

# Où en est l'apprentissage AID en Suisse?

Autor(en): **Burkhard, Eveline**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Arbido**

Band (Jahr): **15 (2000)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **01.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-768963>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# OÙ EN EST L'APPRENTISSAGE AID EN SUISSE?

*Tour d'horizon de la situation dans le domaine de l'apprentissage d'assistant en information documentaire (AID) en Suisse, et réponse aux apprentis suisses romands, en compagnie de Marie-Claude Troehler, présidente de la Délégation à la formation AAS-BBS-ASD, et de Christian Gilliéron, membre de la Délégation*

**ARBIDO:** Un rapport établissant le bilan de la première année a paru cet hiver. Quelles sont les grandes lignes qui s'en dégagent?

**Marie-Claude Troehler et Christian Gilliéron:** Cette enquête en profondeur avait pour fonction principale de permettre aux premiers concernés, c'est-à-dire aux maîtres d'apprentissage et aux apprentis, de s'exprimer. Pour résumer sommairement, une nette majorité des uns et des autres s'est déclarée satisfaite d'avoir choisi cette nouvelle formation. L'intégration des apprentis dans les entreprises a été généralement réussie, grâce notamment à un grand investissement des maîtres d'apprentissage. De nombreux problèmes ont également été révélés, concernant surtout l'information et les cours professionnels. Leur identification a permis d'entreprendre la recherche de solutions. Au cours de la deuxième année, qui s'achève cet été, la situation s'est ainsi améliorée dans le domaine de l'information, le nombre de places d'apprentissage a augmenté, les échanges se sont développés. Des collaborations régionales se mettent en place, ce qui est une excellente chose. Mais beaucoup reste à faire et il est vraisemblable qu'il faudra plusieurs années avant que la situation puisse être qualifiée de satisfaisante dans tous les domaines.

*D'où viennent les difficultés?*

Tout d'abord de la complexité du système de l'apprentissage, qui fait intervenir un très grand nombre d'instances diverses: entreprises formatrices, écoles professionnelles, associa-

tions professionnelles, services cantonaux et fédéraux de la formation professionnelle, etc. Il en résulte des problèmes de coordination et souvent d'importants délais. Le fait que trois associations participent à une formation commune ne facilite évidemment pas les choses, malgré toutes les bonnes volontés. Surtout, faute d'expérience préalable, personne n'a vraiment réalisé, au départ, que contrairement à une formation scolaire, l'apprentissage reposait en très grande partie sur les associations professionnelles. Et il faut bien reconnaître que nos associations, avec leurs effectifs modestes, leurs ressources limitées et leur fonctionnement reposant avant tout sur des bénévoles, ne peuvent offrir une gestion optimale de l'importante responsabilité qui leur incombe.

*Les apprentis, romands en particulier, ne sont pas avares de critiques à l'égard de la formation qui leur est dispensée (voir l'interview précédente). Que pouvez-vous dire à cet égard?*

Ces critiques sont souvent justifiées et les instances responsables s'efforcent d'y répondre. Nous sommes parfaitement conscients de l'impatience des apprentis, mais, pour les raisons que nous avons mentionnées précédemment, les changements n'interviennent que lentement. Ils finissent cependant par avoir lieu. C'est ainsi, par exemple, qu'à l'École professionnelle de Lausanne, des cours distincts de documentation et d'archivistique pourront être organisés dès la prochaine rentrée.

*Pourquoi y a-t-il tant de branches générales et si peu de branches professionnelles au programme de l'école?*

C'est une critique que l'on entend fréquemment et qui résulte d'une mauvaise compréhension du système. En réalité, sur 1200 heures de cours (sans la gymnastique), seuls 30% sont des cours de culture générale (langue maternelle, civisme, droit, etc.), imposés à toutes les professions selon un programme identique. Les 70% restants constituent un programme spécifique à la profession d'assistant en information documentaire, qui a été établi par une commission mixte AAS-BBS-ASD: 30% de cours de technique professionnelle (gestion de l'information, connaissance de l'in-



Fotos Seiten 7-17: Andreas Eggenberger

formation et des médias) et 40% de cours jugés indispensables à l'exercice de cette profession (informatique, culture littéraire et scientifique, deux langues). Il ne faut pas oublier non plus que ce programme ne concerne que l'école professionnelle et que 70% du temps de formation des apprentis est effectué dans l'entreprise.

Il est donc absolument normal que les cours de culture générale traitent p. ex. du bail à loyer ou du contrat de travail et non du droit d'auteur: le droit spécifique au domaine de l'information documentaire est traité dans le cadre du cours de gestion de l'information. Quant au catalogage, il est également étudié dans ce cours et non dans celui d'informatique. Enfin, les cours de langue doivent, selon le règlement, comprendre une part de vocabulaire spécialisé. Il semble que certains enseignants négligent effectivement cette part et nous allons nous efforcer de leur fournir un appui à cet égard.

*Pourquoi les apprentis romands ne peuvent-ils pas suivre les cours de maturité professionnelle en parallèle à l'apprentissage, mais seulement après celui-ci?*

Nous sommes déjà intervenus auprès de l'école à ce sujet.

Le problème principal est que les cours de maturité professionnelle commerciale sont organisés selon un système dit «intégré», dans des classes spéciales, et non sous forme de cours supplémentaires distincts des cours ordinaires. Compte tenu des faibles effectifs des assistants en informatique documentaire (une seule classe), il n'est pas possible de créer une classe de maturité, qui ne comprendrait que quelques élèves. Par ailleurs, la répartition des cours adoptée pour réduire les longs déplacements des nombreux apprentis nonlausannois (un jour en 1<sup>re</sup> et 3<sup>e</sup> année, deux jours en 2<sup>e</sup>, au lieu d'1,5 jour sur trois ans), représente un obstacle supplémentaire. Nous allons cependant réexami-

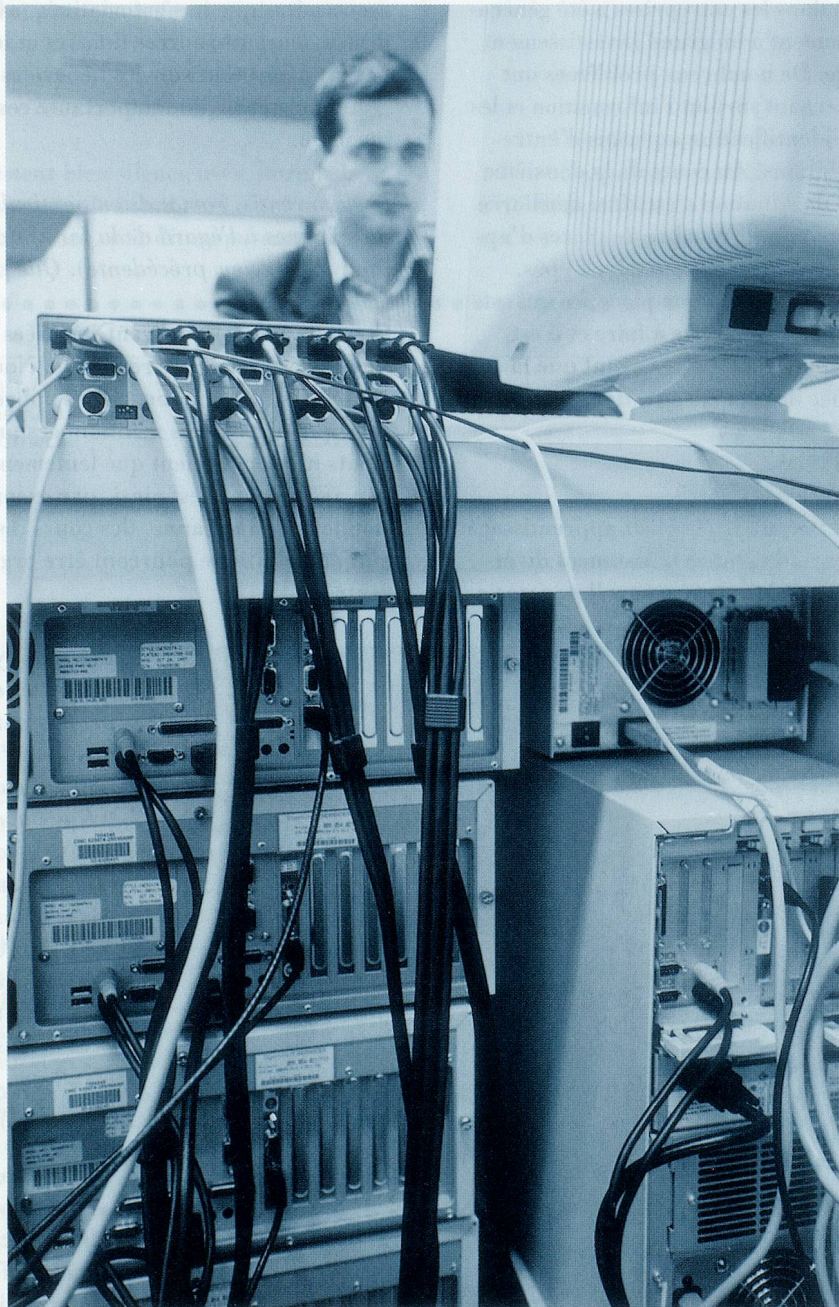
ner à quelles conditions une solution pourrait être proposée.

*La majorité des apprentis sont engagés par des bibliothèques. Qu'en est-il de leur formation dans les domaines des archives et de la documentation?*

Là aussi, la situation s'améliore, mais on est encore loin d'une situation véritablement satisfaisante. De nombreuses collaborations se sont mises en place sur un plan local ou régional, généralement entre une bibliothèque cantonale ou municipale et un service d'archives et/ou un centre de documentation dépendant de la même administration. Ces exemples devraient progressivement convaincre d'autres archives ou centres de documentation de se «jeter à l'eau». Les échanges dans l'autre sens posent en principe moins de problèmes, les bibliothèques étant plus nombreuses. En ce qui concerne les cours professionnels, nous l'avons déjà mentionné, une expérience de cours séparés sera tentée dès la rentrée à Lausanne. A Zurich, la voie du cours intégré est

poursuivie pour l'instant, l'enseignante n'étant en fonction que depuis une année. En ce qui concerne Berne, nous ne savons pas encore, au moment où nous vous parlons, quelle solution sera choisie, mais un groupe de représentants des trois professions est en voie de constitution pour conseiller l'école à cet égard.

*Certains apprentis auraient eu le sentiment d'une «certaine forme de mépris» pour leur formation. Etes-vous au courant? Quelques cas nous ont été rapportés, qui semblent heureusement constituer l'exception. Ces comportements révèlent surtout un manque d'information et sans doute des craintes latentes chez leurs auteurs. Nous avons donc recommandé, dans la «check-list» qui a été établie à l'intention des*



entreprises qui engagent des apprentis (disponible auprès des secrétariats des associations et bientôt sur le site web de la BBS), de prendre soin d'informer l'ensemble de leur personnel quant à la nouvelle filière de formation.

*Où en est-on en ce qui concerne les examens?*

Deux commissions ont été nommées pour les créer et sont en train d'achever leur travail. Une série de questions dite «série zéro» sera prête prochainement. Elle permettra d'exercer les experts, lors d'un cours qui aura lieu cet hiver, et d'entraîner les apprentis. Les premiers examens, dans une année, seront basés sur une variation de ces questions.

*Y a-t-il effectivement des différences entre la formation dispensée en Suisse romande et celle donnée en Suisse allemande?*

Règlements et programmes sont rigoureusement identiques. Cependant, comme nous le savons tous, les pratiques professionnelles diffèrent d'une région à l'autre, dans certains domaines. Ces différences se reflètent évidemment dans la formation dispensée dans les entreprises et les écoles. L'ouverture d'une classe à Berne, dès le mois d'août, introduira d'ailleurs une troisième variante. Pour l'heure, ces variations ne paraissent pas inquiétantes et devraient au contraire permettre d'utiles comparaisons.

*Quels sont les principaux atouts du nouvel apprentissage?*

D'abord l'ancrage dans la pratique, comme pour l'ancienne formation BBS d'ailleurs. Il s'agit d'une formation en cours d'emploi qui permet aux apprentis d'acquérir l'expérience

du milieu professionnel, ce qui est très apprécié des employeurs. Ensuite, le fait qu'elle mène à un titre, le CFC, reconnu et protégé par la Confédération. Il est également très positif qu'elle s'inscrive dans une filière de formation cohérente et intégrée, et permette donc d'accéder, par le biais de la maturité professionnelle, aux HES. Enfin, le fait qu'elle intègre les domaines des bibliothèques, des centres de documentation et des archives, s'il complique pour l'instant l'organisation de la formation, la rend plus attractive et permet d'augmenter les débouchés professionnels.

**PROPOS RECUEILLIS**  
par Eveline Burkhard



## LESER/INNENBRIEFE COURRIER DES LECTEURS

ARBIDO

Büro Bulliard

Daniel Leutenegger

CH-1792 Cordast

Fax: +41 (0)26 684 36 45

E-Mail: 102212.1125@compuserve.com

## MISE À NIVEAU DES DIPLÔMES BBS: OÙ EN EST-ON?

*Dernières nouvelles de ce dossier sensible recueillies auprès de Marie-Claude Troehler, présidente de la Délégation à la formation AAS-BBS-ASD*

**ARBIDO:** Où en est-on concernant la mise à niveau et la reconnaissance des anciens diplômés BBS?

**Marie-Claude Troehler:** Pour l'instant, un groupe de travail a été mis sur pied, sous la pression des membres BBS qui ne souhaitent pas rester les bras croisés à attendre l'arrivée des futurs diplômés HES sur le marché du travail. Composé de membres BBS et de représentants des HES, ce groupe est présidé par Ueli Niederer, directeur de la Zentral- und Hochschulbibliothek de Lucerne, et se propose de donner des pistes pour les futurs cours de mise à niveau et de formation continue qui devront permettre aux anciens diplômés de continuer à rester compétitifs aux yeux de leurs employeurs. Le groupe de mise à niveau travaille également en bonne entente avec les autres associations, mais celles-ci ne rencontrent pas le même problème que les bibliothécaires, car elles n'assuraient pas de formation propre auparavant. Il faut dire que le problème est relativement complexe, car la mise à niveau doit être pensée pour tous les types de diplômes et devra déboucher sur un programme structuré, tout en tenant compte de tous les cas de figure: il faut par exemple penser

aux diplômés d'il y a fort longtemps, comptabilisant vingt ans d'expérience, mais qui n'ont pas été formés aux nouvelles technologies de l'information, mais aussi aux mères de famille qui ont suspendu leurs activités professionnelles pour élever leurs enfants, etc.

*Comment valider l'expérience professionnelle des bibliothécaires diplômés?*

**M.-C. T.:** Une étude des documentalistes français propose des règles précises pour donner un certificat de formation et valider les compétences professionnelles pratiques. Des expériences en ce sens ont été pratiquées en France, en Allemagne et en Belgique. Les documentalistes, travaillant en entreprise, sont de loin les plus avancés dans le domaine. La base du problème réside en l'établissement d'un cahier des charges type, en tenant compte de l'évolution de la profession. A l'heure actuelle, les nouvelles technologies prédominent et les bibliothécaires doivent désormais savoir expliquer aux lecteurs comment trouver un site Internet ou comment fonctionne un CD-ROM. Le catalogage perd de plus en plus de son importance, car il est possible d'importer toujours davantage de notices. La notion de contact est donc bel et bien devenue l'énorme défi commun que la profession se doit de relever à l'heure actuelle.

**PROPOS RECUEILLIS**  
par Eveline Burkhard