

Formation initiale Agent/agente en information documentaire 2022+

FAQ

État au 21.12.2022

Table des matières

Réforme	2
Konvink	3
Compte Konvink	3
Formations Konvink	3
Présentation d'œuvre / Réflexion	4
Rapport de formation / Grille de compétences	4
Formateur·trices / Formateur·rices pratiques	5
Connexion avec l'école	5
Examen final	5
Mandats pratiques	6

Réforme

- La date des cours interentreprises peut-elle être reportée ?
La répartition des cours interentreprises sur les différentes années d'apprentissage est définie par l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'agent en information documentaire (art. 8). Une modification de cette ordonnance est possible au plus tôt lors de la prochaine révision partielle, soit dans cinq ans environ. Pour le moment, une répartition différente des cours interentreprises n'est donc pas possible.
- Le nouveau plan de formation ne prévoit-il vraiment plus aucun contenu sur les thèmes « administration/comptabilité/sécurité » pour le lieu de formation « entreprise » ?
Ces sujets seront encore traités en entreprise, mais ils ont été intégrés dans d'autres domaines de compétences opérationnelles (de manière analogue à ce qui a été fait pour les langues étrangères). P. ex. domaine de compétences opérationnelles d, concrètement d'en13 « Ils prennent en charge la gestion de la caisse ».
- Le niveau des objectifs évaluateurs est trop élevé.
Veillez impérativement tenir compte des niveaux de taxonomie dans le plan de formation (voir pt 2.3) et pas uniquement des objectifs évaluateurs. Chaque objectif évaluateur est assorti d'un niveau C qui exprime la complexité de celui-ci.

Konvink

Compte Konvink

- Comment les formateur·trices obtiennent-ils·elles un compte Konvink ?
 - Au début de la formation initiale d'une nouvelle personne en formation
Dès qu'une personne en formation a signé son contrat, l'entreprise formatrice doit annoncer le contrat d'apprentissage à la Délégation à la formation I+D au moyen du formulaire d'inscription. Celui-ci permet à la Délégation à la formation I+D de vérifier si le·la formateur·trice responsable dispose déjà d'un compte Konvink. Si ce n'est pas le cas, la Délégation à la formation I+D charge Konvink d'ouvrir un compte pour le·la formateur·trice. Les nouveaux accès personnels peuvent être attribués chaque année à partir de fin mars.
 - Au cours de la formation initiale
Des formateur·trices supplémentaires peuvent s'annoncer par écrit à la Délégation à la formation I+D (info@ausbildung-id.ch) qui enregistrera les nouvelles personnes et demandera à Konvink d'ouvrir un compte.
 - En cas de changement du·de la formateur·trice
Tout changement du·de la formateur·trice responsable doit être annoncé à la Délégation à la formation I+D afin de pouvoir fermer le compte de l'ancien·ne formateur·trice et ouvrir un compte pour la nouvelle personne. Les accès à Konvink sont personnels et non transmissibles !
- Comment les personnes en formation obtiennent-elles un accès à Konvink ?
Dès qu'une personne en formation a signé son contrat, l'entreprise formatrice doit annoncer le contrat de formation à la Délégation à la formation I+D au moyen du formulaire d'inscription. Celui-ci permet notamment d'annoncer une personne pour l'ouverture d'un compte.
- Plusieurs formateur·trices peuvent-ils·elles obtenir un compte Konvink ?
Oui, si ces personnes se partagent un poste. Il faut cependant éviter que les formateur·trices pratiques des différents départements demandent également un login. Les formateur·trices pratiques peuvent déposer leur évaluation même sans disposer d'un accès personnel. (voir chap. « Formateur·trice / formateur·trice pratique »)
- Quand les personnes en formation obtiennent-elles un accès Konvink ?
Dans le formulaire d'inscription, il est possible d'indiquer à quelle date doit être envoyée l'invitation à la personne en formation pour l'ouverture d'un compte. Actuellement, trois dates sont possibles : 2 août, 15 août ou 1^{er} septembre.
Important : Au moment de l'envoi de l'invitation pour l'ouverture d'un accès personnel, l'adresse mail de la personne en formation qui a été annoncée doit être active. Cette dernière doit avoir été informée sur ce qu'est Konvink afin que le courriel ne soit pas supprimé par erreur. Ne pas oublier de vérifier dans les SPAM !
- Comment les personnes en formation peuvent-elles modifier leur compte/adresse mail à la fin de la formation initiale afin de continuer à y avoir accès (sans adresse mail personnelle de l'entreprise) ?
Les personnes en formation peuvent modifier elles-mêmes l'adresse mail dans leur profil sur Konvink. Les formateur·trices doivent informer les personnes en formation avant la fin de la formation initiale.
- Quel est le coût de Konvink ?
Les frais de CHF 150.00 par personne en formation pour les trois ans d'apprentissage sont facturés après réception du formulaire d'inscription. Ce montant couvre également les accès personnels des formateur·trices.

Formations Konvink

- Existe-t-il une formation pour les formateur·trices ?
Des formations destinées aux formateur·trices sont prévues pendant la phase d'introduction de Konvink. Y seront invité·es à chaque fois les nouveaux utilisateurs et les nouvelles utilisatrices. Des échanges d'expériences sont organisés pour les utilisateur·trices qui ont déjà un compte.

- Existe-t-il une formation pour les personnes en formation ?
Pour le moment, aucune formation n'est prévue pour les personnes en formation. Celles-ci devraient pouvoir se familiariser avec Konvink à l'aide des outils et des captures d'écran disponibles. En outre, il incombe aux formateur·trices d'initier les personnes en formation à l'utilisation de Konvink.

Présentation d'œuvre / Réflexion

- Les réflexions des personnes en formation sont-elles visibles pour les formateur·trices ?
Oui, les réflexions et les learnings sont visibles dans la présentation d'œuvre.
- Une personne en formation peut inviter le·la formateur·trice pratique à évaluer la documentation. Malheureusement le·la formateur·trice responsable n'a pas accès aux commentaires des formateur·trices pratiques.
C'est vrai. Konvink a pris acte de cette remarque et en tiendra compte pour le développement ultérieur de son outil.
- Un·e formateur·trice n'a accès à une œuvre que si celle-ci a été validée par la personne en formation. Cette validation doit-elle être renouvelée à chaque correction ou adaptation apportée par la personne en formation ?
*Le premier partage d'une œuvre doit être voulu. Les personnes en formation ont le droit de s'exercer avant de montrer leur travail et de le partager avec leur formateur·trice.
Les personnes en formation déposent leurs travaux dans la boussole des compétences, sous la compétence opérationnelle correspondante, à la 3^e rubrique « Présente ton travail » ; le formateur·trice pourra donc voir l'avancement du travail.*

Rapport de formation / Grille de compétences

- Les personnes en formation peuvent évaluer, pour elles-mêmes, leurs propres compétences plus d'une fois. Est-il possible d'enregistrer ces données avec une indication chronologique ou celles-ci sont-elles perdues ?
La chronologie est enregistrée.
- Nous ne pouvons pas utiliser la grille de compétences car tous les mandats pratiques ne sont pas exécutés durant le semestre prévu.
*Dans la grille de compétences, il est possible de sauter la question principale si tous les mandats pratiques n'ont pas été réalisés. La grille de compétences est un outil indépendant. Le mandat pratique est un instrument de formation qui sert à donner une première instruction. Au quotidien, les personnes en formation continuent de travailler dans les domaines concernés même si elles ont déjà exécuté le mandat pratique.
La grille de compétences est un instrument d'évaluation qui permet d'évaluer les compétences à une date donnée, et non pas d'évaluer la mise en œuvre dans le cadre du mandat pratique. Si une compétence ne peut pas être évaluée, on coche la case correspondante et on passe à autre chose.*
- Les personnes en formation peuvent-elles ajouter en commentaire, une note ou des compléments au rapport de formation avant de le transmettre ?
Non, actuellement cette fonction n'existe pas. Konvink a pris note de cette remarque et prévoit d'intégrer cette fonction lors de la prochaine révision de la boussole de compétences.
- Une sauvegarde intermédiaire du rapport de formation est-elle possible ?
Non, le rapport de formation doit être rédigé en une étape. Une sauvegarde intermédiaire n'est pas possible ; les contenus importants pour le rapport de formation peuvent toutefois être sauvegardés sous la forme de notes pendant le semestre. Konvink examine la possibilité d'introduire une option de sauvegarde intermédiaire du rapport de formation.
- Le rapport de formation doit-il être rédigé sur Konvink si l'entreprise impose l'utilisation d'un outil différent ?
L'annexe 1 du plan de formation mentionne explicitement aussi bien le dossier de formation que le rapport de formation en faisant référence à Konvink. Autrement dit, le dossier de formation, le rapport de formation et Konvink figurent dans la liste des instruments servant à garantir et à mettre en œuvre la

formation professionnelle initiale et à en promouvoir la qualité. Ils ont donc une valeur contraignante. Pour des explications plus détaillées, voir la newsletter DF I+D 1/2022.

- Où est classé le rapport de formation numérique assorti des signatures ? Comment signer (signature numérique/manuelle) ?
Le rapport de formation numérique est imprimé et signé à la main. Si l'entreprise se sert de signatures numériques autorisées, celles-ci peuvent être utilisées. Le classement incombe aux formateur-trices et aux personnes en formation.

Formateur-trices / Formateur-rices pratiques

- Est-ce que les formateur-rices pratiques ont le droit de remplir la grille de compétences ?
Réponse : Oui, les formateur-rices pratiques peuvent exprimer une évaluation. La personne en formation doit inviter le-la formateur-riche pratique à le faire via Konvink. Le-la formateur-tice pratique reçoit alors un mail avec un lien lui permettant d'accéder à l'évaluation sur Konvink et n'a pas besoin pour cela d'un accès personnel à Konvink.
- Les formateur-rices pratiques ont-ils-elles un droit de regard sur le statut des mandats ?
Réponse : Non, la responsabilité en incombe aux formateur-rices responsables.
- Les formateur-rices pratiques n'ont pas de login pour accéder à Konvink et n'ont donc pas de vision d'ensemble des mandats pratiques. Tous les mandats pratiques peuvent-ils être rendus accessibles aux formateurs pratiques ?
Les mandats pratiques sont disponibles sur le site web de la Délégation à la formation I+D (lien : [mandats pratiques \(formation-id.ch\)](https://mandats.pratiques(formation-id.ch)).

Connexion avec l'école

- Pourquoi Konvink n'est-il pas utilisé dans les écoles et les CIE ?
Si la mise en œuvre de Konvink est réussie, une utilisation dans les CIE est envisageable. Pour introduire Konvink dans les écoles professionnelles, il faudrait un besoin suffisant et l'accord des écoles professionnelles. Or, celles-ci sont actuellement organisées avec leurs propres systèmes.
- Est-il possible d'enregistrer les notes scolaires dans Konvink ?
Non, Konvink est un outil de formation en entreprise et les notes scolaires n'en font pas partie. Pour enregistrer les notes scolaires dans Konvink, il faudrait l'accord des cantons et des écoles professionnelles, conditions qui ne sont pas remplies pour notre profession.

Examen final

- Jusqu'à présent, le dossier de formation pouvait être utilisé lors de l'examen de fin d'apprentissage. Est-ce encore le cas ?
Oui, en vertu de l'art. 18 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, le dossier de formation ainsi que les documents des cours interentreprises peuvent être utilisés comme aides pour le TPI.

Mandats pratiques

- Est-il possible de modifier l'ordre/distribution des mandats pratiques selon le plan de rotation de l'entreprise ?
La distribution des mandats pratiques est coordonnée dans le temps avec l'école professionnelle et les CIE. Il est donc recommandé de respecter la répartition semestrielle. Si cela n'est pas possible en raison du plan de rotation de l'entreprise, il faut au moins respecter l'année d'apprentissage.
- Tous les mandats pratiques sont-ils obligatoires ?
Oui. Les mandats pratiques sont un instrument qui garantit le traitement et la réalisation des objectifs évaluateurs de l'entreprise conformément au plan de formation. Tout comme dans l'ancienne formation initiale, il est obligatoire de couvrir tous les objectifs évaluateurs de l'entreprise.
- Comment procéder si je ne peux pas, dans l'entreprise, réaliser à la lettre un mandat pratique ?
La procédure à suivre est la suivante :
 1. *Vérifier s'il est possible d'exécuter le mandat pratique dans une entreprise de stage. Des stages plus courts, de quelques semaines, sont également possibles.*
 2. *S'il n'y a pas d'entreprise disponible pour un stage, vérifier si le mandat pratique peut être réalisé moyennant quelques adaptations mineures (en tenant compte du fait que tous les objectifs évaluateur de l'entreprise doivent être couverts).*
 3. *Si aucune adaptation n'est possible, vérifier s'il est possible de donner un mandat fictif.*
- Comment un-e formateur-trice peut-il-elle vérifier quels les mandats pratiques ont déjà été exécutés par les personnes en formation ?
Les personnes en formation modifient elles-mêmes le statut d'un mandat pratique et indiquent « réalisé » si celui-ci a été exécuté et documenté. La boussole de compétences contient une vue d'ensemble de tous les outils utilisés pour le développement des compétences tout au long de la formation initiale. Pour ouvrir cette vue d'ensemble, il faut cliquer sur la colonne de gauche « Toutes les compétences opérationnelles » de la boussole de compétences. Sous la rubrique « Aperçu de tous tes mandats pratiques », on trouve le statut des mandats pratiques et des œuvres. En cliquant sur « Afficher », le formateur-trice peut accéder à la page de la compétence opérationnelle souhaitée et consulter les mandats pratiques et les travaux afférents.
- Pourquoi y a-t-il autant de mandats pratiques ?
Le nouveau plan de formation contient, pour le lieu de formation « entreprise », 94 objectifs évaluateurs qui ont été rassemblés par le groupe de travail mis en place par la DF I+D en 58 mandats pratiques au total. Les mandats pratiques sont répartis de manière égale sur les semestres 1 à 5 de la formation initiale. Au 6^e semestre, il n'y a plus qu'un seul mandat pratique en raison des examens finaux.
- Les mandats pratiques peuvent-ils être adaptés à l'entreprise ?
Les objectifs évaluateurs de l'entreprise conformément au plan de formation sont contraignants. Ils ont été transposés en mandats pratiques qui sont donc un instrument obligatoire et ne peuvent pas être adaptés sur Konvink. Dans les outils, il est toutefois possible d'ajouter ses propres contenus et ainsi de saisir des indications, par exemple sur la manière dont le mandat pratique peut être mis en œuvre par analogie dans l'entreprise. Les adaptations doivent toutefois toujours se fonder sur les objectifs évaluateurs de l'entreprise, qui sont couverts par le mandat pratique correspondant. Ces objectifs évaluateurs de l'entreprise doivent également être remplis par le mandat pratique adapté. Si les mandats pratiques ne sont pas réalisables dans l'entreprise, il faut essayer de les traiter dans le cadre d'un stage ou d'un engagement de plus courte durée dans une entreprise qui offre cette possibilité.
- De nombreux mandats pratiques prévoient que les personnes en formation doivent faire un choix (p. ex. un fond analogique). En pratique, il serait plus simple de permettre au·à la formateur-trice de choisir, car la personne en formation pourrait ne pas être en mesure d'évaluer quel est le fond adéquat. Comment procéder ?
La révision a pour objectif de rendre les personnes en formation capables de travailler de manière autonome. Si toutefois cela n'est pas encore possible, par exemple au début de la formation initiale, les formateurs-trices peuvent offrir un soutien, en discutant, en expliquant et en faisant un choix avec la personne en formation.
- Les objectifs évaluateurs de l'entreprise sont-ils attribués aux différents mandats pratiques ?
L'apprentissage étant axé sur les compétences opérationnelles, une telle attribution n'est plus nécessaire. Pour la DF I+D, il est important de mettre l'accent sur la transmission des compétences opérationnelles plutôt que sur le traitement des différents objectifs évaluateurs. Afin d'apporter un soutien

dans le cas des planifications de formation réalisées dans les entreprises avant la publication des mandats pratiques et donc fondées sur les objectifs évaluateurs de l'entreprise, la DF I+D a mis à disposition, pendant une phase transitoire, une attribution des objectifs évaluateurs de l'entreprise aux différents mandats pratiques (lien : [mandats pratiques \(formation-id.ch\)](https://www.formation-id.ch/mandats-pratiques)).

- Combien de temps les entreprises doivent-elles donner aux personnes en formation pour travailler sur la boussole des compétences ou les mandats pratiques ?

Il n'existe pas de dispositions légales sur ce point. Nous n'avons pas encore d'expérience à ce sujet dans notre champ professionnel et discuterons de cette question lors des rencontres des formateur-trices. D'autres professions que la nôtre prévoient une heure de travail par semaine.