

Mitteilungen SVD = Communications de l'ASD

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Arbido-B : Bulletin**

Band (Jahr): **5 (1990)**

Heft 4

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Mitteilungen SVD Communications de l'ASD

Assemblée générale annuelle - GRD

21 mars 1990 à Neuchâtel

Placée sur le thème de la formation, ses enjeux et ses perspectives dans l'important secteur de la documentation, cette journée s'est déroulée en quatre temps, forts intéressants, dont nous relatons ci-après les points essentiels.

En présence de 35 membres et autant d'excusés, M. Jean-François Cosandier, Président ad interim du GRD, a dirigé cette assemblée avec compétence et fermeté, selon l'ordre du jour statutaire prévu. Le PV de l'Assemblée précédente a été adopté à l'unanimité, de même que le rapport d'activité du Président. Au nom du Groupe formation, M. Claude Jeanneret a rappelé les différents efforts entrepris depuis juillet 1988 dans ce secteur. Il a évoqué aussi le problème de la formation des formateurs, ainsi que celui de la qualification des stagiaires, tandis que Mme Anna Moulin a présenté les différences entre la Suisse et la France concernant la participation financière des entreprises pour la formation continue de leurs employés. La publication semestrielle de CONTACT GRD poursuit son rythme de parution. L'effort entrepris auprès d'annonceurs doit être intensifié pour les numéros à paraître, afin de mieux couvrir les frais d'édition. Ce bulletin est fort apprécié dans les milieux professionnels de la documentation et de l'information.

Mme Juliette Barras pour le Groupe régional Fribourg, M. Jean-Daniel Zeller pour Genève et M. Jean-Rémy Chalverat pour le Jura, ont fait part des activités locales de leur groupe, tandis que les comptes annuels étaient présentés et commentés par M. Patrick Villard, comptable professionnel. Les vérificateurs, Mme Renata Jaccard et M. Patrick Burli, ont souligné le travail accompli par M. Villard dès le 1er février 1989 et les comptes ont été adoptés par l'Assemblée. Le programme d'activités 1990 n'a pas donné lieu à de grandes discussions et il a été adopté à l'unanimité. Au sujet du budget 1990, lié au programme d'activité et déjà adopté par l'Association Suisse de Documentation, M. Jeanneret fait une proposition d'introduire une cotisation complémentaire GRD de 30.- frs par membre individuel et de 300.- frs pour membre collectif. Elle apporterait 17 500.- frs supplémentaires au GRD, ce qui soutiendrait l'activité formation et surtout permettrait d'organiser une infrastructure de gestion qui déchargerait les bénévoles responsables. Cette cotisation propre au GRD serait compatible avec nos statuts; elle serait encaissée par le secrétariat central de l'ASD et nous serait ensuite rétrocédée. A l'appui de cette proposition, M. Jeanneret présente le résultat d'une enquête qu'il a menée sur le montant des cotisations de différentes associations voisines, entre 5 à 10 fois plus élevé que la base actuelle du GRD. L'assemblée soulève le problème de la surcharge de travail que cela occasionnerait pour le secrétariat central; le comité souligne que ce dernier est très bien organisé, et qu'il a certifié que cela ne lui causerait aucun problème. L'Assemblée remarque qu'on aurait pu la préparer à cette proposition d'une part et,

d'autre part que l'on pourrait échelonner les cotisations des membres collectifs, et enfin prévoir une augmentation progressive des cotisations pour amortir le choc. Finalement, le principe de l'introduction d'une cotisation supplémentaire est accepté par 14 individuels et 8 collectifs, avec abstention de 3 individuels et 2 collectifs, sans opposition. Quant au montant de cette augmentation, une première variante de 30.- frs pour individuels et 300.- frs pour collectifs est repoussée (bien qu'acceptée par 2 individuels, avec 4 abstentions), alors qu'une 2e variante de **30.- frs pour individuel et 100.- frs pour collectif** (cette dernière étant susceptible de nouvelle augmentation et de rééchelonnement l'année suivante) est acceptée finalement par 12 individuels et 8 collectifs (avec l'abstention de 2 individuels et d'un collectif, et l'opposition d'un collectif).

Dans le cadre des élections complémentaires au comité, la présidence est temporairement octroyée à André Durussel, qui procède à l'élection du Président. M. Jean-François Cosandier est élu par acclamation et ce dernier remercie l'Assemblée pour la confiance qu'on lui témoigne. Mme A. Moulin, responsable pédagogique dans le Groupe formation, entre officiellement au comité, tandis que M. André-Bernard Laubscher n'accepte pas de nouveau mandat comme délégué auprès de l'ASD. Personne ne s'étant présenté pour reprendre ce poste, ni celui de vice-président, l'Assemblée, sur proposition de M. François Koeber, donne mandat au comité de rechercher des personnes intéressées par ce travail. Enfin, dans le cadre du point 9 (divers), M. Michel Gorin de l'Ecole de bibliothécaire de Genève, présente le nouveau programme de formation de cette école et lance un appel aux membres et aux entreprises pour l'accueil de stagiaires.

Avec un retard d'une 1/2 heure sur le programme, le Président clôt l'Assemblée générale à 11 h 45 et remercie chacun pour sa participation.

Quelques systèmes de formation continue en Suisse romande

Il appartenait à M. P.A. Rousseil, de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP) d'ouvrir les feux de cette présentation. Il le fit en brossant un tableau succinct, mais fort intéressant, de la situation actuelle en Suisse romande en ce qui concerne la formation continue, par trois exemples typiques, à savoir:

1. Les formations supérieures sur la base de la formation d'employé de commerce
2. Les programmes de l'Ecole suisse de Gestion d'exploitation (ESG+)
3. La formation continue dans les professions de la santé

Exemple 1:

Les formations supérieures sur la base de l'apprentissage d'employé de commerce (CFC)

De toutes les professions par apprentissage, celle d'employé de commerce enregistre le plus grand nombre de nouveaux contrats: environ 13000 chaque année, soit en permanence près de 40 000 jeunes en formation sur les 3 ans, sans compter les très nombreux élèves des écoles de commerces reconnues conduisant à un diplôme équivalent au CFC.

Au-delà de cette formation de base, après quelques années de pratique qualifiée, ce ne sont pas moins de 34 examens d'association, examens professionnels et professionnels supérieurs qui s'offrent à l'employé de commerce désireux de se qualifier à un plus haut niveau, ou de diverger notablement par rapport à la formation de base. A ce large éventail de possibilités, ajoutons encore la formation gymnasiale socio-économique (maturité), la formation d'économiste d'entreprise dans une ESCEA et les études en sciences économiques à l'université. On remarquera aussi que des passerelles permettent, à différents niveaux, de passer des études

générales vers les formations spécialisées. C'est ainsi que pour le diplôme fédéral d'assurance, de banque ou de gestion hospitalière, par exemple, on peut tout aussi bien trouver des candidats anciens apprentis employés de commerce que des universitaires licenciés en sciences économiques.

Dans ce vaste domaine des formations commerciales supérieures, la Société suisse des employés de commerce joue un rôle prépondérant comme interlocutrice de l'OFIAMT pour l'organisation et la surveillance des examens fédéraux, mais aussi - au niveau de ses différentes sections - comme dispensatrice des cours préparatoires à ces examens. Ces cours s'étalent sur plusieurs années, selon un planning précis, le soir de 18 à 20 h, voire le samedi matin.

Exemple 2:

Les programmes de l'Ecole suisse de Gestion d'exploitation (ESG+)

Désireuse de répondre aux besoins de l'industrie, cette école propose un concept de formation basé sur le principe des unités capitalisables. Elle offre chaque année à près de 3000 étudiants des formations échelonnées visant à fournir aux entreprises les cadres intermédiaires, moyens et supérieurs dont elles ont besoin en matière de gestion d'exploitation industrielle selon les niveaux suivants:

- A. Spécialiste de l'étude du travail (3 trimestres, en emploi)
- B. Agent d'exploitation (préparant au brevet fédéral) (3 trimestres supplémentaires, en emploi)
- C. Technicien d'exploitation «ET» (Ecole technique reconnue par la Confédération) (7 semestres, en emploi)

En outre, l'ESG développe divers programmes de cours de perfectionnement pour ingénieurs et autres cadres d'entreprises de divers secteurs de production ou de services.

Exemple 3:

La formation continue dans les professions de la santé

Lorsqu'on pense au domaine de la santé, c'est immédiatement la «Croix-Rouge» qui vient à l'esprit. C'est en effet La Croix-Rouge suisse qui est mandatée par la Confédération et les cantons pour réglementer et reconnaître les formations dispensées par les écoles dans la plupart des professions hospitalières. Aussi la CRS édicte-t-elle des «Directives» et des procédures de «reconnaissance» à l'égard des écoles. Dans certaines professions cependant, d'autres instances comme la Fédération des médecins suisses ou les Directions sanitaires cantonales sont compétentes. En matière de perfectionnement et de formation continue, la Croix-Rouge suisse dispose (à Lausanne pour la Suisse romande) d'une «Ecole supérieure d'enseignement infirmier» (ESEI) qui forme des cadres infirmiers de 1er, 2e et 3e niveau et offre en outre diverses prestations de conseil et d'étude ou d'enseignement adapté à la demande d'Institutions ou de groupements.

En plus de la Croix-Rouge suisse, deux autres organisations au moins dispensent d'importants éventuels de cours de formation continue. Ce sont:

- l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI)
- l'Association suisse des établissements hospitaliers (VESKA)

Dans le premier cas, il s'agit plutôt, en fait, de formation permanente sur de très nombreux thèmes liés à la pratique des soins infirmiers. Au plan romand, l'ASI au niveau de ses différentes sections (Fribourg, Genève, Neuchâtel/Jura, Vaud/Valais) offre aux praticiens soignant(e)s des thèmes de sessions tels que: «Accompagnement des personnes en fin de vie et leurs proches», «approfondir la communication et les relations professionnelles», «Ethique en soins infirmiers», etc. Mais également divers cycles de cours théoriques et pratiques sur les différentes approches en soins infirmiers. L'ASI, enfin, su-

pervise la formation à certaines spécialisations comme infirmière anesthésiste ou infirmière instrumentiste en collaboration avec certains hôpitaux.

Dans le second cas, mentionnons encore le très important programme de formation continue en gestion hospitalière du centre de formation VESKA. Là encore, formation continue et cohérente à de nombreux niveaux de responsabilité des cadres hospitaliers; à partir d'un cours de base (interdisciplinaire), on trouve divers cours s'adressant spécifiquement à diverses catégories de personnel (cuisinier d'hôpital, intendante, etc.), puis on monte vers un cours supérieur pour cadres responsables d'un service, puis vers de nouveaux cours spécifiques supérieurs.

A la suite de ces exemples, M. Rousseil, dans ses conclusions, s'est exprimé en ces termes:

«La filière formation de base, examen professionnel, voire examen professionnel supérieur, me semble intéressante du fait de sa continuité. Et si l'on regarde bien les conditions d'accès à ces examens supérieurs, on voit qu'elles ne sont pas aussi hermétiques qu'on pourrait le penser; elles n'excluent pas une certaine mobilité professionnelle horizontale, soit à partir de professions et de voies de formations initiales différentes.

Tel est précisément le cas des techniques documentaires qui ne sont, en définitive, que des instruments pour faire passer des contenus fort différents. Ainsi se pose le problème de cette fameuse «deuxième qualification» du documentaliste. Sur la base de professions très diverses, allant de l'enseignant, au juriste, au médecin ou à l'ingénieur, on «devient documentaliste» par l'acquisition des techniques documentaires (nouvel instrument). Ne serait-ce pas l'objet typique d'un «examen professionnel» dont le profil d'exigences et la nature des tâches qui en découlent

sont déjà largement définis? Cette qualification «reconnue», «homologuée», «protégée», ne serait-elle pas un moyen de faire avancer la profession de documentaliste encore si souvent contestée?»

La pause du déjeuner a donné à chacun l'occasion de faire plus ample connaissance puis, vers 14 h 15, les autres acteurs de la formation en documentation exposaient à leur tour leur programme.

Pour Mme Yolande Estermann, responsable des admissions et enseignante à l'Ecole de Bibliothécaires de Genève, le nouveau plan de formation de cette école est en voie d'achèvement, tandis que M. le Professeur Albert Py, en tant que Président du Comité scientifique du CESID (Certificat de spécialisation en information documentaire) a présenté les grandes lignes de cette formation «postgrade» qui axe les sciences de l'information vers l'aspect gestion de l'information et administration plutôt que celui de la bibliothéconomie, dans sa définition la plus classique. Le programme est destiné tant aux bibliothécaires diplômés - pour qui le CESID devient une formation continue - qu'aux universitaires qui y acquièrent les techniques utilisées en documentation. L'objectif premier du CESID est de répondre aux besoins des gestionnaires de l'information de haut niveau. Une première volée vient de terminer sa formation et il appartient à la CUR (Commission Universitaire Romande) de se prononcer sur la poursuite de cette expérience actuellement rattachée à l'Université de Genève.

Prenant ensuite la parole, M. Daniel Huguenin, responsable de formation auprès du Centre de formation professionnelle du littoral neuchâtelais, a brossé un tableau fort complet des activités de cette vaste institution qui regroupe sous un même toit accueillant l'Ecole supérieure de cadres pour l'économie et l'administration (ESCEA), l'Ecole technique, l'Ecole professionnelle commerciale,

l'Ecole des arts et métiers, l'Ecole suisse de droguerie, l'Ecole technique du soir (ECOTS) ainsi que l'Ecole neuchâteloise d'informatique de gestion (ENIG). Une dizaine d'associations professionnelles et des organismes privés ont en outre collaboré à la mise sur pied de certains cours, à savoir:

- l'Association neuchâteloise des employés d'assurances sociales (ANEAS),
- le Cercle d'étude en assurances, Neuchâtel (CEA),
- le Centre d'études économiques et comptables, Neuchâtel-La Chaux-de-Fonds (CEEC-ASCGD),
- il Centro Italo-Svizzero Addestramento Professionale, Berne (CISAP),
- la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse,
- l'Ecole suisse de gestion d'exploitation, Epalinges (ESG),
- la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH),
- l'Institut suisse d'enseignement de l'informatique de gestion, Lausanne (ISEIG),
- la Ligue suisse de la représentation commerciale (LSRG),
- la Société cantonale neuchâteloise des cafetiers, hôteliers et restaurateurs,
- la Société suisse des employés de commerce La Chaux-de-Fonds, Delémont, Neuchâtel (SSEC),
- l'Union commerciale Neuchâtel (UCN).

Il appartenait à M. Roger Mudry, Directeur de l'Institut suisse d'enseignement de l'informatique de gestion, à Lausanne (ISEIG) de présenter le programme de formation de son institution, tandis que Mme Françoise Blamoutier, membre du Conseil d'administration de la grande Association française des documentalistes et bibliothécaires spécialisés (ADBS) (5000 membres) a fait un rapide tour d'horizon concernant la formation continue en France dans notre domaine, relevant, elle aussi, les risques et les limites d'une formation trop

instrumentale dans un environnement en pleine évolution. Il faut apprendre à tirer parti des technologies et des systèmes, mais surtout apprendre à bien formuler méthodiquement ses besoins en information documentaire.

Débats en tables rondes

Afin de dégager quelques idées-force, les participants se sont regroupés ensuite en trois tables rondes pour tenter de répondre aux questions suivantes:

Table ronde 1:

Quelles attentes et quels freins en formation continue dans le secteur de la documentation?

Table ronde 2:

Quels professionnels de la documentation pour l'entreprise d'aujourd'hui?

Table ronde 3:

Quels atouts et quelles limites pour l'association sur le marché de la formation?

On donne ci-après le résultat de ces délibérations, dues à l'amabilité des secrétaires de chaque groupe.

Table ronde 1:

Quelles attentes, quels freins et quelles ressources en matière de formation continue pour le GRD?

Animateur: Claude Jeanneret

Attentes: «l'offre GRD répond-t-elle aux attentes»? Les participants relèvent que les attentes sont définies par deux types de publics: divers professionnels également concernés et intéressés par la documentation et les documentalistes «professionnels» soucieux de se tenir au courant des nouvelles technologies. Les attentes couvrent des domaines et des niveaux divers. Pour répondre au premier public le problème et de faire connaître l'offre. Pour le second les

attentes dépendent de la formation de base, des pratiques professionnelles, mais aussi, indirectement, de notre identité professionnelle.

L'offre GRD, par l'éventail des thèmes et sa structure modulaire est sans doute une réponse à des besoins aussi variés.

Freins: ils peuvent être d'ordre institutionnel, par une politique de formation négligée de la part des employeurs, et, du côté des documentalistes par une difficulté à justifier les applications directes que certains cours pourraient apporter. D'autre part, lorsque la fonction documentaire est assimilée à une tâche d'exécution, le besoin en formation continue n'est pas reconnu. Les prix des cours commencent à entrer dans les mœurs, mais reste tout de même un frein important. Souvent il y a auto-censure: dans un domaine qui évolue fortement du fait des nouvelles technologies, on ne demande pas la formation continue à l'employeur! Au sein de l'association d'autres freins sont évoqués: manque de relais, de solidarité, dispersion des efforts,...). Point important: l'absence d'un diplôme comme nécessaire valorisation des connaissances acquises.

Ressources: l'adaptation, la créativité et la promotion de la fonction documentation au sein de l'activité professionnelle est à développer. Cette valorisation amenant la reconnaissance des besoins en formation. Au niveau GRD, le marketing de notre offre en formation auprès de tous les secteurs concernés par la documentation est ensuite une tâche importante, mais difficile. Il faut enfin travailler à la coordination des différentes professions de l'information, renforcer le partenariat pour aboutir à une synergie plutôt qu'à une dispersion des efforts en la matière.

Les rapporteurs: J. Antille et C. Jeanneret

Table ronde 2:

Quels professionnels de la documentation pour l'entreprise aujourd'hui?

Animatrice: Anna Moulin

Placés dans un environnement mouvant et hyperconcurrentiel, les entreprises, quelle que soit leur taille, ont besoin d'informations fiables et rapides sur les marchés, les technologies ou la politique.

Or, les entreprises, petites ou moyennes surtout, ont encore peu recours aux professionnels de la documentation. Les entreprises connaissent mal cette profession: dans ce contexte, quels services demander aux documentalistes et sous quelle forme? Enfin quelle est la valeur économique chiffrable dans un bilan, de ce type de personnel? S'agit-il de secrétaires? L'ignorance qu'on a du profil du documentaliste porte à penser également que l'on peut devenir documentaliste à volonté ou presque. Deux exemples cités par les participants à la table ronde ont mis en évidence le manque d'information concernant la formation à cette profession.

Donc à la question: «quels professionnels de la documentation pour l'entreprise aujourd'hui?» correspondent en premier lieu ces deux lignes de préoccupation: définir la profession, définir les filières de formation. Cela, les documentalistes doivent le faire et le font notamment à travers l'action d'associations professionnelles telles le GRD et l'ASD.

En second lieu, on peut également s'interroger sur l'entreprise demandeur de professionnels d'information. A cette question la table ronde n'a pu répondre dans le temps qui lui était imparti mais on a souligné l'importance que revêt l'analyse de l'activité économique et organisationnelle aujourd'hui. Le secteur tertiaire et les communications se sont développés à un tel point que la demande et la production en information n'est plus à démontrer.

Cependant, les professionnels tels que les documentalistes ne sont-ils pas une forme dépassée de la gestion de l'information dans l'entreprise? Il y a différents professionnels dans l'exercice de la gestion de recherche de documents aujourd'hui. En raison des «coûts fixes» que représente un centre de documentation interne, les responsables préfèrent entretenir des réseaux personnels et plutôt informels pour obtenir l'information indispensable à la conduite d'une entreprise.

Les courtiers en information l'ont bien compris en proposant leurs services à la demande. Cependant, les besoins en information d'une entreprise nécessitent peut être plus que des réponses ponctuelles. On peut alors imaginer le développement d'«équipes d'intervention documentaire» qui viendraient pour une période limitée à quelques semaines ou quelques mois, dépanner l'entreprise, analyser ses besoins documentaires, organiser les sources de renseignements, faire connaître les techniques de base pour tenter de maîtriser les flux d'information internes et externes à l'entreprise.

Certes, la rentabilité d'un centre de documentation au sein d'une entreprise ne pourra jamais être mesurée avec une calculatrice, mais, avec la disparition progressive du fossé entre décideurs et exécutants, l'entreprise a de plus en plus besoin de matière grise, d'initiative et d'imagination. L'information documentaire devient dans ce cas la moelle épinière d'une telle évolution.

Un centre de documentation permanent peut être en effet le seul moyen par lequel l'information stratégique et opérationnelle favorise l'éclosion d'idées nouvelles. Pour réussir dans cette mission, le documentaliste s'appuie aussi bien sur les ressources externes que sur l'ensemble des données internes produites par l'entreprise elle-même et cela quelque soit leur forme. Le centre de documentation doit être intégré au plus haut niveau de direction avec les moyens cor-

respondant à sa tâche, en se gardant évidemment d'outrepasser ses fonctions et ses devoirs.

Un tel développement nécessite de la part du documentaliste un intérêt profond pour tout ce qui constitue la «culture» de l'entreprise dans laquelle il vit et un savoir-faire pour faire évoluer les attitudes face aux obstacles psychologiques et matériels.

Les rapporteurs: Anna Moulin et Isabelle De Kaenel

Table ronde 3:

Quels atouts et quelles limites pour l'association sur le marché de la formation?

Animateur: Jean-François Cosandier

Monsieur J.-F. Cosandier, Président du GRD, a introduit le débat par le rappel de quelques notions importantes, par exemple: peut-on encore dire que nos associations aient des atouts dans le cadre de la formation professionnelle?

Réponses: Madame F. Blamoutier (ADBS) voit trois atouts, celui de la *crédibilité* par une bonne représentation professionnelle, celui de la *souplesse* de l'appareil de formation non-institutionnalisée et enfin celui d'être *proche du terrain*.

Monsieur P.A. Rousseil (ASOSP) estime que les structures administratives des associations ont une grande importance dans cette affaire de la formation. Mais il faut être attentif à «l'effet de mirage» des personnes qui «vendent» leur connaissances passe-partout à diverses associations. Madame J. Barras (Off rég.A.I-Fribourg) insiste sur la différence de notre association par rapport aux autres: nous n'avons pas de formation de base reconnue. Madame M. Micheloni (Féd. suisse pour l'Education des Adultes, NE) précise que l'on va immanquablement vers une *réduction* de la formation de base *au profit de la formation continue*. Monsieur J.-D. Zeller

(Hôpital cantonal, GE) voit un modèle dans les structures d'accueil de l'EBG, mais souhaite aussi que les cours du GRD soient recommandés par les Départements de l'Instruction publique des cantons romands.

Enfin, au sujet de la reconnaissance de la profession sur le plan suisse, Monsieur Rousseil estime que toutes les conditions semblent bientôt requises pour tenter une nouvelle démarche auprès de l'OFIAMT et il encourage le comité du GRD à ne point perdre courage dans cette voie.

Le rapporteur: André Durussel

Conclusions

Il appartenait au Président du GRD de dresser une synthèse de ces tables rondes. Il le fit en se réjouissant de la diversité des thèmes abordés et de la richesse de cette moisson d'idées qu'il s'agira d'intégrer dans le programme 1990. La journée, close officiellement à 17 h, s'est poursui-

vie par une petite collation durant laquelle invités et intervenants ont exprimés leur satisfaction au sujet des différents actes de cette rencontre. Ils réitèrent à Monsieur D. Huguenin, responsable de formation au CPLN, leur vifs remerciements pour le chaleureux accueil dans les vastes locaux de la rue Maladière.

(A. Durussel et J. Antille)

(Publié dans CONTACT GRD 52/1990)

49. Jahresbericht SVD (1989)

Nachtrag

Es sei in Erinnerung gerufen, dass Frau Alena Kotlar als Redaktorin für das französische Sprachgebiet zur SVD-Redaktion von ARBIDO gehört.

WEG

Personalien

Fredy Gröbli als Sechziger

Am vergangenen 2. Mai feierte Fredy Gröbli, Direktor der Basler Universitätsbibliothek, seinen 60. Geburtstag. Dies gibt natürlich Anlass zu den besten Glückwünschen, daneben aber auch Gelegenheit, eine Epoche schweizerischer Bibliotheksgeschichte zu würdigen, die untrennbar mit dem Wirken des allzeit jugendfrischen Jubilars verbunden ist. Die Versuchung liegt nahe, beim Abstecken seines Tätigkeitsgebietes nach angelsächsischem Muster vom «Mister Librarian» zu sprechen.

Formalkatalogisierung, Literaturversorgung und Ausbildung sind die Schwerpunkte, die sich aus einem fast 30jährigen Wirken in der UB Basel herauskristallisieren, eingebettet in eine universelle Hochschätzung des Buches als Kulturgut und die Verpflichtung zur Dienstleistung zugunsten der bibliothekarischen Allgemeinheit. Die Verbesserung der Literaturversorgung innerhalb des Basler Universitätsbereichs (Schaffung der Medizinbibliothek 1977 und der WWZ-Bibliothek 1988) gibt Anlass zu Anstrengungen für eine bessere Koordination in der Literaturversorgung in der Schweiz, zur effizienten Verwendung von Anschaffungsmitteln