

Zeitschrift: Arbido
Band: 20 (2005)
Heft: 1-2

Artikel: Réponse à l'article de Dominique Moser - Arbido 12/2004
Autor: Zeller, Jean-Daniel
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-769276>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Réponse à l'article de Dominique Moser – Arbido 12/2004



Jean-Daniel Zeller
Archiviste principal
Hôpitaux Universitaires de Genève

Je me félicite que notre collègue Dominique Moser-Brossy ait entamé ce difficile travail de réflexion par rapport à la formation continue et/ou postgrade dans le domaine I+D. J'ai quelques regrets à ce que son orientation se limite un peu dans une optique de requalification des anciens diplômés ABS/BBS et EBG/ESID, car bien que cette préoccupation ne doive pas être négligée (et elle en pose très bien les en-

jeux), elle me semble déjà passiste par rapport aux défis du futur. Passant outre ces légères critiques, l'éclairage donné permet des développements non négligeables, tant sur le plan de la formation que celui, plus large, du fonctionnement associatif.

L'analyse de l'offre de formation met en évidence les grandes disparités tant en ce qui concerne la portée que les niveaux proposés, comme le tableau, que j'ai développé ci-dessous, le démontre. Si dans un marché comme la France, l'Allemagne ou l'Italie, une telle situation pourrait sembler normale, et refléter le libre jeu de la concurrence académique, en Suisse, elle m'apparaît comme catastrophique à moyen terme, voire criminelle si on n'y remédie pas. Dans ce cadre il semble plus que nécessaire que les associations s'y investissent.

Paradoxalement, si la législation suisse offre le «beau» rôle aux associations professionnelles en ce qui concerne la formation professionnelle de base, le pouvoir de ces dernières au niveau HES et universitaire est quasi nul. Pour mémoire, il n'y a pas de représentation permanente officielle de nos associations au sein des différentes instances des HES (et le fédéralisme

aidant, elles sont aussi nombreuses que peu efficaces), et les rapports que la Délégation à la formation entretient avec les deux filières HES-I+D de Genève et de Coire se limitent à des consultations qui n'ont lieu que par l'effet des bonnes volontés réciproques d'acteurs qui se connaissent de longue date sur un plan presque strictement personnel.

Au niveau universitaire, la situation est encore pire, puisque la Délégation à la formation n'a ni le pouvoir ni les moyens d'intervenir en quoi que ce soit dans la liberté académique des facultés. Ceci est tempéré par le fait que la plupart des programmes de ce niveau ont néanmoins été élaborés avec une forme de collaboration au niveau des associations, mais en ordre dispersé et sans concertation.

A la suite du Congrès BDA de 1994, nous avons eu l'illusion (alors fondée) que nous pourrions construire pas à pas les différents niveaux de formation du domaine I+D. Or dix ans après, force est de constater que la société internetisée ne nous a pas attendus pour bousculer notre monde professionnel. Il nous faut donc penser la formation dans nos domaines comme un tout et réfléchir aujourd'hui aux niveaux de

Formations postgrades dans le domaine de l'I+D en Suisse
Tableau comparatif (classement par ordre chronologique de création)

Formation	Ecole	Titre	Modules	TD ¹	ECTS	Durée	Coût	H/ECTS	Fr/ECTS	Fr/H	Dès	Etu/volée	Nvol ²	Dipl tot ³
Diplôme de formation continue en information documentaire (CESID)	Uni-GE/HEG-GE	Diplôme uni de form. continue	non	oui	28	650 h	2000	23	71	3	1987	30	9	270
Nachdiplomstudium I+D (NDS I+D) ⁶	HTW-Chur	Eidg. NDS-Diplom	3x200 h	oui ⁶	60	600 h	18700	13	312	31	1992	12	10	env. 180
Kaderkurs für Diplombibliothekar	IWI-HW-Lucerne	Certificat cantonal	?		(30)	640 h	15700	21	523	25	1994	22	3	60
Nachdiplomkurs I+D (NDK I+D)	IWI-HW-Lucerne	Certificat	9x20 h	⁵	10	250 h	6800	25	680	27	2000	20	2	22
Certificat de formation continue en gestion de documentation et de bibliothèque	Uni-FR (Uni-GE + BBS)	Certificat	4x40 h	oui	12	160 h	7000	13	583	44	2002	24	1	24
Certificat de formation continue en archivistique et science de l'information	Uni-LS/BE/GE (+VSA/AAS)	Certificat postgrade	4x50 h ⁴	oui	20	200 h	8000	10	400	40	2002	25	2	25
Certificat de formation continue en intelligence économique et veille stratégique	Uni-NE/HEG-GE	Certificat postgrade	4x150 h	oui	60	600 h	12000	10	200	20	2003	13 (+5)	1	13
Nachdiplomkurs I+D Grundlagen	HTW-Chur		1x200 h	-	15	200 h	4800	13	320	24	2003	3	2	40
Nachdiplomkurs I+D Spezialisierung	HTW-Chur		1x200 h	-	15	200 h	6900	13	460	35	2003	2	1	20
Nachdiplomkurs I+D Aufbau + Management	HTW-Chur		1x200 h	-	15	200 h	5200	13	347	26	2003	2	1	30
En projet														
Master in Information Science	HTW-Chur	Master	4x200 h?	oui	90	800 h	20000	9	222	25	2004	-	-	-
Master en archivistique et science de l'information	Uni-BE + Uni Lausanne	Master of advanced studies	?	oui	90	600 h	25000	7	278	42	?	-	-	-

¹ TD = travail de diplôme (= crédit ECTS en plus)

² Nvol = nombre de volées terminées

³ Dipl tot = nombre de diplômés total à ce jour

⁴ Les modules peuvent être suivis séparément (mais sans certificat)

⁵ 50 h pour un travail pratique et un examen

⁶ Depuis 2002/03 inclut les 3 Nachdiplomkurse plus un travail de diplôme (+1800.- +15 ECTS + 450 h de travail)

compétence dont nous aurons besoin dans 5 à 10 ans, sur le plan qualitatif mais également au niveau quantitatif. Or, le fait est que nous sommes dans l'ignorance crasse de notre marché du travail.

Dans sa conclusion Dominique Moser pose bien les questions cruciales et je me permets ici d'apporter à certaines d'entre-elles quelques embryons de réponse:

Quels sont les besoins réels de formation?

A ce jour nous ne le savons guère. Une enquête sur les besoins à moyen terme (5 à 10 ans) devrait être diffusée début 2005, pour nous permettre d'y répondre en ce qui concerne les trois niveaux de formation (apprentissage, HES, postgrade). En attendant, je me risque à ce pronostic: notre marché a besoin de 40% d'assistant(e)s I+D, 50% de spécialistes I+D, et 10% de cadres supérieur ayant une formation postgrade. Ce qui, rapporté au nombre des membres individuels de nos associations (environ 2700 membres au total)¹, donnerait 1080 AID, 1350 HES, et 270 postgrades employés dans les SID actuellement. En admettant que le taux de remplacement annuel est de l'ordre de 5% de la population professionnelle (ce qui sous-entend une carrière professionnelle moyenne de 20 ans), cela impliquerait qu'il faudrait (très) idéalement que nous diplômions chaque année 54 assistant(e)s I+D, 68 spécialistes I+D, et 14 postgrades. L'absence de statistiques consolidées au niveau suisse nous empêche de valider ces chiffres de manière fiable, mais c'est le préalable à toute politique sensée à long terme. Même avec l'imprécision de cette estimation, on peut constater que l'offre et la demande ne se correspondent pas exactement.

Quelles validations des cursus auprès des employeurs?

Cette variété de l'offre de formation engendre clairement une confusion au niveau des employeurs. L'établissement d'un tableau comparatif, officiellement assumé par les associations professionnelles, représenterait une mesure de clarification non négligeable. Un tableau factuel comme celui présenté à la page 19 devrait être com-

plété par des niveaux de compétences au niveau fonctionnel (ce travail devra de toute façon être effectué dans le cadre de la révision du règlement d'apprentissage AID, profitons-en pour généraliser cette réflexion à tous les niveaux de formation).

Formation continue de longue haleine?

Ce n'est pas une consolation, mais dans ce domaine, si les hommes ont peut-être moins de contraintes familiales, ils rencontrent des contraintes professionnelles. En tant que chef de service, j'ai dû lutter pour pouvoir entreprendre une formation certifiante et argumenter que mon absence ne pénaliserait pas mes collaborateurs. Il existe aujourd'hui dans certains milieux une hypocrisie qui consiste à parler à tout va d'entreprise apprenante mais d'empêcher les collaborateurs motivés d'entreprendre une formation dont le retour sur investissement n'est pas quantifiable dans les six mois. J'ose proclamer haut et fort ici que dans nos professions, comme dans toutes celles qui touchent les «travailleurs du savoir», la formation continue (au sens le plus large, c'est-à-dire aussi la participation aux rencontres professionnelles) doit représenter 20% du temps de travail².

De l'adéquation de l'offre de cours

Indépendamment de formations de longue haleine, nous avons besoin de formations ciblées, en cycle court (5-10 jours), mais celles-ci, même si elles doivent être «à la carte», doivent s'inscrire dans un cadre cohérent de formation. Dans ce sens, les HES et les associations ont un intérêt primordial à généraliser des structures en modules avec des crédits ECTS cohérents. A long terme, cela permettrait de créer une certification à partir de crédits (même des petits!) collectés dans différents centres d'enseignement (suisse ou étrangers). Mais pour cela, une collaboration forte entre centres formateurs est indispensable (rêvons un peu ...).

De la spécialisation

«On commence par élaborer un plan de classement et on finit par acquérir une *Weltanschauung*» (autocitation). S'il est un monde où une vision transversale des choses est bien à sa place, c'est bien celui de l'information documentaire. La prise en considération des fluctuations du marché du travail n'a pas été étrangère à notre choix collectif (que je continue à penser judicieux, voir prophétique) d'offrir une formation de base aussi bien que spécialisée dans une palette professionnelle la plus large possible. Même au niveau supérieur,

je ne pense pas qu'une spécialisation à outrance se justifie dans un marché aussi étroit que la Suisse. Là encore, je préconise un cadre de formation négocié globalement au niveau national, dont chaque centre de formation assumerait la partie pour laquelle elle est la plus compétente.

De la représentativité associative

Face à ces nombreux défis, il apparaît plus que patent que nos organisations professionnelles dans leurs structures actuelles se révèlent inopérantes. Cela ne met absolument pas en cause la compétence et l'engagement de leurs différents acteurs, mais ressort d'un fait structurel et d'échelle (la même réflexion pourrait et est faite par ailleurs, au niveau universitaire par exemple). Le projet BIDA est une tentative de secouer ce cocotier. Bien que n'ayant pas personnellement la fibre syndicale, je constate que les groupes d'intérêts n'arrivent pas vraiment à être efficace au niveau de la BBS, que les commissions de l'AAS, bien que très actives, n'ont pas suffisamment de ressources (financières et/ou personnelles) pour mener de nombreux chantiers d'importances, que la Délégation à la formation (4 personnes) ne peut pas assumer seule tous les défis de la formation, etc.

Pour conclure

Je suis frappé de voir que l'appel lancé sur swiss-lib il y a de nombreuses semaines par notre confrère Pierre Cuendet³ à propos d'une nouvelle réflexion «post-BDA» n'a été suivi que d'un (sic) message (néanmoins positif). Je me permets donc de transformer l'essai en proposant la refonte fondamentale de nos structures associatives, en une structure simple en trois niveaux:

- A *Une structure de type syndical*, regroupant des membres individuels, moteur des expressions des besoins professionnels (reconnaissance professionnelle, salaires, besoin de formation), dont les délégués seront financés par les cotisations (c'est le projet BIDA, si j'ai bien compris).
- B *Une structure de type patronal*, regroupant les directeurs d'archives et de bibliothèques (les membres collectifs actuels, ce qui est plus délicat à discerner au niveau des centres de documentation). Ces institutions, moyennant une cotisation conséquente, devraient pouvoir financer un secrétariat central professionnel digne de ce nom, capable d'assumer la continuité de notre repré-

¹ Soit BBS: 1850, AAS: 363, SVD: 390(?), GRD: 96; chiffres que l'on peut mettre en regard avec les 2500 abonnés à la liste swiss-lib au 28. 9. 2004 (message de Michel Gorin sur swiss-lib).

² A titre d'information, les enseignants de la HES genevoise ont actuellement droit à 10% de temps consacré à la formation continue (inclus les lectures professionnelles).

³ Message du 29. 9. 2004 sur swiss-lib «BDA 94, dix ans déjà!»

sensation auprès des instances officielles, et d'entreprendre les travaux à long terme que nous sommes incapables d'assumer actuellement.

C *Une structure fonctionnelle multiple* rassemblant:

- des *Commissions* (réflexion stratégique),
- des *Délégations* (action fonctionnelle),
- des *Groupes régionaux* et des *Groupes sectoriels* (échange convivial d'expériences et réflexions).

Chacun de ces groupes s'autoorganisant et pouvant proposer des projets qui devraient être budgétisés pour être financés par les instances syndicalo-patronales (et d'éventuels sponsors ou bailleurs de fonds officiels). Les associations actuelles pouvant, si le besoin s'en faisait sentir, subsister comme une de ces structures.

Le tout devant être fédéré fonctionnellement par un portail Internet digne de ce nom. Ce dernier, outre son rôle de point d'accès aux différents acteurs de la profession, devrait être également structuré en trois niveaux:

- l'échange interpersonnel transversal (c'est le rôle déjà largement assuré de swiss-lib)
- l'information associative descendante et ascendante (c'est le futur e-Arbido, encore à construire)
- la réflexion théorique de niveau scientifique (c'est la future Revue Electronique Suisse en Science de l'Information [RESSI], dont l'audience sera d'autant plus grande qu'elle visera au quadrilinguisme)

Comme Dominique Moser, je souhaite que ces réflexions suscitent le plus large débat possible dans ces colonnes et sur swiss-lib. Nous aurons alors bien commenté cette année 2005. ■

contact:

E-mail: jean-daniel.zeller@hcuge.ch

→ Une version allemande de ce texte sera disponible ultérieurement, soit dans le prochain numéro d'Arbido, soit sur le site Internet de BIDA.

Berichtigung

Im Artikel «Formation continue dans le domaine I+D: état des lieux» (*Arbido* 12/2004, Seiten 13–15) und dessen Übersetzung auf www.bida.ch wird das Nachdiplomstudium in Information und Dokumentation (NDS I+D) der HTW Chur falsch dargestellt.

Das NDS I+D entspricht genau den diesbezüglichen Weisungen des Bundesamts für Bildung und Technologie (BBT). Diese Weisungen können auch auf der Webseite des BBT eingesehen werden. Demnach umfasst auch unser NDS I+D 600 Lektionen und eine Diplomarbeit, und nicht 800 Lektionen, wie geschrieben. Übrigens ist auch die Bezeichnung «Nachdiplomstudium» vom BBT geschützt und sie darf nicht ohne Bewilligung vergeben werden.

Offenbar gibt es auch eine weitere Begriffsverwirrung: So umfasst 1 ECTS-Kreditpunkt 30 Arbeitsstunden, und nicht etwa 30 Lektionen! Ein Teil dieser Arbeitsstunden, normalerweise zwischen 40% und 50%, wird in so genannter Kontaktzeit absolviert, d.h. in 12 bis 15 Lektionen. Der Rest gilt der Vor- und Nachbereitung, Hausarbeiten und Fachlektüre.

Aus all diesen Missverständnissen erfolgen natürlich auch falsche Vergleiche mit andern Angeboten (z.B. zwischen Chur und Genf).

Dieses alles hätte übrigens auf www.fh-htwchur.ch/nds oder www.iudchur.net nachgelesen werden können. ■

Urs Naegeli

Leiter Nachdiplomstudium Information und Dokumentation

Dozent für Informationswirtschaft

HTW Chur

Ringstrasse

7004 Chur

Anzeige

TRIALOG

Dokumentations- und Organisationsberatung

In der Unternehmensberatung die Spezialisten für
Dokumentation, Bibliothek, Archiv/Schriftgutverwaltung

**Neue Ideen
für neue
Herausforderungen.**

Wir helfen dabei.

Trialog AG, Holbeinstr. 34, 8008 Zürich

Tel. 01 261 33 44, Fax 01 261 33 77

E-Mail: trialog@trialog.ch - Homepage: <http://www.trialog.ch>

für Insertionsaufträge
Tel.: 031 300 63 89
Fax: 031 300 63 90
E-Mail: inerate@staempfli.com

Hotline
Arbido