

## Ausbildungsdelegation I+D | Délégation à la formation I+D

### Newsletter DF I+D 1/2016

Mesdames, Messieurs,  
Chères formatrices, chers formateurs,

Nous avons le plaisir de vous communiquer les résultats de l'analyse du champ professionnel et des besoins dans le domaine I+D.

#### Contexte

Il n'existe actuellement aucune offre de formation professionnelle supérieure aboutissant à un diplôme fédéral reconnu pour les AID titulaires d'un CFC sans maturité professionnelle. Les AID n'ont donc pas la possibilité de se perfectionner et d'atteindre l'excellence professionnelle leur permettant d'approfondir et de mettre à jour leurs pratiques. Les études dans une haute école supérieure requièrent en effet une maturité professionnelle et visent un public différent ; les titulaires d'un diplôme HES accomplissent en entreprise d'autres tâches que les AID. Les offres de formation continue des associations offrent quant à elles trop peu de possibilités pour assumer des tâches plus exigeantes en entreprise.

#### Analyse du champ professionnel

L'analyse des activités et des compétences des collaboratrices et des collaborateurs les plus qualifiés montre que les recouvrements entre les secteurs archives, bibliothèques et centres de documentation sont nombreux et qu'il existe donc une base commune pouvant faire l'objet d'un perfectionnement. Outre les activités traditionnelles de la profession, d'autres domaines tels que relations publiques, médiation culturelle et numérisation ainsi que gestion de métadonnées vont gagner en importance.

#### Analyse des besoins

Il ressort de l'analyse des diplômes des collaborateurs et collaboratrices des archives, bibliothèques et centres de documentation que 11 % des salariés sont titulaires d'un CFC dans le domaine I+D, certificat qu'il est possible d'obtenir depuis une quinzaine d'années. Dans les formations plus poussées, on compte 11 % de titulaires d'un bachelor et 17 % de titulaires d'un diplôme BBS (association des bibliothèques et bibliothécaires suisses) qui n'est plus proposé à ce jour. Il apparaît également qu'environ 40 % des salariés ne disposent d'aucune formation spécifique en information documentaire (environ 20 % sont sans formation [spécifique à la branche] et 19 % ont un diplôme universitaire).

Il faut s'attendre à ce que cette structure du personnel change dans les prochaines années. Les titulaires d'un diplôme BBS seront de moins en moins nombreux en raison des départs à la retraite tandis que le nombre de titulaires d'un CFC d'agent en information documentaire devrait augmenter.

Environ 50 % des entreprises qui ont répondu à notre enquête ont indiqué qu'elles ne formaient pas d'apprentis ou qu'elles n'en formaient pas chaque année. Elles ont également expliqué qu'il n'était souvent pas possible d'offrir un emploi au terme de la formation initiale, ni d'offrir des possibilités con-

crètes de perfectionnement et de carrière. Toutefois, 86 % des entreprises ont indiqué qu'elles engageraient une personne ayant achevé une formation professionnelle supérieure.

Pour l'équipe de projet, le tableau qui ressort de l'analyse des besoins est contrasté et fait apparaître les défis suivants.

Les compétences et capacités professionnelles des apprentis et agents en information documentaire titulaires d'un CFC semblent encore trop peu connues dans la branche, raison pour laquelle les entreprises font preuve d'une certaine réserve à l'égard de la formation d'apprentis, puis de l'engagement de professionnels qualifiés. Il est par ailleurs impossible d'identifier clairement les diplômes qui seront demandés à l'avenir dans la branche, quand les titulaires du diplôme BBS quitteront le marché du travail. Toutefois, une chose apparaît clairement: le secteur «Archives, bibliothèques et centres de documentation» aura besoin à l'avenir de professionnels disposant des compétences et capacités identifiées dans le cadre de l'analyse du champ professionnel, en particulier de celles qui ont trait aux nouveaux champs d'activité (relations publiques, médiation culturelle et numérisation, gestion de métadonnées) afin de faire face aux défis qui se profilent dans ce domaine. Les domaines dans lesquels le recrutement est plus difficile et tendra à le devenir de plus en plus sont précisément ceux dans lesquels il n'existe pas aujourd'hui d'offre de formation supérieure établie.

### **L'équipe de projet arrive donc à la conclusion qu'il est en principe possible d'établir une offre de formation professionnelle supérieure.**

Pour ce faire, il faut tenir compte des conditions-cadres suivantes:

- Les hautes écoles spécialisées forment déjà un profil généraliste qui présente en partie des recoupements avec le CFC et avec le profil issu de l'analyse du champ professionnel. Une offre de formation professionnelle supérieure doit se distinguer clairement des filières bachelor des HES.
- Pour les AID titulaires d'un CFC qui disposent déjà d'une formation de base généraliste, il serait possible d'établir une offre de formation professionnelle supérieure proposant une spécialisation dans un des domaines dans lesquels il existe aujourd'hui des problèmes de recrutement, problèmes qui se poseront également à l'avenir. On pourrait par exemple développer une offre complémentaire à celle des HES et, d'autre part, renforcer la valeur de la formation initiale généraliste. L'équipe de projet estime prometteuses les spécialisations dans les domaines suivants :
  - gestion de systèmes, données et interfaces, numérisation, records management
  - médiation culturelle, relations publiques et transmission de l'information

Ces deux spécialisations permettraient de s'adresser à des groupes cibles différents, ceux qui ont une affinité avec la technique et l'informatique d'une part, ceux qui ont une affinité avec la relation clients d'autre part.

- Le succès d'une offre de ce type dépend étroitement de l'appréciation du potentiel des AID titulaires d'un CFC et de sa reconnaissance dans les milieux professionnels. Il faudrait dès lors accompagner le lancement d'une telle offre par une vaste campagne d'image, pour renforcer notamment le positionnement du CFC dans la branche. Une telle campagne devrait mettre en évidence l'avantage d'une formation professionnelle supérieure qui conjugue expérience pratique et spécialisation dans une direction spécifique.
- Il faudrait dans ce contexte mettre l'accent sur les AID avec CFC. L'offre de formation professionnelle supérieure poursuivrait le développement qui a été engagé avec l'établissement du CFC. Il faut partir du principe qu'un tel processus de construction exige un investissement à long terme, pour les 5 à 10 prochaines années. Il n'est pas question de créer une offre de formation supplémentaire pour les personnes qui viennent d'autres professions. L'objectif central est de créer des perspectives afin que les AID qui s'investissent dans leur métier restent dans la profession. La possibilité de suivre une formation continue spécifique à leur métier et reconnue au plan fédéral devrait accroître l'attractivité de l'ensemble du champ professionnel.

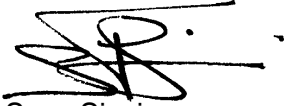
- Il serait ensuite possible, en collaboration avec les HES, de créer une offre établissant une passerelle vers des études de bachelor ou de master. La formation initiale et la formation professionnelle supérieure n'en seraient que plus attrayantes.

Prochaines étapes

La Délégation à la formation a transmis le rapport complet sur les travaux et les analyses du groupe de projet aux comités BIS et ASS. La question de savoir s'il faut développer un ou deux profils de spécialistes devrait être tranchée d'ici à janvier 2017. Nous vous ferons parvenir ultérieurement de nouvelles informations.

Meilleures salutations

**Délégation à la formation Information et Documentation**



Sven Sievi  
Directeur