Zeitschrift: Arbido

Herausgeber: Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz

Band: - (2007)

Heft: 1: I+D Fachleute - kompetent in der Gegenwart, unverzichtbar in der Zukunft = Les personnels I+D - une compétence actuelle indispensable pour l'avenir = I professionisti I+D - competenti oggi indispensabili domani

Artikel: Qualifizierten I+D-Fachkräften gehört die Zukunft = L'avenir appartient aux personnes qualifiées I+D

Autor: Zeller, Jean-Daniel

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-769483

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

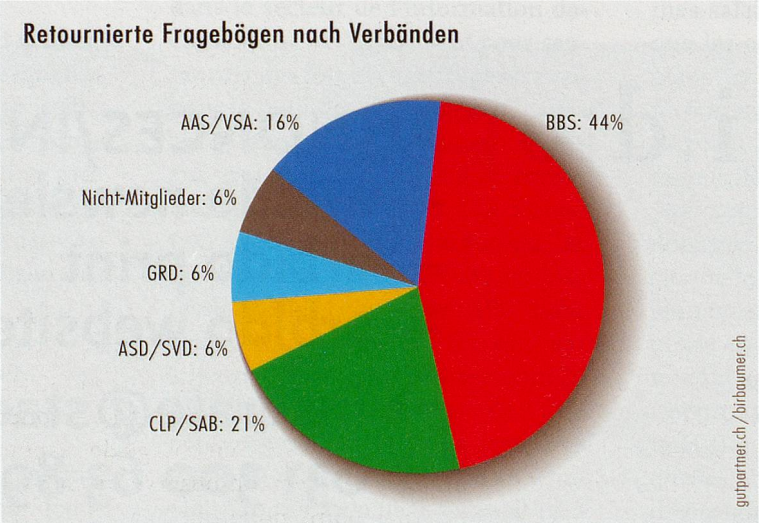
8. Umfrage zur beruflichen Bildung
Enquête sur la formation professionnelle

Qualifizierten I+D-Fachkräften gehört die Zukunft
L'avenir appartient aux personnes qualifiées I+D

Mit dem Ziel, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu erheben und daraus die zukünftigen Schwerpunkte für die berufliche Bildung zu formulieren, führten die vier Berufsverbände VSA-AAS (Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare), BBS (Verband der Bibliothekarinnen/Bibliothekare der Schweiz), SVD-ASD (Schweizerische Vereinigung für Dokumentation), GRD (Groupe romand de documentation) sowie die CLP/SAB (Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der allgemeinen öffentlichen Bibliotheken) im Herbst 2005 eine schweizweite Umfrage bei ihren Kollektivmitgliedern durch. Die Ergebnisse der Umfrage bieten eine wichtige Grundlage, um daraus im Zusammenhang mit der neuen Bildungsverordnung Impulse für die Neuorganisation der Berufsbildung zu gewinnen.

Erfreuliche Rücklaufquote und repräsentative Ergebnisse

Unter der Leitung von Jean-Daniel Zeller, Mitglied der Ausbildungsdelegation I+D, realisierte Bibliogestion die Umfrage zwischen Anfang Oktober und Mitte November 2005. Von den insgesamt 1244 elektronisch verschickten Fragebögen wurden 245 retourniert, was einem erfreulichen Rücklauf von knapp 20% entspricht. Dank dieser Rücklaufquote liess sich eine gute Abdeckung der Sprachregionen sowie der Kantone erzielen, so dass die Ergebnisse einen repräsentativen Gesamteindruck liefern. In Bezug auf die Institutionstypen sind allerdings die Hochschulbibliotheken, welche einen nicht unerheblichen Teil der Arbeits- und Ausbildungsplätze ausmachen, wie auch die deutschschweizerischen Dokumentationsstellen in der Umfrage eher untervertreten.



Grafik 1: Retournierte Fragebögen nach Verbänden

L'Association des archivistes suisses (AAS-VSA), l'Association des bibliothèques et bibliothécaires suisses (BBS), l'Association suisse de documentation (ASD-SVD) et le Groupe romand de documentation (GRD) ainsi que la Communauté de travail des bibliothèques suisses de lecture publique (CLP/SAB) ont mené auprès de leurs membres collectifs une enquête au niveau national visant à comprendre les besoins du marché du travail et à formuler les priorités futures pour la formation professionnelle. Les résultats de cette enquête constituent une base importante qui, dans le contexte de la nouvelle ordonnance sur la formation, permettra de donner les impulsions nécessaires à la réorganisation de la formation professionnelle.

Pourcentage satisfaisant de réponses et résultats représentatifs

Sous la direction de Jean-Daniel Zeller, membre de la Délégation à la formation I+D, Bibliogestion a réalisé l'enquête entre le début du mois d'octobre et la mi-novembre 2005. Sur les 1244 questionnaires envoyés par voie électronique, 245 ont été retournés, ce qui représente un pourcentage satisfaisant d'environ 20% et offre une bonne couverture des régions linguistiques et des cantons avec des résultats donnant une vue d'ensemble représentative. On gardera cependant en mémoire que les bibliothèques de facultés et d'instituts universitaires sont sous représentées, alors qu'elles représentent une part non négligeable d'employeurs et de formateurs. Par ailleurs, les centres de documentation suisse-alémaniques sont également sous-représentés.

Wie man der Grafik 1 unschwer entnehmen kann, stammen rund zwei Drittel der retournierten Fragebögen von bibliothekarischen Institutionen (BBS und CLP/SAB). Im Vergleich mit der Anzahl Kollektiv-Mitglieder pro Verband ist diese Verteilung zwar ungefähr proportional, die Verzerrung zugunsten der Bibliotheken sollte bei der Betrachtung der Ergebnisse dennoch berücksichtigt werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Grafiken und kurze Kommentare zu den wichtigsten Resultaten der Umfrage. Weiterführende Informationen sowie die einzelnen Datentabellen sind im Internet einsehbar unter: *www.id-survey.ch*

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an: Jean-Daniel Zeller, Mitglied der Ausbildungsdelegation I+D, Telefon 022 372 60 31, E-Mail: jean-daniel.zeller@hcuge.ch

On le comprend aisément en consultant le graphique 1 environ 2/3 des questionnaires retournés proviennent d'institutions bibliothécaires (BBS et CLP/SAB). Si on compare cette proportion au nombre de membres collectifs de chaque institution, la répartition est relativement proportionnelle: cependant, dans l'évaluation des résultats, il faut prendre en compte cette distorsion en faveur des bibliothèques.

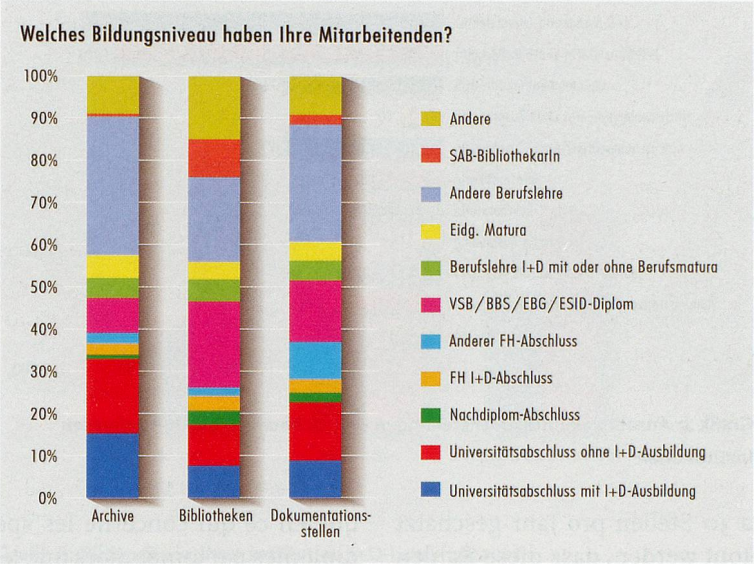
Vous trouverez ici des graphiques accompagnés de brefs commentaires sur les résultats les plus probants de l'enquête. Des informations plus complètes et les tableaux détaillés de données peuvent être consultés sur Internet à la page *www.id-survey.ch*

Si vous avez des questions, adressez-vous s.v.p. à Jean-Daniel Zeller, membre de la Délégation à la formation I+D, Tél: 022 372 60 31, E-Mail: jean-daniel.zeller@hcuge.ch

Personalsituation heute: spezifisch ausgebildete Mitarbeitende in der Minderheit

• *Welches Ausbildungsniveau haben Ihre Mitarbeitenden?*

Relativ schwach vertreten waren zum Zeitpunkt der Erhebung die I+D-AssistentInnen und -SpezialistInnen mit durchschnittlich rund 5%, beziehungsweise knapp 3% der Mitarbeitenden. Knapp 20% des gesamten Personals verfügt noch über eine der bisherigen I+D-Ausbildungen. Das lässt sich allerdings teilweise damit erklären, dass die neuen Ausbildungsgänge erst seit 1998 existieren. Am erstaunlichsten ist hingegen der Befund, dass über die Hälfte der Mitarbeitenden über keine spezifische Ausbildung im I+D-Bereich verfügt. Es bleibt zu sehen, ob sich dieses Ungleichgewicht mit der Neuorganisation der beruflichen Bildung zugunsten spezifisch ausgebildeter Fachkräfte verschieben wird.



Grafik 2: Welches Bildungsniveau haben Ihre Mitarbeitenden?

• *Welche Funktionen üben AbsolventInnen der einzelnen Fachrichtungen aus?*

Die Antworten auf diese Frage fielen nicht sehr überraschend aus. Der Blick auf die Grafik zeigt, dass die Funktionen von Mitarbeitenden in direktem Zusammenhang mit ihren Ausbildungsniveaus stehen. Je höher Mitarbeitende ausgebildet sind, desto spezifischere Funktionen üben sie aus, respektive über umso mehr Verantwortung verfügen sie. Allerdings ist auch hier ein mangelnder Professionalisierungsgrad insbesondere im Bereich Kader und Direktion erkennbar.

Situation du personnel aujourd'hui: une minorité de collaboratrices et collaborateurs spécifiquement formés

• *Quel est le niveau de formation de vos collaboratrices/collaborateurs?*

Au moment de l'enquête, les assistant/es et spécialistes I+D formaient une proportion relativement faible puisqu'ils représentaient en moyenne 5%, respectivement un petit 3% des collaboratrices et collaborateurs. Les anciennes filières de formation I+D représentent encore 20% du personnel employé. On peut partiellement expliquer le phénomène par le fait que les nouvelles filières de formation n'existent que depuis 1998. En revanche, il est étonnant de voir que plus de la moitié des collaboratrices et collaborateurs ne disposent d'aucune formation spécifique dans le domaine I+D. Il reste à voir si la réorganisation de la formation professionnelle permettra de combler ce déséquilibre au profit des personnes qualifiées spécifiquement formées.

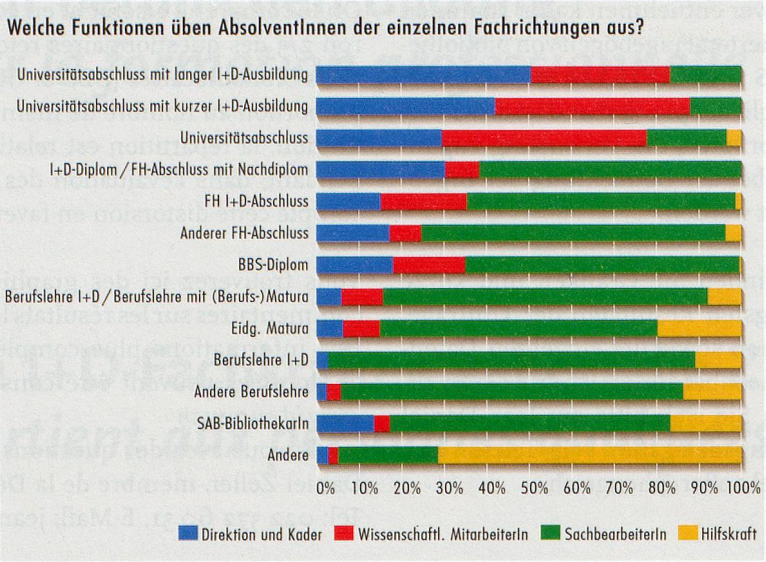
• *Quelles fonctions exercent réellement les collaboratrices et collaborateurs des différentes disciplines?*

Les réponses à cette question ne réservent pas de surprises particulières. Un coup d'œil sur le graphique montre que les collaboratrices et collaborateurs exercent une fonction en relation directe avec leur niveau de formation. Plus le niveau de formation des collaboratrices et collaborateurs est élevé, plus ceux-ci exercent des fonctions spécifiques, respectivement sont en charge de responsabilités élevées. Cependant, là aussi, on observe un degré de professionnalisation lacunaire, notamment pour ce qui concerne les fonctions de cadres et de direction.

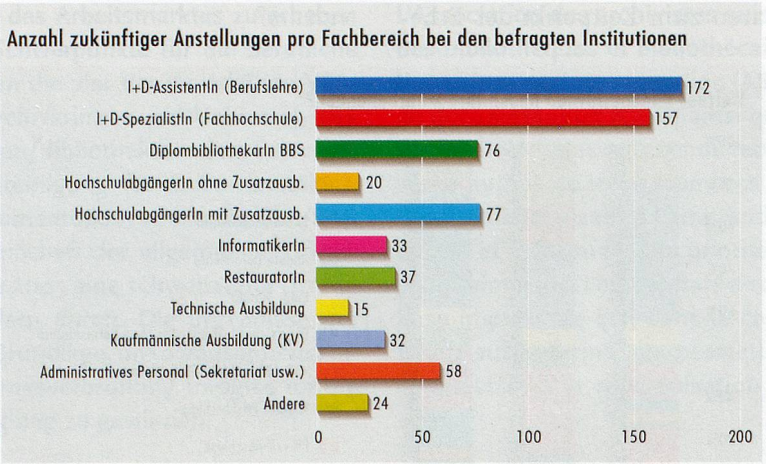
Zukunftsperspektive: stark ansteigender Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal

• *Wie hoch schätzen Sie den Bedarf an folgenden Fachpersonen für Ihre Institution in den nächsten 5 Jahren ein?*

Aus den Einschätzungen der 245 befragten Institutionen ergibt sich ein Bedarf von rund 700 Fachpersonen in den Jahren 2005 bis 2010, davon entfallen die höchsten Anteile auf I+D-AssistentInnen und -SpezialistInnen. Hochgerechnet auf alle Kollektivmitglieder deckt sich dieser Bedarf nicht mit der Anzahl AbsolventInnen der nächsten Jahre. Durchschnittlich schliessen pro Jahr rund 60 I+D-AssistentInnen ihre Lehre ab, die befragten Institutionen gehen hier jedoch von durchschnittlich rund 30 Personen pro Jahr aus. Ein ähnliches Problem zeigt sich bei den I+D-SpezialistInnen, von welchen zwischen 50 und 70 pro Jahr abschliessen und deren Bedarf bis 2010 auf nur etwa 30 Stellen pro Jahr geschätzt wird. Es muss hier jedoch betont werden, dass diese Zahlen zu den zukünftigen Anstellungen von lediglich 20% der I+D-Institutionen in der Schweiz stammen und dass es sehr schwierig ist, dies auf die reellen Verhältnisse zu extrapolieren.



Grafik 3: Welche Funktionen üben AbsolventInnen der einzelnen Fachrichtungen aus?



Grafik 4: Anzahl zukünftiger Anstellungen pro Fachbereich bei den befragten Institutionen

Über 70% der befragten 245 Institutionen gaben an, dass sie bis 2010 zusätzliches Fachpersonal benötigen. Auffallend ist, dass der Bedarf an I+D-AssistentInnen sowie -SpezialistInnen im Vergleich zu heute stark ansteigen wird. Voraussichtlich werden sie die BBS-DiplombibliothekarInnen bei altersbedingten Abgängen sukzessive ersetzen, da die BBS-Diplomausbildung nicht mehr länger angeboten wird.

Die verhältnismässig hohe Nachfrage nach I+D-SpezialistInnen im Vergleich zu den AssistentInnen lässt sich durch ein tatsächliches Bedürfnis an hoch qualifiziertem Personal seitens des Marktes erklären.

Problematischer wäre es allerdings, wenn sich hier eine Tendenz zur Beschäftigung von – allenfalls überqualifizierten

Perspectives d'avenir: forte augmentation des besoins en personnel qualifié

• *Pour les 5 prochaines années et dans votre institution, à quel niveau estimez-vous les besoins en personnel qualifié dans les domaines suivants?*

Selon l'estimation des 245 institutions qui ont répondu à l'enquête, les besoins en personnel qualifié s'élèvent à environ 700 personnes pour la période courant de 2005 à 2010, dont une grande proportion d'assistants/tes et de spécialistes I+D. En reportant cette estimation sur tous les membres collectifs, on constate que ces besoins ne coïncident pas avec le nombre effectif de personnes qui seront diplômées ces prochaines années. En moyenne, 60 assistant/es I+D terminent chaque année un apprentissage; cependant, les institutions interrogées estiment plutôt leurs besoins autour de 30 personnes par année. Le problème est identique en ce qui concerne les spécialistes I+D, il y a 50 à 70 diplômes par année alors que les besoins jusqu'en 2010 sont estimés à une trentaine de postes par an. Il ne faut cependant pas oublier que les chiffres d'engagement représentent seulement 20% des services I+D actifs en Suisse et qu'il est très difficile d'extrapoler les engagements réels.

Plus de 70% des 245 institutions qui ont répondu à l'enquête ont indiqué qu'elles devraient renforcer leurs effectifs en personnel qualifié d'ici à 2010. Il est frappant de constater qu'en comparaison avec aujourd'hui, les besoins en assistant/es et en spécialistes I+D vont fortement augmenter. Il est vraisemblable que ceux-ci remplaceront progressivement les bibliothécaires diplômés BBS au fur et à mesure de leurs départs en retraite puisque la formation de diplôme de la BBS ne sera plus proposée.

La demande de spécialistes I+D, proportionnellement élevée par rapport à celle d'assistant/e I+D, s'explique par un besoin effectif du marché en personnel hautement qualifié. Il serait cependant plus problématique encore qu'une tendance se dessine d'employer des spécialistes I+D – éventuellement surqualifiés

– I+D-SpezialistInnen auf Kosten von I+D-AssistentInnen abzeichnen würde. Es ist daher von zentraler Bedeutung, die Profile der beiden Berufsgattungen klar voneinander abzugrenzen und in der Praxis zu verankern.

Lehrstellenangebot bleibt nahezu unverändert

- *Bilden Sie in Ihrer Institution I+D-Lehrlinge aus?*

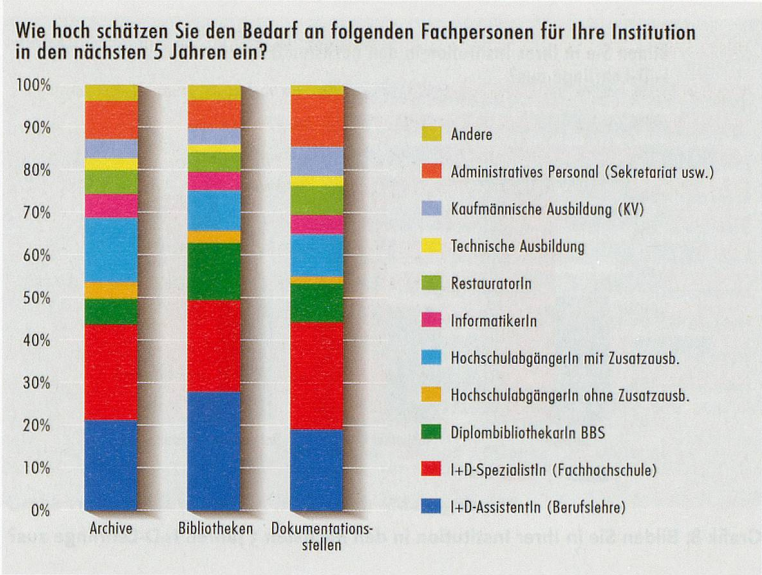
Rund ein Drittel bzw. 83 der befragten Institutionen bilden Lehrlinge aus. Dass bei den Bibliotheken ein verhältnismässig kleiner Teil der Befragten angab, Lehrstellen anzubieten, lässt sich mit der Anzahl ihrer Lehrlinge relativieren. Zum Zeitpunkt der Befragung absolvierte über die Hälfte der Lehrlinge ihre Ausbildung in Bibliotheken.

- *Bieten Sie in Ihrer Institution Praktikumsplätze für I+D-Lehrlinge an?*

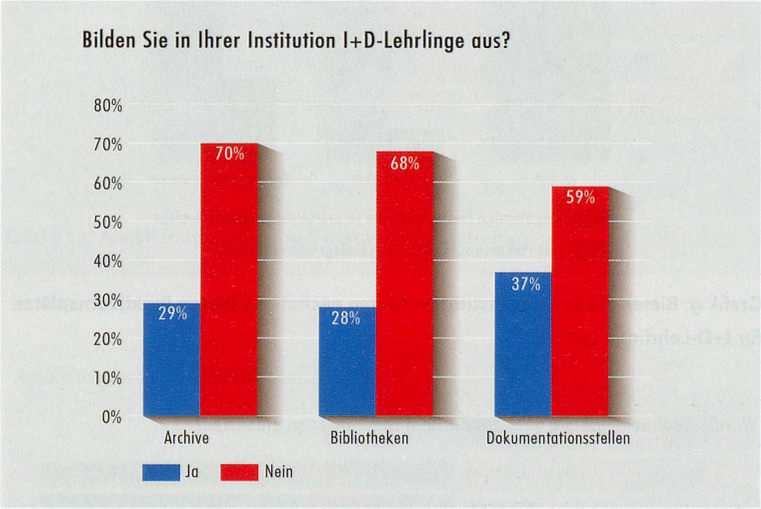
Obwohl die Archive und Dokumentationsstellen verhältnismässig wenige eigene Lehrlinge ausbilden, bieten sie im Gegenzug zahlreiche Praktikumsstellen für I+D-Lehrlinge anderer Betriebe an.

- *Bilden Sie in Ihrer Institution in den nächsten 3 Jahren I+D-Lehrlinge aus?*

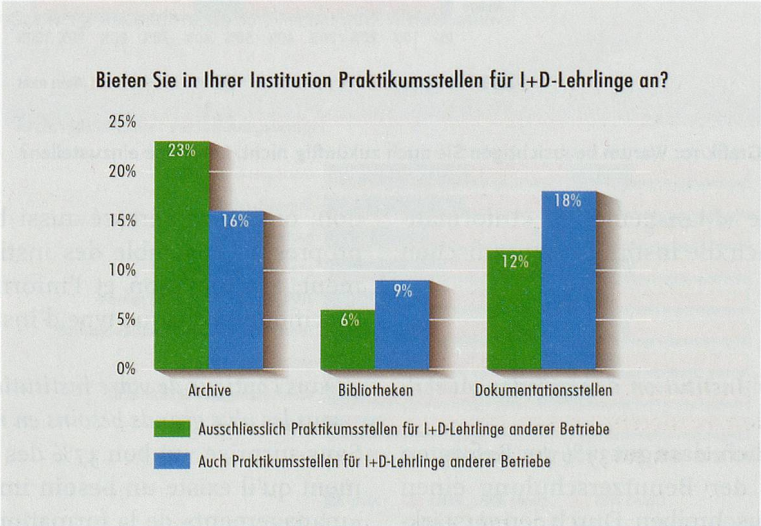
Bis auf eine leichte Zunahme von rund 3% sind in den nächsten Jahren keine grösseren Veränderungen im Bereich der Lehrlingsausbildung zu erwarten.



Grafik 5: Wie hoch schätzen Sie den Bedarf an folgenden Fachpersonen für Ihre Institution in den nächsten 5 Jahren ein?



Grafik 6: Bilden Sie in Ihrer Institution I+D-Lehrlinge aus?



Grafik 7: Bieten Sie in Ihrer Institution Praktikumsstellen für I+D-Lehrlinge an?

– à la place d'assistants/es I+D. Il est donc primordial de définir précisément le profil spécifique de chacune de ces deux professions et de l'inscrire dans la pratique.

L'offre de places d'apprentissages reste pratiquement inchangée

- *Formez-vous dans votre institution des apprentis I+D?*

Environ 1/3 des institutions qui ont répondu à l'enquête (83) forment des apprentis. Le fait que les bibliothèques interrogées qui proposent des places d'apprentissage sont proportionnellement moins nombreuses peut être relativisé par le nombre d'apprentis engagés dans ces institutions. Au moment de l'enquête, plus de la moitié des apprentis suivaient leur formation dans des bibliothèques.

- *Offrez-vous dans votre institution des places de stage pour les apprentis I+D?*

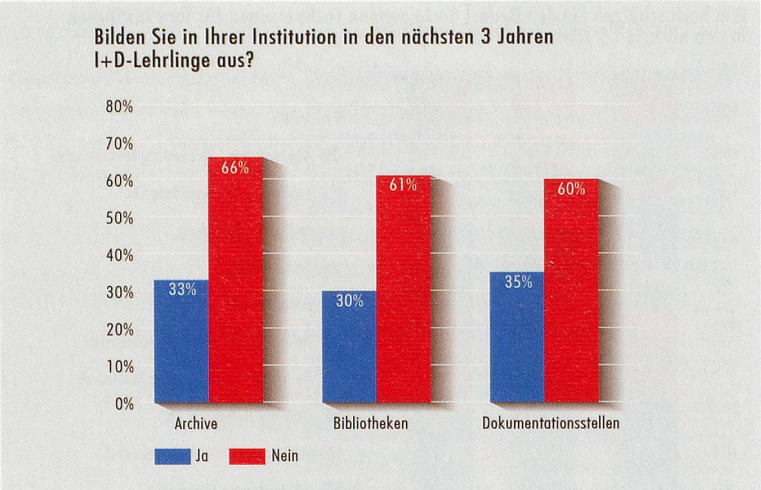
Même si les archives et les centres de documentation forment proportionnellement moins d'apprentis, elles proposent en contrepartie de nombreuses places de stages pour les apprentis I+D d'autres institutions.

- *Ces 3 prochaines années, formez-vous des apprentis I+D dans votre institution?*

A part une légère augmentation d'environ 3%, aucun changement notable n'est attendu ces trois prochaines années dans le domaine de la formation d'apprentis.

• *Bieten Sie in Ihrer Institution in den nächsten 3 Jahren Praktikumsplätze für I+D-Lehrlinge an?*

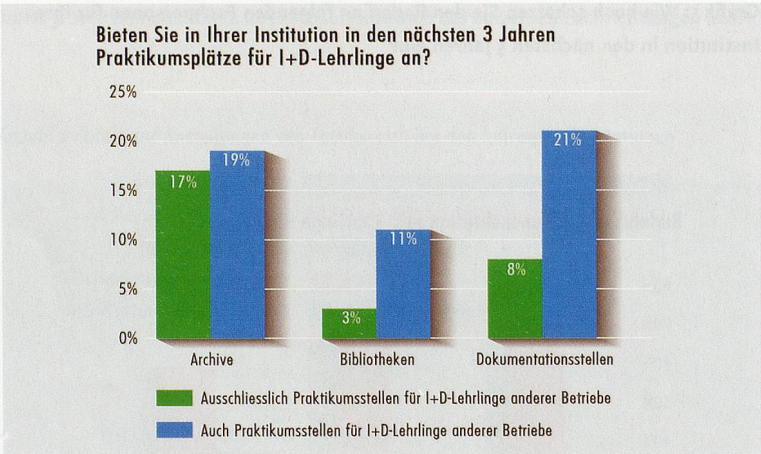
Die leicht steigende Tendenz im Lehrstellenangebot hat vermutlich eine geringfügige Abnahme der Praktikumsstellen zur Folge, welche aber nicht weiter problematisch ist.



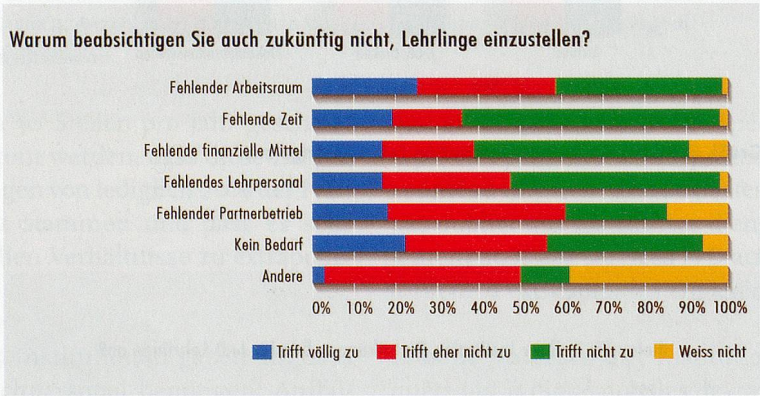
Grafik 8: Bilden Sie in Ihrer Institution in den nächsten 3 Jahren I+D-Lehrlinge aus?

• *Warum beabsichtigen Sie auch zukünftig nicht, Lehrlinge anzustellen?*

Überraschenderweise geben rund 50% der befragten Institutionen an, dass sie die Gründe dafür weder in fehlenden finanziellen Mitteln noch in fehlendem Lehrpersonal sehen. Für rund einen Viertel ist der ungenügende Arbeitsraum Grund genug, keine Lehrlinge auszubilden. 22% begründen es damit, dass sie grundsätzlich keinen Bedarf an Lehrlingen haben.



Grafik 9: Bieten Sie in Ihrer Institution in den nächsten 3 Jahren Praktikumsplätze für I+D-Lehrlinge an?



Grafik 10: Warum beabsichtigen Sie auch zukünftig nicht, Lehrlinge einzustellen?

• *Ces 3 prochaines années, proposez-vous des places de stage pour apprentis I+D dans votre institution?*

La tendance à une légère augmentation de l'offre de place d'apprentissages a probablement pour conséquence une diminution insignifiante du nombre de places de stage, diminution qui n'est cependant pas autrement problématique.

• *Pourquoi ne comptez-vous pas, à l'avenir, engager des apprentis?*

Il est étonnant de constater qu'environ 50% des institutions interrogées indiquent que leurs raisons de ne pas engager ne se trouvent ni dans l'absence de moyens financier ni dans celle de personnel formateur. Pour 1/4 environ des institutions, le manque d'espace de travail est une raison suffisante pour ne pas former d'apprentis. 22% des institutions justifient la chose en arguant qu'elles n'ont en fait pas besoin d'apprentis.

Orientierung an herkömmlichen Kompetenzen trotz neuer Informationstechniken

Um die Arbeitsmarktbedürfnisse bei der Ausbildung möglichst präzise zu erfassen, wurden sowohl die institutionsübergreifenden Bereiche wie «Management», «Information» und «Informatik» als auch die institutionsspezifischen Gebiete erfragt.

• *Wo orten Sie aus Sicht Ihrer Institution den grössten Ausbildungsbedarf?*

Es ist nicht weiter verwunderlich, dass gut 37% der Befragten im Bereich «Management» der Benutzerschulung einen grossen Ausbildungsbedarf zuschreiben. Durch den verstärkten Druck auf die Institutionen, wirtschaftlich, respektive

Orientation vers des compétences traditionnelles en dépit des nouvelles techniques d'information

Pour saisir le plus précisément possible les besoins du marché du travail en matière de formation, on s'est intéressé aussi bien aux domaines qui sont propres à l'ensemble des institutions, comme le management, l'information et l'informatique, qu'à ceux qui sont spécifiques à chaque type d'institution.

• *Dans l'optique de votre institution, dans quel domaine relevez-vous les plus grands besoins en matière de formation?*

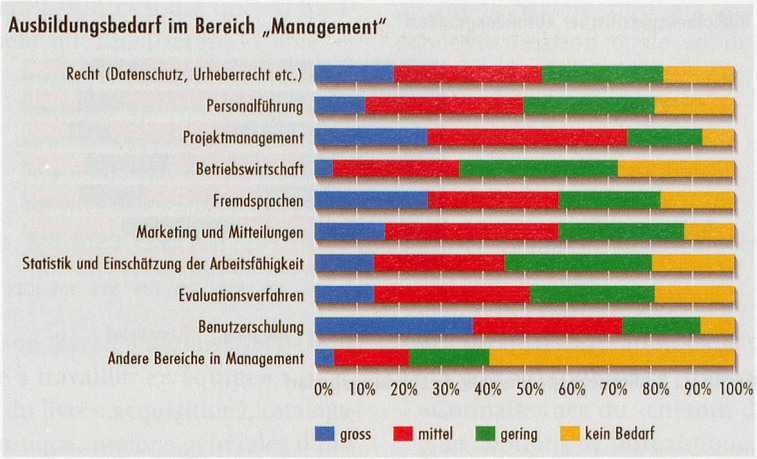
Sans surprise, un bon 37% des institutions interrogées estiment qu'il existe un besoin important dans le domaine du «management» de la formation des usagers. Le surcroît de pressions exercées sur les institutions pour les inciter à de-

gewinnorientiert zu arbeiten, gewann einerseits die Kundenorientierung zunehmend an Bedeutung. Andererseits müssen die Institutionen heute – ebenfalls aus wirtschaftlichen Gründen – oft mit weniger Angestellten auskommen. Die Benutzerschulung ist deshalb nicht zuletzt auch als Entlastung des Personals zu werten.

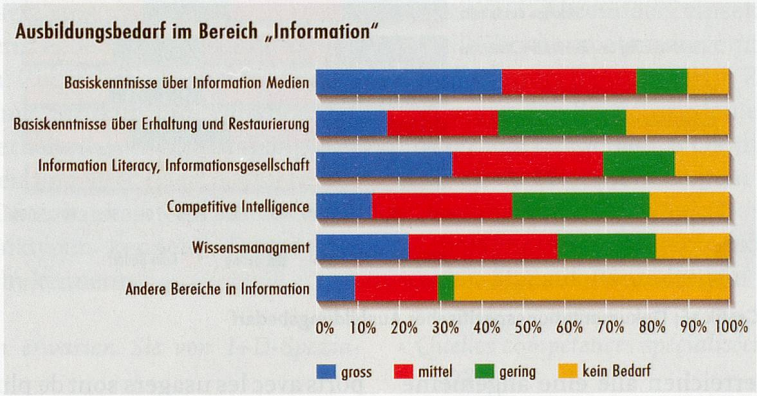
Die Einschätzungen des Ausbildungsbedarfs im Bereich «Information» sind eher traditionell einzustufen. Insbesondere den Basiskenntnissen auf dem Gebiet Information und Medien (Grundwissen über Bedeutung und Funktion von Medien sowie deren technischen Kriterien) als Kernkompetenzen von I+D-Mitarbeitenden wird ein grosses Gewicht beigemessen. Der Ausbildungsbedarf auf neueren Gebieten, wie beispielsweise «Competitive Intelligence», wird eher zurückhaltend bewertet.

IT-Anwendungen und -Techniken erscheinen heute als unumgängliche Anforderungen an I+D-Mitarbeitende. Es ist zu erwarten, dass der Ausbildungsbedarf in diesem Bereich zukünftig noch weiter ansteigen wird.

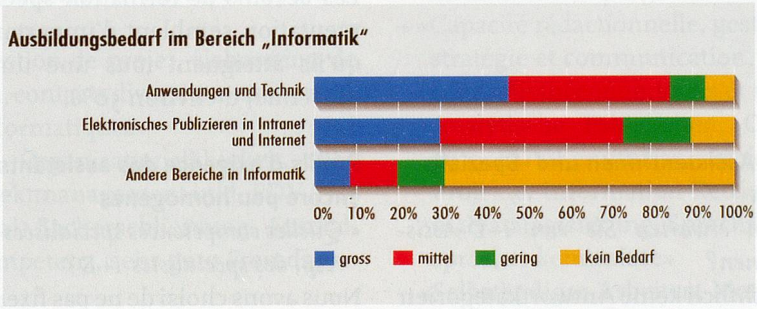
Erwartungsgemäss stehen die Grundpfeiler des Archivwesens, das Records Management und die Archivelektronik, im Vordergrund. Interessant zu sehen ist hingegen, dass die historischen Grundlagenkenntnisse hier weniger von Bedeutung sind.



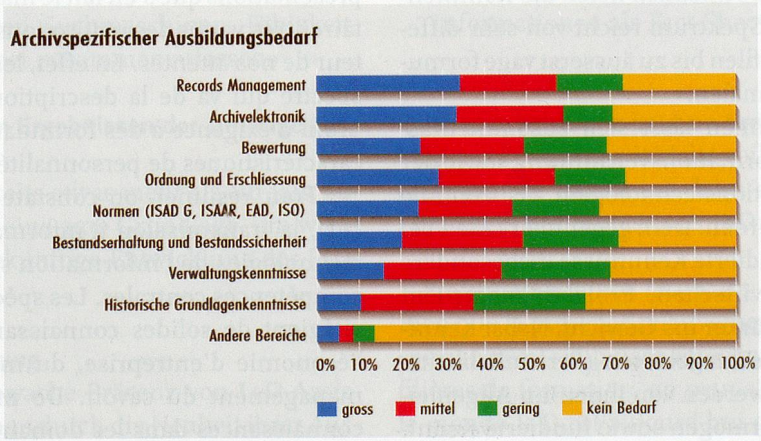
Grafik 11: Ausbildungsbedarf im Bereich «Management»



Grafik 12: Ausbildungsbedarf im Bereich «Information»



Grafik 13: Ausbildungsbedarf im Bereich «Informatik»



Grafik 14: Archivspezifischer Ausbildungsbedarf

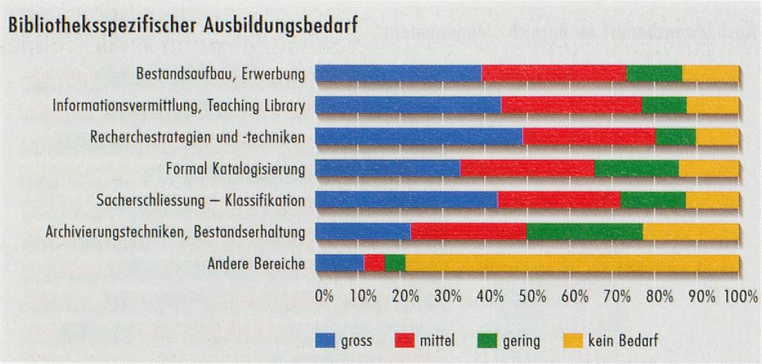
venir économiquement rentables, et même bénéficiaires, a eu pour conséquence que celles-ci sont amenées à accorder une plus grande importance aux usagers; en parallèle, ces mêmes raisons économiques obligent désormais les institutions à fonctionner avec moins de personnel. Par conséquent, la formation des usagers s'inscrit en partie dans un souci de décharger le personnel.

Selon les estimations, les besoins de formation dans le domaine de l'information sont plutôt traditionnelles. Une grande importance est notamment donnée aux connaissances de base dans le domaine de l'information et des médias (connaissances de base sur l'importance et la fonction des médias ainsi que de leurs critères techniques), ces connaissances étant considérées comme les compétences centrales des collaboratrices et collaborateurs I+D. Les besoins de formation dans des domaines plus nouveaux, comme par exemple la «Competitive Intelligence», semblent en revanche moins prioritaires.

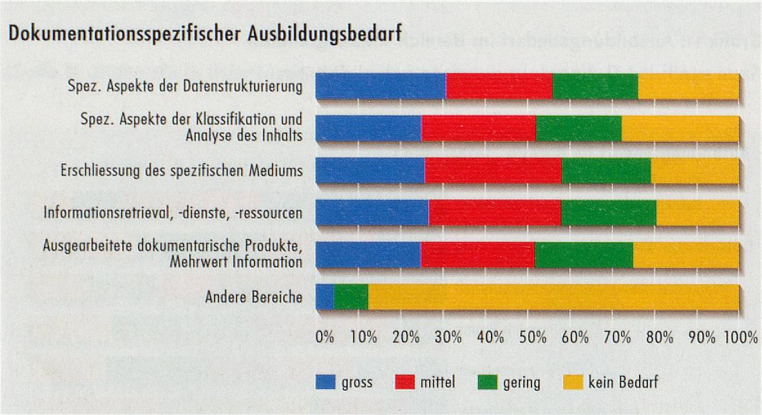
L'usage et les techniques des instruments IT font aujourd'hui partie des exigences incontournables envers les collaboratrices et collaborateurs I+D. On peut donc s'attendre à ce que les besoins de formation dans ce domaine continuent d'augmenter ces prochaines années.

Sans surprise, les piliers de la profession dans le

Ebenso wie beim Archivwesen stehen beim bibliotheksspezifischen Ausbildungsbedarf mit den Recherchestrategien und -techniken die Basiskompetenzen im Vordergrund. Ähnlich verhält es sich mit der Sacherschliessung und Klassifikation. Dass Informationsvermittlung respektive Teaching Library ebenfalls als sehr wichtig eingestuft wird, zeigt, dass der Umgang mit den BenutzerInnen immer stärker ins Zentrum rückt und eine entsprechend professionelle Ausbildung erwartet wird.



Grafik 15: Bibliotheksspezifischer Ausbildungsbedarf



Grafik 16: Dokumentationsspezifischer Ausbildungsbedarf

Im Bereich des dokumentationsspezifischen Ausbildungsbedarfs erscheinen die genannten Ausbildungsgebiete gleichermassen bedeutsam, sie erreichen alle eine allgemeine Zustimmung (gross und mittel) von rund 50%.

domaine des archives restent le records management et l'archivage électronique. En revanche, il est intéressant de constater que les connaissances historiques de base ne semblent pas avoir une très grande importance.

Comme les archives, les bibliothèques mettent au premier plan de leurs besoins de formation les connaissances de base qui leur sont spécifiques, en l'occurrence les stratégies et les techniques de recherche, de catalogage et de classification. Des formations en matière de transmission de l'information, ou «Teaching Library», sont également en tête de la liste des besoins de formation, ce qui montre que les rapports avec les usagers sont de plus en plus considérés comme un domaine central et qu'aux yeux des personnes interrogées, ils nécessitent une formation professionnelle adéquate.

Les besoins de formation spécifiques aux centres de documentation semblent d'importance relativement égale puisqu'ils atteignent tous une unanimité relative (grande et moyenne) d'environ 50%.

Anforderungsprofile von I+D-AssistentInnen und -SpezialistInnen noch wenig einheitlich

• *Welche (Fach-)Kompetenzen erwarten Sie von I+D-AssistentInnen bzw. -SpezialistInnen?*

Bei dieser Frage wurden absichtlich keine Antwortkategorien vorgegeben. Ziel war es, eine möglichst grosse Bandbreite an Erwartungen und Vorstellungen des Arbeitsmarktes zu erfassen. Entsprechend unterschiedlich fielen die Kommentare der Befragten aus. Das Spektrum reicht von sehr differenzierten Anforderungsprofilen bis zu äusserst vage formulierten Persönlichkeitsmerkmalen.

Bei den I+D-AssistentInnen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Informationsvermittlung sowie der Umgang mit den Informationstechnologien als zentrale Kompetenzen verstanden werden. Dem gegenüber fallen bei den I+D-SpezialistInnen fundierte Kenntnisse insbesondere in den Bereichen Betriebswirtschaft, Projektmanagement und Wissensmanagement stärker ins Gewicht. Nebst Kenntnissen in den relevanten Rechtsgebieten (Persönlichkeitsschutz, Urheberrechte etc.) werden von ihnen im Allgemeinen konzeptionelles Denkvermögen sowie fundierte Kenntnisse in der Betriebsführung erwartet.

Profils d'exigence des assistants/tes et spécialistes I+D encore peu homogènes

• *Quelles compétences spécialisées attendez-vous des assistant/es, resp. des spécialistes I+D?*

Nous avons choisi de ne pas fixer préalablement de catégories de réponses pour cette question, ceci dans l'idée d'obtenir une gamme aussi large que possible des attentes et des représentations que s'en fait le marché du travail. Les commentaires très variés des institutions interrogées ont été à la hauteur de nos attentes. En effet, les réponses couvrent un large spectre qui va de la description extrêmement nuancée du profil d'exigence à des formulations vagues concernant des caractéristiques de personnalité.

Pour résumer, on constate que chez les assistants/tes I+D, la transmission d'informations et le maniement des technologies de l'information sont considérées comme des compétences centrales. Les spécialistes I+D quant à eux privilégient de solides connaissances dans les domaines de l'économie d'entreprise, du management de projet et du management du savoir. De manière générale, outre des connaissances dans les domaines juridiques utiles dans la branche (protection de la personnalité, droit d'auteur etc.),

Mit einigen Antwortbeispielen lassen sich die unterschiedlichen Anforderungsprofile sehr gut illustrieren:

- *Welche (Fach-)Kompetenzen erwarten Sie von I+D-AssistentInnen?*
  - «Qu'il m'assiste!»
  - «Capacité d'adaption dans son travail – autonomie dans la gestion courante – aptitude à travailler en équipe»
  - «Connaissance du ‹chemin du livre›: acquisitions, catalogage, simple notions de bureautique, notions générales d'histoire des bibliothèques, de l'écriture, accueil du public»
  - «Informationsverwalter und -vermittler für den Kunden»
  - «Praxisbezogene Ausbildung; gute Katalogisierungskenntnisse, als ‹Allrounder› einsetzbar»
  - «Alle Fachkompetenzen gemäss bisherigem Ausbildungsreglement I+D-AssistentIn. Zusätzliche Kompetenzen: IT (div. gängige Betriebssysteme, Struktur und Funktion des Internets verstehen, Sicherheitsregeln im Umgang mit Daten und Netzwerk kennen und anwenden, kleinere Anpassungen an Websites); Datenbanken (einfache Recherchierkenntnisse, Datenbanktypen kennen); Fremdsprachen, Statistik (Grundregeln kennen)»

- *Welche (Fach-)Kompetenzen erwarten Sie von I+D-SpezialistInnen?*
  - «Bon communicateur, bon lecteur, à l'aise avec les nouvelles technologies»
  - «Esprit analytique, culture générale élevée, haute capacité intellectuelle, désir de formation si le travail est spécialisé»
  - «Capacité rédactionelle, gestion de projet, élaboration de stratégie et communication, contacts divers, connaissances bibliothéconomiques et informatiques»
  - «Analytische Fähigkeiten, Organisationsfähigkeit, sehr gute EDV-Kenntnisse, Projektmanagement inkl. EDV-Projekte, Information Retrieval, Sacherschliessung, Formalkatalogisierung, Sprachkompetenz, sehr gute Fremdsprachenkenntnisse»
  - «Selbständiges Arbeiten, Motivation, Engagement»
  - «Vernetztes Denken und genaues Arbeiten in verschiedenen Aufgabengebieten»
  - «Kenntnisse der wichtigsten Suchmaschinen; Fähigkeit, Informationen als Fact-Sheet zusammenzufassen»

Welche Schlüsse sind aus den Ergebnissen der Umfrage zu ziehen?

Wenngleich die Umfrage bereits etwas mehr als ein Jahr zurückliegt, bietet sie dennoch eine gute Grundlage, um wichtige Denkanstösse für die zukünftige Entwicklung der I+D-Berufe festzuhalten:

– *Mangelnde Professionalisierung*

Obschon sich die relativ schwache Präsenz von I+D-AssistentInnen und -SpezialistInnen durch die Neuheit ihrer Ausbildungsgänge erklären lässt, ist es doch erstaunlich, wie

on attend également d'eux qu'ils possèdent des facultés de conceptualisation et de solides connaissances en gestion d'entreprise.

Ces quelques exemples de réponses illustrent bien la diversité des profils d'exigence:

- *Quelles compétences spécialisées attendez-vous des assistants/tes I+D?*
  - «Qu'il m'assiste!»
  - «Capacité d'adaptation dans son travail – autonomie dans la gestion courante – aptitude à travailler en équipe»
  - «Connaissance du ‹chemin du livre›: acquisitions, catalogage, notions de bureautique, notions générales d'histoire des bibliothèques, de l'écriture, accueil du public»
  - «Informationsverwalter und -vermittler für den Kunden»
  - «Praxisbezogene Ausbildung; gute Katalogisierungskenntnisse, als ‹Allrounder› einsetzbar»
  - «Alle Fachkompetenzen gemäss bisherigem Ausbildungsreglement I+D-AssistentIn. Zusätzliche Kompetenzen: IT (div. gängige Betriebssysteme, Struktur und Funktion des Internets verstehen, Sicherheitsregeln im Umgang mit Daten und Netzwerk kennen und anwenden, kleinere Anpassungen an Websites); Datenbanken (einfache Recherchierkenntnisse, Datenbanktypen kennen); Fremdsprachen, Statistik (Grundregeln kennen)»

- *Quelles compétences spécialisées attendez-vous des spécialistes I+D?*
  - «Bon communicateur, bon lecteur, à l'aise avec les nouvelles technologies»
  - «Esprit analytique, culture générale élevée, haute capacité intellectuelle, désir de formation si le travail est spécialisé»
  - «Capacité rédactionnelle, gestion de projet, élaboration de stratégie et communication, contacts divers, connaissances bibliothéconomiques et informatiques»
  - «Analytische Fähigkeiten, Organisationsfähigkeit, sehr gute EDV-Kenntnisse, Projektmanagement inkl. EDV-Projekte, Information Retrieval, Sacherschliessung, Formalkatalogisierung, Sprachkompetenz, sehr gute Fremdsprachenkenntnisse»
  - «Selbständiges Arbeiten, Motivation, Engagement»
  - «Vernetztes Denken und genaues Arbeiten in verschiedenen Aufgabengebieten»
  - «Kenntnisse der wichtigsten Suchmaschinen, Fähigkeit, Informationen als Fact-Sheet zusammenzufassen»

Quelles conclusions peut-on tirer de cette enquête?

Même si l'enquête a été faite voilà plus d'une année déjà, elle offre tout de même une base de réflexion valable quant à l'évolution des professions I+D:

– *Professionnalisation lacunaire*

Bien que la présence relativement faible des assistants/tes et spécialistes I+D puisse être imputée à la nouveauté de ces filières de formation, on peut s'étonner de voir à quel point le monde I+D est aujourd'hui globalement peu professionnalisé. Plus de la moitié des collaboratrices et collaborateurs

wenig professionalisiert die I+D-Welt heute insgesamt ist. Über die Hälfte der Mitarbeitenden verfügt über keine I+D-spezifische (Zusatz-)Ausbildung. Insbesondere Kader- und Direktionsmitarbeitende verfügen zwar grösstenteils über Hochschulabschlüsse, eine fundierte fachspezifische Ausbildung fehlt jedoch in den meisten Fällen. Aus der Befragung lässt sich immerhin für die nächsten Jahre ein Trend hin zur Professionalisierung erkennen – ob die neu einzustellenden Fachkräfte auch entsprechend ihrem Ausbildungsniveau eingesetzt werden, bleibt allerdings offen. Eine genaue Beobachtung dieser Entwicklung ist daher erforderlich, um zu vermeiden, dass Stellen zusehends mit überqualifiziertem Personal besetzt werden.

– *Chance «Zukunft» durch gemeinsames Vorgehen nutzen*
Dass sich die I+D-Welt zuweilen noch etwas sträubt, der Zukunft ins Gesicht zu schauen, zeigt sich bei den Einschätzungen zum Ausbildungsbedarf: Die Institutionen orientieren sich grösstenteils an herkömmlichen Berufsbildern, die neue Techniken und Praktiken (wie zum Beispiel Competitive Intelligence oder Wissensmanagement) noch wenig mit einbeziehen. Vermutlich würde eine diesbezügliche Umfrage in Archiven und Dokumentationsstellen von grossen privatwirtschaftlichen Unternehmen ein etwas anderes Bild zeichnen.

Um das unbestritten grosse Zukunftspotential der I+D-Berufe zu nutzen, ist Handlungsbedarf angezeigt. Die Strukturen und Arbeitsprozesse in den Institutionen müssen parallel zur Entwicklung neuer Ausbildungsgänge adaptiert werden, so dass Fachkräfte entsprechend ihrer Kompetenzen eingesetzt werden und so zum Erfolg einer Institution beitragen können. Dafür ist aber ein verstärktes gemeinsames Vorgehen seitens der Berufsverbände unumgänglich, um optimale Lösungen zu finden und ihren jeweiligen Mitgliedern die notwendige Hilfestellung zu leisten. Nur im Dialog lassen sich die unterschiedlichen Bedürfnisse der Institutionen erfassen und entsprechende Ausbildungsstrategien formulieren, die von einer breiten Trägerschaft gestützt werden.

contact:
Für weiterführende Informationen sowie die einzelnen Datentabellen:
www.id-survey.ch

Für Rückfragen:
Jean-Daniel Zeller
Mitglied der Ausbildungsdelegation I+D
Tel.: 022 372 60 31
E-Mail: jean-daniel.zeller@hcuge.ch

n'ont pas de formation (de base ou complémentaire) spécifiquement I+D. La plupart des cadres et collaborateurs de direction, notamment, sont presque toujours diplômés de hautes écoles, et pourtant, dans presque tous les cas, une formation solide leur manque dans ce domaine spécifique. Toutefois, il se dégage pour ces prochaines années une tendance à la professionnalisation – reste à voir si les personnes qu'il faudra engager le seront à un niveau correspondant à leur formation. Il est donc nécessaire d'observer ce développement pour éviter que des places de travail ne soient occupées par un personnel visiblement surqualifié.

– *Utiliser la chance «Avenir» en agissant ensemble*
On voit bien dans les estimations concernant les besoins en formation que le monde I+D hésite encore parfois à se tourner vers le futur: pour la plupart, les institutions se font une idée traditionnelle de leurs professions, qui ne tiennent pas encore suffisamment compte des nouvelles techniques et pratiques (comme par exemple le management du savoir ou la Competitive Intelligence). On peut supposer qu'une enquête similaire dans les centres d'archives ou de documentation des grandes entreprises de l'économie privée donnerait une image quelque peu différente. Il y a nécessité d'agir pour utiliser à l'avenir l'incontestable potentiel des professions I+D. Parallèlement aux nouvelles filières de formation, les institutions doivent adapter leurs structures et leurs processus de travail afin que les personnes formées puissent être engagées à des postes correspondant à leur niveau de formation, et qu'elles contribuent ainsi au succès de leur institution. Pour ce faire, il est nécessaire que les associations professionnelles adoptent des manières d'agir communes, ou les renforcent, dans le but de trouver des solutions optimales et d'offrir à leurs membres respectifs toute l'assistance requise. Ce n'est qu'en dialoguant et en formulant des stratégies de formation adaptées et cautionnées par une large majorité des organe responsables que les besoins très variés des institutions seront couverts.

contact:
Des informations plus complètes et les tableaux détaillés de données peuvent être consultés sur Internet à la page *www.id-survey.ch*

Si vous avez des questions, adressez-vous s.v.p. à:
Jean-Daniel Zeller
membre de la Délégation à la formation I+D
Tél: 022 372 60 31
E-mail: jean-daniel.zeller@hcuge.ch