



EUROPEAN ORGANIZATION FOR NUCLEAR RESEARCH
ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE

CERN - **ST** Division

CERN-ST-2001-046

1^{er} février 2001

DIVISIONS - ST : FORMATION

L. Henny

Résumé

Au CERN la formation est une partie intégrante des activités de l'Organisation. Mentionnée dans le Statut du Personnel depuis l'origine, elle figure au Règlement depuis 1981 et est largement explicitée dans la Circulaire Administrative N° 16. L'organe réglementaire est constitué par la Commission Paritaire de Formation (Joint Training Board dont le sigle est JTB) qui a pour but de conseiller le Directeur Général en matière de formation, de définir la politique de formation et d'en faire l'évaluation. Des organes spécifiques ont été mis en place pour organiser les différents programmes : le Groupe Formation et Développement, le Comité exécutif de formation (sigle TEC), le Comité d'enseignement académique. Des délégués divisionnaires à la formation (sigle DTO) servent de courroie de transmission entre ces organes, le personnel et le Service de l'Enseignement (Div. HR). La Division ST dont les activités présentent une grande variété se doit de poursuivre une politique de formation soutenue; elle fait oeuvre de pionnier en élaborant des plans individuels triennaux de formation, principalement pour le personnel de filière VII.

1 INTRODUCTION

En matière de formation il est permis de penser au concept de téléonomie élaboré par J. Monod [1], selon qui les êtres vivants possèdent ce projet ou cette propriété de se construire et de se reproduire. Quand bien même la formation ne représente qu'un des aspects de ce concept, elle n'en joue pas moins un rôle important. Dans les années 70 le Directeur Général l'a bien compris puisqu'il a chargé directement le Professeur Kofoed-Hansen d'établir un rapport sur la formation, qui n'était alors mentionnée que dans le Statut du Personnel, et de concevoir l'ossature du Règlement. C'est donc à partir de 1980 que le Règlement du Personnel a présenté des articles plaçant la formation dans un cadre défini; dès lors le Règlement pouvait à son tour être explicité par la Circulaire Administrative 16.

Auparavant, et cela dès le début du CERN, diverses formations académiques et techniques avaient été dispensées chaque année, mais l'ancrage de la formation dans le Règlement revenait non seulement à codifier une pratique mais aussi à reconnaître un droit à la formation pour le personnel et un devoir pour les superviseurs.

2 ORGANES

2.1 L'organe faitier est la Commission paritaire de Formation.

Connue sous le sigle anglais JTB elle conseille le Directeur Général en matière de formation, élabore le plan de formation, qui définit la politique du CERN dans ce domaine.

Le JTB est composé de :

- un Président nommé par le Directeur Général,
- des membres et suppléants nommés par lui,
- des membres et suppléants nommés par l'Association du Personnel,
- le Chef du Groupe Formation et Développement.

2.2 Le Groupe Formation et Développement dépend de la Division HR et a pour mandat de

- conseiller les membres du personnel sur les questions de formation,
- organiser et administrer les programmes et activités répondant aux besoins du CERN,
- travailler en liaison avec le JTB, le TEC, le Comité d'enseignement académique et les divisions,
- se tenir au courant des meilleures pratiques en dehors du CERN,
- étudier de nouvelles orientations en matière de formation.

2.3 Le Comité exécutif de formation (Technical Executive Committee = TEC) a pour mandat de

- mettre en oeuvre la politique telle qu'elle est définie par le JTB et approuvée par le DG,
- coordonner les programmes de formation dans tous les domaines,
- coordonner ou convoquer des groupes de travail spécialisés.

Le TEC est présidé par le président du JTB, le Chef du Groupe Formation et Développement en est le secrétaire. Les autres membres sont :

- le groupe Formation et Développement,
- les chefs de programme du Groupe Formation et Développement,
- un observateur de l'Association du personnel,

2.4 Le Comité d'enseignement académique (Academic Training Committee = ATC) a pour mandat de

- coordonner le programme d'enseignement (conférences de niveau universitaire),

- entretenir des contacts avec le JTB, le TEC et les DTO's.

Le Comité d'enseignement académique est composé de :

- un président nommé par le Directeur Général,
- un représentant de chaque division des secteurs accélérateurs, recherche, technique, nommé par leur chef de division,
- un représentant de l'Association du personnel,
- un membre du Groupe Formation et Développement, faisant fonction de secrétaire.

2.5 Le délégué divisionnaire à la formation (DTO) est nommé par son chef de division et a pour mandat de

- traiter les questions relatives à la formation dans sa division,
- être bien informé des activités de sa division,
- assurer le suivi des données relatives à la formation,
- bien connaître les possibilités de formation et en informer ses collègues,
- assurer la liaison entre les membres des différents comités d'enseignement de sa division,
- veiller à ce que les besoins de sa division soient couverts par le programme général de formation,
- prendre des mesures propres à sa division,
- agir en tant qu'intermédiaire, si nécessaire, lors de l'examen des besoins individuels,
- établir pour sa division un plan de formation annuel.

3 PROCEDURES APPLICABLES

Les activités de formation officielle sont autorisées selon les procédures ci-dessous.

- 3.1 Les besoins en matière de formation sont déterminés par chaque membre du personnel avec son superviseur lors de l'entretien annuel (Circulaire administrative n° 26).
- 3.2 Toute action de formation officielle doit être préalablement autorisée par le chef de groupe et le DTO; l'autorisation peut être différée en fonction des besoins du service. Le report ou le refus motivés sont portés à la connaissance de l'intéressé, qui peut débattre de cette décision avec le DTO, qui à son tour s'efforce de trouver une solution servant les intérêts des 2 parties.
- 3.3 Le chef de division peut ordonner une formation s'il estime qu'elle est dans l'intérêt de l'Organisation.
- 3.4 Le temps consacré à la formation autorisée est compté comme heures de travail.
 - 3.4.1. Dans le cas de travail posté le superviseur s'efforcera d'aménager les horaires de travail de la personne concernée.
 - 3.4.2 Lorsque la formation conduit à un diplôme, l'intéressé peut bénéficier d'un congé pour l'examen correspondant; sa durée peut varier en fonction de l'intérêt du diplôme pour le CERN.
 - 3.4.3 Lorsque la formation a lieu en-dehors des heures de travail, elle n'est normalement pas rémunérée sous forme d'heures supplémentaires.
- 3.5 Lorsque la formation officielle est considérée par le CERN comme étant partiellement ou indirectement dans son intérêt, l'aide sous forme d'un congé rémunéré ou d'une participation aux frais peut varier en fonction de l'intérêt présenté pour le CERN.
- 3.6 L'évaluation de l'efficacité d'une formation incombe au membre du personnel et au CERN et devrait être consignée dans le cadre de l'entretien annuel. Le JTB tient compte des résultats des évaluations pour la définition de la politique de formation.

4 ACTIVITES

4.1 Le Programme de formation, publié chaque année par le Groupe Formation et Développement, indique de manière détaillée les cours qui vont être dispensés dans l'année qui suit. A ces formations récurrentes (informatique, électronique, langues, sécurité, etc) mais dont le contenu est mis à jour périodiquement s'ajoutent les cours suivants :

- Computing School, depuis 1970
- Summer Students Programme, depuis le début des années 60.
- CERN Accelerator School (CAS 1 and CAS 2), depuis 1984
- High School Teachers Programme, depuis 1998
- Cours de physique machine du PS, depuis 1978
- Enseignement par le Web -
 - Web lectures archive project (e.g. Lectures of E.J.N. Wilson, from 2000)
 - Cours de la firme Ziff Davies, depuis 2000
 - Cours de la firme Net G, depuis 2000

ainsi que les cours et séminaires organisés à l'intérieur des divisions et qui font l'objet d'une annonce dans le Bulletin Hebdomadaire.

5 EVALUATION

5.1 L'évaluation des activités de formation fait l'objet de discussions et controverses fréquentes [2]. Le Management de toute organisation qui consent à des efforts financiers et humains en faveur de la formation se sent en droit d'attendre quelques retours sur ces investissements. Mais la plupart des services de formation reconnaissent avoir des difficultés à fournir des preuves de ces retours. Pour illustrer ce point citons D.M. Goodacre (1957) :

“Managers, needless to say, expect their manufacturing and sales departments to yield a good return and will go to great length to find out whether they have done so. When it comes to training, however, they may expect the return – but rarely do they make an effort to measure the actual results. Fortunately for those in charge of training programs, this philanthropic attitude has come to be taken for granted. There is certainly no guarantee, however, that it will continue, and training directors might be well-advised to take the initiative and evaluate their programs before the day of reckoning arrives.”

Bien que l'évaluation comporte plusieurs étapes, la première étant la satisfaction de l'enseigné, l'essentiel est en définitive l'incidence de la formation sur le travail de la personne et l'activité de son groupe. Ce processus peut se condenser dans l'équation :

Pertinence (relevance) + Efficience (efficiency) = Efficacité (effectiveness)

C'est d'ailleurs à l'intéressé et à son superviseur qu'il incombe de mesurer/évaluer cette efficacité.

5.2 Prospective

La Division ST s'est dotée d'un outil, le Plan Individuel de Formation, qui permet aux chefs de groupe de planifier la formation pour les 3 années à venir, en tenant compte de l'évaluation des cours suivis; ce plan s'applique principalement au personnel de filière VII dans les domaines de Management & Communication.

6 CONCLUSION

Au XVIII^{ème} siècle il était possible pour un “honnête homme” de savoir presque tout ce qui était connu à l'époque, d'où l'emploi du mot de “savant” conféré à un nombre restreint mais non infime de personnages. En ce début de 3^{ème} millénaire suite à l'accroissement des connaissances la

formation, même permanente, tend à nous renvoyer au mythe de Sisyphe; toutefois si ardu que puisse parfois paraître l'effort, souvenons nous que "les racines de la formation sont amères, mais les fruits en sont doux" (Aristote, 384-322 av. J.C.) ou "si riche que soit le sol, il ne produit rien s'il n'est pas cultivé; de même l'esprit sans culture ne peut pas produire de bons fruits" (Sénèque, 3-65 A.D).

REFERENCES

- [1] Le Hasard et la Nécessité de J. Monod, 1970
- [2] On the Evaluation of training activities by E. Fischer PE/ED/JTB, March 1982

"As the soil, however rich it may be, cannot be productive without cultivation, so the mind without culture can never produce good fruit."

Seneca (B.C. 3-65 A.D.)

"If A equals success, then the formula is: $A=X+Y+Z$. X is work. Y is play. Z is keep your mouth shut."

Albert Einstein

"The roots of education are bitter, but the fruit is sweet."

Aristotle