

ADBS (ES)	Projet CERTIDOC Phase1 - Etat des lieux Annexe au rapport d'enquête Complément à l'enquête sur les systèmes de certification en vigueur en Europe	CertidocRapportComp.doc V2 : 29/09/03
--------------	---	--

La situation au Royaume-Uni

Rédacteur : Eric Sutter

Deux "modèles" de qualifications académiques et professionnelles sont en usage au Royaume-Uni pour les professionnels des bibliothèques et de l'information (terme générique couvrant les appellations suivantes : librarian, information officer, information scientist, information professional, information manager, information specialist, records manager, knowledge manager, archivist, information strategist) :

- Les "chartered professionals" (CILIP)
- La certification NVQ (en ILS).

1. Les professionnels "qualifiés" (chartered professionals)

Le « Chartered Institute of Library and Information professionals » (CILIP) résulte de la fusion en avril 2002 de l'Institute of Information scientist (IIS) et de la Library Association (LA). L'Association CILIP accrédite des cours de formation en information et bibliothéconomie au niveau supérieur¹ mais « labellise » aussi des candidats (professionnels

¹ Un certain nombre des cours offerts dans le pays font l'objet d'une accréditation périodique par CILIP, de façon à garantir que le contenu reste adapté aux évolutions du métier et que les méthodes d'enseignement sont efficaces :

- Ecole de l'Université d'Aberdeen
- Département des sciences de l'information de l'Université d'Aberystwyth
- Ecole des sciences de l'information de l'Université de Birmingham
- Ecole de gestion de l'information de l'Université de Brighton
- Département de la formation permanente de l'Université de Bristol
- Département des sciences de l'information et de la communication de l'Université d'Edimbourg
- Département des sciences de l'information de l'université de Glasgow
- Ecole de gestion de l'information de l'université de Leeds
- Université de Liverpool
- Département des sciences de l'information de l'université de Northampton, Londres
- Ecole de bibliothèque, archives et de l'information, Londres
- Département des sciences sociales appliquées, Londres

de l'information et des bibliothèques) qui ont déjà une expérience professionnelle et qui suivent, selon des modalités qui ont leur préférence (temps plein, temps partiel, tutorat, enseignement à distance), des cours qui assurent l'amélioration de leurs connaissances et accroissent ainsi leur compétence en alliant connaissances théoriques et expérience pratique.

Selon CILIP, la qualification académique fournit la preuve que les personnes diplômées sont au fait des principes de base qui régissent les activités d'information dans différents contextes mais ne disposent pas forcément d'une compétence professionnelle pratique ou opérationnelle. Celles-ci doivent donc suivre un "training" ou début d'expérience professionnelle.

La mention « MCLIP » (membre de CILIP) constitue une reconnaissance des compétences, en sus des diplômes académiques. La mention « FCLIP » démontre des compétences avancées en matière de pratique professionnelle dans le champ de l'information et des bibliothèques.

Une fois « reconnu » (Chartered), le professionnel se doit de maintenir à jour ses savoirs et savoir faire par un « développement professionnel continu » (Continuing professional development) rendu possible en suivant des conférences et séminaires, un travail en réseau avec d'autres professionnels ou par des responsabilités au sein de CILIP.

Le « membre reconnu » (Chartered Membership) constitue le premier niveau de qualification professionnelle délivré par CILIP. La plupart des membres deviennent Chartered Membership deux ou trois ans après l'obtention de leur diplôme universitaire. Cette qualification est ouverte à tout membre qui remplit les critères exposés dans le règlement intérieur de CILIP. Pour cela, il convient :

- de posséder un diplôme en gestion de l'information et en bibliothéconomie délivré par une école supérieure accréditée par CILIP,
- d'adhérer à CILIP depuis au moins un an,
- d'avoir eu une expérience professionnelle pratique dans le champ de l'information et des bibliothèques.

La délivrance du « Chartered Membership » est basé sur *la preuve d'un développement professionnel continu et sur la capacité à apprendre à partir de l'expérience. Les candidats doivent démontrer que les connaissances acquises au cours de leur cursus académique ont été appliquées ou mises en œuvre et qu'ils ont tiré profit de cette application. En bref, ils doivent démontrer qu'ils ont progressé depuis l'obtention de leur diplôme !*

Pour postuler, il faut satisfaire deux conditions :

- remplir un formulaire détaillé où le candidat doit fournir des informations sur les nouveaux savoirs et savoir faire qu'il a assimilé ou maîtrisé depuis l'obtention de son diplôme
- constituer un dossier de preuves de développement professionnel continu.

Il y a deux voies d'accès au Chartered Membership :

- a) une expérience d'un an en équivalent temps plein après un programme de développement et de formation approuvé par CILIP et supervisé par un Chartered Member ; la qualification pré-requise est un diplôme accrédité par CILIP

Le candidat doit remplir les formulaires suivants :

- formulaire d'enregistrement de la formation
 - plan de développement et de formation
 - certificat d'achèvement de la période de formation professionnelle
- b) une expérience de deux années en équivalent temps plein sans supervision directe à la suite du plan de développement personnel ; la qualification pré-requise est un diplôme accrédité par CILIP ou tout autre qualification approuvée.

Le candidat doit remplir les formulaires suivants :

- formulaire d'enregistrement de la pratique professionnelle
- plan de développement professionnel personnel
- certificat de formation professionnelle

A l'issue de chacune des deux voies d'accès, le candidat doit soumettre une demande formelle en vue de son inscription au registre des MCLIP, demande qui est évaluée par un comité ad hoc (Chartership board). Le titre de MCLIP est alors délivré.

5 ans après l'obtention du MCLIP, un candidat (Corporate member) peut soumettre des preuves de développement professionnel complémentaire en vue d'obtenir le titre de Fellowship Member of CILIP (FLIP).

2. Le NVQ dans le champ de l'information-documentation²

2.1 Principes généraux des NVQ's

Les NVQs – National Vocational Qualifications – constituent un système de qualification professionnelle individuelle mis en place au Royaume-Uni vers 1980. Cette qualification est basée sur une compétence pratique, en situation professionnelle, alliant savoir et savoir faire (contrairement aux diplômes académiques). L'employé doit démontrer qu'il dispose de la gamme d'habiletés nécessaire pour exercer une activité/métier spécifique. L'attestation sanctionne en quelque sorte une « formation sur le tas » et s'appuie sur une évaluation de la connaissance et de la compréhension du métier ainsi que des performances atteintes par l'employé dans le cadre de son poste de travail.

Un NVQ (le système mis en œuvre dans un champ sectoriel donné) doit être accrédité par la NCVQ (National Council of Vocational Qualification).

La « Qualifications and Curriculum Authority » (QCA) s'assure que les qualifications NVQ respectent certains critères et sont comparables d'un secteur à l'autre. QCA reconnaît formellement les référentiels établis par les instances professionnelles et assure l'audit des organismes d'évaluation.

La définition de la compétence est assurée par la QCA. Cette définition a quatre caractéristiques :

- performance de la tâche (habileté technique)
- management de la tâche (capacité d'organisation et de planification du travail)
- management de l'aléatoire (que faire en cas d'imprévu)

² Sources : exploitation de plusieurs sites sur Internet ; synthèse : Eric Sutter (22/04/2003)

- travail d'équipe (capacité de travailler avec d'autres)

Le système NVQ distingue 5 niveaux de qualification, chaque niveau représentant une gamme croissante et de plus en plus complexe de tâches et une plus grande responsabilité dans le cadre de l'environnement de travail. Chaque niveau se réfère à un rôle professionnel spécifique.

- niveau 1 : habiletés fondamentales dans l'emploi

L'individu doit démontrer sa capacité à entreprendre un ensemble de tâches routinières (équivalent du grade académique D-G)

- niveau 2 : emplois opérationnels ou semi-qualifiés

L'individu doit démontrer sa capacité à entreprendre quelques activités non routinières, à travailler seul et en collaboration avec d'autres (équivalent du grade académique A-C)

- niveau 3 : technicien, artisan, emplois qualifiés et d'encadrement

L'individu doit démontrer sa capacité à entreprendre une grande variété d'activités non routinières et complexes, mettant en œuvre une large gamme d'habiletés. Correspond à des métiers de superviseur, de chef d'équipe, de responsable de service client, d'assistant senior de bibliothèque, etc. (équivalent au niveau académique A)

- niveau 4 : emplois techniques et de manager junior

L'individu doit démontrer sa capacité à entreprendre des travaux professionnels ou techniques complexes, à manager du personnel et des ressources. Correspond à des métiers d'ingénieur, de bibliothécaires... (équivalent à un diplôme de postgraduate)

- niveau 5 : emplois de managers seniors et d'experts

L'individu doit démontrer sa capacité à manager d'importantes équipes, à manager d'autres managers, à allouer des ressources, à analyser et établir des diagnostics, à planifier et à évaluer

Les référentiels du NVQ sont établis par secteur (ou domaine d'activité) et doivent être reconnus par les employeurs ; chaque NVQ décrit les fonctions de travail, les tâches et les normes de compétence (l'ensemble est appelé « normes nationales »). Cela consiste en

- unités (de compétence) : chaque unité comporte un certain nombre d'éléments
- éléments (de compétences) : chaque élément comporte une série d'activités que l'employé doit être capable de faire, connaître et comprendre
- critères de performances
- étendue des déclarations ou des rapports
- délimitation de la connaissance et de la compréhension du métier

Chaque niveau a 11 éléments de compétences (un élément de compétence est quelque chose qu'un individu, dans un emploi donné, est capable de faire ; c'est une description d'une action, d'un comportement, d'un résultat... que l'individu doit être en mesure de démontrer).

Chaque NVQ est constitué d'un certain nombre d'unités et chaque unité est une qualification en tant que telle. Une unité représente un aspect d'un métier au sein d'une profession donnée. Quelques unités sont obligatoires et d'autres sont facultatives.

L'évaluation s'appuie, d'une part, sur une observation in situ et un questionnaire sur les tâches effectuées et, d'autre part, sur l'examen d'un « portefeuille de preuves ». Il y a quatre sources de preuves :

- performance au travail
- performance d'un ensemble spécifique de tâches
- questionnaire
- formation initiale

Cette évaluation est effectuée par un Centre d'évaluation agréé et mis sous assurance qualité, conjointement avec l'employeur. En sus de l'évaluateur intervient un « vérificateur » (auditeur externe)

2.2 Le NVQ dans le champ de l'information-documentation

Le système n'est vraiment opérationnel que depuis 1995 pour le secteur « Information and library services ». (ILS), depuis 1997 pour le Records management et les « records services » et également depuis 1997 pour les Archives. L'instance de surveillance est la Royal Society of Arts (RSA). Sa fonction est de promouvoir le système, d'approuver les Centres d'évaluation et de fournir le cadre pour l'assurance qualité via des vérificateurs externes

Dans le secteur ILS, 3 niveaux ont été accrédités par le NCVQ :

- le niveau 2 (assistant bibliothécaire) – Brochure L198
- le niveau 3 (assistant bibliothécaire senior, superviseur) – Brochure L199
- le niveau 4 (bibliothécaire, ILS manager) – Brochure L197

Des discussions étaient en cours en 1996 pour délivrer des qualifications au niveau 5, concernant les managers seniors.

Plusieurs unités doivent être obtenus obligatoirement. Par exemple, au niveau 2, les unités obligatoires sont les suivantes :

- traitement des matériaux
- identification et fourniture des matériaux/informations aux usagers
- développement de relations de travail positives avec les clients
- maintenir le bon rangement des matériaux/information
- sécuriser les matériaux
- contribuer à maintenir une assistance à l'utilisateur
- avoir des contacts directs avec les usagers
- gérer le prêt
- maintenir les données dans un système informatisé

Chaque unité est une « mini-qualification » et couvre de 2 à 5 éléments (l'élément est le plus petit composant évaluable d'un NVQ)

Un candidat au niveau 2, par exemple, doit fournir des preuves pour chaque élément d'au moins six unités.

Un centre d'évaluation doit être approuvé par RSA et satisfaire plusieurs conditions (disposer d'un système de management, disposer de ressources suffisantes pour l'évaluation, disposer de personnel qualifié pour superviser la formation et agir comme évaluateur interne, disposer d'un mécanisme d'évaluation et d'un dispositif de gestion de la qualité...).

En 1998, il y avait 165 centres d'évaluation avec un nombre de candidats pour chaque site allant de 1 à 26 (niveau 2), de 1 à 29 (niveau 3) et de 1 à 8 (niveau 4).

Les NVQ's sont particulièrement utiles pour les « para-professionnels » ou le personnel technique des bibliothèques, ceux-ci étant peu diplômés tout en ayant une longue expérience de terrain avec des habiletés clés.

Des formations sont dispensées pour préparer à l'obtention d'un NVQ ; (programme étalée sur deux ans pour le niveau 4). Il n'y a aucune exigences requises pour s'engager vers un NVQ ; un entretien avec le candidat permet cependant d'établir le niveau le plus approprié à postuler.

Le candidat doit déjà travailler dans une bibliothèque ou s'engager dans une expérience professionnelle.

La préparation est assurée de façon souple avec des ateliers, un tutorat individuel ou groupé, des sessions en classe (avec une évaluation des travaux écrits et une évaluation orale au cours de la session) ; la pratique est évaluée par observation sur le poste de travail. Il n'y a pas d'examen.

La tarification varie selon le niveau postulé (310 £ pour suivre le programme de niveau 2, par exemple).