

# La concurrence dans les métiers de la documentation

## Réalité ou fiction ?

**Q**u'est-ce que la concurrence professionnelle ? Est-ce un phénomène réel ou fictif dans les milieux de la documentation ? Comment la mesure-t-on ?

N'existe-t-il pas plutôt une complémentarité structurelle entre les divers métiers de la documentation, établie depuis longtemps et plutôt bien vécue ? Et si la concurrence existe vraiment, comment composer avec elle ?

**France Bouthillier**

Graduate School of Library  
and Information Studies  
McGill University  
france.bouthillier@mcgill.ca

L'objectif du présent article est d'apporter quelques réponses à ces questions et de suggérer qu'il y a bel et bien concurrence dans le domaine de la documentation et de l'information, tant en Europe qu'en Amérique du Nord.

Cette concurrence ne constitue pas nécessairement un danger ou une menace insurmontable, mais l'ignorer peut compromettre plusieurs acquis dans l'évolution de certains métiers. La concurrence est une réalité incontournable, car très peu de groupes peuvent affirmer détenir le monopole absolu dans l'acquisition de certaines connaissances, habiletés ou expertises. Le marché du travail évolue en partie sur la base d'une structure concurrentielle existant entre les emplois et les personnels. C'est dans ce contexte qu'un rapport qualité-prix est constamment jaugé. La qualité des formations et des expériences acquises par des personnes, telles que perçues par les employeurs – parmi lesquels les autorités gouvernementales –, est continuellement évaluée par rapport aux coûts d'em-

bauche de ces personnes et aux normes salariales relatives à leurs métiers.

À ce contexte s'ajoutent les conséquences de l'innovation technologique. Celle-ci bouscule les règles du jeu et entraîne la nécessité d'acquérir des formations et des expériences. Puisque les métiers de la documentation intègrent continuellement de nouvelles techniques et technologies de l'information, on se retrouve avec un cadre mouvant affectant la sphère de certains groupes professionnels. Les milieux de la documentation ont toujours été hétéroclites et continueront de l'être<sup>1</sup>. Au cours de la dernière décennie, la presse professionnelle a souvent souligné les nouveaux rôles et les nouveaux titres que les bibliothécaires et professionnels de l'information pouvaient réclamer

1. Pensez au travail colossal réalisé pour créer le *Référentiel des métiers-types et compétences des professionnels de l'information et de la documentation* publié par l'ADBS (Association des professionnels de l'information et de la documentation) en 1998, qui fait état de 49 emplois-types.

## LA CONCURRENCE DANS LES MÉTIERS DE LA DOCUMENTATION

**France Bouthillier** est professeur adjoint à la Graduate School of Library and Information Studies de la McGill University, à Montréal. Titulaire d'un doctorat en sciences de l'information (université de Toronto), elle intervient également auprès des bibliothèques et des entreprises pour instaurer, développer et améliorer les services d'information. Elle est auteure de plusieurs articles et conférences sur les questions de concurrence et de management en sciences de l'information.

(Stoker, 1999). Or, la diversification des fonctions entraîne nécessairement une diversification difficilement contrôlable de perceptions des métiers. C'est ici que la concurrence se joue. Qui possède les bonnes connaissances et habiletés pour exercer telle ou telle fonction spécifique ? Qui détient le pouvoir d'exercer un métier ? Quels facteurs assurent ce pouvoir ? Au-delà des enjeux économiques et politiques, ces questions soulèvent divers points de vue, lesquels reposent sur des valeurs qui affectent, en retour, les perceptions.

### La concurrence : l'état des lieux

La concurrence est sans aucun doute une question de point de vue. Il est intéressant de constater qu'au moment où, en France, on réfléchit sur les points de convergence existant entre les bibliothécaires et documentalistes et où on se demande si ces fonctions ne représentent pas en fait un seul métier (Accart, 2000), en Amérique du Nord, on se questionne paradoxalement sur la divergence et l'immense fossé qui semblent se creuser davantage entre la bibliothéconomie et les sciences de l'information (Savard, 2000). Alors qu'en Europe la formation des personnels œuvrant dans les bibliothèques et centres de documentation est extrêmement variée et difficile à recenser (Calenge, 1998), en Amérique du Nord, cette formation historiquement homogène<sup>2</sup> est en train de céder la place à une gamme de plus en plus variée de diplômes spécialisés axés sur l'infor-

matique, les télécommunications et autres disciplines connexes. On peut donc voir les métiers de la documentation comme une grande famille au sein de laquelle chacun possède sa place, ou comme un terrain où s'affrontent de plus en plus de diplômés ayant diverses formations et défendant des valeurs différentes.

La concurrence correspond à une rivalité potentielle ou réelle existant entre plusieurs personnes ou groupes intéressés à atteindre le même but. Elle peut être endogène et se manifester entre les personnes appartenant à une même famille de métiers, ou exogène, et s'exprimer entre différentes familles d'emplois. Lorsque plusieurs diplômés détenant une formation relativement semblable postulent pour un même poste, la concurrence est prévisible, acceptée et anticipée par les participants. Si au contraire les postulants ont des formations totalement différentes, cela signifie qu'ils ne connaissent pas toujours bien leurs concurrents. La concurrence exogène échappe alors à leur compréhension, les critères de sélection deviennent ambigus et les règles du jeu se trouvent modifiées.

Imaginons des ingénieurs et des comptables candidats à un même poste : immédiatement, on se questionne sur la nature de leur formation et sur celle du poste en question. Si l'exemple est farfelu, il faut toutefois constater que la concurrence est souvent exogène dans des secteurs en émergence, pour lesquels les formations ne sont pas encore très bien articulées. Compte tenu de leur nouveauté, les critères d'embauche ou de promotion ne sont pas solidement établis, et, dans certains cas, les em-

ployeurs ont une définition assez peu précise des tâches et des responsabilités qu'ils veulent confier aux nouveaux titulaires de postes.

Prenons le cas d'une nouvelle industrie, le multimédia, qui attire de plus en plus de diplômés en sciences de l'information. On estime que, dans ce domaine, le bibliothécaire transformé en spécialiste de l'information peut trouver sa place, notamment en concevant des sites web ou en gérant le contenu informationnel des pro-

On peut voir les métiers  
de la documentation  
comme un terrain  
où s'affrontent  
de plus en plus  
de diplômés  
ayant diverses formations  
et défendant  
des valeurs différentes

duits multimédias. Cependant, ces fonctions chevauchent celles des concepteurs-scénaristes, des infographistes, et des architectes de réseau, titres de postes fréquemment cités dans cette industrie. Ces chevauchements engendrent des situations à caractère fortement concurrentiel. Contrairement à la bibliothèque, où l'organisation du travail est généralement établie et admise depuis longtemps - même si elle n'est pas toujours respectée -, l'industrie du multimédia ouvre la porte à une concurrence exogène. Des postulants provenant de divers milieux et en main une variété d'habiletés et de connaissances, lesquelles seront valorisées différemment selon le contexte et les besoins.

Les frontières délimitant chaque métier, maintenues un peu floues, en

2. Rappelons qu'au Canada et aux États-Unis, un seul programme de formation prépare à la fois les bibliothécaires, incluant les bibliothécaires spécialisés - appelés documentalistes en France - et les spécialistes ou professionnels de l'information. Il s'agit d'un programme de deuxième cycle, soit maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information (MBSI) ou simplement en sciences de l'information (MSI). Les programmes, dans leur très grande majorité, sont agréés par l'American Library Association, d'où leur relative homogénéité.

partie par l'innovation technologique constante, créent une tension entre les emplois et les personnels. Si l'expérience de postuler dans ce secteur peut être fort excitante, affirmer que cette industrie sera l'endroit de prédilection par excellence des prochaines générations de bibliothécaires est faire preuve d'un optimisme excessif. L'enjeu principal est la capacité des bibliothécaires et des spécialistes de l'information<sup>3</sup> à se faire remarquer en tant que groupe, et non en tant qu'individus. Des individus peuvent, de manière exceptionnelle, s'imposer dans une industrie. Cela ne garantit pas que les habiletés et connaissances acquises au cours de leurs études seront reconnues comme étant essentielles par la majorité des employeurs.

Dans la fonction publique, particulièrement en France, les exigences d'emploi et les conditions d'embauche sont bien plus formalisées que dans le privé. La concurrence peut sembler inexistante, car les postes sont attribués selon des concours qui mènent à l'obtention de diplômes. Toutefois, on peut imaginer que la concurrence se manifeste au moment de la création et/ou de l'affichage des postes, que les décideurs prennent leur décision en fonction de la perception des compétences pertinentes pour combler les postes. La réforme statutaire des emplois des bibliothèques amorcée en 1991-1992 en France a d'ailleurs fait l'objet de critiques exprimant la crainte que la complexité additionnelle des filières puisse fragiliser la qualité de la formation<sup>4</sup>. On peut supposer que cette complexité affectera également la perception des employeurs relative à la nature et à la valeur des diverses filières.

La concurrence entre des métiers commence en réalité au niveau de la formation, se poursuit sur le marché

de l'emploi et se prolonge dans les efforts de reconnaissance professionnelle entrepris par les diverses associations du milieu de la documentation.

### Des formations concurrentielles

Les établissements d'enseignement tels que les universités cherchent sans cesse à conquérir de nouveaux marchés et de nouvelles clientèles. L'évolution de la formation en bibliothéconomie et en sciences de l'information, en Amérique du Nord et en Europe, notamment au Royaume-Uni et en France, a été fortement marquée au cours des dernières années par l'ajout de nouveaux programmes et/ou par le développement de nouvelles spécialisations au sein des programmes existants<sup>5</sup>. Les écoles de bibliothéconomie et sciences de l'information ont procédé à la révision de leur *curriculum* pour mieux répondre aux exigences du marché du travail et surtout pour assurer des débouchés à leurs diplômés (Kirk, 1999). Bien que l'entreprise soit fort légitime, la conquête de nouveaux secteurs par des diplômés confinés antérieurement à un marché restreint aiguise la concurrence entre ces derniers et ceux ayant d'autres formations. Par ailleurs, cette quête de nouveaux marchés a exacerbé la concurrence entre les institutions.

5. Par exemple, la School of Information Studies de la Syracuse University offre en plus de la maîtrise en bibliothéconomie un baccalauréat en sciences (*Information Management and Technology*), trois maîtrises en sciences (*Information Resources Management, Telecommunication and Network Management et IRM Specialization in Government*) et un certificat (*Strategic Information Resources Management*). Autre exemple, la School of Information de l'Université du Michigan offre dans sa maîtrise en sciences de l'information (MSI) quatre spécialisations (*Archives and Records Management ; Human Computer ; Information Economics, Management and Policy ; Library and Information Services*). Cette tendance à la diversification est notée également au Canada (Savard, 2000) et en Europe (Johnson, 1998 ; voir les programmes d'études offerts par l'ENSSIB : <http://www.enssib.fr>).

La multiplication des programmes donne une image nouvelle, sans doute positive, mais de plus en plus fragmentée et morcelée, du domaine de la documentation. Or, les employeurs traditionnels et non traditionnels, comme dans le domaine du multimédia, recherchent à la fois des généralistes polyvalents et des spécialistes pouvant accomplir des tâches spécifiques. C'est la quadrature du cercle : les institutions veulent répondre aux besoins de plus en plus

Les employeurs  
traditionnels  
et non traditionnels  
recherchent à la fois  
des généralistes polyvalents  
et des spécialistes  
pouvant accomplir  
des tâches spécifiques

pointus du marché du travail, mais les employeurs recherchent des gestionnaires de toute la chaîne documentaire et/ou de toute la production informationnelle incluant la gestion de la technologie et la gestion pure et simple (Curry, 2000).

Les changements intervenus au niveau du marché du travail engendrent le besoin de développer de nouvelles compétences, mais également celui de former des professionnels ayant des qualités personnelles d'un nouveau type. Dans une récente enquête menée auprès des gestionnaires de bibliothèques au Royaume-Uni (Goulding *et al.*, 1999), on découvrirait que les employeurs recherchaient désespérément 50 qualités chez les diplômés en bibliothéconomie et en sciences de l'information. Ces qualités, regroupées en cinq catégories, touchent divers domaines : caractéristiques pour une approche centrée sur le client ; caractéristiques pour un

3. Alors qu'en France il s'agit de deux groupes distincts, en Amérique du Nord, il s'agit encore, pour l'instant, d'une seule et même profession.

4. Voir à ce sujet la position de l'Association des bibliothécaires français : <http://www.abf.asso.fr>

## LA CONCURRENCE DANS LES MÉTIERS DE LA DOCUMENTATION

travail en équipe efficace ; orientation réfléchie, ou « *thinking* » ; attitude au travail ; style de travail. Cette étude soulevait le problème de la forte demande de ces qualités, en lien avec leur faible disponibilité.

### Métiers de la documentation et compétences

Les métiers de la documentation et les diplômés qui y sont rattachés font l'objet de nouveaux titres visant à changer irrémédiablement l'image traditionnelle du bibliothécaire (dont le stéréotype semble, lui, éternel). Quelles sont, fondamentalement, les compétences recherchées par les employeurs ?

#### Compétences technologiques

Dans le monde de l'information, on estime qu'il y a trois grands groupes de travailleurs : ceux qui créent l'information, ceux qui l'utilisent et ceux qui la manipulent et servent ainsi d'intermédiaires. Ces derniers correspondent aux métiers de l'information et de la documentation. Il est toutefois de plus en plus difficile de détacher l'information de la technologie, pour laquelle on trouve également des créateurs, des utilisateurs et des médiateurs. Cette situation implique que les compétences technologiques sont très demandées et essentielles pour tous ceux qui manipulent l'information. Parallèlement, les métiers liés aux technologies de l'information, tels que programmeur, analyste de systèmes et gestionnaire de bases de données, se sont développés.

Pour l'employeur ainsi que pour les institutions offrant des programmes de formation, la question est de déterminer le niveau de compétence requis pour les bibliothécaires et spécialistes de l'information appelés à gérer des équipements technologiques (Beheshti, 1996 ; Johnson, 1998). Ces derniers se retrouvent donc en concurrence directe avec

ceux ayant des compétences techniques pointues.

#### Compétences de gestion

Une concurrence vive se vérifie également dans le domaine de la gestion, même auprès des employeurs dits « traditionnels », comme les bibliothèques. Comme le mentionnait Johnson (1998), qui nomme-t-on responsable de bibliothèques dans le cas où celle-ci est fusionnée avec le département de services informatiques, ou lorsqu'elle relève de ces services ? La structure organisationnelle des bibliothèques et leur place dans la structure des organisations au sein desquelles elles évoluent ont changé au cours des dernières années. Les exigences et les liens administratifs s'en trouvent modifiés. Le problème

La concurrence sur le terrain s'exerce en relation avec deux types particuliers de compétences : d'une part, l'informatique et les technologies de l'information, d'autre part, la gestion

fréquemment rencontré par les bibliothécaires est qu'ils ne sont pas toujours perçus comme ayant de grandes habiletés de gestion, puisque leur formation dans ce domaine est souvent minimale, et leur motivation à assumer cette fonction plutôt faible (Bouthillier, 2002). Lorsque, de surcroît, la formation technique est limitée, la concurrence se joue à deux niveaux : les diplômés en informatique et en management deviennent alors intéressants.

Ainsi, si l'acquisition de nouveaux diplômés à caractère plus technique

ou plus scientifique, comme l'ingénierie documentaire, contribue certainement à mieux positionner les candidats aux métiers de la documentation dans un contexte concurrentiel, elle n'affecte pas nécessairement la perception de leurs compétences en gestion, essentielles pour l'obtention de postes de haut niveau et pour fins de promotion. D'ailleurs, pour la gestion des grandes bibliothèques, nationales, publiques ou universitaires, on ne confie pas toujours la tâche à des bibliothécaires chevronnés ni à des administrateurs aguerris. Le positionnement politique des candidats a souvent plus à voir avec ce type de nomination. Des anecdotes décrivant ce genre de situation peuvent certainement être colligées dans plusieurs pays.

En somme, la concurrence sur le terrain s'exerce en relation avec deux types particuliers de compétences : d'une part, l'informatique et les technologies de l'information, d'autre part, la gestion. Dominique Arot (2000) a d'ailleurs analysé un corpus de 92 annonces d'emploi de direction de bibliothèques municipales et de bibliothèques départementales de prêts, pour découvrir que ces compétences sont exigées dans la vaste majorité des cas.

#### Mesurer la concurrence

Mais comment mesurer la concurrence ? Comment démontrer son existence dans les métiers de la documentation pour illustrer la difficulté pour les postulants à acquérir une position confortable sur le marché du travail ? Une approche possible consisterait à recenser les postes de bibliothécaires et de spécialistes de l'information occupés par des personnes n'ayant pas de diplôme en bibliothéconomie ou en sciences de l'information. Ceci ne permettrait cependant pas de repérer les cas où des postes liés à ces professions ont été supprimés ou simplement non créés puisque les décideurs n'en ont pas vu la nécessité.

Profils d'emplois de divers diplômés au Canada					
Diplômés	Taux de placement Postes temps plein 2 ans après obtention du diplôme	Taux de chômage 2 ans après obtention du diplôme	Salaire moyen des diplômés de 1995 en 1997 (\$ canadiens)	Salaire moyen des diplômés de 1990 en 1995 (\$ canadiens)	Moyenne des revenus par rapport à la moyenne de ceux des titulaires d'un diplôme de même niveau 2 ans après obtention du diplôme
MBSI	75 %	13 %	33 000	44 000	30 % inférieur
Maîtrise informatique	90 %	5 %	48 400	54 500	3 % supérieur
MBA	88 %	7 %	56 500	65 300	20 % supérieur
Baccalauréat informatique	92 %	7 %	40 500	46 100	21 % supérieur
Baccalauréat Administration des affaires	88 %	5 %	35 100	41 400	5 % supérieur

Une autre approche serait de chercher plutôt des indicateurs révélant la place qu'occupent ces métiers sur le marché du travail en rapport avec d'autres emplois. À titre d'indicateurs, on peut utiliser la moyenne salariale des diplômés en bibliothéconomie et en sciences de l'information, leur taux de chômage et leur taux de placement. Aucune méthodologie ne peut démontrer hors de tout doute la présence et la nature de la concurrence, d'autant plus que la collecte des données nécessaires est difficile. Pour décrire la situation canadienne, la seconde méthodologie est applicable car le ministère responsable des programmes relatifs aux ressources humaines (Développement des ressources humaines Canada) rend disponible sur son site web<sup>6</sup> une base de données permettant de connaître la situation de l'emploi pour une grande variété de diplômés.

Le tableau « Profils d'emplois de divers diplômés » ci-joint compare la situation des titulaires d'une maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information (MBSI) à celle des titulaires d'une maîtrise en informatique et d'une maîtrise en management (MBA) au Canada. Les données concernant les titulaires d'un baccalauréat en informatique et ceux d'un bacca-

lauréat en gestion<sup>7</sup> sont fournies afin de saisir l'ampleur du décalage des profils selon le niveau d'études.

On constate que les détenteurs d'une MBSI trouvent un emploi à temps plein dans seulement 75 % des cas et ce, deux ans après l'obtention de leur diplôme. Ce taux est beaucoup

Il faut se demander  
pourquoi les employeurs  
ne sont pas davantage  
prêts à embaucher  
ceux qui travaillent  
dans les métiers  
de la documentation,  
et en déterminer  
les conséquences du point  
de vue de la concurrence

plus élevé pour les autres diplômés (de 88 à 92 %). Leur taux de chômage est de 13 %, ce qui est presque le double par rapport aux détenteurs

d'un MBA et le triple par rapport à ceux qui ont une maîtrise en informatique. Ils perçoivent le revenu le plus faible, même comparé à celui de ceux ayant terminé un baccalauréat en administration des affaires ou en informatique en 1995, programme d'études correspondant à seulement trois années d'études universitaires. On peut également voir que les revenus s'améliorent avec l'acquisition d'une plus grande expérience - pour les diplômés de 1990, les salaires moyens de 1995 sont tous en progression nette. Toutefois, les détenteurs d'une MBSI conservent un salaire très inférieur à la moyenne des titulaires d'une autre maîtrise. Ils gagnent en moyenne 30 % de moins que ceux-ci deux ans après l'obtention de leur diplôme et 17 % de moins après cinq ans. Leurs revenus ne sont guère supérieurs à ceux des bacheliers.

De telles données décrivent la situation de l'emploi des bibliothécaires et des spécialistes de l'information, mais n'expliquent évidemment pas les causes d'une telle situation, qui sont multiples. Elles nous informent cependant sur l'état des perceptions des diplômés sur le marché du travail : certains sont nettement plus valorisés que d'autres. Il faut se demander pourquoi les employeurs ne sont pas davantage prêts à embaucher (et à payer) ceux qui travaillent

6. [www.hrhc-drhc.gc.ca/](http://www.hrhc-drhc.gc.ca/)

7. Il s'agit ici de baccalauréats correspondant à des diplômes universitaires de premier cycle.

dans les métiers de la documentation, et en déterminer les conséquences du point de vue de la concurrence.

Il y a certainement encore beaucoup de travail à faire au niveau de la perception de ceux qui travaillent dans les bibliothèques et les centres de la documentation. Est-ce que l'on juge leurs compétences moins sophistiquées, moins importantes et moins complexes à acquérir ? Comment faire valoir ces compétences dans des nouveaux domaines comme le multimédia ou la gestion des connaissances, champ d'intervention maintenant visé par les détenteurs d'une MBSI ? Si certains diplômés sont plus valorisés que d'autres, les employeurs ne seront-ils pas amenés à les examiner pour combler des postes de gestion ou ceux relatifs aux technologies de l'information, même dans des milieux traditionnels, particulièrement dans un contexte de pénurie de personnel ? En Amérique du Nord, on parle de plus en plus de cette pénurie, due au départ à la retraite de nombreux bibliothécaires, qui risque d'affecter massivement les bibliothèques d'ici une dizaine d'années.

### La valorisation des métiers : changer les perceptions

Les métiers de la documentation ont toujours, d'une manière générale, souffert d'un manque de valorisation. C'est pourquoi la redéfinition des formations pour mieux outiller les diplômés est fort louable. Toutefois, entre le rêve et la réalité, entre le désir de présenter ces diplômés comme des gestionnaires - de l'information, de la technologie de l'information ou des organisations - et ce qui se vérifie réellement sur le marché du travail, le fossé est grand. Pour combler ce fossé, il faudra que des sujets comme *pouvoir*, *lobbying*, et *concurrence* fassent l'objet de nombreuses discussions au sein des associations professionnelles défendant les métiers de la documentation et au sein des universités où l'on dispense la formation pour les exercer.

Si de tels sujets demeurent tabous, il sera simplement impossible de développer une stratégie concertée pour que ces métiers acquièrent une nouvelle visibilité. Il est vrai qu'ils ne sont pas tous également affectés par la concurrence, mais tous souffrent d'une dévalorisation sur le marché du travail. Tant que l'ensemble du monde documentaire ne cherchera pas à changer les perceptions dont il fait l'objet, la concurrence continuera sans doute de se manifester à son détriment.

Octobre 2001

### BIBLIOGRAPHIE

- ACCART, Jean-Philippe, « Bibliothécaire, documentaliste : même métier ? », *BBF*, 2000, t. 45, n° 1, p. 88-93.
- AROT, Dominique, « Les valeurs professionnelles du bibliothécaire », *BBF*, 2000, t. 45, n° 1, p. 33-41.
- BEHESHTI, Jamsheed, « Training information professionals to deal with new technologies », *Education Libraries*, 1996, vol. 19, n° 2, p. 5-14.
- BOUTHILLIER, France, « Les compétences en gestion de bibliothèques : une question de motivation ou de formation ? » *Argus*, 2002 (sous presse).
- CALENGE, Bertrand, « Peut-on définir la bibliothéconomie ? Essai théorique », *BBF*, 1998, t. 43, n° 2, p. 8-20.
- CURRY, Ann, « Canadian LIS education : Trends and issues », *Education for Information*, 2000, vol. 18, n° 4, p. 325-337.
- GOULDING, A. ; BROMHAM, B. ; HANNABUSS, S. ; CRAMER, D., « Supply and demand : the workforce needs of library and information services and personal qualities of new professionals », *Journal of Librarianship and Information Science*, 1999, vol. 31, n° 4, p. 212-23.
- JOHNSON, Ian, « Challenges in developing professionals for the "information society" : and some responses by the British schools of librarianship and information studies », *Library Review*, 1998, vol. 47, n° 3, p. 52-59.
- KIRK, Joyce, « Education and training », *Librarianship and Information Work Worldwide*, 1999, ed. by Maurice B. Line, London, Bowker-Saur, 1999, p. 145-175.
- SAVARD, Réjean, « La formation des bibliothécaires en Amérique du Nord : modernité et valeurs professionnelles », *BBF*, 2000, t. 45, n° 1, p. 42-49.
- STOKER, David, « Wanted - An innovative and visionary evidence based/knowledge management librarian », *Journal of Librarianship and Information Science*, 1999, vol. 32, n° 2, p. 67-69.