

Noyau de compétences

Définition

Regroupement de personnes ayant un intérêt commun pour un enjeu d'envergure lié à la planification stratégique de la Bibliothèque. Les membres du noyau de compétences auront comme responsabilité de définir le contenu des formations qui permettront de répondre aux besoins d'apprentissage du personnel afin que celui-ci puisse jouer un rôle actif dans la mission de soutien à l'enseignement et à la recherche de la Bibliothèque. Chaque membre possède ou développe des connaissances reconnues dans le domaine d'activité du noyau et contribue à rehausser le niveau des connaissances communes.

Le noyau de compétence permet de créer une dynamique d'échange, enrichie par le fait que ses membres proviennent de différentes directions de la Bibliothèque. Contrairement aux comités ou groupes de travail traditionnels qui ont une durée de vie limitée dans le temps, les noyaux de compétences évolueront au rythme des enjeux qu'ils analysent, ils seront adaptables et agiles. Ces regroupements existeront aussi longtemps que les enjeux stratégiques qui y sont traités restent au cœur des préoccupations de la Bibliothèque.

Rôle

Le rôle des noyaux de compétences est la mise en place de conditions favorables qui permettront au personnel de maîtriser les enjeux prioritaires de la Bibliothèque afin de mieux répondre aux besoins de la communauté universitaire. L'information la plus à jour, amassée et maîtrisée par les membres d'un noyau de compétences, servira à tous les membres du personnel afin qu'ils puissent parfaire leurs connaissances.

Fonctionnement

La création d'un noyau de compétences découle des enjeux prioritaires de la Bibliothèque, enjeux liés à l'évolution des paradigmes qui définissent les bibliothèques universitaires. Chaque noyau doit déterminer clairement les balises de son champ d'action pour éviter la redondance avec d'autres regroupements. Pour ce faire, le responsable identifié du noyau de compétences doit se rapporter au directeur en charge du noyau.

En considérant la charge de travail qu'implique la participation à un noyau de compétences, leur création doit au préalable être confirmée par le comité de direction. Ainsi, la mise en place d'un noyau de compétences nécessitera le dépôt [d'une fiche descriptive incluant](#) :

- Le mandat en lien avec la planification stratégique
- La liste des membres pressentis
- Les moyens utilisés pour répondre aux objectifs du mandat



- Les échéanciers
- La fréquence et les moyens de formation
- Les livrables

La fiche descriptive doit être mise à jour chaque année afin de refléter les nouveaux enjeux et d'ajuster les livrables, selon les disponibilités de chaque membre.

Tout au long de leurs travaux, les membres s'assureront de faire une synthèse de l'information afin qu'elle soit gérable et assimilable par l'ensemble des membres de la Bibliothèque. Les informations cumulées feront l'objet d'une lecture critique dans le contexte des priorités de la BUL afin d'en discriminer les éléments utiles de ceux qui sont accessoires. De plus, les membres du noyau s'assureront de mettre en œuvre des moyens de transmission de l'information par le biais, entre autres, de formations formelles.

Les responsables de l'ensemble des noyaux de compétences actifs à la Bibliothèque devront se rencontrer au moins une fois par année afin de prendre connaissance des autres dossiers et d'échanger sur les stratégies de dissémination des connaissances les plus efficaces.

Composition

Ces noyaux de compétences doivent être composés d'individus ayant des intérêts marqués pour les enjeux traités et des connaissances de bases significatives. Tous les employés de la Bibliothèque sont encouragés à se greffer à un noyau de compétences pour les enjeux qui les concernent ou les intéressent. Chaque noyau de compétences est sous la supervision d'un responsable, en général le porteur formel du dossier à la Bibliothèque. Celui-ci s'assure d'une part que des rencontres de travail ont lieu régulièrement et, d'autre part, que le fruit des réflexions soit transmis efficacement aux membres du personnel.

Un tel mode de participation implique également que tout regroupement de personnes ayant une motivation pour un enjeu particulier ancré dans les objectifs stratégiques de la Bibliothèque puisse suggérer la création d'un noyau de compétence à la direction de la Bibliothèque.

Un noyau de compétence regroupe un maximum de 5 personnes afin de faciliter les rencontres et les échanges d'information.

Approuvé par le CDI
28 janvier 2016.

