

## **La nouvelle ordonnance fédérale pour l'apprentissage I+D. Fondements d'une démarche**

**En étroite collaboration avec la déléguée à la formation et avec le soutien méthodologique de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, depuis 2005, un petit groupe de professionnels, multilingue, représentatif des différentes associations partenaires pour la formation professionnelle initiale I+D élabore sous la supervision de la commission de réforme, le projet de nouvelle ordonnance sur la formation des assistants en information documentaire. Ce groupe bénéficie également de l'appui de professionnels invités ponctuellement pour enrichir les débats (collègues, pédagogues, experts d'autres filières, enseignants, etc.).**

**Maria Hugo, Daniela Meyer, Christian Aliverti, Niklaus Bütikofer, Frédéric Sardet**

Les membres de ce groupe ont souhaité faire part des raisons pour lesquelles il ont accepté ce mandat dans un cadre bénévole. De même, ils jugent utile d'exposer en quoi une formation professionnelle initiale leur semble nécessaire pour la valorisation et la défense des métiers de l'information documentaire.

### ***Le groupe de travail se reconnaît dans un certain nombre de thèses qui fondent son action:***

1. Dans le contexte politique et institutionnel suisse, l'information documentaire ne peut recruter son personnel au hasard ou sans exiger une formation certifiée et de qualité. Il n'est plus possible de faire vivre des métiers en minimisant ou en niant les compétences techniques, humaines et culturelles qu'ils exigent. L'union des bibliothécaires, archivistes et documentalistes dans un même projet a permis la transformation de biens des poncifs. Il faut poursuivre.

2. Le marché helvétique de l'emploi dans le secteur de l'information documentaire est insuffisant pour cautionner des forces centrifuges entraînant le repli des bibliothécaires, des archivistes et des documentalistes sur leurs spécificités. En conséquence, une délégation à la formation permettant de coordonner les rapports entre les associations professionnelles est essentielle pour combattre de telles forces; par ailleurs, la formation professionnelle initiale de type généraliste doit être pensée pour garantir aux apprentis un accès ouvert au marché de l'emploi, sans estampillage excessif lié à la spécificité métier du lieu de formation. La rédaction de l'ordonnance et la manière dont sont pensés les enseignements scolaires traduisent cette volonté. A travers la délégation à la formation, les associations devraient également promouvoir l'édition et la diffusion d'un matériel pédagogique à destination des apprentis en partenariat avec les enseignants des branches professionnelles. Peut-être est-ce trop demander à une politique de milice, mais la question doit être posée.

3. Le domaine de l'information documentaire est suffisamment diversifié pour offrir des emplois n'ayant pas les mêmes exigences de maîtrise des savoirs et des techniques et ne permettant donc pas d'accéder immédiatement aux mêmes charges et aux mêmes salaires. Il importe notamment que les employeurs puissent définir plans et profils des postes en s'appuyant sur un schéma de formation exigeant mais suffisamment précis pour éviter la rédaction d'offres d'emploi sujettes à caution. Il importe donc que le plan de formation professionnelle initiale soit connu non seulement des employeurs mais soit pensé en lien avec l'enseignement de niveau tertiaire (HES, post-grades). Il importera à l'issue du processus de rédaction du plan de formation CFC que les HES analysent aussi la forme d'enseignement proposée pour le CFC afin d'en tenir compte pour leur propre enseignement, en dépit du fait que le recrutement des HES ne se limite pas, à accueillir des porteurs de CFC avec maturité.

4. Le contexte helvétique impose un effort pour que les différentes régions linguistiques maintiennent un dialogue essentiel et fructueux, condition d'une mobilité interrégionale trop peu pratiquée; à tout niveau de formation, la pratique des langues doit être valorisée et le projet de plan de formation maintient l'exigence d'étude d'une autre langue nationale et de l'anglais; il faut toutefois admettre les limites évidentes à la concrétisation de ce souhait dans l'état actuel de la formation, théorique aussi bien que pratique. Le groupe en charge de l'ordonnance n'a d'ailleurs aucun outil pour promouvoir des échanges interrégionaux de longue durée (minimum 1 an) entre centres de formation.

5. L'information documentaire est en pleine mutation technologique. Les concepts classiques sont ébranlés par les nouveaux outils dont disposent les institutions et les personnes. Il convient d'ajuster l'enseignement professionnel à ces mutations. La nouvelle ordonnance a été pensée comme un cadre ouvert de formation professionnelle. Le groupe a été très attentif à ce considérant dans la rédaction de son projet.

6. L'information documentaire suppose une bonne culture générale et des repères solides sur l'ensemble des activités humaines, passées et présentes. C'est une des grosses difficultés et l'un des enjeux majeurs de la formation qui ne saurait donc se réduire à une connaissance purement technique des outils. Le groupe a toutefois dû admettre que dans le cadre d'une formation initiale, des choix en matière d'enseignement s'imposent. Un enseignement en 3 ou 4 ans ne résoudra pas la difficulté. En revanche, le groupe a cherché à inscrire ses choix dans un processus de formation qui ne s'achève pas avec l'obtention du CFC. Il a donc fondé ses choix en tenant compte au mieux de la filière de formation (HES, post-grades). On ne cesse de l'entendre: nul ne peut penser aujourd'hui disposer d'un savoir valide *ad aeternam*, et les exigences assignables à l'obtention d'un CFC ne peuvent dispenser leurs détenteurs de penser leur activité professionnelle sans approfondissement ni actualisation régulière de ces savoirs. Tout en admettant que des contraintes socio-économiques pèsent sur chacun, conduire son parcours professionnel reste le fait d'un choix libre et responsable. Le groupe émet également le vœu que les associations unies, exercent un lobby auprès des entreprises formatrices, souvent des collectivités publiques, pour qu'une politique de formation des jeunes permette à celles et ceux qui le souhaitent et dont les résultats le justifient, de pouvoir imaginer suivre les cours de maturité en emploi (2 ans avec engagement à 50%). L'entreprise formatrice pourrait alors valoriser l'investissement consenti pour former le/la jeune, offrir au jeune une expérience professionnelle tout en lui ouvrant les portes vers d'autres étapes de formation. Ce serait sans nul doute, pour un coût financier relativement limité, une manière de renforcer l'image très différemment perçue de l'apprentissage dans les différentes régions linguistiques du pays.