

Remaniement du règlement de formation d'assistant/e I+D en ordonnance sur la formation de gestionnaire I+D. Procédure de consultation du plan de formation I+D

La procédure de consultation du plan de formation I+D court du 1^{er} mars au 16 avril 2007. Dans ce laps de temps, les membres des associations I+D peuvent donner leur opinion sur le plan de formation I+D. Une fois les éventuelles retouches apportées, la commission de réforme présentera l'ordonnance sur la formation I+D à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) pour qu'il entre en vigueur. Pour que vous puissiez vous aussi prendre part à la procédure de consultation, vous trouverez ici toutes les informations utiles sur la réforme, sur l'ordonnance et sur le plan de formation.

1. Pourquoi une réforme?

En 1999, les trois associations AAS, ASD et BBS ont décidé de ne pas poursuivre le modèle de formation tel qu'il existait et ont souhaité organiser une nouvelle plate forme commune sous forme d'apprentissage et d'étude en haute école spécialisée.

En tant qu'organisation du monde du travail, les associations professionnelles sont responsables de la qualité et du contenu de la formation. Elles ont également une responsabilité envers les jeunes qui se trouvent au début de leur vie professionnelle et qui cherchent à s'orienter. Elles leur donnent la possibilité dans les entreprises d'apprendre un métier porteur d'avenir.

Avec la révision de la loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002, toutes les associations professionnelles doivent transformer leurs règlements de formation en ordonnances sur la formation. Désormais, le cadre de la formation sera réglementé par l'ordonnance sur la formation et par le plan de formation qui fixe les contenus concrets d'apprentissage. Avec ces deux instruments (ordonnance sur la formation et plan de formation correspondant), la nouvelle réglementation offre une plus grande marge de manœuvre qui permettra d'introduire rapidement, au fil du temps, les adaptations nécessaires en évitant de lourdes démarches administratives. La personne de contact à l'OFFT pourra proposer les changements éventuels directement à l'office, qui les autorisera.

La réglementation actuelle exige que chaque adaptation des objectifs pédagogiques soit approuvée par le Conseil fédéral suite à une procédure de consultation. Un autre avantage se trouve dans le fait que les plans de formation doivent être élaborés selon des méthodes modélisées, ce qui signifie que les plans de formation sont solidement construits et possèdent une structure didactique et pédagogique.

2. Objectif de l'ordonnance sur la formation

La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (associations professionnelles). Une réforme du système représente un processus complexe. Différents postes participent au processus d'élaboration. Il est de l'intérêt de l'économie, des cantons et de la Confédération qu'une formation professionnelle fonctionne bien. La nouvelle loi sur la formation professionnelle propose de nombreuses innovations et fait du développement de la qualité une tâche permanente. Le processus de mise en œuvre doit donc être mis à profit pour repenser les acquis et emprunter de nouvelles voies.

Au terme de quatre ans de travail pour réformer le règlement de formation I+D, une ordonnance sur la formation professionnelle I+D entrera en vigueur.

Les contenus de la formation scolaire et ceux des cours interentreprises complétant la formation de l'école et des entreprises seront définis. Au sein des entreprises, les responsables de formation seront formés. Les entreprises et les écoles pourront mettre en application la nouvelle ordonnance et l'utiliser.

3. Les parties concernées

L'Office fédéral pour la formation professionnelle et la technologie (OFFT) a donné mandat aux organisations du monde du travail de remanier en l'espace de cinq ans les règlements de leurs formations professionnelles et de mettre sur pied une organisation de projet à cet effet. En conséquence, la Délégation à la formation des trois associations a reçu de l'OFFT un ticket provisoire et a établi une structure pour la gestion de ce projet. La Délégation est, avec l'OFFT, la mandante du projet d'ordonnance sur la formation et elle est responsable vis-à-vis des trois associations (BBS, ASD, AAS). Elle formule les objectifs du projet et fixe le budget.

4. Ordonnance sur la formation

Il est important de connaître en premier lieu la différence entre ordonnance et plan de formation. L'ordonnance fixe le cadre juridique alors que le plan de formation formule les objectifs pédagogiques. Ensemble, les deux textes vont former l'ordonnance pour la formation professionnelle.

4.1 Travaux préparatoires à l'ordonnance sur la formation

Au cours de leur formation professionnelle, les apprenants sont formés pour acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de leur future profession. Lors de l'élaboration des contenus de la formation professionnelle, se pose constamment la question de savoir si, dans le quotidien professionnel, l'apprenant a réellement besoin de telle ou telle connaissance. En d'autres termes, ce savoir est-il nécessaire pour pouvoir remplir les tâches requises au quotidien?

Les questions suivantes ont donc été posées au début du projet:

– *Quels sont les résultats des analyses du marché du travail, de la politique en matière de carrière et de relève?*

Faute de ressources, aucune analyse du marché du travail n'a été faite avant l'attribution du ticket.

– *Qu'est-il ressorti des deux jours de travail préalable qui ont précédé les travaux de l'ordonnance sur la formation?*

Ces deux jours ont surtout mis en évidence que la nature des tâches et des possibilités d'intervention d'une assistante I+D étaient très hétérogènes. Cela montrait (puisque c'est justement quelque chose qu'on va modifier) que l'image que porte cette profession qui existe depuis six ans sur elle-même n'était pas très solidement inscrite dans la pratique. En outre, les trois domaines que sont les archives, la bibliothèque et la documentation semblaient se livrer à une forme de concurrence. Les archivistes et les documentalistes trouvaient que la formation était trop orientée par le monde des bibliothèques. En outre, la distinction avec la formation de la haute école n'était pas suffisamment clarifiée. Ces deux formations étant également vues comme concurrentes entre elles et non pas complémentaires comme cela était prévu dans le cadre de la nouvelle formation professionnelle.

– Quels sont les résultats d'une analyse des activités, le cas échéant?

Le processus pour la rédaction de l'ordonnance sur la formation a commencé par la collecte de notes tirées des activités se déroulant au quotidien dans les institutions professionnelles. Ces journaux d'activité ont servi de base à l'élaboration des objectifs du plan de formation. Les informations relevées dans ces notes n'ont pas fait émerger de nouvelles formes d'activités. Cependant, en comparaison avec le règlement de 1997, on constate un déplacement des priorités dans les tâches et activités d'un/e assistant/e I+D.

4.2 Nouvelle orientation de la formation professionnelle

– Que veut-on ou doit-on changer, et pour quelles raisons?

Les tâches et compétences de l'assistant/e I+D doivent être réévaluées. La capacité de communication doit se trouver désormais au premier plan. Il faut porter l'accent sur l'intégration des nouvelles informations et supports d'informations et sur leur maniement. Le processus de l'ordonnance sur la formation représente une chance de pondérer de la même manière les trois domaines (archives, bibliothèque, documentation) et de les inscrire dans le plan de formation. Les cours interentreprises et le processus de qualification touchent de nouveaux contenus et de nouvelles méthodes.

– La formation professionnelle initiale à l'étude doit-elle mener à une attestation fédérale de formation professionnelle ou à un certificat fédéral de capacité (CFC)?

L'intérêt pour un CFC existe. Suite à la discussion du 30 novembre 2004, une attestation professionnelle n'est pas souhaitable pour la profession d'assistant/e I+D. Le marché du travail n'en voit pas l'intérêt, mais souhaite en revanche des personnes au bénéfice d'une maturité professionnelle.

– Quelle structure donner à la nouvelle ordonnance sur la formation? Celle-ci porte-t-elle sur une seule profession ou par ex. sur une profession avec différentes orientations?

L'ancien règlement va être restructuré. Les champs d'action et les situations de contrôle doivent être redéfinis. Des groupes de travail ont élaboré les objectifs généraux, particuliers et évaluateurs. Naturellement, une formation de base des trois domaines continuera d'être proposée. Les degrés de spécialisation doivent être atteints à travers des formations continues et l'expérience professionnelle.

– Quand l'ordonnance sur la formation devra-t-elle entrer en vigueur

La nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle entrera en vigueur le 1.1.2009.

5. Elaboration du plan de formation

Le projet a été commandé par la Délégation sur la formation I+D, qui a nommé Andrea Betschart responsable de projet. Cette dernière assure la coordination du projet entre la Délégation à la formation, l'OFFT et la Commission de réforme et elle est garante du respect des objectifs du projet. Le projet est géré comme suit:

La Commission de réforme est l'organe de pilotage; il se compose de représentants des différentes associations (BBS, ASD, AAS, GRD, CLP, AAID) de toutes les régions linguistiques du pays ainsi que de représentants des cours interentreprises, des écoles, des enseignants, des cantons, de l'OFFT, de l'IFFP (Institut Fédérale des hautes études en Formation Professionnelle) et des responsables de groupes de travail. La Commission de réforme assume la responsabilité du planning, du concept d'information, du processus de qualification et du pilotage du projet en terme de contenu; en outre, elle garantit le flux d'informations vers l'institution mandataire.

Le groupe exécutif élabore le plan de formation pour la Commission de réforme et se fait l'écho des résultats et des souhaits des groupes de travail. Il se compose des responsables des groupes de travail, de la responsable de projet et d'une représentation de l'IFFP.

Les groupes de travail se composent de différents représentants des trois domaines I+D et de différents types d'institutions et de spécialistes. Leurs membres collectent les journaux d'activité des institutions et ils élaborent les objectifs évaluateurs.

Grâce à cette répartition des tâches, un groupe représentatif du monde I+D, comptant une soixantaine de personnes, a été réuni autour du projet. Au terme du projet, la Commission de réforme va se transformer en Commission suisse du développement professionnel et de qualité I+D. Sa tâche principale, en collaboration avec la Confédération et les cantons, sera de contrôler régulièrement l'actualité du plan de formation et, le cas échéant, de mettre sur pied les changements nécessaires.

5.1 Qu'est-ce qui régit le plan de formation?

L'objectif de la formation professionnelle est de transmettre des compétences. Celles-ci qualifient les apprenants pour qu'ils soient capables d'assumer des situations professionnelles et générales. Les compétences (également désignées comme compétences professionnelles) que l'on attend des personnes formées sont décrites dans le plan de formation sous forme d'objectifs de formation.

5.2 Procédure selon la méthode Triplex

Lors de sa séance du 1.12.2005, la Commission de réforme a décidé d'appliquer la méthode Triplex pour l'élaboration des objectifs de formation. Selon cette méthode, les objectifs de formation sont formulés sur trois niveaux, *du général au particulier*. L'un des avantages en est que les objectifs évaluateurs sont répartis en fonction des lieux d'apprentissage, ce qui permet de définir la responsabilité de chaque lieu d'apprentissage grâce à des objectifs évaluateurs contrôlables.

Avant d'aboutir à la formulation d'objectifs, dans un premier temps, sont récoltées et décrites des situations concrètes rencontrées aujourd'hui par les professionnels sur leur lieu de travail. Ces situations décrites forment la base de tous les autres travaux d'élaboration du plan de formation. Ils servent à établir le profil professionnel et à garantir que celui-ci corresponde bien à l'état actuel de la pratique professionnelle.

Avec le niveau de taxonomie, le degré de difficulté et de complexité des objectifs évaluateurs est déterminé.

5.3 Nouvelle procédure de qualification

Les procédures de qualification vérifient les compétences professionnelles de l'apprenant à la fin de sa formation professionnelle. Il n'y a pas d'alternative dans ce cadre de qualification. A la question de savoir si l'apprenant répond ou non aux exigences de son quotidien professionnel, la réponse doit être formulée par «oui» ou «non».

Il y a en principe trois procédures de base: l'examen oral et écrit, le travail pratique et la documentation d'apprentissage et de travail. Les procédures de qualification s'alignent toujours sur les objectifs formulés dans le plan de formation: elles les prennent en considération et en sont représentatives. Les éléments suivants concernant les procédures de qualification sont énumérés dans l'ordonnance sur la formation professionnelle et concrétisés à travers le plan de formation

- admission;
- articulation et pondération des domaines de qualification
- éléments constitutifs;
- calendrier et durée de la procédure;
- conditions de réussite.

L'examen pratique a lieu dans les institutions et englobe les positions ou domaines de compétence suivants:

Position 1	Acquérir
Position 2	Cataloguer
Position 3	Conditionner
Position 4	Outils et procédés
Position 5	Promotion et communication
Position 6	Relations aux usagers
Position 7	Rechercher

L'examen théorique professionnel a désormais les positions suivantes:

Position 2	Cataloguer
Position 3	Conditionner

Position 4	Outils et procédés
Position 5	Promotion et communication
	Langues étrangères 2x
Position 7	Rechercher
Position 8	Administration
	Questions juridiques
	Comptabilité

6. Qu'est-ce qui va changer?

La méthode Triplex pour l'élaboration du plan de formation a apporté une systématique de base à tout le document. Le plan de formation s'est construit à partir des journaux d'activité qui représentent le quotidien professionnel des archives, des bibliothèques et des centres de documentation. Les objectifs évaluateurs sont donc clairement affectés à un lieu d'apprentissage. Les objectifs sont devenus plus clairs et plus contraignants pour les trois lieux d'apprentissage. Par exemple, une institution voit, grâce aux objectifs évaluateurs, quels sont ceux qu'elle ne peut pas proposer. Pour ces derniers, il faut trouver une place de stage dans une autre institution pendant la durée de l'apprentissage.

Les quatre domaines standard «cataloguer», «rendre accessible», «acquérir» et «conditionner» ont été complétés par 4 domaines. Ce complément rend la profession plus claire et met en évidence sa diversité.

A part ces changements structurels et de contenu, une nouvelle terminologie de la formation professionnelle va également entrer en vigueur. Vous trouverez plus loin une liste de ces nouvelles notions.

6.1 «Cataloguer» et «Rechercher» sont désormais du domaine des cours interentreprises

Les cours interentreprises, en lieu et place des cours d'introduction, devront transmettre les deux compétences centrales d'un gestionnaire I+D: le catalogage et la recherche documentaire. Toutes les autres activités se construisent autour de la maîtrise de ces deux compétences. Celles-ci sont donc essentielles pour la note de fin d'apprentissage. Le catalogage est transmis en se basant sur le système le plus couramment utilisé dans les bibliothèques et sur un système d'administration usuel. La Commission de réforme est persuadée que nul ne peut mieux transmettre ces deux compétences centrales que les personnes qui les utilisent quotidiennement dans leur activité professionnelle. Elles disposent de l'infrastructure. La garantie de qualité incombe à la Délégation I+D. On ne peut donc pas déléguer ces deux cours interentreprises aux écoles puisque ces dernières ne peuvent garantir ni la qualité, ni l'infrastructure nécessaire.

Pourquoi transmettre l'enseignement du catalogage à l'expérimentation d'un système concret?

L'idée est que la transmission de la théorie par les écoles professionnelles, avec des masques abstraits ou des catalogues sur fiches et la transmission pratique dans les institutions ne sont pas en mesure d'atteindre le niveau de compréhension nécessaire. Le lien entre théorie et pratique selon ce modèle a été trop peu fait par les apprenants. De manière globale, ils n'ont pas compris à quoi sert le catalogage. Les cours interentreprises sont donc conçus pour transmettre des connaissances pratiques et théoriques dans un lieu possédant des règles et des normes partagées au sein de la branche I+D. Les institutions peuvent ensuite se baser sur ces connaissances et les apprenants peuvent se perfectionner sur le système exploité par l'institution. Par la suite, le passage à un autre système ne devrait plus poser de problèmes majeur. Enfin, les gestionnaires I+D sont également mieux préparés pour le marché du travail puisqu'ils maîtrisent un système avec lequel les trois quarts des institutions de leur région linguistique travaillent.

Les mêmes réflexions président à la conception des cours interentreprises «Recherche». Dans ce cas, les techniques de recherche sont transmises sur la base de deux grandes banques de données. L'entreprise peut se baser sur cette connaissance et l'apprenant peut l'appliquer à d'autres outils d'aide à la recherche et accumuler ainsi l'expérience nécessaire. Là aussi, la première initiation théorique et pratique a lieu dans les cours interentreprises.

Dans la nouvelle formation, les cours interentreprises acquièrent donc une importance accrue parce que ceux qui sont consacrés au catalogage et à la recherche sont sanctionnés par des examens dont les notes compteront comme notes de pratique dans l'évaluation de fin d'apprentissage.

6.2 Nouvelle désignation professionnelle

Dans le contexte de la désignation professionnelle, on observe la pratique suivante: le choix s'est porté sur des termes complémentaires comme gestionnaire, agent d'entretien ou assistant. Le reste peut être librement choisi, à la réserve toutefois de ne pas adopter des termes anglais. Voici la proposition de la Commission de réforme pour la profession d'assistant/e I+D:

– Fachmann Information und Dokumentation/Fachfrau Information und Dokumentation

– Gestionnaire en information documentaire

– Gestore dell' informazione e della documentazione/Gestrice dell' informazione e della documentazione

6.3 Plan de formation orienté vers l'avenir

Grâce à la participation active des trois disciplines, ce plan de formation est plus équilibré qu'avant et devrait recueillir une large adhésion des professionnels de la branche. Le profil professionnel est défini et aisément compréhensible. Il a été tenu compte de l'évolution du domaine I+D grâce à des objectifs évaluateurs concrets. Le plan de formation est également orienté vers l'avenir. La nouvelle commission, qui a pour mandat de superviser en continu le plan de formation, offre la garantie qu'aucun développement ne sera négligé et que la formation sera constamment adaptée aux besoins du moment. Le changement de nom permet à la profession d'échapper aux préjugés qui étaient liés au terme d'assistant. Le/la gestionnaire I+D est une personne compétente et apte à mener son activité de façon autonome et à trouver des solutions adaptées aux tâches qui sont les siennes.

6.4 Que puis-je attendre d'un/une gestionnaire I+D / formé ?

La personne formée peut acquérir ou prendre en charge de manière autonome des informations ou des supports d'informations pour l'institution. Elle établit des registres de documentation des fonds et maîtrise pour ce faire les règles de l'institution. En ce qui concerne la conservation de ces fonds, elle possède de bonnes connaissances des méthodes d'entretien et de conservation. Au quotidien, elle maîtrise les différents outils de travail techniques spécifiques à sa profession. Elle possède également des compétences dans le domaine de la communication et de l'animation et peut faire connaître au public les prestations de son institution. Grâce à des connaissances élargies dans les domaines culturels et historiques, elle transmet aux usagers des informations et des supports d'informations et peut les conseiller. Elle emploie de manière ciblée les stratégies de recherche et les outils nécessaires pour répondre aux demandes et questions des usagers. Le/ la gestionnaire I+D connaît le cadre institutionnel, social, économique, et juridique du centre ABD. Il/elle peut conseiller et mener des discussions simples avec ses différents partenaires dans deux langues étrangères.

7. Perspectives

La consultation interne aux associations pour l'approbation du nouveau plan de formation commence le 1er mars 2007 par une manifestation Kick-Off au cours de laquelle le plan de formation sera présenté et une discussion sera ouverte à son sujet. Le plan de formation et les formulaires de consultation sont disponibles dès maintenant sur la page <http://cms3-bda-aid.backslash....>

Après cette consultation interne, le plan de formation remanié sera donné pour consultation à l'OFFT. Le ticket sera donc attribué à l'OFFT en été 2007.

7.1 Responsabilité de formation

Prenons au sérieux notre responsabilité de formation. Mettons en pratique le plan de formation et créons de nouvelles places d'apprentissage.

En tant qu'institutions et qu'associations du monde du travail, nous sommes responsables de la qualité et du contenu de la formation professionnelle. Nous avons également une responsabilité envers les jeunes qui se trouvent au début de leur vie professionnelle et qui cherchent à s'orienter dans leur nouveau quotidien. Nous leur donnons dans les entreprises la possibilité d'apprendre un métier porteur d'avenir.



Andrea Betschart

Projektleitung BiVo Ausbildungsdelegation I+D Bern