2003 werden 4 beroepsprofielen voor de sector opgesteld, namelijk bibliotheekmedewerker, bibliothecaris, informatiebemiddelaar en informatiemanager.

Alle 4 deze profielen bespreken zou echter te lang duren en ze alle 4 slechts ten dele bespreken zou dan weer een te fragmentarisch en daardoor onduidelijk beeld geven. We kiezen er daarom voor één profiel eruit te lichten en enkel dit aan u voor te stellen, namelijk het beroepscompetentieprofiel van de informatiebemiddelaar.

4.1. Definitie beroepscompetentieprofiel en voorstelling van de verschillende onderzoeksfasen

Vooraleer de eigenlijke inhoud van het profiel informatiebemiddelaar aan u voor te stellen, leggen we eerst kort uit wat wij nu net verstaan onder een beroepscompetentieprofiel.

Wat is een beroepscompetentieprofiel?

Een beroepscompetentieprofiel definiëren wij als een gedetailleerde beschrijving van de taken van een bepaald beroep én van de competenties die nodig zijn om het beroep uit te oefenen

Met andere woorden, we maken een uitgebreide beschrijving van wat een beroepsbeoefenaar doet. Vanuit deze taakbeschrijving is het dan mogelijk om aan te duiden wat deze beroepsbeoefenaar moet kennen en kunnen alsook wat zijn voornaamste sleutelvaardigheden zijn. Op die manier komen we tot een overzicht van de benodigde competenties voor de uitvoering van het beroep.

We merken hierbij op dat de taak- en competentiebeschrijving binnen een beroepsprofiel steeds een ervaren beroepsbeoefenaar betreft. Wat wij precies onder " competenties " verstaan, zullen we verder toelichten als we het over de inhoud van een beroepscompetentieprofiel hebben.

Verder willen we vooraf nog aan u meegeven dat de verschillende onderzoeksfasen die we doorlopen voor het opstellen van een beroepscompetentieprofiel in grote lijnen gelijklopen met deze voor het opstellen van een beroopenstructuur. Deze verschillende fases werden reeds besproken in 3.3.

4.2. Inhoud van een beroepscompetentieprofiel

Elk beroepsprofiel volgt een vast stramien of format. Met andere woorden, in elk profiel komen quasi dezelfde rubrieken/hoofdstukken terug, zijnde:

- Domeinbeschrijving en afbakening van het beroep
- Analyse van de taken/verantwoordelijkheden (met aanduiding van wat een beginnend beroepsbeoefenaar doet)
- Overzicht van de competenties

- Bijzondere arbeidsomstandigheden
- Arbeidsorganisatie
- Knelpunten
- Toekomstige evoluties
- Beroepenfiche

Deze rubrieken vormen samen een logisch geheel, namelijk een gestructureerd beroepsprofiel en daarom lijkt het aan u voorstellen van deze verschillende rubrieken, de beste weg om u te doen kennismaken met de inhoud van een beroepsprofiel.

4.2.1 Hoofdstuk 1: Domeinbeschrijving en de afbakening van het beroep

Hoofdstuk 1 betreft de domeinbeschrijving en de afbakening van het beroep. In het kader van het opstellen van beroepsprofielen, stelt men bij de aanvang van het onderzoek naar een beroep dikwijls vast dat er grote onduidelijkheid is over enerzijds waar men een beroep juist moet situeren of plaatsen en anderzijds inhoudelijk naar wat men precies moet verstaan onder het beroep.

Vooraleer men van start kan gaan met het beschrijven van taken en competenties, is het echter belangrijk dat deze zaken duidelijk uitgeklaard worden.

Elk profiel begint daarom met een omschrijving waarin aan de buitenstaander wordt duidelijk gemaakt in welke sector, subsector, werkdomein, type van organisaties ... het beroep voorkomt. Dit wordt het " domein " genoemd. Daarna volgt de eigenlijke afbakening en definitie van het beroep. Hiermee moet voor de buitenstaander duidelijk worden wat precies onder het beschreven beroep dient begrepen te worden en welk de grenzen van het beroep zijn. In de afbakening komt daarom onder meer aan bod:

- Een gegronde argumentatie waarom voor een bepaalde afbakening wordt gekozen, *bijvoorbeeld waarom men het beroep eng dan wel ruim opvat.*
- Een bespreking van de wijze waarop het beroep zich verhoudt ten opzichte van aanverwante beroepen.
- ...

Voor de domeinbeschrijving en de afbakening van het profiel van de informatiebemiddelaar kon verder gebouwd worden op de resultaten van de beroopenstructuur informatievoorzieningen.

In de beroopenstructuur wordt immers duidelijk omschreven in welke bibliotheektypes we de informatiebemiddelaar kunnen terugvinden, namelijk binnen de documentatiecentra van de non-profit en binnen de bedrijfsinformatiediensten.

Verder vinden we in de beroopenstructuur ook een eerste beroepsomschrijving¹ terug. Hoewel zowel de omschrijving van de bibliotheektypen waar het beroep voorkomt als de beroepsomschrijving nog verder uitgediept en bestudeert dienen te worden, geven zij een zeer belangrijke aanzet voor het beroepsprofiel. Kortom, het werk dat reeds geleverd was bij het opstellen van de beroopenstructuur, werd zo gevaloriseerd.

Op basis van de beroopenstructuur alsook door verder onderzoek, komen we in het beroepsprofiel tot volgende omschrijving van het domein en de afbakening.

Omschrijving van het domein:

- In het domein wordt eerst de informatiebemiddelaar gesitueerd binnen de ruimere sector informatievoorzieningen, hiertoe wordt een omschrijving gegeven van wat deze sector voor ons inhoudt. Hierover werd reeds de nodige uitleg gegeven bij de uiteenzetting over de beroopenstructuur.
- Vervolgens wordt het concrete werkterrein van de informatiebemiddelaar in kaart gebracht. De informatiebemiddelaar situeren we op een informatiedienst van een profit dan wel non-profit organisatie. Wat betreft het concrete werkterrein van de informatiebemiddelaar, spreekt de sector ook wel van speciale bibliotheken omwille van een aantal specifieke kenmerken, namelijk een duidelijk omlijnd vakgebied, een gekende klantenkring en de noodzaak bij te dragen aan de objectieven van de moederorganisatie.

Omschrijving van de afbakening:

¹ De informatiebemiddelaar wordt omschreven als de beroepsbeoefenaar die de organisatie ondersteunt in het bereiken van haar doelstellingen door het leveren van informatie met een toegevoegde waarde. Concreet betekent dit dat hij zal proberen te voldoen aan de informatieve behoeften van de gebruiker, ook pro-catief, door een virtuele bibliotheek te structureren en te voeden en informatievragen zo volledig mogelijk te beantwoorden.

- Binnen de paragraaf van de afbakening komt eerst aan bod waarom we de bibliotheekmedewerker en de informatiebemiddelaar als 2 verschillende beroepen beschouwen. Zoals uitgelegd bij het bespreken van de beroopenstructuur situeren we de bibliotheekmedewerker en de informatiebemiddelaar beiden op het vaktechnische niveau binnen de subsector bibliotheken en informatiediensten. Maar omdat de situatie in de bedrijven en in sommige documentatiecentra in de non profit duidelijk verschilt van die in de andere bibliotheektypes wordt er voor gekozen de informatiebemiddelaar en de bibliotheekmedewerker als twee aparte beroepen te beschouwen. De grootste verschillen zijn de manier waarop ze hun informatiebemiddelende rol invullen (bij de bibliotheekmedewerker ligt de nadruk op begeleiding met de bedoeling dat de gebruiker de weg vindt in de bibliotheek, terwijl bij de informatiebemiddelaar de nadruk ligt op het bemiddelen met de bedoeling dat een kant en klaar antwoord verkregen wordt), verder zijn er verschillen in de wijze waarop de dienstverlening gebeurd (in het bibliotheekgebouw zelf versus op afstand, dit laatste is voornamelijk het geval wanneer de informatiedienst niet meer over een fysieke bibliotheek beschikt).

Samengevat kunnen we stellen dat, omdat er verschillen zijn in de jobinhoud, de doelstelling en de manier van omgaan met de gebruiker, het 2 verschillende beroepen betreft.
- Vervolgens wordt in het beroepsprofiel in gezoemd op wat wij de kern van het beroep noemen. In het beroepsprofiel wordt geen rekening gehouden met de verschillende mengvormen waarin het beroep voorkomt. Er wordt uitgegaan van de informatiebemiddelaar die werkt in een bibliotheek met louter een virtuele collectie, dus zonder een fysieke bibliotheek. Hierdoor worden alle taken die te maken hebben met deze fysieke collectie zoals bezoekers begeleiden en ontvangen, catalogeren, de administratie van boeken en tijdschriften, in de rekken plaatsen, zorgen voor de circulatie van tijdschriften, ... niet opgenomen en uitgewerkt in het profiel.

Na het lezen van deze eerste rubriek rond domeinbeschrijving en afbakening, moet het

voor de lezer duidelijk zijn waar we het beroep situeren en wat we nu wel en niet zien als behorende tot het beroep.

Hieraan kan van start gegaan worden met het uitwerken van de takenanalyse, waardoor we terecht komen in rubriek nummer 2.

4.2.2. Hoofdstuk 2: Takenanalyseschema

Belangrijk om vooraf te vermelden is dat we in de eerste plaats een takenanalyseschema opstellen met de bedoeling in een later stadium, aan de hand van de beschreven taken, de competenties te kunnen achterhalen die nodig zijn om het beroep te kunnen uitoefenen

Met een takenanalyseschema bedoelen we een gedetailleerd overzicht van alle taken en verantwoordelijkheden die een beroepsbeoefenaar uitoefent. Omdat het aantal taken sterk kan oplopen tot bijvoorbeeld een 100-tal (dit hangt uiteraard fel van profiel tot profiel af), trachten wij de verschillende taken te clusteren of voor te stellen in samenhangende gehelen. Deze worden op een overzichtelijke manier voorgesteld in takentabellen.

Voor de informatiebemiddelaar werden de verschillende taken tot volgende taken-clusters/takentabellen geclusterd:

- 1 Bepalen van de informatienoden (of uitvoeren van een informatie audit). Hiermee bedoelen we kennis verwerven van de organisatie, inzicht verwerven in de informatiebehoefte (bijvoorbeeld welke informatie is reeds vorhanden, welk zijn de hiaten, ...) en inzicht verwerven in de informatiestromen. De manieren waarop de informatiebemiddelaar de informatie audit uitvoert kunnen variëren, dit kan bijvoorbeeld door middel van observatie, interviews, enquête, informeel contact, ... Een opmerking hierbij is dat de eigenlijke evaluatie op basis van de audit en het aanpassen van het beleid daarentegen voornamelijk taken zijn van de informatiemanager!
- 2 Verzamelen en selecteren van de informatie. De informatiebemiddelaar verzamelt en selecteert verschillende soorten informatie en bouwt tevens een netwerk uit voor grijze of gespecialiseerde literatuur. Verder staat hij in voor de selectie en filtering van de informatie rekening

- houdend met criteria zoals kwaliteit, snelheid, prijs, beschikbaarheid, ...
- 3 Structureren (namelijk het formeel en inhoudelijk ontsluiten) en voeden (namelijk het opslaan van documenten) van de virtuele bibliotheek (bijvoorbeeld database, document managementsysteem, web-portal, intranet).
 - 4 Bewerken van informatie (dus selecteren, samenvatten en soms ook analyseren) in functie van de door de informatiedienst afgeleverde producten zoals nieuwsbrief, persoverzicht, themadossiers,
 - 5 Beantwoorden van informatievragen
 - 5.1 Beantwoorden van informatievragen door het geven van de bruto-informatie en eerste lijnsadvies (informatie die direct beschikbaar is of door een kleine opzoeking relatief snel gegeven kan worden)
 - 5.2 Beantwoorden van informatievragen door het samenstellen van een informatiedossier op maat (uitgebreider opzoekingswerk)
 - 6 Pro-actief verschaffen van informatie aan de gebruiker volgens zijn behoefte door attendering
 - 7 Expertise-overdracht door het geven van opleidingen of het fungeren als helpdesk in zaken als retrieval ware, databank, internet, intranet,
 - 8 Meewerken aan het public relations en communicatiebeleid door actief de informatiedienst en diens producten te promoten alsook mee te werken aan het communicatiebeleid (bijvoorbeeld meewerken aan het opstellen van de bibliotheekkrant, voorlichtingsmateriaal, het aanknopen en onderhouden van externe contacten, ...)
 - 9 Ondersteunen van het management en beheer door het participeren aan het proces van besluitvorming, het formuleren van voorstellen, het opmaken van statistieken,
 - 10 Opbouwen en uitbreiden van de eigen deskundigheid
 - 11 Toepassen van principes en technieken voor kwaliteitszorg

Na de verschillende takenclusters of takentabellen met u overlopen te hebben, wordt één takencluster eruit gelicht om u te tonen hoe deze verder is samengesteld uit verschillende taken.

Een goed voorbeeld lijkt de cluster/tabel " Beantwoorden van informatievragen door het ge-

ven van de bruto-informatie en eerste lijnsadvies ". Deze takencluster/tabel bestaat uit een 4-tal taken namelijk het kennis nemen en interpreteren van de informatievraag, het bijhouden van een lijst van frequently asked questions, het verrichten van opzoeken of het inwinnen van inlichtingen om de informatievraag zo snel mogelijk te kunnen beantwoorden en het doorgeven van de resultaten op de door de gebruiker gewenste manier.

Op basis van deze takenanalyse kunnen we overstappen naar het inventariseren van de competenties.

4.2.3. Hoofdstuk 3: Overzicht van competenties

In dit onderdeel van een beroepsprofiel worden dan de competenties waarover de beroepsbeoefenaar dient te beschikken geïnventariseerd. Het begrip competenties slaat op de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische kennis), vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten.

Zoals reeds een aantal kerken gezegd worden de competenties afgeleid vanuit het takenanalyse schema.

Verder is het belangrijk mee te geven dat de competenties in de profielen terug te vinden zijn op verschillende plaatsen en in 4 categorieën op te splitsen zijn:

Handelingscompetenties:

Ten eerste zijn er de handelingscompetenties, deze vinden we in de profielen terug in de eigenlijke takentabellen. Meer bepaald worden zij aangegeven in de linkerkolom van de takenanalyse. Handelingscompetenties zijn met name inherent aan de taken van de beroepsbeoefenaar.

Een voorbeeld van een handelingscompetenties van de informatiebemiddelaar binnen de takencluster/tabel " Beantwoorden van informatievragen door het geven van de bruto-informatie en eerste lijnsadvies " is het " verrichten van opzoeken of het inwinnen van inlichtingen om de informatievraag zo snel mogelijk te kunnen beantwoorden ".

Specifieke beroepskennis:

Een 2^{de} categorie van competenties noemen we de specifieke kennis. Deze specifieke kennis is

vereist om bepaalde taken uit te voeren en wordt per taak aangegeven in de rechterkolom van de takenanalyse. Met andere woorden aan de verschillende taken in de cluster wordt een beknopt overzicht gekoppeld van de vereiste kennis en vaardigheden.

Wanneer we terugkijken naar de voornoemde handelingscompetentie " opzoeken verrichten of inlichtingen inwinnen ", dan horen hierbij onder meer volgende specifieke beroepscompetenties: " bronnenkennis ", " kennis van zoekmethoden en -technieken ", " kennis van het gebruik van catalogi en databanken " en " bij de selectie van de bronnen rekening kunnen houden met bepaalde criteria ".

Deze eerste twee categorieën van competenties, handelingscompetenties en specifieke beroeps-kennis, vinden we dus beiden in het takenanalyseschema terug.

De 2 volgende categorieën vinden we echter elders in het profiel terug.

Algemene beroepskennis:

Een eerste aparte paragraaf is een overzicht van de algemene beroepskennis waarover de beroepsbeoefenaar dient te beschikken. Deze algemene beroepskennis beschouwen we als een 3^e categorie van competenties.

Het betreft in eerste instantie een samenvatting van de tabellen maar ook een overzicht van de theoretische en technische kennis die vereist is om het beroep te kunnen uitoefenen, maar die niet aan 1 bepaalde taak kan gekoppeld worden, dit noemen we generieke kennis. Het betreft kennis die doorheen de ganse uitoefening van het takenpakket belangrijk is. Deze generieke kennis is echter wel af te leiden uit de takentabellen.

Een overzicht van een aantal belangrijke domeinen van algemene beroepskennis voor de informatiebemiddelaar, dit zonder volledig te zijn, zijn:

1. Kennis van het uitvoeren van een informatieaudit
2. Kennis van de informatiebronnen en hun selectie
3. Kennis van formele en inhoudelijke ontsluiting
4. Kennis van zoekstrategieën
5. Kennis van het maken van een informatiedossier
6. Kennis van het samenstellen en voeden van de virtuele bibliotheek

7. Goede kennis van informaticatoepassingen voor informatiebeheer
8. Kennis van octrooirecht, auteursrecht en contractrecht

Elke domein van de algemene beroepskennis wordt op zijn beurt meer gedetailleerd uitgewerkt.

Dit tonen we u aan de hand van het voorbeeld " kennis van informatica en automatisering voor informatiebeheer ". Hiermee wordt bedoelt dat de informatiebemiddelaar kennis moeten hebben van de software voor opslag en ontsluiting van informatie (Database Management Systems, Information Storage and retrieval pakketten, Document Management Systems). Dat hij kennis moet hebben van gegevensbankondervraging (interne en externe databanken, on-line, CD-ROM). Dat hij kennis moet hebben van de courante applicaties voor de aanmaak van webpagina's en dat hij tenslotte kennis moet hebben van Optical Caracter Recognition (OCR).

Sleutelvaardigheden:

Een 2^{de} aparte paragraaf rond competenties betreft de sleutelvaardigheden. De sleutelvaardigheden zijn onze 4^{de} (en dus laatste) te onderscheiden categorie van competenties en verwijzen naar die vaardigheden en attitudes die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van het beroep (dit kan cognitief, psychomotorisch, affectief, ... zijn). Maar deze sleutelvaardigheden zijn ook ruimer inzetbaar en dragen bij tot de algemene persoonsvorming. De 5 belangrijkste sleutelvaardigheden worden aangeduid op de conferenties. Zij krijgen bovendien een contextuele omschrijving, dit wil zeggen dat ze verduidelijkt of omschreven worden op maat van het specifieke beroep.

De sleutelvaardigheden die voor de informatiebemiddelaar werden aangeduid als zijnde de belangrijkste, zijn:

Bereid zijn te leren: Bereid zijn en in staat zijn de eigen competenties te verbreden en te verdiepen. Alsook de wil hebben om te evolueren als nieuwe technologieën ontwikkeld worden. Elke gelegenheid aangrijpen om zijn kennis te ontwikkelen.

Klant gericht zijn: Informatievragen beantwoorden op een vriendelijke, duidelijke en snelle manier en boven alles handelen met het oog op tevredenheid van klanten.

Kritisch ingesteld zijn: In staat zijn om informatie te beoordelen, bijvoorbeeld op het vlak van betrouwbaarheid en correctheid van de bron.

Resultaatgericht zijn: Gedreven zijn om bij de uitvoering van de taken aan de informatiebehoeften van de gebruiker te voldoen (en bijgevolg graag opzoeken doen).

Synthetisch vermogen: Kunnen samenvatten van informatie, hoofdzaken van bijzaken te onderscheiden, verschillende elementen hergroeperen.

4.2.4. Hoofdstuk 4: Bijzondere arbeidsomstandigheden

In een 4^{de} hoofdstuk rond bijzondere arbeidsomstandigheden proberen we op een objectieve manier weer te geven onder welke omstandigheden er gewerkt wordt.

Het betreft de risico's die verbonden zijn aan de uitvoering van het beschreven beroep. Tevens duiden we aan welke preventieve maatregelen de werkgever of de werknemer kan nemen om deze risico's te voorkomen. Zo willen we het aspect veiligheid, dat steeds belangrijker wordt meer benadrukken.

Met arbeidsomstandigheden bedoelen we echter niet alleen de risico's die aan de uitvoering van het werk verbonden zijn, maar ook aspecten zoals ploegenwerk, overwerk,....

De bijzondere arbeidsomstandigheden vernoemd voor de informatiebemiddelaar zijn enerzijds zittend werk aan beeldscherm met muis en klavier en anderzijds hoewel normale werkuren mogelijke piekmomenten naar aanleiding van deadlines.

4.2.5. Hoofdstuk 5: Arbeidsorganisatie

In onderdeel 5 met als titel arbeidsorganisatie geven we weer dat afhankelijk van de arbeidsorganisatie in een bedrijf of organisatie eenzelfde beroep een andere invulling kan krijgen. Wat de informatiebemiddelaar betreft kunnen we het volgende zeggen:

De arbeidsorganisatie waarbinnen de informatiebemiddelaar werkt zal sterk afhankelijk zijn van de grootte van de dienst, het budget, competenties van het personeel, gecentraliseerde versus gedecentraliseerde informatiedienst, ...

De informatiebemiddelaar werkt in een team onder een verantwoordelijke van de diensten namelijk de informatiemanager. Kleinere informatiediensten bestaande uit gemiddeld 2 infor-

matiebemiddelaars en 1 informatiemanager, waar de informatiemanager behalve beleidsmatig ook net zoals de informatiebemiddelaars vaktechnische taken opneemt versus grote informatiediensten (10 à 15 mensen) waar de informatiemanager niet zo vaak meer mee helpt. Verder legt men heel wat nadruk op de polyvalentie binnen het team van informatiebemiddelaars, men verwacht dat iedereen alle taken kan opnemen. Dit sluit echter niet uit dat er eventueel, naar technische toepassingen of naar vakgebied, door ervaring en interesse voorkeuren specialisaties ontstaan.

Verder wensen we hier het betreffende beroep te situeren ten opzichte van de andere beroepen waarmee in een bedrijfscontext wordt samengewerkt, dit noemen we de organisatorische situering.

De informatiebemiddelaar heeft naast het eigen team van mensen en gebruikers ook vaak contacten met de IT-afdeling voor ondermeer de installatie van cd-roms, problemen bij het gebruik van softwaretoepassingen, intranet, internet, ...

4.2.6. Hoofdstuk 6: Knelpunten

In een 6^{de} onderdeel, knelpunten, is het de bedoeling om duidelijk te maken aan de lezer welke problemen er kunnen optreden bij de aanwerving. Aan welk kennen en kunnen is er gebrek en wat ontbreekt eigenlijk nog in een basisopleiding, waardoor wordt de instroom in het beschreven beroep bemoeilijkt en waaraan dient extra aandacht te worden besteedt in een opleiding? Het kan interessant zijn hier weer te geven welke specifieke taken of competenties het meeste problemen opleveren. Tevens gaan we na of het betreffende beroep een knelpuntberoep is of niet.

Voor het beroep van informatiebemiddelaar, kan er niet gesproken worden van een tekort, open vacatures worden bijna altijd ingevuld.

Voor de job van informatiebemiddelaar worden overwegend mensen aangeworven met een hogere opleiding, maar niet noodzakelijk met een bibliotheekopleiding of een opleiding in de informatiewetenschappen. Het beschikken over een brede algemene kennis, ICT-minded zijn, graag informatie opzoeken, zelfstandig kunnen werken, bereid zijn te leren, ... lijken te prijmeren.

4.2.7. Hoofdstuk 7: Toekomstige evoluties

In het voorlaatste hoofdstuk worden de toekomstige evoluties van het beroep besproken. Profielen zijn na een bepaalde periode aan een actualisering toe. Toch proberen we bij het opstellen van een profiel in de mate van het mogelijke al rekening te houden met mogelijke toekomstige evoluties.

Voorerst wordt er een overzicht gegeven van een aantal algemene evoluties die mogelijk invloed kunnen hebben op het beroep.

Uiteraard is het, zeker voor de sector informatievoorzieningen en voor het beroep informatiebemiddelaars, niet mogelijk volledig te zijn. Als algemene toekomstige evolutie werd onder meer verwacht dat:

1. De meeste informatiediensten in de toekomst volledig virtueel hun informatie gaan beheren.
2. De voertaal wordt meer en meer Engels omdat de meeste informatie in het buitenland wordt aangekocht.
3. Door het gebruiksvriendelijker worden van het informatieaanbod een verschuiving te weeg gebracht zal worden in het takenpakket van de informatiebemiddelaar. Bijvoorbeeld naar specialisatie op een aantal terreinen zoals het maken van informatiedossiers met een sterk analytische waarde, het informatieaanbod nog meer optimaal toegankelijk maken voor de gebruikers (bijvoorbeeld door databanken in orde te houden, uitleg en opleiding te geven, paswoorden bij te houden, contacten met leveranciers, ...), etc.

Naast een algemeen overzicht van evoluties gaan we ook na welke gevolgen deze evoluties hebben op de taken en de bijhorende competenties van een beroepsbeoefenaar. We spreken in dat geval van trends. De trends worden door de conferentiedelnemers aangegeven.

De toenemende trends aangeduid op de conferenties, dus hetgeen belangrijker wordt op het vlak van competenties, zijn:

- Kennis van kwaliteitszorg in de brede zin van het woord
- Kennis van document management systemen

- Kennis van internationale en Europese regelgeving
- Kennis van internationale standaarden in de informatietechnologie.

4.2.8. Hoofdstuk 8: Beroepenfiche

Zo komen we uiteindelijk terecht bij het laatste onderdeel van het beroepscompetentieprofiel, namelijk de beroepenfiche. Beroepenfiches zijn eigenlijk verkorte versies of samenvattingen van de profielen.

De beroepenfiches zijn er gekomen in functie van de afstemming met de COBRA van de VDAB (COBRA staat voor Competentie en Beroepenrepertorium voor de arbeidsmarkt en bestaat uit informatiefiches over +/- 550 beroepen).

De VDAB heeft de Franse ROME (Répertoire opérationnel des métiers et emplois) over gekocht en vertaald om hun verouderde beroepenclassificatie te vervangen. Deze vertaling moet wel nog aangepast worden en goedgekeurd worden door de sectoren. Om de sectoren niet andermaal te bevragen werd besloten dat de COBRA-fiches moesten aangepast worden op basis van de beroepsprofielen van de SERV. Deze zijn immers reeds gedragen en goedgekeurd door een sector.

Om het de VDAB te vergemakkelijken besloten wij van onze beroepsprofielen verkorte versies te maken waarin een aantal onderdelen werden opgenomen die noodzakelijk zijn voor de COBRA.

Daarnaast worden deze beroepenfiches ook op onze eigen informatiebank aangeboden als eerste kennismaking met de taken en competenties van een bepaald beroep.

Met het bespreken van de beroepenfiches, zijn we rond en hebben we de volledige inhoud van een beroepsprofiel, met heel wat voorbeelden uit het profiel informatiebemiddelaar aan u voorgesteld.

5. De beroepsprofielenwerking actueel:

Afsluitend nog een korte stand van zaken omtrent de beroepsprofielenwerking actueel.

- De beroepsprofielenwerking werkt samen met zo'n 32 verschillende sectoren. Tot op heden werden er in totaal en 100-tal beroepscompetentieprofielen en 15 beroepenstructuren opgesteld en gelegitimeerd.

- Wat staat er op het programma? Momenteel staan er meer dan 20 nieuwe projecten (opstellen of aanpassen van beroepsprofielen of structuren) in de startblokken. Waaronder ook het opstellen van 3 nieuwe profielen voor de sector informatievoorzieningen, namelijk het profiel archivaris, archiefmedewerker en medewerker materiële zorgen voor de archieven.
- Verder wensen wij graag nog onze informatiebank te vermelden, die terug te vinden is op de SERV-website. Hier vindt men enerzijds allerlei informatie over de doelstelling, de methode en de begrippen die in de profielen gehanteerd worden. Anderzijds zijn hier alle beroepsprofielen, fiches, beroepenstructuren en hun schema's gratis downloadbaar. Men kan er de gewenste documenten opzoeken via een lijst van beroepen of via een lijst van sectoren. Het rechtstreekse adres van de informatiebank is www.serv.be/BP.
- Tenslotte wensen we nog mee te delen dat we voortdurend bezig zijn met intern onderzoek voor het werken aan en actualiseren van onze onderzoeksmethodologie aan de actuele uitdagingen.

* * *

PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION ET DOCUMENTATION EN ESPAGNE : LE CHEMIN VERS LE SYSTEME EUROPÉEN DE CERTIFICATION DE CERTIDOC

Carlos TEJADA ARTIGAS

Membre du comité de direction de la SEDIC.

Représentant espagnol dans le projet CERTIDOC

1. Définition, avantages et destinataires de la certification

On pourrait définir la certification comme un ensemble d'activités corrélées ou interactives qui utilisent des ressources pour transformer une demande de certification en délivrance d'un certificat. Plus précisément, la certification de compétences, c'est donner l'assurance que l'on possède à des niveaux déterminés les compétences nécessaires pour exercer au mieux sa profession et fournir de façon satisfaisante les prestations qui en relèvent. La certification des compétences est un outil au service du développement professionnel. Elle permet d'accompagner les évolutions de carrière en même temps qu'elle constitue une démarche très saine et solide d'évaluation de ses propres compétences.

C'est sans aucun doute un processus qui contribue à la reconnaissance sociale de la profession. L'existence de ces processus indique en effet aux employeurs que l'on se trouve en présence de métiers qui exigent une qualification.

On peut citer comme destinataires les groupes suivants :

- L'ensemble des professionnels de l'information et de la documentation, car elle leur permet de faire état de leur profil et favorise donc leur mobilité professionnelle et géographique.
- Les employeurs et les départements de ressources humaines, car elle leur permet de mieux définir leurs offres d'emploi et les tâches des employés.
- Les formateurs intervenant en formation continue et même en formation tout court. Ainsi, en Espagne, les facultés de bibliothéconomie et documentation qui doivent développer les

nouveaux cursus adaptés au procès de convergence européenne de Bologne, ont fait des eurocompétences la base de la détermination des matières.

2. La SEDIC et son Service de certification

La SEDIC (Société Espagnole de Documentation et Information Scientifique) est une des associations professionnelles les plus importantes d'Espagne. Elle a un caractère national et fut créée en 1975. Elle représente toutes les familles des métiers de l'information et de la documentation : documentalistes, bibliothécaires, responsables du contenu, managers de l'information et/ou la connaissance ... Pour le moment, la SEDIC compte 1000 associés.

Son service de certification de professionnels de l'information et de la documentation a commencé à certifier en 1997. Les objectifs essentiels du service ont été, d'une part, de qualifier par des méthodes impartiales les compétences professionnelles, et, d'autre part, de fortifier et protéger la profession et ceux qui l'exercent.

En 2001, la SEDIC a obtenu l'accréditation de l'ENAC (Organisme National d'Accréditation). Cela a supposé un très grand effort quant à la qualité du service, car les processus pour avoir cette reconnaissance sont très rigoureux et sévères. Ainsi chaque année, on passe un audit qui prouve que l'on respecte les conditions de la norme ISO " Évaluation de la conformité - Exigences générales pour les organismes de certification - à la certification de personnels ".

Cette année, le grand défi de ce service est, sans doute, de s'adapter aux règlements définis dans le projet CERTIDOC, projet dont je parlerai plus tard.

Le service de certification de la SEDIC est le premier en Espagne en ce qui concerne l'évaluation des capacités et des compétences des professionnels. À partir de sa formation de base et de son expérience pratique, le professionnel peut se faire délivrer un certificat qui rend compte de sa qualification à un niveau déterminé. Les niveaux auxquels le candidat peut être certifié sont au nombre de trois. Il s'agit du technicien, du technicien supérieur et de l'expert.

2.1. Niveaux de certification

Il y a trois niveaux de certification qui sont définis par leur qualification :

1. Technicien. Ils possèdent la maîtrise des principales techniques. Ils peuvent travailler de façon autonome et contrôler le travail de collaborateurs. Ils gèrent des ressources. Ils assurent le fonctionnement des services documentaires. Ils savent diagnostiquer les dysfonctionnements d'un système d'information et identifier les éléments qui doivent être corrigés. Ils connaissent bien les règles de l'art et sont capables de les interpréter et de les adapter à des situations particulières.
2. Technicien supérieur. Ils ont une connaissance approfondie des règles de l'art et des principes qui les orientent. Ils sont en mesure de les faire évoluer et de les renouveler. Ils sont capables d'organiser et de faire fonctionner un système complexe répondant à un besoin déterminé, en y employant des ressources de tout ordre et en y appliquant les techniques appropriées. Ils sont préparés à encadrer et à diriger des équipes de travail, à gérer des budgets et à conduire des projets. Ils ont la capacité d'innover et d'anticiper.
3. Expert. Ils ont en général toutes les qualifications des ingénieurs. Ils y ajoutent une connaissance et une expérience particulièrement approfondies d'une ou de plusieurs spécialités du domaine de l'information et documentation. Ils évaluent une situation, de n'importe quelle perspective, et peuvent évaluer des systèmes et des organisations et agir comme des experts ou des consultants. Ils imaginent des solutions à de nouveaux problèmes. Ils présentent les méthodes de travail et peuvent remettre en question les diverses théories.

Ce certificat est valable pour trois ans ; ce délai écoulé, on peut envisager la simple reconduction de la certification.

2.2. Structure du service et conditions pour postuler

Le service de certification bénéficie d'une structure propre et de la liberté de décisions par rapport au conseil de la SEDIC.

L'organisme de gouvernement du service est le comité de certification. Le comité de certification a la responsabilité d'assurer l'impartialité dans les activités de certification. En même temps, il est compétent pour remplir ses objectifs et exécuter ses fonctions avec une totale autonomie. C'est lui qui se prononce sur les demandes de certification proposées par les jurys, et c'est également lui qui résout les litiges éventuels. En outre, il désigne les jurys.

Le comité est constitué par un minimum de dix membres et un maximum de vingt. Le service de certification veut intégrer progressivement des personnes et des représentants des autres associations professionnelles d'Espagne. Le présent comité est formé par des membres de sept communautés autonomes (les Asturies, la Galice, la Catalogne, l'Andalousie, Valence, la Cantabrique et Madrid). Le comité doit se réunir deux fois par an, une fois en juin et l'autre en décembre.

Les membres du comité et les jurys appartiennent à trois groupes différents (employeurs, experts et professionnels) afin de garantir la défense, la représentativité et les intérêts de chacun des secteurs concernés par la certification (milieu de travail, formation académique et les propres professionnels).

Les jurys sont constitués d'évaluateurs de grand prestige, soit de membres du comité, soit de professionnels qui n'en font pas partie. Ils évaluent les candidatures posées à chaque séance.

La sous - commission de certification est un organisme délégué par le comité. Elle a pour but principal d'étudier les conditions à remplir par le candidat pour postuler à chaque niveau de certification. Ces conditions sont les suivantes :

1. Technicien. Le candidat doit avoir un diplôme universitaire de premier cycle. Il doit avoir suivi un cours de bibliothéconomie, de documentation ou d'archivistique d'au moins 200 heures, ou encore un ensemble cohérent de 3 ou 4 stages professionnels, d'une durée minimale de 50 heures chacun, en relation directe avec les matières du domaine de l'information-documentation. Enfin, il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le domaine de l'Information-documentation.
2. Technicien supérieur. À ce niveau, le candidat doit avoir un diplôme universitaire du second cycle. Il doit aussi remplir les exigences de formation spécifique qui ont été signalées pour le niveau de technicien. L'expérience qui lui est demandée est d'au moins quatre ans dans le domaine de l'information-documentation.
3. Expert. Au niveau le plus haut, les exigences sont les mêmes que pour le niveau de technicien supérieur, mais l'expérience pratique demandée est d'au moins huit ans.

2.3. L'évaluation des candidats

Il y a deux sessions de certification par an. L'évaluation des candidats se déroule en trois temps :

1. Recevabilité du dossier

C'est le comité de certification qui étudie la recevabilité, mais il peut déléguer la décision à la sous-commission de certification, désignée parmi ses membres. Il contrôle que le candidat remplit :

- Les conditions préalables déjà nommées. Cette vérification est attestée par le dossier et les certificats.
- Le profil de compétence. Cette vérification est constatée par la fiche pour la caractérisation du profil de compétence. Les compétences définies à l'euroréférentiel sont prises en compte.

2. Étude du dossier

C'est le jury qui étudie le dossier et attribue à

chaque candidat des notes. L'expérience pratique, la formation continue et les mérites professionnels sont pris en considération. Parmi ces points, il y a lieu de citer les rapports, les produits, les services et les outils élaborés par le candidat, les activités menées comme expert/conseil, les publications, les discours et les exposés, l'enseignement, la présence à des congrès et à des journées, la participation à des comités, l'organisation de cours de formation, la collaboration au sein d'associations professionnelles, la participation à des jurys et d'autres mérites dont le jury pourra tenir compte.

3. Entretien

Il est mené par le jury le même jour où il étudie le dossier. Cet entretien a pour but d'évaluer les capacités professionnelles et personnelles du candidat et son aptitude à remplir les fonctions que l'on peut confier à un professionnel possédant une certification du niveau postulé.

2.4. Les jurys

L'organisme certificateur a mis en place une procédure de recrutement et d'agrément des évaluateurs conforme aux exigences de la norme ISO/CEI 17024 et tient à jour un répertoire d'évaluateurs agréés.

Un représentant de la commission de certification fait partie du jury d'évaluation en tant que " superviseur " chargé du respect des règles de fonctionnement et d'évaluation, mais il ne participe pas aux délibérations du jury.

Les jurys doivent être constitués de cinq évaluateurs. Leur activité n'est valable que si au moins trois d'entre eux sont présents.

3. **Les projets européens DECIDOC et CERTIDOC**

La coopération et la convergence avec l'Europe ont toujours été une des priorités du service. La participation de la SEDIC aux projets européens DECIDOC et CERTIDOC en est la preuve.

DECIDOC, à savoir " Développer les Eurocompétences en Information et Documentation ", a été un

projet dans le cadre du programme européen *Leonardo Da Vinci* visant à " promouvoir la coopération entre tous les membres [du projet] afin d'atteindre une meilleure connaissance des compétences dans le domaine professionnel de l'information et de la documentation, et une définition claire des compétences clef adaptées au développement technologique, à la concurrence des entreprises et aux besoins du marché de travail ".

En 1997, la Commission Européenne a approuvé DECIDOC. Six des associations de l'ECIA (ABD - BVD, ADBS, ASLIB, DGI, INCITE et SEDIC) ont assumé la responsabilité de l'exécuter, et l'ADBS française a pris le leadership.

Jean MEYRIAT, un des auteurs du projet, fondait cet environnement européen afin d'établir les compétences en information et documentation de la façon suivante : " Pour deux raisons principales. La première, c'est que la reconnaissance similaire d'un même métier dans tous les pays donne plus de poids, plus de force à cette profession vis-à-vis des autorités publiques, des gouvernements, de l'opinion publique, des employeurs. La deuxième raison est que la reconnaissance dans plusieurs pays peut aider à la mobilité professionnelle du personnel au-delà des frontières. C'est pour cela que l'on décida de faire ce travail en commun et de chercher à éveiller l'intérêt de la Commission Européenne ".

Le résultat de ce projet est le *Référentiel des professionnels européens de l'information et documentation*. Il a déjà été traduit- en sept langues européennes : anglais, français, allemand, tchèque, portugais, roumain et espagnol. Ce produit répond au besoin d'un instrument de référence accepté dans le cadre européen, qui permette l'évaluation objective des compétences des professionnels de l'information et de la documentation.

On a identifié 30 domaines dans lesquels les com-

¹ COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE XXII. *Project DECIDOC. Rapport final.* Bruxelles, 2001. P. 5

² MEYRIAT, J. El profesional de la información en Europa. El proyecto DECIDOC. X Jornadas de la EUBD: Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo. 2001, Madrid. DL. M-8842-2001.P. 1.

pétences peuvent s'exercer. En outre, on caractérise quatre niveaux de compétences successifs, qui correspondent aux quatre niveaux d'objectifs pédagogiques signalés par les spécialistes en formation. On signale un ensemble d'exemples des tâches que le professionnel peut effectuer par niveau et par compétence. En même temps, on signale et on définit les quinze compétences fondamentales du métier.

Aujourd'hui, la SEDIC travaille sur le projet CERTIDOC (Certification en Information et Documentation) qui suit la voie ouverte par DECIDOC. Ce projet a pour but d'élaborer un système européen de certification de professionnels en information et documentation. On cherche ainsi à assurer la cohérence de tous les dispositifs de certification des professionnels de l'information-documentation à l'échelle européenne.

Parmi les avantages de ce système de certification, on peut souligner l'amélioration de l'image de notre métier et l'encouragement de la mobilité professionnelle à l'échelle européenne. Il s'agit aussi d'un projet financé par le programme Leonardo Da Vinci de la Commission Européenne.

Outre la SEDIC, les organisations qui prennent part à l'exécution du projet sont les suivantes : ADBS, DGI, Université Libre de Bruxelles et le Bureau Van Dijck. Le projet a démarré au mois d'octobre 2002 et prendra fin en octobre 2004.

Les sept phases du projet sont les suivantes :

- 1 - État des lieux de la certification dans le secteur de l'information-documentation en Europe. On a établi un rapport que l'on peut trouver sur le site du projet :
<http://www.certidoc.net>.
- 2 - Établissement des procédures : élaboration d'un règlement général et des règles de fonctionnement d'une certification européenne en information-documentation. À présent, ce règlement est déjà achevé et approuvé par les membres du consortium. On peut le trouver en français, en anglais et en espagnol.
- 3 - Mise à jour de l'euroréférentiel des compétences en information-documentation. Cette deuxième édition, avec des modifications très importantes, est aussi déjà réalisée. Il y a une

³ <http://www.certidoc.net>

mise à jour des compétences technologiques et une présence plus importante de compétences du domaine de la bibliothéconomie et de l'archivistique. Elle a été publiée en français, en anglais et en espagnol.

4. - Réalisation d'un outil informatisé d'autoévaluation couplé à une base de données sur les formations continues en information-documentation. Cet outil sera disponible sur l'Internet pour tout professionnel qui souhaitera s'évaluer. En outre, le système l'informera des cours qu'il pourra suivre en Europe afin d'améliorer ses compétences les moins satisfaisantes.
5. - Test du dispositif auprès d'un panel de professionnels de l'information-documentation.
6. - Action collective de formation du personnel de certification (évaluateurs, gestionnaires du système).
7. - Mise au point et réalisation du plan de communication externe. C'est ainsi que le projet est en train d'être diffusé dans des revues spécialisées et dans des congrès.

Comme caractéristiques fondamentales du système de certification européen, on doit souligner les suivantes :

- Son caractère intégrateur dans les domaines de l'information et documentation. Tout professionnel du secteur de l'information et de la documentation (archives, bibliothèques, documentation, manager d'information...) pourra être certifié.
- Sa nature ouverte. On a établi que la certification pourra être délivrée par tout organisme certificateur agréé des associations professionnelles qui seront admises dans le consortium CERTIDoc. Ce consortium est l'entité responsable du développement, de la gestion et de la qualité du système européen de certi-

fication des professionnels de l'information-documentation. Le consortium CERTIDoc est constitué des organismes certificateurs agréés.

Le certificat européen de niveau de qualification en information-documentation est accordé pour cinq ans à compter de sa date d'obtention. À la fin de ladite période, le professionnel certifié peut ou bien demander la simple reconduction de la certification déjà obtenue pour une nouvelle période de cinq ans ou bien demander une certification à un niveau plus élevé.

Il propose quatre niveaux de qualification de personnel : Niveau 1 : (Assistant) en information-documentation ; Niveau 2 : (Technicien) en information-documentation ; Niveau 3 : (Manager) en information-documentation, et Niveau 4 : (Expert) en information-documentation.

Quant à l'organisation générale de l'organisme certificateur agréé, il doit avoir un comité de certification, des jurys et un *secrétariat administratif*.

On envisage de délivrer les premiers certificats européens à la fin de l'année 2004.

4. Conclusions

En dernier lieu et pour résumer, il faut souligner que les associations professionnelles doivent se munir de mécanismes réglés afin de favoriser le développement professionnel. La certification permet d'établir des liens entre les professionnels et la société, en favorisant l'image sociale de la profession. On précise les tâches et les compétences des professionnels en basant l'évaluation précisément sur leur expérience, en examinant ainsi la capacité de l'individu.

* * *

Bibliographie

- COMISIÓN DE CERTIFICACIÓN - *El servicio de Certificación de Profesionales en Información y Documentación de la SEDIC: avanzando hacia la consolidación*. In : Clip, n° 38, primavera de 2002. Disponible sur: <http://www.sedic.es/clip38.pdf>.
- COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE XXII. - *Project DECIDoc. Rapport final*. Bruxelles, 2001, p. 5.

- FERNÁNDEZ, Paz. - *Más sobre Certificación*. In : Clip, nº 36, verano de 2001. Disponible sur <http://www.sedic.es/clip36.pdf>.
- FERNÁNDEZ, Paz. - *Certificación de profesionales en información y documentación: un proceso abierto en España y en la Unión Europea*. In : El profesional de la información, vol. 11, n.º 3, mayo-junio 2002, P. 190-194.
- MEYRIAT, J. - *El profesional de la información en Europa. El proyecto DECIDOC. X Jornadas de la EUBD: Profesionales de la información y documentación: formación, perfiles y mercado de trabajo en un entorno europeo*. 2001, Madrid. DL. M-8842-2001, p. 1.
- MEYRIAT, J. - *CERTIDoc, une nouvelle étape pour une certification européenne des compétences*. In : Documentaliste-Sciences de l'information, 2002, vol. 39, n° 4-5. P. 164.
- MEYRIAT, J. - *Le projet CERTIDoc de certification européenne des compétences*. In : Documentaliste-Sciences de l'information, 2002, vol. 39, n° 6. P. 271.
- MEYRIAT, J. - *Deuxième réunion à Paris. Les premiers mois de CERTIDoc*. In : Documentaliste-Sciences de l'information, 2003, vol. 40, n° 1. P. 5.
- MEYRIAT, J. - *CERTIDoc : maturation du projet*. In : Documentaliste-Sciences de l'information. 2003, vol. 40, n° 3. P. 197
- PORTELA, P. - *La certificación de profesionales de la información y documentación: experiencias internacionales y propuesta española*. In : Revista Española de Documentación Científica, vol. 20, n° 4, octubre-diciembre de 1997, P. 437-449.
- *Relación de eurocompetencias en información y documentación*. Madrid: SEDIC, 2000.
- RITTBERGER, M. *CERTIDoc - Europaweite Zertifizierung für Informationsspezialisten*. In : ARBIDO, 2003, n° 7, P. 18-20.
- RITTBERGER, M. & SCHMID, M. - *Certification of Information Professionals in Europe. CERTIDoc Project: Inquiry*. Rapport, HEG Genève, 2003.
- ROMAN, A.; ALJARO, J.; ALTUNA, B.; MINNER, V.; MORENO, P.; PORTELA, P. - *El proyecto de certificación de la SEDIC*. In: *Sistemas de Información: Balance de 12 Años de Jornadas y perspectivas de Futuro. Jornadas Españolas de Documentación Automatizada. V*. Cáceres: Universidad de Extremadura. In : ABADMEX, 1996. P. 287-294.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE COMMUNICATION ET METIERS EN EMERGENCE

Marc ZUNE
LENTIC - Université de Liège

Depuis le mouvement de convergence des technologies de l'information, de la communication et de l'audiovisuel, l'influence de l'informatisation sur les métiers fait l'objet, d'une attention particulière de la part des analystes qui étudient les transformations du monde du travail. Les TIC ont en effet comme caractéristique d'œuvrer tant à la transformation d'un ensemble de plus en plus en large de " métiers traditionnels " que de participer à la création de nouvelles activités professionnelles. C'est ainsi que l'idée selon laquelle les TIC participeraient à la mise en oeuvre de " nouveaux métiers " a souvent été défendue. Certains " visionnaires " allant même jusqu'à prédire que " les trois-quarts des métiers qui seront exercés en 2020 sont encore inconnus aujourd'hui " ...

L'objet de notre contribution est de discuter sur une base sociologique cette idée de " nouveaux métiers ", d'en préciser les contours théoriques et historiques, mais également, au moyen d'une recherche que nous avons conduite récemment sur cette thématique d'apporter des éléments empiriques susceptibles d'enrichir la réflexion sur les tendances actuelles.

1. Une nécessaire déconstruction du terme "nouveaux métiers"

Dans un premier temps, nous proposons d'étudier le terme de " nouveaux métiers " au travers d'une perspective sociologique afin d'essayer d'en cerner la signification contemporaine. Le terme " métier " est en effet loin d'être neutre sociologiquement. Au fil du temps, il a acquis un sens particulier qui le différencie de termes connexes tels que " activité ", " poste ", " fonction ", etc. ; autrement dit, le terme comprend également un certain nombre de sous-entendus qu'il s'agit de mettre à jour pour essayer de comprendre pourquoi ce terme est à nouveau utilisé depuis quelques années alors qu'il avait pratiquement disparu du vocabulaire usuel du monde du travail.

1.1. Grandeur, décadence et renouveau du terme "métier"

Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, il est généralement

admis que l'organisation du travail est tout d'abord une affaire de groupes professionnels, organisés au sein de métiers ou corporations¹. A la faveur de l'urbanisation, les artisans quittent le domaine seigneurial pour se regrouper par quartiers, selon des modes de vie et des conceptions religieuses propres en rapport avec leurs activités. Les communautés de métiers ainsi constituées entreprennent de protéger et de délimiter l'exercice de celles-ci par la constitution d'une structure de coalition nouvelle, la corporation. Cette association est donc d'abord et avant tout destinée à assurer une solidarité professionnelle entre les membres, à défendre le monopole de l'activité, et, enfin, à servir la collectivité, autrement dit l'Œuvre de Dieu. Pour autant cependant, leur régulation appartient aux autorités religieuses et seigneuriales avec qui les élites des métiers entretiennent une proximité politique mais également des relations de dépendance desquelles elles mettront des siècles à s'affranchir. Comme l'indique M. Descolonges (1996), le rapport de sujétion aux seigneurs, propriétaires des terres sur lesquelles se bâtissent les villes, fait l'objet d'après négociations qui résultent en l'octroi d'une autonomie croissante des commerçants et des artisans en échange de la fourniture d'équipement (notamment en armement). Forme contractée de *ministerium* et influencé par *mysterium*, le métier tient une place majeure dans la vie du Moyen Age qui ne connaît pas le mot " travail " tel que la société industrielle le créera, de sorte que, comme le précise M. Descolonges, " on n'exerce pas un métier, on en est " (1996, pp. 142-147).

Les germes d'une révolution importante de ces métiers se produisent lorsque se développent les fabriques, autour de l'usage de la machine à vapeur. La dimension économique des métiers prendra le pas sur les considérations religieuses et morales de l'activité, telles que la maîtrise de la technique ou l'accomplissement de l'œuvre. Les

¹ Le terme " corporation " comme synonyme d'association professionnelle n'est en réalité utilisé qu'à la fin du XVII^e siècle par un emprunt à la langue anglaise. Avant cette période, les termes de " métier " ou de " guildes " sont utilisés en langue française.

fabriques sont en effet détenues par les marchands qui fournissent la matière première et assurent la vente, comme dans le secteur textile, puis, progressivement, dans l'industrie (Dubar et Tripier, 1998, pp. 29-30). Mais l'expertise des travailleurs qualifiés leur permet d'exercer un pouvoir considérable sur les industriels. A. Touraine (1955) souligne que ce modèle, qu'il dénomme *phase A* de l'histoire de l'industrialisation, donne une prédominance à l'indépendance des artisans par rapport à la direction. Mais, assez rapidement succèdera la *phase B* du développement de l'industrie, marquée quant à elle par la rationalisation et la perte de contrôle de l'activité de conception du travail par les professionnels. Le modèle de l'industrie va alors contribuer à creuser radicalement un fossé entre activité manuelle et intellectuelle en inversant en quelque sorte un rapport de valeurs qui, jusqu'au haut Moyen-Age, dévalorisait les activités non agricoles.

On situe ainsi généralement le déclin des métiers lors du développement de l'industrie et de son mode d'organisation prédominant, le taylorisme. Ceci a eu pour principale conséquence de couper court à l'autonomie professionnelle des métiers " manuels " par le découpage d'activités complexes en tâches simples et spécialisées ne nécessitant plus une expérience longue et professionnelle pour être réalisées. La rationalisation des activités aura à la fois créé deux nouveaux concepts, le " travail " et le " poste ", tout en supprimant deux autres, le " métier " et " l'œuvre ", entendu comme l'appropriation, par un travailleur, d'un savoir-faire considéré comme un " patrimoine personnel " acquis au terme d'un long écollage et composé d'autant de " mystères " qui ne pouvaient se transmettre qu'au contact de maîtres. Le développement du salariat est en effet synonyme de cette dépossession de patrimoine du travailleur : en échange d'un salaire fixe et d'une certaine sécurité de revenus, le travailleur accepte de travailler sous un lien de subordination qui permet à l'employeur de définir lui-même le contenu et la manière dont le travail doit être réalisé...

Nous n'avons pas de mal à considérer que, aujourd'hui, cette acception du terme " métier " ne se rencontre plus guère dans notre vie quotidienne. Comme le souligne F. Piotet (2002), le monde du travail contemporain est caractérisé par le fait que plus de 90% de la population active est salariée. Les 10% restant se partageant entre les agriculteurs (5%) et les professions libérales, artisans et les commerçants. On voit combien la fi-

gure même du détenteur d'un " métier ", entendu au sens historique du terme est, sinon en voie de disparition, du moins fortement minoritaire. Et pourtant, on ne peut affirmer que le statut de salarié tel qu'il était entendu il y a quelques dizaines d'années comme l'exercice d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée au sein d'une seule entreprise, constitue actuellement la seule forme d'emploi. Le statut de salarié subit également une série de mutations qui l'éloignent, de manière plus ou moins accentuée selon les cas, de cet idéal-type. D'une part le chômage, et, plus généralement, la plus grande répartition du " risque de chômage " dans toutes les catégories professionnelles, ainsi que la multiplication des formes alternatives de contrat (temps partiels, intérim, etc.) provoquent actuellement une crise du modèle " fordiste " à l'origine du développement massif du salariat. Mais, d'autre part, ces changements de forme d'exercice du travail témoignent également d'un changement de " fond " dans les modes d'organisation du travail. L'ensemble des évolutions décrites ci-dessus se déroule dans des contextes organisationnels marqués par une décennie de réorganisations dont les TIC ont constitué le vecteur technique le plus important (Stanworth, 1998). Les nouvelles formes d'organisation du travail ont conduit à une redéfinition d'un principe général d'unité de lieu et de temps qui a gouverné l'organisation du travail depuis le début de la Révolution Industrielle (Lallé, 1999). Ainsi la littérature retient comme évolutions majeures en matière de redéfinition du principe d'unité de lieu et de principe d'action :

La redéfinition des enveloppes organisationnelles et le développement d'entreprises-réseaux (Miles et Snow, 1986; Powell, 1990; Whittington *et al.*, 1999), avec une tendance au recentrage sur le métier de base, à l'aplanissement des structures, à l'externalisation, et surtout à de nouveaux arrangements institutionnels entre agents économiques, qualifiés de partenariats inter-organisationnels (Guilloux, 1999). Ceci touche de plein fouet les formes classiques du dialogue social, par le biais d'un *éclatement des lieux décisionnels*, et pose la question du passage à de nouveaux modes de négociations sociales inter-entreprises (Supiot, 1999; Weiss, 1994; Schoenaers et Zune 2001).

Au sein de ces nouvelles formes d'organisation, *l'hybridation de mécanismes de division et de coordination du travail* jusqu'à présent considérés comme incompatibles (Castagnos, 1995; Keen, 1990; Pichault et

Nizet, 2000), tels que centralisation/décentralisation, formalisation/relations interpersonnelles (ou encore autonomie procédurale), standardisation/flexibilité, business units/logique de process, hiérarchie/réseaux, etc. Le travailleur se trouve dès lors constraint de travailler simultanément en fonction de *logiques et d'impératifs contradictoires* et d'inventer de nouvelles modalités de travail permettant de gérer ces contradictions.

Enfin, citons également *l'intervention croissante d'acteurs externes* (clients, donneurs d'ordres, fournisseurs) dans le fonctionnement des organisations et dans leurs choix en matière de gestion des ressources humaines (Edwards *et al.*, 1995; Lentz, 1996; Wolf, 1997), se substituant à la hiérarchie, et entraînant dans une même entreprise de *fortes disparités en termes de statuts, de rémunérations, d'évaluation, de formation, etc.* ainsi que des *pressions directes* en matière de délais, de qualité, etc.

Par ailleurs, le principe d'unité de temps, s'est trouvé également remis en cause par le développement d'entreprises " globales " qui, grâce aux TIC, se jouent des fuseaux horaires en répartissant sur différents continents la production de biens ou services. Elles permettent aujourd'hui le développement de formes organisationnelles qui rendent floues les limites dans le temps et dans l'espace (Di Martino et Wirth, 1990 ; Sammer et Combes, 1994). Les possibilités de flexibilité du travail s'en trouvent accrues, ce qui n'est pas sans conséquences notamment sur l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée (Vendramin et Valenduc, 1997 ; 1998)

Face à ces environnements organisationnels de plus en plus flous, voire incertains, la recherche accorde une importance croissante à la compréhension des parcours professionnels des acteurs. L'incertitude du contexte entraîne une dévalorisation de l'adhésion à long terme dans une seule et même organisation et de nouvelles conceptions de la carrière apparaissent. À la *carrière "organisationnelle"*, caractérisée à long terme par une forte identification des travailleurs au fonctionnement et au succès de leur entreprise, ainsi qu'à des perspectives institutionnalisées de progression de carrière tout au long de la voie hiérarchique, s'opposerait actuellement la *carrière "nomade"*, sans frontières, marquée par une forte mobilité inter-organisationnelle. Celle-ci est facilitée par l'appartenance à des réseaux, et par

de nouvelles modalités d'implication dans le travail où l'intérêt du projet à court terme prévaudrait sur l'identification à l'organisation (Arthur et Rousseau, 1996 ; Cadin *et al.* 2000, Boltanski et Chiapello, 1999). Dans ce modèle, le succès dépendrait moins d'une reconnaissance objective donnée par l'entreprise sous forme de titres ou d'avantages symboliques traduisant l'avancée hiérarchique, que de la satisfaction personnelle du salarié dans l'avancement de son propre projet professionnel.

C'est dans ce contexte d'une dislocation des environnements organisationnels stables et de la montée en puissance de l'incertitude et du changement dans le travail, que le terme de métier refait surface, au milieu des années 90, dans le débat sociologique comme nouvelle catégorie sociale. Le terme métier est mobilisé comme la négation même du taylorisme et de la parcellisation des tâches, autrement dit comme un espoir d'une " ré-appropriation du travail " par les individus (Zarifian, 2001). En effet, si l'industrialisme a eu pour conséquence de créer un nouvel objet, " le travail ", pouvant être objectivé, rationalisé, prescrit indépendamment de celui qui allait réaliser l'activité, la tendance actuelle serait de tenter de sortir de ce modèle pour réintroduire l'intelligence individuelle dans l'exercice des tâches. Individualisation de la relation de travail d'un côté, permanence des changements de l'autre, nécessitent une nouvelle figure du travailleur contemporain qui ne correspond plus à celle de la société industrielle. Le travailleur actuel doit faire face à des situations de travail peu prescrites, ou qui échappent, du fait de leur singularité, à la prescription. Il nécessite, par conséquent, non seulement la mise en oeuvre de savoirs et de savoir-faire précis pour réaliser des opérations techniques spécialisées, mais également un " savoir-être " adapté à chaque situation. Le travailleur moderne doit pouvoir s'impliquer *subjectivement* dans le travail en mobilisant un ensemble de *compétences* qui ne se résument pas seulement au contenu de son apprentissage scolaire ou à sa qualification.

C'est ainsi que le terme de " métier " est communément re-mobilisé par les analystes pour décrire les changements en cours et l'émergence de cette nouvelle figure du travailleur. Il ne désignerait cependant plus exactement les caractéristiques des métiers du XIXème siècle, soit un milieu professionnel stable où le savoir-faire du métier se transmettrait de manière plus ou moins secrète entre les membres d'une même corporation. Pour Ph. Zarifian (2001), le métier se définit actuel-

lement par l'ensemble des individus, issus de différentes fonctions, qui ont à juger conjointement des initiatives qu'ils prennent au sein de leurs interactions mutuelles, face à une gamme de situations. Le nouveau sens du "métier" constituerait ainsi, pour bon nombre de chercheurs, la nouvelle catégorie d'appartenance privilégiée, avec le déclin de l'appartenance de métier (au sens classique du terme), de classe ou encore d'entreprise. Mais ce sentiment d'appartenance nécessite d'être travaillé en permanence, étant donné les contours flous et changeants de ce nouveau sens du terme qui ne s'appuie plus sur le partage d'un corps de connaissances stabilisé, mais bien sur l'existence d'une manière commune d'analyser et de faire face aux mêmes situations professionnelles.

1.2. La question de l'influence des TIC

Les contours de ce nouveau professionnalisme restent cependant encore à trouver. Mais il est intéressant de noter que le cas des professionnels des TIC, et l'ensemble des activités qui y sont associées et qui participent du développement de ladite société de l'information et de la connaissance, sont souvent considérés comme emblématiques de l'émergence de ce nouveau professionnalisme. Cependant, il est nécessaire d'analyser plus précisément l'influence particulière que les TIC exercent sur les transformations actuelles du monde du travail.

L'influence des TIC sur la transformation des métiers ou de l'émergence éventuelle de nouvelles activités professionnelles est une question complexe qui ne se laisse guère appréhender au moyen de relations causales en termes "d'impact". S'il est difficile de dégager un "effet" quantitatif net des TIC sur le volume global des emplois (on sait combien les économistes se montrent prudents à ce sujet depuis plusieurs décennies, cf. Missika, 1981), il est néanmoins possible de repérer certaines tendances globales. En ce qui concerne l'impact sur le volume et la répartition des métiers dans l'entreprise, les TIC sont généralement considérées comme *complémentaires au travail qualifié et substituables au travail peu qualifié*. Les résultats de l'enquête de la FDE sur les nouvelles formes d'organisation du travail (Audiart, 1998), montrent notamment que l'introduction des TIC constitue un facteur explicatif important - mais pas unique - des variations de la part des travailleurs manuels (à la baisse) et de celles des travailleurs non manuels (à la hausse) dans la composition de l'emploi au sein d'un échantillon de 300 entreprises de

secteurs diversifiés. Des études récentes relatives au commerce électronique ont ainsi mis en lumière la suppression des postes administratifs qui pouvait en résulter (OCDE, 1998). Il existe dès lors un risque important de dualisation du marché du travail, entre les travailleurs de la connaissance et les autres, dont les compétences sont dépassées et qui voient leurs conditions de travail se dégrader (Rifkin, 1996). Toutefois, des observations plus approfondies permettent de dégager certains effets indirects allant à contresens de ces tendances générales : il en va ainsi de certains emplois non qualifiés (par exemple, les métiers de manutention dans le fret aérien, les opérateurs de centres d'appels téléphoniques), dont la croissance est indiscutablement liée au développement du commerce électronique.

Quels sont les types de qualifications favorisées par la diffusion généralisée des TIC ? Un premier constat indéniable est que les TIC vont dans le sens du *renforcement de la logique de compétences* (Greenan, 1996, Rapports CEE 1996 et 1998), et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, les TIC donnent lieu à de nouvelles façons de concevoir les métiers traditionnels (le métier de dessinateur industriel via le groupware par exemple) pour lesquels des compétences génératives et socio-cognitives (capacité à communiquer, à travailler en équipe, à travailler à distance, à synthétiser et structurer, etc.) sont aussi importantes que les aptitudes "techniques" acquises lors des études. Deuxièmement, les TIC, en constante évolution, nécessitent le recours à des travailleurs prêts et aptes à prolonger leur formation de manière continue.

Un deuxième constat porte sur la *redéfinition des compétences et aptitudes* liées à l'accomplissement de tâches traditionnelles, dès lors qu'elles sont assistées par des TIC : les notions de créativité, d'interactivité, de gestion de l'imprévu et de la panne, de réactivité, etc. sont en effet de plus en plus valorisées (IWERF, 1997). Les secteurs commerciaux, industriels et administratifs sont concernés par les modifications d'emplois liées au développement d'Internet car celui-ci ré-interroge l'ensemble de la chaîne de valeurs des entreprises. On sait combien le développement du e-business amène à une refonte complète de la chaîne de valeur de l'entreprise (relations avec les fournisseurs, gestion des stocks, service de livraison, service après-vente, etc.) (Rapports OCDE et CE déjà cités) : dans ce nouveau contexte, on doit s'attendre à une redéfinition de la fonction de vendeur et des compétences attendues pour ce poste. Il en va de même

de l'introduction des progiciels intégrés de gestion de production (type ERP) : de tels systèmes nécessitent, en effet, de passer d'un mode fonctionnel (basé sur la gestion isolée des tâches ou des fonctions) à un mode processuel (basé sur la gestion intégrée des processus) avec tout ce que cela implique comme redéfinition du partage des responsabilités, du rôle des cadres et des gestionnaires, des nouvelles professionnalités à mettre en place, etc. (Davenport, 1993 ; Cornet, 1998).

1.3. Nouveaux métiers et TIC

A la lumière de ces différents apports, on ne peut donc dire de manière simpliste qu'il existe un facteur d'impact des TIC sur le travail, mais bien une multitude d'influences qui, selon la diversité des situations particulières, induisent telle ou telle conséquence. Cette diversité amène ainsi les sociologues à se méfier des raisonnements basés sur un postulat de déterminisme technologique. Comme le soulignent A. d'Iribarne et R. Tchobanian (2002), aucune technologie n'est à même de déterminer les modalités d'organisation du travail. Les TIC viennent " s'encastrer " dans les systèmes techniques, organisationnels, professionnels qui leur sont préexistants. L'effet des TIC sur le travail dépend par conséquent fortement de l'appropriation qui en est faite par les différentes catégories d'acteurs qui y sont confrontées. Introduite dans deux contextes différents, une même technologie ne produit jamais les mêmes effets étant donné que le tissu social auquel elle est confrontée va lui imprimer un sens et une direction que la technologie, en elle-même, n'a pas le pouvoir d'imposer.

Ce raisonnement est similaire en ce qui concerne l'influence des TIC sur les métiers. Du simple fait de son apparition, une technologie ne peut modifier radicalement l'exercice d'un savoir existant, et créer, par conséquent, de " nouveaux métiers " *ex abrupto*. La sociologie a depuis longtemps privilégié une approche plus " politique " du fonctionnement des groupes professionnels, mettant, d'une part, en évidence l'existence de segments au sein de mêmes groupes professionnels animés de logiques d'action différenciées, mais d'autre part, l'étroite relation entre les groupes professionnels et les différentes autres parties (utilisateurs, financeurs, groupes connexes) avec lesquels ils entretiennent des interactions quotidiennes. L'apparition de nouvelles technologies ne peut par conséquent être analysée sous le seul angle des mutations d'un groupe professionnel particulier. Il est nécessaire d'étendre l'analyse aux autres parties qui constituent un

système professionnel pour en comprendre les vrais enjeux et tendances lourdes.

Par conséquent, de nombreux sociologues considèrent que le terme de " nouveau métier " ne constitue pas une catégorie sociologique d'analyse pertinente. Il laisse en effet supposer que de nouvelles technologies pourraient permettre le développement d'activités radicalement distinctes des activités existantes, qui mériteraient la délimitation d'un nouveau territoire professionnel indépendant et distinct des territoires existants. Une telle vue de l'esprit ne s'accorde en effet pas de la réalité empirique, ce que nous allons parcourir dans la section suivante.

2. Les principaux traits de l'émergence de nouvelles logiques professionnelles

Afin de cerner plus précisément les contours de l'influence de TIC sur les métiers, nous avons conduit une recherche empirique² visant à analyser, sur base de matériaux qualitatifs, une série d'activités réputées dans le sens commun être emblématiques de " nouveaux métiers liés aux TIC ". Afin de rencontrer les objections présentées ci-dessus quant à l'usage du terme de " nouveau métier ", nous avons privilégié l'expression de *nouvelles logiques professionnelles* (NLP) liées aux TIC, entendues comme de nouvelles combinaisons de compétences " TIC " et " non TIC " exprimant des rapports nouveaux à l'organisation et au marché du travail. Les compétences " TIC " renvoient à la *conception* de produits technologiques, faisant appel par exemple à des compétences d'analyse, de programmation, de paramétrage. Les secondes - les compétences " non TIC " - regroupent un vaste ensemble de compétences étrangères aux TIC et de diverses natures (techniques, comportementales, relationnelles, etc.).

Au travers de l'étude approfondie de quatre cas (une maison d'édition proposant des produits sous forme exclusivement électronique ; l'implantation d'un progiciel de gestion intégrée dans une entreprise pharmaceutique ; une filiale d'un grand groupe bancaire offrant des services de courtage en bourse en ligne ; la collaboration entre un centre de recherche public et une *start-up* dans le domaine des bio-technologies), nous avons mis en évidence une série de *traits* caractérisant potentiellement l'émergence d'une nouvelle activité professionnelle. Synthétisée au travers d'une grille d'indicateurs (cf. tableau 1) structurée en trois niveaux (professionnel, organisationnel ou

² Cf. Pichault, Rorive et Zune, 2001.

marché du travail), ces traits offrent une représentation " idéal-typique " des nouvelles logiques professionnelles liées aux TIC.

- Au niveau professionnel, un premier indicateur de l'existence d'une nouvelle logique professionnelle porte sur l'hybridation de compétences autrefois distinctes. Les unes relevant des métiers sectoriels (édition, services bancaires, biologie, graphisme, etc.) ou des métiers d'entreprise (management, assurance qualité, gestion d'équipes, etc.), et les autres étant plus spécifiquement liées à la maîtrise technique des TIC. Ces diverses compétences s'enchevêtrent et sont finalement rendues indissociables dans l'exercice de l'activité, tel un hybride constitué à partir de deux éléments de nature différentes réunis pour former un nouvel ensemble autonome. Il en découle une certaine *incertitude sur le champ professionnel de référence*. Il existe dans tout champ professionnel un ordre symbolique de positions, une culture et des valeurs particulières, ou encore des guides plus ou moins formels d'évolution de carrière. Un deuxième indicateur concret d'émergence d'une nouvelle logique professionnelle apparaît ainsi lorsque les acteurs éprouvent de grandes difficultés à s'identifier à un champ professionnel précis, et, le cas échéant, défendent la constitution d'un " nouveau champ " doté de ses propres codes culturels et principes de fonctionnement.

Cette hybridation de compétences et cette incertitude professionnelle engendrent une *diversité des parcours de formation* menant à des activités similaires. En effet, en raison du caractère émergent de ces nouvelles activités, rares sont les programmes de formation spécifiques et suffisamment institutionnalisés pour représenter un point de passage " obligé " dans l'exercice de ces mêmes activités. Ainsi, ce marché éducatif particulier est investi par des entreprises privées de formation qui, par le biais de certifications, sanctionnent la maîtrise de certaines compétences TIC. D'une durée de vie limitée à l'actualité du produit correspondant, ces certifications visent à entretenir une logique de fidélisation par le développement de véritables échelles de carrières professionnelles alternatives aux modèles institutionnalisés.

- Au niveau organisationnel, on note tout d'abord que ces nouvelles logiques pro-

fessionnelles liées aux TIC apparaissent souvent dans la prise en charge de *rôles d'interface entre fonctions TIC et autres*. Ces rôles consistent à traduire, en des termes susceptibles d'être compris par des techniciens des TIC, des demandes " non TIC ", et inversement. Ce rôle d'interface peut ainsi mener à des rôles de " chef d'orchestre " de projets TIC reliant divers interlocuteurs d'origines professionnelles diverses. Ce rôle d'interface aux contours relativement flous induit, et c'est là un deuxième indicateur dans le rapport au contexte organisationnel, des pratiques *d'autodéfinition des fonctions*. Souvent, les organisations sont incapables de formaliser correctement les descriptions de fonctions pour ces rôles ; cela laisse évidemment une large marge de manœuvre aux acteurs pour s'approprier et caractériser les contours qu'ils souhaitent attribuer à leurs rôles. Cette difficulté à situer précisément ces fonctions dans la division interne du travail est d'autant plus grande que l'on se situe dans des contextes organisationnels " éclatés ", marqués par la sous-traitance d'activités, la mise en place de partenariats, voire encore de mise à disposition de personnel. Ces contextes induisent ainsi des phénomènes de *brouillage des frontières organisationnelles* et des appartiances hiérarchiques, de sorte qu'ils devient de plus en plus difficile de distinguer "*le dedans du dehors*" (Besson, 1997). Ces contextes particuliers d'exercice des nouvelles activités, très peu formalisés et faisant appel à l'initiative individuelle pour définir la fonction, engendrent des situations où la formation est d'abord une affaire individuelle et informelle. Ces compétences valorisées sont acquises - ou mises à jour grâce au tutorat entre collègues et surtout à l'autoformation permanente ; et ce, notamment en dehors du temps de travail ; cela traduit l'émergence de *nouveaux rapports à l'apprentissage*. Enfin, l'instabilité de ces nouvelles fonctions inscrites dans des projets, contraint souvent à exercer un *nomadisme de projets* synonyme de " changement permanent " ; cette instabilité rend aussi rétif à toute implication dans des activités plus stables.

- Enfin, au niveau du marché du travail, les *parcours professionnels* sont souvent marqués du sceau de l'*autogestion* et de la définition de ses propres objectifs d'évolution, en l'absence de " balises " objectives de carrière, élaborées soit par les organisations soit par

des instances professionnelles,. Ce sentiment de devoir " construire soi-même son propre parcours " s'accompagne de la *difficulté à s'intégrer dans des classifications existantes* ; cela renvoie à l'idée d'une absence d'appellation unifiée et stabilisée des activités exercées par ces personnes. Ces situations compliquent les " positionnements ", notamment salariaux, sur le marché du travail. En outre, ces personnes se définissent davantage par leurs expériences ou réalisations antérieures que par un titre officiellement reconnu par leurs différents employeurs. Elles affichent - voire revendent - de *fortes mobilités inter-entreprises* ; cette situation traduit le rapport distant à l'organisation et l'aptitude à la

mobilité selon l'évolution des contextes et des opportunités. En tout état de cause, ces personnes n'envisagent pas une carrière linéaire. Enfin, les nouvelles logiques professionnelles se caractérisent également par une forte *perméabilité entre vie professionnelle et privée*. Cet indicateur s'observe notamment lorsque les acteurs considèrent leur travail comme la continuité d'une passion ou qu'ils rencontrent des contraintes organisationnelles particulières (longs déplacements chez les clients, autoformation le soir ou le week-end, etc.).

Tableau 1
Indicateurs d'émergence de nouvelles logiques professionnelles liées aux TIC

Niveau professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hybridation de compétences <input type="checkbox"/> Incertitude sur le champ professionnel de référence <input type="checkbox"/> Diversité des parcours de formation <input type="checkbox"/> Développement de certifications privées
Niveau organisationnel
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rôle d'interface entre fonctions TIC et autres <input type="checkbox"/> Auto-définition de la fonction <input type="checkbox"/> Brouillage des frontières organisationnelles <input type="checkbox"/> Nouveaux rapports à l'apprentissage <input type="checkbox"/> Nomadisme de projet
Niveau du marché du travail
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Auto-gestion des parcours professionnels <input type="checkbox"/> Difficulté d'intégration dans les classifications existantes <input type="checkbox"/> Mobilités inter-entreprises <input type="checkbox"/> Perméabilité vie professionnelle / vie privée

Cette grille d'indicateurs nous a servi par la suite comme un étalon d'appréciation de la diversité de situations rencontrées, l'exercice consistant à " cocher ", pour chaque catégorie professionnelle rencontrée, les indicateurs représentatifs. Ce travail a permis de mettre en évidence cinq cas de figure.

1. **les logiques professionnelles existantes renforcées sous l'effet des TIC**, soit de manière paradoxale par le recentrage autorisé par les TIC au sein de champs professionnels déjà existants, soit par le renforcement de compétences techniques du personnel informatique lui-même.

Dans le premier cas, les TIC sont considérées

comme un vecteur technique permettant de réaliser **autrement** une activité existante ; il s'agit soit d'ouvrir de nouveaux champs d'activité, soit d'automatiser un certain nombre de tâches afin que les acteurs puissent se recentrer encore davantage sur l'essence même de leur logique professionnelle. Parmi nos études de cas,³ ce premier type se rencontre chez les éditeurs

³ L'activité des éditeurs consiste à aider les auteurs à publier leurs œuvres dans les collections qu'ils animent. Il s'agit d'une fonction relativement large qui associe travail de fond (définition de politiques éditoriales, relectures successives des manuscrits et aide aux auteurs, etc.), de forme (gestion des corrections, de la mise en page, animation des collections, etc.) et commercial.

d'une maison d'édition électronique. Pour ces derniers, les TIC constituent un outil permettant à la fois d'éliminer différentes contraintes économiques de production et de diffusion, d'enrichir les contenus des œuvres, et de proposer une couverture mondiale de la diffusion de la culture française. Les éditeurs ont ainsi acquis les compétences de base en matière de TIC, tout en sous-traitant la dimension technique à un prestataire extérieur.

Dans le second cas, à travers les quatre projets étudiés, on constate combien les personnes actives dans des fonctions informatiques tendent à se focaliser sur les compétences strictement TIC. Les informaticiens spécifiquement " TIC " sont très peu mobiles vers des activités marquées par la combinaison des compétences TIC et non TIC.

2. **les logiques professionnelles existantes impactées** (n'y a-t-il pas moyen de trouver un substitut à ce terme horrible, même en italique ?) **par le développement des TIC** ou des situations de travail qu'elles impliquent. Ce type se caractérise par l'ajout de compétences principalement TIC à des logiques professionnelles existantes, sans que leurs caractéristiques de base en soient radicalement modifiées pour autant.

Dans le secteur de l'édition, il s'agit par exemple des correcteurs qui reçoivent désormais tous les textes à corriger sur support électronique et communiquent avec les éditeurs par Internet ; dans le secteur bancaire, c'est le cas des chargés de relation avec la clientèle, pour le courtage en ligne, qui n'ont plus de contact physique avec la clientèle et réalisent leur activité exclusivement par l'intermédiaire des TIC, ou encore, il s'agit des qualiticiens, dans le cas de l'entreprise pharmaceutique, ou bien du courtier en bourse en ligne dont le travail d'assurance-qualité consiste à certifier les systèmes d'information.

3. **les nouvelles logiques professionnelles à un stade d'émergence**, caractérisées par une incertitude des acteurs quant à leur champ professionnel d'appartenance, par l'absence de dénomination précise pour cerner la fonction occupée dans l'organisation (ce qui laisse un pouvoir d'autodéfinition relativement fort aux acteurs) et par une difficulté à retrouver des référents salariaux sur le marché du travail.

Le cas des responsables de projets d'implantation

de Logiciels de Gestion Intégrée (PGI) est parfaitement représentatif de cette catégorie. Ces logiciels proposent des solutions informatiques globales pour les entreprises ; ils permettent d'informatiser un ensemble de processus (achats, production, finances, administration du personnel, magasin, etc.) à partir d'une même structure de bases de données ; cela facilite les recouplements d'information et le contrôle de gestion. Ces responsables gèrent les aspects fonctionnels (intégration des différents processus de l'entreprise dans une même logique), techniques (supervision de l'implantation technique), commerciaux (relation avec l'éditeur du logiciel, avec les sous-traitants), mais également politiques (gestion des conflits entre les différentes parties impliquées - utilisateurs, direction informatique, sous-traitants, direction, etc.). Cette fonction de gestion globale du système d'information est très récente dans les entreprises ; en outre, la multiplicité des compétences requises conduit à ce qu'aucun champ professionnel ne s'impose comme référent légitime. Il s'agit d'une situation " d'entre-champ professionnel ", issu de l'ingénierie, de l'informatique, du conseil et de la gestion. Si aucun diplôme ne mène à ce type de position particulière, la situation d'après-projet est généralement problématique pour les personnes qui exercent ce genre de fonction. À défaut d'une progression dans la hiérarchie de l'entreprise, leur rôle se trouve subitement amoindri, cantonné à la maintenance générale de l'outil et au contrôle de son utilisation.

4. **les nouvelles logiques professionnelles en développement**, marquées par la prégnance de la quasi-totalité des indicateurs envisagés (diversité des parcours menant à ces fonctions, rôle d'interface entre fonctions TIC et autres, importance de l'autoformation et du tutorat, nomadisme de projet, nomadisme inter-organisationnel, auto-gestion des parcours professionnels, etc.); elles correspondent pleinement à la définition initiale d'une hybridation *de connaissances, de compétences et de caractéristiques de champs professionnels autrefois considérés comme distincts*. Cependant, la diffusion de ces logiques professionnelles se trouve ici à un stade plus avancé, comparé aux nouvelles logiques professionnelles en émergence : une certaine objectivation de la situation se développe, du fait de la création de filières d'étude dédiées ou encore de leur reconnaissance progressive par diverses instances de régulation (commissions paritaires, associations professionnelles, etc.).

Le cas des personnes chargées de l'animation de sites Internet illustre ce quatrième type. Leur travail nécessite en effet une forte hybridation de compétences TIC et non TIC (sensibilité artistique, édition et rédaction des contenus, habileté de communication publique, connaissance des produits de l'entreprise). Les contours de ces fonctions sont généralement flous ce qui laisse une marge de manœuvre aux acteurs dans la définition de leur travail et de ses modalités d'exercice. Il s'agit souvent de fonctions intermédiaires entre les techniciens TIC (administrateurs de base de données, gestionnaires de réseaux, administrateurs systèmes) et les analystes chargés d'alimenter ces interfaces en ligne de contenus (stratégie de produits financiers, contenu éditorial, etc.). L'apprentissage des logiciels et des techniques s'effectue principalement par autoformation ou par tutorat. La mobilisation de réseaux interpersonnels en dehors de l'entreprise est également utilisée pour la résolution de problèmes techniques. Cependant, de nombreuses personnes rencontrées possédaient des formations de base liées à leur activité, ce qui traduit la professionnalisation progressive de ces emplois.

5. **les nouvelles logiques professionnelles en maturation**, du fait de l'existence de filières de formation reconnues qui prennent en compte l'hybridation des compétences et tentent d'instituer les caractéristiques d'un nouveau champ ; dès lors, les parcours de formation varient moins que dans la situation précédente, les fonctions organisationnelles correspondantes sont plus clairement circonscrites, et les parcours professionnels sont désormais balisés par des repères objectifs de carrière.

Le cas des *bio-informaticiens* est retenu pour illustrer ce cinquième type. Au fil du temps, la bioinformatique est devenue un champ reconnu au niveau académique, proposant ses propres filières d'études, ses propres revues, ses propres chaires. Il ne représente pas pour autant un champ complètement autonome, les références aux deux disciplines mères étant toujours présentes. Au niveau des entreprises, les fonctions de bio-informaticiens sont toujours intermédiaires entre les spécialistes en TIC gestionnaires de l'infrastructure technique spécifique à l'activité des biotechnologies, et les biologistes travaillant en laboratoire. Leur rôle consiste à élaborer des applications permettant d'interroger des bases de don-

nées et à simuler des expériences virtuelles (dites "*in silico*") avant qu'elles ne soient confirmées par des expériences en laboratoire (dites, quant à elles, "humides").

La lecture de ces cinq types laisse entrevoir l'esquisse d'un *cycle de vie des nouvelles logiques professionnelles*, depuis le stade de l'émergence, en passant par celui du développement et enfin jusqu'à celui de la maturation.

Parmi les indicateurs relevés, si l'hybridation de compétences TIC et non TIC constitue un élément essentiel dans l'explication des nouvelles logiques professionnelles, quatre autres indicateurs semblent jouer un rôle décisif. Au niveau sectoriel, il s'agit tout d'abord de la difficulté à s'insérer dans des classifications officielles et salariales existantes. Au niveau organisationnel, les nouvelles logiques professionnelles induisent la création de fonctions d'interface entre les fonctions spécifiquement axées sur les TIC et les autres. Les descriptions de ces nouvelles fonctions sont souvent floues et leur pérennité est mise en cause. Au niveau professionnel, une nouvelle logique professionnelle émerge lorsque aucun champ professionnel existant ne parvient à fournir un cadre de référence suffisamment pertinent pour structurer celle-ci et lui donner une légitimité distincte de champs existants. Enfin, sur le plan individuel, en raison de l'absence de référents légitimes susceptibles d'encadrer l'action, les parcours professionnels des personnes concernées sont souvent marqués par la mobilité et par l'autodéfinition des référents qui balisent ces même parcours.

3. Conclusion

L'objet de notre contribution était d'une part de situer théoriquement et historiquement le renouveau actuel du terme de métier, et, d'autre part, de proposer une grille d'analyse des évolutions actuelles des activités influencées par le développement des TIC. L'objectif de notre contribution n'était pas d'étudier de manière approfondie le cas spécifique des professionnels de l'information, mais bien de fournir un panorama plus général des tendances actuelles repérables auprès de catégories caractérisées par la même influence des TIC sur l'exercice de leurs activités professionnelles.

* * *

Bibliographie

- ARTHUR, M.B. et ROUSSEAU, D.M. - *The Boundaryless Career : a New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York, Oxford University Press, 1996.
- AUDIART, M. - *Vers la société de la connaissance : résultats de l'enquête sur les nouvelles formes d'organisation du travail*, Rapport FDE n°98/7, Bruxelles, 1998.
- BOLTANSKI, L. et CHIAPELLO, E. - *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 1999.
- CADIN, L., BENDER, A.F., SAINT GINIEZ, V. de et PRINGLE, J.K. - *Carrières nomades et contextes nationaux*. In : Actes du XIe congrès de l'AGRH, ESCP-EAP, Paris, 16-17 novembre 2000.
- CASTAGNOS, J.C. - *Les structures virtuelles d'entreprises : une innovation menaçante pour l'emploi*. In : Revue de gestion des ressources humaines, n° 17 (nov. 1995), p. 37-53.
- COMMISSION EUROPENNE - *Les perspectives d'emplois dans la société de l'information*, Bruxelles, 1998.
- COMMISSION EUROPENNE - *Vivre et travailler dans la société de l'information*, Livre vert, Bruxelles, 1996.
- DAVENPORT,T. - *Process Innovation : Reengineering Work Through Information Technology*, Boston, Harvard Business School Press, 1993.
- DESCOLONGES, M. - *Qu'est-ce qu'un métier ?*, Paris, PUF, 1996, Collection Sociologie d'aujourd'hui.
- DI MARTINO, V. et WIRTH, L. - *Le télétravail : un nouveau mode de travail et de vie*. In : Revue Internationale du Travail, vol 129, n°5 (1990), p. 583-611.
- IRIBARNE, A. d' et TCHOBANIAN, R. - *L'impact des NTIC sur les " vieux métiers "*. In : Revue de la CFDT, n°35 (nov. 2000), p. 10-16.
- DUBAR, C. et TRIPIER, P. - *La sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, (1998), collection U.
- EDWARDS, P., FERNER, A. et SISSON, K. - *Coming Unstuck ? in Search of the " Corporate Glue " in an International Professional Service Firm*. In : Human Resources Management, vol. 34, n°3, (1995) p. 343-361.
- GREENAN, N. - *Innovation technologique, changements organisationnels et évolution des compétences*. In : Economie et statistiques, n°298 (1996) p.15-33.
- GUILLOUX, V. - *Système d'information stratégique et apprentissage interorganisationnel*, Paris, L'Harmattan, 1999.
- IWERTF - *Télétravail et acquisitions de compétences : approche régionale du télétravail*, Bruxelles. 1997.
- KEEN, P.G. - *Telecommunications and Organizational Choice*. In : Fulk, J. et Steinfield, C. (Eds.), *Organizations and Communication Technology*, NewburyPark, Sage, 1999, p. 295-312.
- LALLE, B. - *" Nouvelles technologies et évolution de la dialectique contrôle/autonomie dans le secteur des services. Application au cas bancaire "*. In : AGRH (1999), La GRH: contrôle et autonomie, Actes du Congrès de Lyon, p.627-639.
- LENTZ, S. - *" Hybrid Organization Structures : a Path to Cost Savings and Customer Responsiveness "*. In : Human Resources Management, vol. 35, n° 4 (1996) p. 453-469.
- MILES, R. & SNOW, C. - *Organizations: New Concepts for New Forms*. In : California Management Review, vol.28/3 (1986) p.62-73.

- MISSIKA J.-L. - *Les débats sur l'informatique et l'emploi*. In : MISSIKA J.L. et al., Informatisation et emploi. Menace ou mutation ?, Paris, La Documentation Française, 1981, Collection Informatisation et société, p.13-69.
- OCDE - *Les technologies du XXIè siècle, promesses et périls d'un futur dynamique*, Paris, 1998.
- PICHAULT, F. et NIZET, J. - *Les pratiques de gestion des ressources humaines*, Paris, Seuil, 2000, collection Points. Essais sciences humaines.
- PICHAULT, F., RORIVE, B. et ZUNE, M. - *TIC et métiers en émergence*, Paris, DiGITIP, 2001.
- PIOTET, F. - "Nouveaux métiers, le grand malentendu ". In : Projet, n°259 (2002) p. 39-50.
- POWELL, W.W. - *Neither Markets Nor Hierarchies: Network Forms of Organizations*. In : Research in Organizational Behavior, n° 12 (1990) p 295-336.
- RIFKIN, L. - *La fin du travail*, Paris, la Découverte, 1996.
- SAMMER, C. et COMBES, Y. - *Evolutions structurelles : des espaces-temps revisités à travers l'étude des pratiques d'outils mobiles en milieu professionnel*. In : Technologies de l'Information et société , vol. 6, n°4 (1994).
- SUPIOT, A (dir) - *Au-delà de l'emploi*,Paris, Flammarion, 1999.
- TOURRAINE, A. - *Evolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955.
- VENDRAMIN, P et VALENDUC, G. - *Le travail à distance dans la société de l'information*, Bruxelles, EVO, 1997.
- WEISS, D. - *Nouvelles formes d'entreprise et relations de travail*. In : Revue française de gestion, mars-avril-mai 1994.
- WHITTINGTON, R., PETTIGREW, A. M. PECK, S., FENTON, E. et CONYON, M. - *Change and Complementarities in the New Competitive Landscape: A European Panel Study, 1992-199*. In :, Organization Science, Vol.10, September-October 1999.
- WOLF, J. - *From 'Starworks ' to Networks and Heterarchies? Theoretical Rationale and Empirical Evidence of HRM Organisation in Large Multinational Corporations*. In : Management International Review, vol.37, n°1 (1997) p. 145-169.
- ZARIFIAN, Ph. - *Le modèle de la compétence : trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Paris; Liaisons, 2001, collection Entreprise & Carrières.

NOTES DE LECTURE

LEESNOTA

NOUS AVONS LU POUR VOUS :

1. **Le métier de documentaliste** - Jean-Philippe ACCART & Marie-Pierre RETHY - Edition du Cercle de la Librairie - 2^e édition - 2003 - Format 17x24 cm - 451 p. - 40 € - ISBN 2-7654-0872-6 .

Le métier de documentaliste a évolué fortement ces dernières années. La documentation localisée est devenue information virtuelle, le centre de documentation une ressource stratégique. A travers cette deuxième édition, les auteurs tentent donc de nous dresser le portrait du documentaliste moderne, capable de se former les utilisateurs, de définir une stratégie, de " manager " des ressources humaines aux équipements, en passant par les budgets, de promouvoir et de développer son service, de jongler avec les lois et les normes, et surtout de participer au réseau de l'information. Comme l'indique la conclusion de l'ouvrage, il reste beaucoup de travail, mais le défi est des plus intéressants pour ces nouveaux " découvreurs de l'information ". Aux professionnels de (re)prendre en main leur métier et d'en promouvoir les valeurs.

Sommaire

Préfaces
Introduction

- I. L'information, le documentaliste et l'utilisateur
1. Le métier de documentaliste
 2. L'utilisateur et la recherche d'information
- II. Documentation, organisation et entreprise
3. La fonction information-documentation
 4. La place de la documentation dans l'entreprise
 5. La conception et l'organisation du service de documentation
- III. Documentation, informatique et réseau
6. Les réseaux de l'information

7. L'informatique documentaire dans l'entreprise

IV. Documentation, technique et document

8. Le circuit du document : acquisitions
9. Le circuit du document : traitement
10. Le circuit du document : diffusion

V. Documentation, gestion et performance

11. La gestion des ressources du service de documentation
12. Evaluation de la performance, contrôle qualité et analyse de la valeur du service
13. Le marketing et la communication du service de documentation

VI. Documentation et société

14. La société de l'information, l'économie et le droit de l'information
15. Coopération et association sur le plan international

Conclusion

Annexes

Philippe LAURENT

2. **Adresboek van zeventiende-eeuwse drukkers, uitgevers, en boekverkopers in Vlaanderen** - Koen DE VLIEGER-DE WILDE (editor) - Met medewerking van Joost DEPUYDT, Goran PROOT en Stijn VAN ROSSEM - Uitgaven van de Vereniging van Antwerpse Biblioifielen (Nieuwe reeks: 1) - 2004 - Formaat 16 x 24 cm - 168 p. - 40 € - ISBN 90-8088551-7 - ISSN 1780-7808.

Deze publicatie is één van de resultaten van de *Short Title Catalogus Vlaanderen* (STCV), de *on line* bibliografie van het zeventiende-eeuwse boek in Vlaanderen.

De rode leeuw, de gulden pelikaan en de dubbele arend. Deze dieren zijn niet het resultaat van genetische manipulatie in een gesofisticeerd laboratorium, maar wel de uithangborden die zeventiende-eeuwse Vlaamse drukkers en boekverkopers boven hun winkels ophingen. De namen van deze bedrijven werden niet alleen op straat getoond, maar ze werden ook opgenomen in het impressum of drukkersadres. Het impressum werd altijd vermeld op de titelpagina van een boek en gaf aan

wanneer, door wie en in welke stad het werk was gedrukt. Elk boek droeg dus een officiële handtekening van zijn producent. Wetenschappers van de Universiteit Antwerpen hebben deze schat aan informatie voor het eerst gebundeld in een naslagwerk: het *Adresboek van zeventiende-eeuwse drukkers, uitgevers, en boekverkopers in Vlaanderen*.

Geordend per stad inventariseert dit *Adresboek* de namen, adressen, uithangborden, functies en jaren van werkzaamheid van de drukkers, uitgevers, en boekverkopers die in de zeventiende eeuw in Vlaanderen actief waren.

Alle gegevens werden geput uit de databank van de zogenaamde STCV-project. De *Short Title Catalogus Vlaanderen* is een on-line-bibliografie van boeken die in de zeventiende eeuw in Vlaanderen werden gedrukt. Voor de samenstelling van de databank maakte de STCV gebruik van de rijke collecties van de Antwerpse Stadsbibliotheek, de Universiteit Antwerpen, de Katholieke Universiteit Leuven en de Universiteit Gent.

De bibliografen van het project registreerden van elk bewaard boek minutieus de titel, auteur(s), drukker, taal, trefwoorden en eventuele illustraties.

Deze gratis databank (te raadplegen op het <http://stcv.be>) bevat na vier jaar meer dan 3700 bibliografische beschrijvingen van Nederlandstalig drukwerk, op basis van meer dan 7000 exemplaren. Reden genoeg voor de Vereniging van Antwerpse Biblioifielen om de reeds verzamelde gegevens over drukkers en boekverkopers te bundelen in een aparte publicatie.

Zo werd de publicatie van het *Adresboek* het resultaat van een samenwerking tussen een "jeune premier" (de STCV) en een gevestigde waarde (de Vereniging van Antwerpse Biblioifielen).

De STCV en het *Adresboek* zijn volwaardige onderzoeksinstrumenten voor al wie met het oude boek in aanraking komt. Niet alleen voor historici, kunsthistorici en literatuurwetenschappers vormen ze een handig en betrouwbaar naslagwerk, maar ook voor antiquairs, biblioifielen en curatoren van tentoonstellingen.

Les Presses de l'ENSSIB, école nationale des sciences de l'information et des bibliothèques publient des ouvrages scientifiques de grande qualité à l'intention des professionnels de l'information. Nous essayerons, à partir d'aujourd'hui et dans la mesure du possible, de vous donner un aperçu de ces ouvrages
<http://www.enssib.fr/sujets.php?cat=Les+presses>

3. La lecture numérique : réalités, enjeux et perspectives - coordonné par Claire BÉLISLE - Lyon, Presses de l'ENSSIB - collection " Référence " - 2004 - Format 16x24 cm - 296 p. - 40 € - ISBN 2-910227-51-0

Le livre numérique n'est pas une nouveauté. Jean-Baptiste de VATHAIRE fait remonter le premier prototype au début des années 70. Depuis, bien des tentatives, la plupart décrites ici, ont eu lieu pour rendre attractif un produit que le marché n'accueille pas facilement. Alors, l'e-book, un avant-goût du futur ou un ultime avatar du livre avant sa disparition, comme le disent certains ?

La typographie au service du numérique, voilà un sujet qui n'est pas souvent traité et qui pourtant mérite de l'être car à la question : les technologies de l'information rendent-elles obsolètes les acquis de la typographie, Jacques ANDRÉ et Alain PACCOUD n'hésitent pas à répondre " non, au contraire ! " et démontrent pourquoi.

Les enjeux économiques de l'édition numérique sont nombreux. Si le gain de productivité généré lors de la production est avéré, les technologies numériques n'ont pas encore provoqué la restructuration basée sur la valeur ajoutée qu'on serait en droit d'attendre. C'est dans les domaines scientifique et professionnel que ce bouleversement pourrait prendre place tout d'abord si l'on en juge par l'évolution des modèles éditoriaux et par la remise en cause des pratiques commerciales et du rapport de force entre les parties.

Le chapitre sur le manuel numérique ouvre des perspectives sur un domaine auquel le nouveau support est particulièrement bien adapté. Le manuel pédagogique étant par essence un objet évolutif, il se plie plus faci-

lement aux exigences d'une pédagogie adaptée aux besoins des enseignants et des apprenants. La créativité est au rendez-vous si l'on en juge par les expériences recensées et décrites. Toutefois, Pascale GOSSIN nous fait remarquer que l'utilisation raisonnée, en contexte scolaire, passe par une construction lente et rigoureuse des contenus et images que ces outils véhiculent et suscitent. Un conseil qui vaut son pesant d'or si l'on compare avec d'autres media dont on attendait monts et merveilles...

Les chapitres sur les pratiques de lecture et sur les enjeux culturels de celles-ci me paraissent les plus faibles en raison de la nature complexe, pour ne pas dire polémique, de ces problèmes qui mériteraient à eux seuls un ouvrage et la confrontation d'opinions de spécia-

listes de diverses disciplines. Il ne faudrait pas que le quantitatif (sondages et enquêtes) l'emporte sur le qualitatif d'une réflexion approfondie sur les fins et moyens qui n'est encore que timidement introduite ici.

L'ouvrage se termine par un état des lieux actualisé des produits et par un glossaire.

Je regrette pour ma part que les notes relatives aux différents chapitres soient rejetées en fin de volume et qu'elles répètent parfois des références déjà citées dans les bibliographies mais ce n'est qu'un détail qui n'enlève rien aux qualités de cet ouvrage bien documenté et soigneusement présenté.

Simone JÉRÔME

* * *

PUBLICATIONS SIGNALÉES GESPOTTE PUBLICATIES

* **PUBLICATIONS DE L'ADBS :**



Publications parues,
en vente à l'ADBS
et en librairie.
(URL : <http://www.adbs.fr>
rubrique "Travaux et
publications").

- 1. L'accès à l'information électronique : le contrat en questions** (Par la commission Droit de l'information de l'ADBS) - Préface de Jean GASNAULT, président de l'association Juriconexion - Avant-propos de Michèle LEMU, présidente de la commission Droit de l'information de l'ADBS - Ouvrage rédigé par Michèle BATTISTI - Collection Sciences et techniques de l'information - Juin 2004 - 111 p.- Prix de vente en France : 22 € + 5,3 € de port (expédition en colléco) - ISBN 2-84365-068-2.

Diffusion en Belgique : Patrimoine sprl - 168 rue du Noyer, B-1030 Bruxelles - Courriel : patrimoine@chello.be - Tél +32 (0)2 736 68 47 - Fax +32 (0)2 736 68 47.

Confrontés à une offre et à des conditions d'accès très variées, les utilisateurs professionnels d'information électronique se trouvent souvent démunis lorsqu'ils doivent négocier les contrats que leur proposent les éditeurs et producteurs de bases de données. C'est pour leur permettre de mieux appréhender le contenu et les effets de ces contrats que cet ouvrage a été conçu, à l'initiative conjointe de Juriconexion, association d'utilisateurs de produits électroniques dans le domaine juridique, et de la commission Droit de l'information de l'ADBS.

Cet ouvrage n'est pas un manuel juridique relatif au droit des contrats. C'est un guide pratique et concret fondé sur l'analyse de contrats relatifs aux conditions d'accès à de multiples sources d'information sur divers supports ou canaux électroniques. Il se propose de répondre aux questions que se posent

les professionnels de l'information-documentation : ils y trouveront des définitions des termes fréquemment utilisés, des analyses des différentes clauses qui peuvent leur être proposées, des descriptions des usages autorisés de l'information à laquelle les licences négociées leur donneront accès, des conseils immédiatement applicables, etc. Autant de suggestions et de recommandations qui leur permettront de satisfaire dans les meilleures conditions les besoins des usagers de leurs centres et services d'information.

*LA COMMISSION DROIT DE L'INFORMATION DE L'ADBS, présidée par Michèle LEMU, a pris l'initiative de plusieurs publications. Après un ouvrage intitulé *Le droit de copie en questions*, publié en 1998, elle a élaboré divers dépliants, notamment sur le droit de copie et celui des bases de données. Elle est à l'origine de la lettre mensuelle *Actualités du droit de l'information*, rédigée par Michèle BATTISTI, chargée de veille à l'ADBS sur le droit de l'information.*

- 2. Vocabulaire de la documentation (INTD-ER)** - Ouvrage coordonné par Arlette BOULOGNE - Collection Sciences et techniques de l'information - Juin 2004 - 334 p. - Prix de vente en France : 30 € + 6,1 € de port (expédition en colléco) - ISBN 2-84365-071-2.

Diffusion en Belgique : Patrimoine sprl - 168 rue du Noyer, B-1030 Bruxelles - Courriel : patrimoine@chello.be - Tél +32 (0)2 736 68 47 - Fax +32 (0)2 736 68 47.

Issu de travaux naguère menés au sein de l'AFNOR puis repris par l'INTD-ER et l'ADBS, cet ouvrage propose aux professionnels de l'information-documentation un vocabulaire technique de leur secteur d'activité, rapide à consulter et d'utilisation aisée. Ni manuel, ni dictionnaire, ni encyclopédie, ni vocabulaire couvrant tous les aspects de l'exercice professionnel, il présente aux praticiens généralistes, aux étudiants en I&D et aux enseignants et formateurs de ce secteur un ensemble de 685 définitions de termes liés à leur pratique professionnelle collective.

Les notices sont classées alphabétiquement. Chacune comprend, avant la définition du terme considéré, des renvois vers des termes

apparentés à celui-ci, la mention du ou des domaines auxquels il se rattache, et sa traduction en anglais, allemand et espagnol. Cet ouvrage est complété par une liste des termes définis, classée par grands domaines, et par trois tables de correspondance renvoyant des traductions en anglais, allemand et espagnol aux termes français correspondants.

3. **EURORÉFÉRENTIEL I&D (Volume 1) : Compétences et aptitudes des professionnels européens de l'information-documentation** - Deuxième édition entièrement revue - Collection Guides professionnels ADBS - Juin 2004 - Volume 1 : ISBN 2-84365-067-4 - 107 p. - Volume 2 : ISBN 2-84365-069-0 - 13 p. - Prix de vente en France : 25 € (les deux volumes) + 5,3 € de port (expédition en colléco).
Diffusion en Belgique : Patrimoine sprl - 168 rue du Noyer, B-1030 Bruxelles - Courriel : patrimoine@chello.be - Tél +32 (0)2 736 68 47 - Fax +32 (0)2 736 68 47.

Le référentiel des compétences et aptitudes des professionnels européens de l'information-documentation (I-D) est une œuvre collective inspirée par l'ECIA. Cette deuxième édition a été assurée par plusieurs associations membres de ce Conseil européen des associations de l'information-documentation et soutenue par la Commission européenne dans le cadre du programme Leonardo da Vinci pour la promotion de la formation professionnelle.

Cet " Euroréférentiel " identifie et regroupe, selon la nature des travaux auxquels elles se rapportent, les compétences nécessaires ou utiles aux professionnels de l'I-D pour bien exercer leur métier. Trente-trois domaines de compétence ont ainsi été distingués. Dans chacun de ceux-ci les compétences ont été classées selon le degré de difficulté de la tâche à mener à bien. À ces domaines de compétence a été ajoutée une liste des vingt aptitudes principales dont doivent faire preuve les mêmes professionnels.

Un tel référentiel pourra connaître de multiples usages. Il sera utile à tout public pour comprendre ce que recouvre la profession de l'I-D ; au professionnel en activité pour mieux connaître son poste de travail et iden-

tifier les compétences à acquérir ou à consolider, pour améliorer sa qualification ou son statut, ou pour l'aider à changer d'emploi ; à l'employeur-recruteur pour définir le profil d'un collaborateur à embaucher ; au jeune en quête d'orientation professionnelle pour découvrir les aptitudes nécessaires à la profession de l'I-D ; au responsable d'un enseignement ou d'une formation pour faire évoluer ses programmes, ou aux formateurs pour adapter les contenus pédagogiques des formations aux besoins du milieu professionnel.

Un deuxième volume de dimensions plus modestes, consacré aux Niveaux de qualification des professionnels européens de l'information-documentation, est publié et diffusé avec celui-ci. Ces deux référentiels sont aussi accessibles en ligne sur le site de l'ADBS (www.adbs.fr), sous la rubrique " Carrière et formations ".

Le CONSEIL EUROPEEN DES ASSOCIATIONS DE L'INFORMATION-DOCUMENTATION (ECIA) est un regroupement d'associations implantées dans un des pays de l'Union européenne et intéressées aux problèmes d'information-documentation qui se posent dans ces pays. Il compte actuellement neuf associations professionnelles d'autant de pays de l'Union. Ce sont ses membres allemand (DGI), belge (ABD/BVD), britannique (ASLIB) et français (ADBS) qui ont été les principaux artisans de cette nouvelle version de l'Euroréférentiel I&D.

Dans le cadre de cette publication, on signale aussi l'information suivante :

" Eurocertification Seminar " was held on 4th October in Brussels, at the initiative of the ULB Certidoc team. Representatives from 17 countries (of which several Belgian colleagues) participated to that event.

Marc VANDEUR, president of the Infodoc section, ULB, welcomed the participants, and introduced the different speakers.

Jean MICHEL, president of the ADBS certification board, explained us the importance of certification in the library and information field. His slides can be found [here](#).

Mateo MACIA GOMEZ, president of the Spanish SEDIC certification committee, gave us an overview of the Spanish activities in that matter.

Marc RITTBERGER, chairman of the certification commission of the German DGI, gave an overview of the Certidoc project, its context, its achievements (among which the Eureguide LIS) and its future.

Eric SUTTER, consultant at the Bureau van Dijk, France, launched the debate about how library and information associations could contribute to the Eurocertification.

More information about the Certidoc project can be found at
<http://www.certidoc.net/index.php> or
requested from certidoc@ulb.ac.be. This project is in line with the Europass proposal from the European Commission.

* **PUBLICATION DES EDITIONS EM INTER-LAVOISIER:**



Publications parues,
en vente,
librairie LAVOISIER,
en librairies spécialisées.
(URL : <http://www.Lavoisier.fr>
rubrique "Travaux et publications").

- **Aide-mémoire de biochimie et de biologie moléculaire (3^e édition)** - François WIDMER et Roland BEFFA - 304 p. - Octobre 2004 - Format : 15.5 x 23.5 cm - 45 € - ISBN 2-7430-0704-4.

Cet aide-mémoire présente l'essentiel des connaissances actuelles en biochimie et biologie moléculaire. Plus de 1.500 rubriques et de multiples renvois permettent la compréhension immédiate des concepts et notions abordés. Les termes anglais les plus courants sont mentionnés et traduits.

L'objectif n'étant pas de concurrencer les nombreux ouvrages fondamentaux déjà disponibles, les notions les plus élémentaires ne sont pas exposées. Dans le même esprit, un souci d'originalité a présidé au choix des figures et tableaux.

Afin d'offrir une vue globale des phénomènes métaboliques et de leurs moyens d'étude, de très nombreux compléments sont présentés en biologie cellulaire, génétique, immunologie et microbiologie. Dans cette 3^e édition, divers développements récents des techniques de biologie moléculaire sont présentés avec un soin particulier.

Ainsi rédigé, *Aide-mémoire de biochimie et de biologie moléculaire* a été conçu pour accompagner les étudiants de 1^{er}, 2^e et 3^e cycles de sciences de la vie, médecine et pharmacie, mais aussi pour constituer un ouvrage de référence que consulteront avec profit les enseignants et chercheurs de tous niveaux, ainsi que les techniciens de laboratoire.

* * *

REGARDS SUR LA PRESSE

EEN BLIK OP DE PERS

* **RELEVES DANS :**

1. BIBLIOTHEEK- & ARCHIEFGIDS, 2004, V 80, N° 4, augustus :

- a. Collecties Vlaanderen - Samen Vlaamse collecties en bestanden uitbouwen en toegankelijk maken - Werkgroep Strategie van de VVBAD - (p. 3-4).

Op 23 en 24 september 2004 organiseert de VVBAD een tweedaagse focus op collecties en bestanden. Gastheer is de Campus Middelheim van de Universiteit Antwerpen. Beleidsplannen voor collecties en bestanden, conservering, preservering en restauratie, specifieke collecties en samenwerking vormen de aandachtspunten op dit najaarsevenement dat moet uitmonden in een gedachtewisseling met beleidmakers. Aan de nieuwe Vlaamse bewindsploeg zal een memorandum overhandigd worden. De VVBAD-werkgroep Strategie nodigt iedereen uit om te reageren op dit voorstel van het MIDDELHEIM memorandum.

- b. Laatste rechte lijn voor provinciale bibliotheksysteem - Bart BEUTEN - (p. 5-8).

In het kader van het gemeenschappelijk automatiseringsproject voor de Vlaamse openbare bibliotheken zorgen de vijf provinciebesturen voor de operationalisering van bovenlokale bibliotheksysteem en de bijbehorende netwerkinfrastructuur. De provinciale bibliotheksysteem (PBS) zullen per provincie centraal gehuisd en onderhouden worden en voor meerdere openbare bibliotheken tegelijkertijd de organisatie en automatisering van een uitgebreid gamma van functies en diensten realiseren : lenersbeheer, acquisitie, circulatie, elektronische gebruikersdiensten... Zo ontstaat een platform voor samenwerking en uitwisseling van gegevens, hoeven de bibliothecarissen geen eigen servers en software te beheren, ontstaat er meer tijd voor publieksgerichte opdrachten, en krijgt de gebruiker de

elektronische dienstverlening die hij in de 21^{ste} eeuw verwacht. Hoe meer bibliotheken zich aansluiten op het PBS, hoe meer voordelen van schaalvergrotting. Alle bibliotheken worden dan ook uitgenodigd in te tekenen op het project en het mee inhoud te geven.

- c. Vrienden en archiefdiensten - Griet MARECHAL - (p. 9-14) - (28 ref.).

Vriendenkringen bij archiefdiensten zijn in België nog een relatief recent en beperkt verschijnsel. Hun aantal zal ongetwijfeld toenemen. Ze bewijzen immers diensten op het vlak publiekswerking, dragen bij tot een imagoverbetering, zetten zich in voor het ontsluiten van belangrijke series en het verwerven van financiële middelen. Alle vriendenkringen verzorgen publicaties, meestal is dit een ledenblad. Alhoewel niet identiek zijn er raakvlakken tussen vriendenkringen en vrijwilligers. Ook zij ondersteunen de werking van de archiefdienst en vergroten zijn mogelijkheden. Zowel vrijwilligerswerk als vriendenkring vragen een niet te onderschatten investering van de archiefdienst. Goede afspraken zijn noodzakelijk - ook trouwens met de overheid van wie de archiefinstelling afhangt - om tot een gezond evenwicht te komen tussen input en return.

- d. Architectuurarchieven in kaart - Tom AVERMAETE, Annelies NEVEJANS en Bregje PROVO - (p. 15-18) - (4 ref.).

Het Centrum Vlaamse Architectuurarchieven (CVAa) heeft als hoofddoelstelling om architectuurarchieven en de kennis erover beter te bewaren en te ontsluiten. Tot op heden zijn de bewaarplaatsen van Architectuurarchieven echter nog nooit in kaart gebracht. Er is evenmin stelselmatig nagegaan welke archivalische kennis werd opgebouwd. Een eerste logische taak van het CVAa zich dan ook voor het eerste werkingsjaar heeft gesteld is het inventariseren van hun landschap van de Vlaamse architectuurarchieven. Het project voor deze inventarisatie, de Stafkaart Vlaamse Architectuurarchieven, worden beschreven in dit artikel.

(J.H.)

2. BIBLIOTHEEK- & ARCHIEFGIDS, 2004, V 80, N° 4, augustus :

- a. Het behoud van ons papieren verleden : het ontzuringsproject van de bibliotheek van het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen - Laurent MEESE - (p. 16-21) - (10 + 10 ref.).

De toepassing van massaontzuring als conservingsbehandeling is in België een vrij onontgonnen gebied. De wetenschappelijke bibliotheek van het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen (KBIN) startte in 2003 als eerste Belgische bibliotheek een massaontzuringsproject waarbij ruim 1.200 boeken ontzuurd worden. Daarbij wordt een beroep gedaan op de Spaanse CSC Booksaver technologie. De eerste tijdelijke analyse is positief: de pHwaarden gemeten na de behandeling (zowel bij de handmatige ontzuring als de bulk) zijn voldoende opgetrokken. De vooropgestelde doelstellingen werden bij het eerste contingent ontzuurde boeken bereikt : meer dan 98% van de boeken werd ontzuurd en meer dan 95% van de boeken verkreeg een alkalische reserve van 1,5%. De momenteel waarneembare neveneffecten zijn gering.

- b. Belgische auteursrecht en EU-richtlijn : gevolgen voor het beheren van klank- en beeldarchief - Marc THERRY - (p. 28-31) - (6 ref.).

De Belgische auteurswet uit 1994, aangepast in 1995, maakt het archieven, musea, bibliotheken en andere bewaarinstellingen bijzonder moeilijk, onder meer om klank- en beeldarchieven waarvan zijn niet alle rechten verworven hebben, naar behoren te beheren, zowel voor wat de bewaring als de beschikbaarstelling betreft. De *Richtlijn 2001/29/EG van het Europese Parlement en de Raad van 22 mei 2001 betreffende de harmonisatie van bepaalde aspecten van de auteursrecht en de naburige rechten in de informatiemaatschappij* biedt reële kansen om aan de verzuuchtingen van de bewarende instellingen tegemoet te komen, maar laat de verschillende lidstaten vrij om de voorgestelde beperkingen op de auteursrecht al dan niet om te zetten in nationale wetgeving. Vanuit het standpunt van de bewaarinstellingen, en ieder die overtuigd is van de onvervangbare, niet in

klinkende munt uit te drukken waarde van het culturele erfgoed, zou het in elk geval zeer betreurenswaardig zijn als men in België alles bij het oude zou laten of een al te minimalistische aanpassing zou doorvoeren.

(J.H.)

3. DOCUMENTALISTE - SCIENCES DE L'INFORMATION, 2004, V 41, N° 3, Juin :

A. ACTUALITÉ

- B. ÉTUDE (p. 174-181).

- Réseaux de santé et nouveaux métiers de l'information - Christian BOURRET - (p. 174-181).

Société de l'information et des savoirs, notre société est également une société en réseaux. La rencontre des technologies de l'information et de la communication avec la santé a favorisé l'apparition de nouvelles organisations transversales dont la vocation est de limiter les cloisonnements et les dysfonctionnements du secteur de la santé.

C'est le cas en France des réseaux de santé. Leur développement correspond à l'affirmation de nouveaux métiers largement centrés sur l'information et sur la communication, utilisant de nouveaux outils de gestion de l'information et de la communication pour mieux appréhender la complexité d'un secteur en pleine évolution. Ces nouveaux métiers d'intermédiation contribuent à la construction de l'identité collective de nouvelles organisations de proximité expérimentant de nouvelles pratiques et coproduisant des services innovants avec des patients devenus acteurs de leur santé.

(M.L.)

- C. REPÈRES (p. 182-204).

- a. Les professionnels de l'information en France : de la formation initiale à la formation continue jusqu'à la certification professionnelle - Martine PREVOT-HUBERT - (p. 182-186).

Où en est la formation des professionnels de l'information en France ? Le système de formation initiale est en pleine transformation avec le passage au système européen de diplômes (LMD); de ce fait on assiste à une reconstruction des formations et des programmes en gestion de l'information allant dans le sens d'une plus grande lisibilité, d'un regroupement et d'une simplification des diplômes.

La formation continue, régie jusque là par la loi de 1971 assurant une obligation de financement de la formation continue par les entreprises, va, elle aussi, connaître des bouleversements puisqu'une nouvelle loi vient d'être votée, le 9 avril 2004, créant le droit individuel à la formation hors temps de travail, ce qui implique pour les entreprises un véritable investissement dans la qualification professionnelle de leurs salariés.

Enfin, les responsables d'organisations ou d'entreprises sont de plus en plus à la recherche de compétences " prêtées à l'emploi ". Les certifications professionnelles sont une réponse à cette demande d'expérience : aujourd'hui une association comme l'ADBS propose une certification professionnelle en information et documentation appuyée sur un référentiel européen des compétences. Elle participe, dans le cadre du programme Leonardo, au projet CERTIDOC (Pour la certification européenne des professionnels de l'information-documentation) appuyé sur un consortium de partenaires européens et qui devrait être mis en œuvre en janvier 2005.

On peut penser que les certifications professionnelles vont permettre de créer un lien fort entre la formation initiale et la formation continue et le marché du travail.

(M.R.)

- b. Gestion de l'information et gestion des risques. Journée d'étude ADBS, Paris, 27 avril 2004 - Bernadette FERCHAUD -
(p. 187-189).

Organisée dans la Galerie dorée de la Banque de France, cette demi-journée d'étude avait pour objectif d'esquisser un inventaire des risques auxquels sont soumises les informations détenues par une entreprise ou une organisation : risques matériels, risques liés à la gestion, aux techniques de conservation ou

à la maîtrise de la circulation et de la validation des informations. En quels termes se posent les problèmes ? Quels sont les risques acceptables, les arbitrages nécessaires ?

(M.L.)

- c. Comment positionner une communauté scientifique : les enjeux de la bibliométrie -
Colloque Ile de Science, Paris, 10 mai 2004 - Elsa GOFFI et Blandine CAILLY -
(p. 190-192).

L'association Ile de Science, créée il y a une trentaine d'années, regroupe aujourd'hui vingt-cinq organismes d'origines diverses : universités, grandes écoles (Polytechnique, Supélec, ENSTA, ONERA), des organismes de recherche (INRA, INRIA) ou des centres de recherche privés (Danone, Air Liquide, Thales, Glaxo Wellcome). Elle a pour objectif de créer une communauté scientifique dans l'arc sud de la région parisienne, de travailler ensemble sur des sujets transverses et de mettre en valeur les organismes membres et la science de manière générale. Elle organise, notamment, un colloque annuel dont le thème en 2004 était la bibliométrie et la scientométrie.

Les outils de la bibliométrie, la façon de les utiliser, les critères à prendre en compte sont pour les chercheurs autant de sujets d'interrogations auxquels cette journée se proposait d'apporter des éléments de réponse.

(M.R.)

- d. Les modèles libres pour l'accès à l'information. Journée d'étude ADBS (commission Droit de l'information), Paris, 10 mai 2004 -
Michèle BATTISTI - (p. 193-195).

Pour contourner les obstacles que l'environnement numérique a fait naître, le " libre accès à l'information " semble proposer une alternative sérieuse. Mais cette expression recouvre plusieurs aspects sur lesquels une journée d'étude a permis de faire le point. Copyleft, art libre, Creative Commons, archives ouvertes, open access...

Quelle est la signification réelle de ces divers modèles ? Pourquoi sont-ils nés ? Sont-ils transposables dans le droit français ? Leurs fondements économiques sont-ils viables ? Plusieurs experts ont répondu à ces

questions. Deux applications françaises - dans un laboratoire de recherche et dans le secteur de l'information-documentation - ont complété cette approche théorique, ainsi qu'un regard porté sur les positions actuellement adoptées face à ces modèles aux États-Unis où ils sont nés.

(M.L.)

- e. Les logiciels libres, solutions pour la gestion de l'information ? Journée d'étude ADBS (commission Techniques et méthodes documentaires), Paris, 11 mai 2004 - Bernadette FERCHAUD - (p.196-199).

L'apparition des " logiciels libres " introduit une nouvelle dimension dans la problématique de choix d'un outil informatique. On connaît le succès de Linux, MySQL ou PHP, mais les logiciels sous licence libre étaient jusqu'ici surtout utilisés pour les couches basses des applications.

Or, on voit actuellement se multiplier les applications métiers dans les différents domaines de la gestion de l'information : gestion de contenu, travail collaboratif, gestion de documentation technique, moteurs de recherche, et aussi gestion de bibliothèque. Et l'on sait que les éditeurs de progiciels utilisent des outils sous licence libre pour certaines fonctions de leur progiciel.

Si beaucoup d'éléments plaident pour le libre, ne faut-il pas peser tous les éléments avant de choisir ? La couverture fonctionnelle est-elle comparable à celle des progiciels ? Quels sont les coûts réels du libre ? Comment les problèmes de maintenance corrective ou évolutive se posent-ils pour l'utilisateur non informaticien ? Quelles compétences faut-il pour mettre en œuvre ces outils ? C'est à ces questions que se proposait de répondre cette journée d'étude.

(M.L.)

- f. Le résumé automatique : état de l'art, retours d'expériences, éclairages juridiques. Séminaire Groupement français de l'industrie de l'information (GFII) et Université Paris-X, Paris, 13 mai 2004 - Nathalie LESOURD - (p.200-202).

Le Groupement français de l'industrie de l'information (GFII), en partenariat scientifique

avec l'Université Paris-X Nanterre, proposait récemment un séminaire sur " Le résumé automatique : état de l'art technique, premiers retours d'expériences et éclairages juridiques ".

Les quelques systèmes de résumé automatique que l'on trouve marché conduisent à se poser de multiples questions auxquelles cette réunion se proposait d'apporter des éléments de réponse. Des questions d'ordre technique : quels résumés ces logiciels peuvent-ils générer ? Dans quelle mesure un logiciel peut-il " comprendre " un texte ? Quelles sont les technologies utilisées ? Quelle est la qualité des résumés produits ? Et des questions de nature juridique : les résumés ainsi générés ne contreviennent-ils pas au cadre réglementaire ? Y a-t-il vraiment un cadre réglementaire spécifique à ce type de résumé ?

(M.L.)

- g. Légal, pas légal : où est la frontière pour les praticiens de l'intelligence économique ? Conférence de l'Association française pour la promotion de l'intelligence économique (SCIP France), Paris, 18 mai 2004 - Michèle BATTISTI - (p. 203-204).

Plusieurs lois ou projets de lois applicables à l'intelligence économique ont été évoqués par maître Thibault du Manoir de Juaye au cours de cette conférence proposée le 18 mai dernier par l'Association française pour la promotion de l'intelligence économique (SCIP France). Cette matinée avait pour objectif de sensibiliser les praticiens aux aspects juridiques de leur métier en mettant l'accent sur des textes récemment adoptés ou en cours de discussion.

(M.R.)

D. BIBLIOGRAPHIE (p. 206-229).

4. EDUCACION Y BIBLIOTECA, 2004, V 16, n° 142, julio-agosto :

A côté du nom des personnes ayant adhéré au " Manifiesto de autores en defensa del préstamo en bibliotecas " au 30 juin 2004 et d'un article de Encarna AGUIRE CAMPOS (p. 16-19) en faveur de la prise en charge, par les bibliothèques - dans leur processus éducatif - des personnes adultes, la revue est

essentiellement consacrée à la représentation théâtrale, notamment dans son interaction avec le milieu des bibliothèques.

(J.H.)

5. EDUCACION Y BIBLIOTECA, 2004, V 16, n° 143, septembre-octobre :

Peu à dire sur ce numéro, si ce n'est, en pages 50-51 dans le cadre du " Manifiesto a favor del préstamo público ", le document élaboré par le " Grupo de Asociaciones de Bibliotecarios de Iberoamérica 'GABI) et en pages 88-102, un article fouillé - qui fait référence à la Directive 92/100/CEE - intitulé : " Informe sobre el préstamo público en las bibliotecas " et signé par El Grupo Bibliotecas y Propiedad Intelectual de FESABID.

(J.H.)

5. IMAGINE, 2004, n° 47, novembre :

Quand un magazine s'adressant au grand public, publie un dossier sur un sujet qui touche de près notre profession, on ne peut que se réjouir.

Dans son numéro de novembre, la revue ' Imagine ' propose un dossier ' Bienvenue dans le monde libre '. Le sujet est à la mode si l'on en juge par le succès remporté par une de nos dernières réunions mensuelles consacrées au même thème. J'ai lu avec intérêt les articles proposés et j'ai eu plaisir à retrouver des personnes qui ont, le temps d'un article ou d'un Inforum, collaboré avec notre association.

Certains d'entre vous se souviennent certainement de Michel Bauwens qui en avait étonné plus d'un avec une communication aux accents futuristes sur les développements des TIC. Michel est devenu un ' downshifter ' et se consacre à l'écriture en Thaïlande. Mais au delà de l'anecdote, il reste un spécialiste des technologies de l'information et de leur impact sociologique. Il s'intéresse plus particulièrement aux réseaux P2P.

http://www.imaginemagazine.com/articles/Bauwens_integral.htm

Séverine Dussolier avait publié un article sur le droit d'auteur dans un de nos derniers numéros. (Cfr. Cahiers n° 2004/2, p. 65-73). Nous la retrouvons ici pour présenter des initiatives qui, de la ' Licence publique générale ' aux ' Creative Commons ', réinventent

le droit d'auteur.

La version papier présente aussi un portrait de Richard Stallman, l'apôtre des logiciels libres, créateur de la GNU ainsi que des initiatives dans le domaine culturel. La version électronique, en complément, se focalise davantage sur l'accès aux outils informatiques libres et sur les associations qui, en Belgique, travaillent à la promotion de ces systèmes et font en douceur leur petite guerre de libération.

[\(S.J.\)](http://www.imagine-magazine.com/1.htm)

6. INFORMATION - WISSENSCHAFT & PRAXIS, 2004, V 55 n° 6, September :

- CELEX - Eine Einführung - Teil 2 : Inhalt und Inhaltserchließung - Michael DÜRO - (p. 325-332) - (32 + 14 ref.).
- ISAR - zur Implementierung eines Kunden-informationssystems in der Müncher Stadtbibliothek - Projekt- und Erfahrungsbericht - Tom BECKER - (p. 333-338) - (36 ref.).
- Drei Modelle des elektronischen Pressepiegels - Der Status quo im Licht seines rechtlichen, vertraglichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungskontexts - Andreas QUEST - (p. 339-343) - (15 ref.).
- Pharma Arbeitskreis Information Dokumentation - The sun always shines on PAID/Stimulation : heiter - Barbara REIßLAND - (p. 345-348).
- Die beste Information ist nur so gut, wie der Mechanismus, der sie zu den Entscheidungsträgern transportiert - Matthias Hoffmann - (p. 349-352).
- Patentrecht und Patentrecherche - Mittel Zur Innovation - Bericht über das 26. Kolloquium über Patentbildung an der Technischen Universität Ilmenau - Dieter GEIß - (p. 353-360).
- Die Fortbildung zum/zur Wissenschaftlichen Dokumentar/in am Institut für Information und Dokumentation (IID) in Postdam - Eine Standortbestimmung - Christina THOMAS - (p. 361-366).

(J.H.)

7. **INFORMATION - WISSENSCHAFT & PRAXIS, 2004, V 55 n° 7, October-November :**
- Copy, paste and edit - Über das Arbeiten in einer Online-Redaktion - Bastian SICK - (p. 393-398).
 - EUR-Lex/CELEX - Eine Einführung - Teil 3 : Das neue System - Michael DÜRO - (p. 399-406) - (26 + 12 ref.).
 - Information Lifecycle Management als Weg aus dem Speicherdilemma - Lars Arne TURCZYK - (p. 407-410).
 - Der multilinguale Thesaurus Ethik in den Biowissenschaften - Renate SCHRUFF und Claudia DICKHAUS - (p. 411- 413) - (9 ref.).
 - Infocore - Metasuchplattform nach Maß - Markus BATSCHEIDER - (p. 415-417).
 - Der Aufbruch der europäischen Patentbibliotheken in ein neues Zeitalter - Dieter GEIß - (p. 419-425).
 - Aktionsbündnis " Urheberrecht für Bildung und Wissenschaft " - Göttinger Erklärung vom 5 Juli 2004 - (p. 426-427).
<http://www.Urheberrechtsbuendnis.de>
 - Das Ohr am Puls des Kunden, im Auge die neuesten Trends - ADLIB Information Systems bietet flexible und kompatible Software Gabriele KAMMERER - (p. 428-430).
(J.H.)

* * *

*The Editing Staff wishes to its
readers happy Christmas and new
year eve and presents its best
wishes for 2005.*

.....

*La Rédaction souhaite à ses
lecteurs d'heureuses fêtes de fin
d'année et leur présente ses
meilleurs vœux pour 2005.*

.....

*De Redactie houdt er aan haar
lezers prettige feestdagen en een
zalig en gelukkig 2005 toe te
wensen.*

