

**Zeitschrift:** Arbido  
**Herausgeber:** Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz  
**Band:** 16 (2001)  
**Heft:** 12

**Artikel:** Le travail de diplôme au Département information et documentation de la HEG (Genève) : changement dans la continuité  
**Autor:** Deschamps, Jacqueline / Gorin, Michel  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-769270>

### **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:** 08.01.2026

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



# LE TRAVAIL DE DIPLÔME AU DÉPARTEMENT INFORMATION ET DOCUMENTATION DE LA HEG (GENÈVE): CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ

## Introduction

Comme le vin nouveau, les premiers diplômés<sup>1</sup> HES en information documentaire de Suisse romande sont arrivés! Même si ces 22 collègues ne recevront formellement leur diplôme qu'en janvier 2002 (voir ARBIDO 1/2002), les étudiants concernés ont désormais terminé leurs études commencées en octobre 1998 à la Haute Ecole de gestion de Genève.

Pendant les trois ans passés au sein de notre Département, nos nouveaux collègues ont bénéficié d'un programme de formation qui fait la part belle aux innovations, si on le compare avec celui qui était en vigueur du temps de l'ancienne Ecole supérieure d'information documentaire (ESID). Parmi ces innovations, dictées par notre volonté de former des professionnels capables de relever les défis auxquels notre milieu doit faire face, il en est une qui a impliqué des changements importants dans notre approche d'une étape-clef de la formation: nous voulons parler du travail de diplôme, qui va faire l'objet du présent article.

## Un peu d'histoire

Les travaux de diplôme existent depuis la création de l'Ecole de bibliothécaires en 1918. Etape finale de la formation, c'est l'ultime exigence qui permet à l'étudiant d'obtenir son diplôme professionnel.

Lorsque le Département Information et documentation était encore l'Ecole supérieure d'information documentaire – soit jusqu'en 1998 – les cours et stages devaient être terminés avant le début du travail de diplôme, dont les objectifs étaient les suivants:

- faire la synthèse des connaissances acquises;
- permettre à l'étudiant de se spécialiser dans un secteur;
- prendre du recul par rapport à la théorie et aux stages;
- réaliser un travail pratique.

Placé en situation d'autonomie, l'étudiant était jugé sur ses capacités à résoudre les problèmes bibliothéconomiques.

Les critiques formulées à l'égard de cette formule étaient les suivantes:

- le travail de diplôme était trop coupé des enseignements et cette situation ne favorisait pas la relation théorie / pratique;
- selon les lieux où le travail était effectué, le suivi des étudiants était inégal;
- les travaux étaient parfois peu propices à la réflexion, mais constituaient l'opportunité de faire exécuter une tâche répétitive;
- malgré l'introduction d'un séminaire ad-hoc, la plupart des étudiants manquaient de méthode et n'étaient pas assez critiques face à la méthodologie utilisée et aux résultats obtenus;
- puisque les travaux n'étaient pas notés, cela ne permettait pas une réelle distinction entre eux.

La transformation de l'ESID en HES a représenté l'opportunité de nous pencher sur cette étape importante de la formation.

## Pourquoi une réforme du travail de diplôme?

Hormis ce bilan, qui démontrait que des améliorations devaient être apportées à l'organisation des travaux de diplôme, la réflexion menée au sein de notre Département sur la place du travail de fin d'études dans le programme HES trouve également son origine dans une recherche menée en 1997 et 1998 par Véronique Hadengue-Dezael et la soussignée.

L'étude relative aux compétences émergentes dans le domaine de l'information documentaire, basée d'une part sur une enquête effectuée auprès des employeurs, d'autre part sur une analyse des offres d'emploi parues dans le Bulletin des places vacantes diffusé par l'ancienne Ecole supérieure d'information documentaire de Genève<sup>2</sup>, a mis en évidence l'importance des compétences telles que l'adaptation, l'organisation, l'autonomie et le travail en équipe (ce qu'il est convenu d'appeler les compétences «transversales» ou «sociales», à savoir personnelles, relationnelles et organisationnelles).

Notre Département se devait d'introduire ces «nouvelles» compétences dans le plan d'études, en favorisant leur émergence chez les étudiants. Dès lors, repenser le travail de diplôme à la lumière de ces conclusions est devenu un objectif prioritaire pour les professeurs du Département.

## Objectifs généraux visés au travers de la réforme

Très rapidement, nous avons décidé que le travail de diplôme devait être transformé en suivant trois axes principaux:

1. Contribuer au développement des compétences «transversales»;
2. Introduire le travail en équipe;
3. Introduire l'apprentissage du travail selon une méthodologie de gestion de projet.

En parallèle et plus spécifiquement, nous avons déterminé que les étudiants, au travers de leur travail de diplôme, doivent montrer qu'ils sont capables de

- Gérer un projet dans son entier;
- Elaborer des outils pour conduire le projet;
- Appliquer les procédures de travail données par le Département (méthodologie de projet);
- Evaluer leur propre projet (auto-évaluation);
- Analyser le contexte institutionnel dans lequel le projet se déroule;
- Evaluer les ressources matérielles et financières à disposition;
- Utiliser les techniques professionnelles en les adaptant au contexte si nécessaire;
- Utiliser les ressources documentaires professionnelles;
- Travailler en groupe;
- Négocier avec les partenaires du projet;
- Mettre en valeur le travail effectué et le transmettre;
- Produire les documents qui accompagnent un produit.

## Mise en place de la réforme

Pendant deux ans, Véronique Hadengue-Dezael et la soussignée, en étroite colla-



boration avec le reste de l'équipe de professeurs du Département, ont réfléchi ensemble à la mise en place du nouveau concept des travaux de diplôme. Nous avons été accompagnés, durant toute cette réflexion, par un expert extérieur choisi en la personne de Gabriel Eckert, collaborateur scientifique à l'Unité d'évaluation de l'enseignement et d'insertion professionnelle de l'EPFL qui, par ailleurs, intervient régulièrement dans un cycle d'ateliers de formation didactique destiné aux professeurs HES.

Des directives ont été établies à l'intention des étudiants et des personnes impliquées dans les travaux de diplôme, lesquelles contiennent toute information nécessaire au bon déroulement de la gestion des projets confiés aux étudiants par des mandants extérieurs.

Nous allons maintenant passer en revue les caractéristiques principales de la démarche proposée à nos étudiants.

## Caractéristiques pédagogiques de la démarche de travail

### Objectifs fixés à chacune des cinq étapes

A chacune des cinq étapes sont fixés des objectifs spécifiques:

- *Etape 1:* établir un cahier des charges et rédiger un préplan de travail en définissant les objectifs généraux du travail à réaliser;
- *Etape 2:* collecter toute information utile relative à la thématique traitée et en rédiger une synthèse;
- *Etape 3:* rédiger un plan de travail détaillé en définissant les objectifs spécifiques du travail à réaliser et en définissant une méthode d'action adaptée;
- *Etape 4:* réaliser un projet exploratoire pour valider la méthode d'action choisie;
- *Etape 5:* réaliser concrètement le projet et rédiger le mémoire<sup>3</sup>.

### Accompagnement des étudiants

Les professeurs du Département s'impliquent fortement dans le suivi des projets et l'accompagnement des étudiants.

C'est ainsi que chaque groupe se voit attribuer une «personne-ressource», choisie parmi les professeurs du Département en fonction de ses compétences particulières en lien avec la thématique traitée. Cette «personne-ressource» est dispo-

nible à certaines dates ou sur rendez-vous. En outre, chacune des cinq étapes de la démarche est placée sous la responsabilité d'un professeur («personne-étape»), qui donne à toute la classe un cours de méthodologie relatif à son déroulement, tout en demeurant à la disposition des étudiants durant l'étape.

Ainsi, le Département dispose en permanence d'une excellente vision de l'état d'avancement des différents projets en cours: chaque «personne-ressource» suit un groupe durant tout le processus (vision «linéaire») et chaque «personne-étape» suit tous les groupes tout au long d'une étape (vision «transversale»). Cette manière de procéder permet de remédier rapidement à toute difficulté ou dysfonctionnement.

### Evaluation des étudiants

Tout au long du processus de gestion de projet, les étudiants sont régulièrement évalués, selon les principes généraux suivants:

1. Evaluation des compétences transversales autant que des savoirs pratiques et théoriques;
2. Evaluation collective (groupe) et individuelle (étudiant);
3. Evaluation de l'écrit et de l'oral.

Il s'agit par conséquent d'une véritable évaluation de nature formative.

Selon les étapes, les évaluations sont effectuées par la «personne-ressource» et/ou par la «personne-étape» et/ou par le mandant et/ou par un expert<sup>4</sup>. Elles le sont sur la base de grilles d'évaluation très précises, qui sont fournies aux personnes chargées de l'évaluation et sur la base desquelles une note est attribuée selon un barème établi par les soussignés: ainsi, les critères d'évaluation sont les mêmes pour chaque évaluateur, ce qui limite au maximum la subjectivité, que l'on pourchasse dans tout processus d'évaluation!

Certaines évaluations donnent lieu à une note collective (document écrit rédigé pour rendre compte du travail effectué durant une étape, mémoire, soutenance), d'autres à une note attribuée individuellement (présentation orale des résultats atteints durant une étape, auto-évaluation écrite du déroulement du travail). Ainsi, la note finale du travail de diplôme est la moyenne établie à partir de cinq notes attribuées à chaque étudiant,

laquelle correspond donc à une véritable évaluation continue, puisque c'est tout le déroulement du travail qui est évalué et pas seulement son résultat<sup>5</sup>.

### Partage des responsabilités

Il nous paraît important de préciser ici que les travaux de diplôme reposent désormais sur un partage de responsabilités qui, seul, favorise l'apprentissage des étudiants, alors qu'ils élaborent leur travail de diplôme.

### Responsabilités du mandant

Après acceptation de son mandat par le Département,

- Suivi du travail;
- Clarification du mandat;
- Relations avec le Département;
- Implication dans l'évaluation continue et finale du travail.

### Responsabilités du Département et de ses professeurs

- Acceptation définitive des mandats;
- Validation de la constitution des groupes de projet;
- Encadrement méthodologique des étudiants;
- Relations avec le mandant;
- Evaluation à chaque étape du projet, y compris l'évaluation finale;
- Arbitrage en cas de conflit.

### Responsabilités des étudiants

- Bon déroulement du projet;
- Atteinte des objectifs fixés;
- Application de la méthodologie validée par le Département;
- Respect des consignes données;
- Relations avec le mandant et avec les professeurs;
- Réalisation du travail dans un groupe fonctionnel.

## Caractéristiques fonctionnelles de la démarche de travail

### Déroulement dans le temps

La démarche proposée se déroule en cinq étapes dûment délimitées dans le temps et dans leurs objectifs, qui occupent les étudiants durant une trentaine de semaines (janvier-octobre<sup>6</sup>; vacances non comprises). Mise à part la cinquième étape, qui voit les étudiants travailler à plein temps sur leur projet, ce dernier se déroule en parallèle aux cours prévus au programme de la 3<sup>e</sup> année scolaire, à raison d'environ deux jours par semaine qui lui



sont exclusivement consacrés (année scolaire 2001–2002: au total environ 80 jours de travail consacrés au travail de diplôme – soit environ 640 heures par étudiant –, y compris présentation des mandats, cours de méthodologie, travail en groupe autonome et travail en groupe accompagné par les professeurs du Département).

#### Travail en groupes

En fonction des objectifs généraux visés, les étudiants doivent obligatoirement effectuer leur travail de diplôme par groupes de trois (éventuellement quatre).

#### Choix des sujets

Par principe, le projet doit porter sur une thématique en relation avec les sciences de l'information en général ou, plus spécifiquement, avec les domaines d'enseignement du Département. Les mandats faisant l'objet du travail de diplôme peuvent être proposés par tout service d'information documentaire ou par le Département lui-même<sup>1</sup>; ils doivent s'inscrire dans la procédure de gestion de projet mise en place.

Les mandats sont

- Des projets d'application (application pratique découlant d'une réflexion théorique), ou
- Des projets théoriques (réflexion sans application pratique, mais avec possibilité d'expérimentation limitée).

La conformité des mandats proposés au Département aux exigences liées à la réalisation du travail de diplôme et à la procédure de gestion de projet mise en place fait l'objet d'une analyse approfondie. Les mandats dont la faisabilité est avérée sont retenus et proposés aux étudiants, qui choisissent librement (cela signifie d'une part que certains mandats ne sont pas retenus, d'autre part que certains d'entre eux peuvent ne pas être choisis par les étudiants concernés).

#### Exigences à l'égard des mandants

Le mandant doit fournir au Département un mandat qui comprend les éléments suivants:

- Des indications quant au type d'institution, en précisant les activités, les missions, le public, etc. (une page maximum);
- Les attentes de l'institution clairement formulées;
- Une estimation personnelle de la quantité de travail (nombre d'heures);

- La liste des moyens mis à disposition (places de travail, accessibilité, personnes disponibles, etc.);
- Le nom et les coordonnées de la personne qui suivra les étudiants (le mandant est responsable du mandat émis mais délègue obligatoirement le suivi des étudiants à une personne interne ou externe à l'institution).

Ces éléments permettent de se faire une bonne idée de la faisabilité des mandats proposés et représentent ensuite les données de départ fournies aux étudiants.

#### Financement des projets

Eu égard au temps conséquent passé par les étudiants sur les projets et, partant, au travail de fond qu'ils effectuent pour les services d'information documentaire qui les mandatent, le Département estime que ces étudiants doivent recevoir une indemnité: c'est pourquoi tous les projets sont financés par l'institution mandante. Le montant est fixé d'entente avec le Département, qui propose comme base la somme de Fr. 4500.– (Fr. 1500.– par étudiant). Les frais de photocopie et de reliure du mémoire sont en outre à la charge du mandant.

#### Bilan après une volée

Après une première année de fonctionnement selon le modèle qui vient d'être exposé, nous pouvons faire les remarques suivantes:

- Les professeurs qui ont suivi les travaux de diplôme ont apprécié cette forme d'accompagnement pédagogique, qui s'est avérée parfois très coûteuse en temps, mais qui confère un rôle beaucoup plus actif au Département;
- Les étudiants ont acquis une méthode de travail, qu'ils pourront appliquer dans leur vie professionnelle. Toutefois, même si la méthodologie est bonne, le modèle est conçu selon un cadre fixe, alors que certains travaux réclameraient une adaptation du temps consacré aux étapes, ce qui est difficile dans le cadre académique actuel; de même, la méthodologie doit, en fonction des projets, subir parfois quelque adaptation;
- Les étudiants utilisent mieux les ressources documentaires professionnelles qu'auparavant;
- Le processus d'évaluation formative est bien adapté au travail de diplôme, même s'il est relativement complexe;

- Les étudiants se sont montrés critiques sur l'obligation de faire le travail de diplôme en groupe. Sans revenir sur notre décision, nous allons étudier la possibilité de permettre aux étudiants, si nous avons suffisamment de projets, de constituer des groupes de deux à quatre personnes. Il reste toutefois qu'un travail de diplôme de niveau HES gagne à être réalisé en groupe, car il permet une synergie entre partenaires et donc une plus large réflexion<sup>2</sup>.

#### Conclusion

Le travail de diplôme HES est fondé sur une dynamique nouvelle, voulue par le Département Information et documentation de la Haute Ecole de gestion de Genève. Il représente une étape importante dans le processus de formation de nos futurs collègues et nous veillerons à ce qu'il le demeure à l'avenir, afin que nos diplômés HES sachent gérer les nombreux projets qui les attendent dans leur vie professionnelle.

#### contact:

Jacqueline Deschamps, professeur HES

Michel Gorin, professeur HES

Haute Ecole de gestion (Genève)

Rte de Drize 7

1227 Carouge

Tél.: 022/705 99 69/70

E-mails: jacqueline.deschamps@hesge.ch

michel.gorin@hesge.ch

### LISTE DES PREMIERS TRAVAUX DE DIPLÔME HES

➡ ARBIDO 1/2002!

<sup>1</sup> Dans le texte qui suit, l'emploi du masculin inclut le féminin et vise strictement à alléger la lecture.

<sup>2</sup> Voir à ce sujet: <http://www.geneve.ch/hegid/ld/presentation/missions/urintro.htm> et Hadengue-Dezael, Véronique. Nouvelles compétences en information documentaire et technologie de l'information [...]. ARBIDO, 1998, 12, p. 12–14.

<sup>3</sup> Pour plus de détails, voir: [http://www.geneve.ch/hegid/ld/formation/td\\_directives.htm](http://www.geneve.ch/hegid/ld/formation/td_directives.htm)

<sup>4</sup> Pour les détails, voir: [http://www.geneve.ch/hegid/ld/formation/td\\_directives.htm](http://www.geneve.ch/hegid/ld/formation/td_directives.htm)

<sup>5</sup> Dans le cadre de l'ESID, seul le résultat (mémoire) était évalué, au moyen d'une appréciation générale (pas de note).

<sup>6</sup> Durant l'année scolaire 2001–2002, une autre grille-horaire était en vigueur, qui avait pour conséquence que le projet s'est déroulé entre décembre et juillet.

<sup>7</sup> Les propositions de mandats doivent être adressées au Département pour le 30 septembre, en vue d'une réalisation l'année qui suit.

<sup>8</sup> En outre, nous nous plaisons à signaler ici que ces premiers travaux de diplôme HES ont donné d'excellents résultats, puisque les étudiants ont des notes finales qui s'échelonnent entre 5,2 et 6!