

Groupe de travail du Traité de coopération en matière de brevets (PCT)

Quatorzième session
Genève, 14 – 17 juin 2021

COORDINATION DE LA FORMATION DES EXAMINATEURS DE BREVETS

Document établi par le Bureau international

RESUME

1. Le présent document contient un rapport sur l'état d'avancement de l'élaboration d'un cadre de compétences techniques pour les examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond et d'un système de gestion de la formation sur la base d'une proposition visant à améliorer la coordination, entre offices bénéficiaires et offices donateurs, de la formation des examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond, présentée à la dixième session du groupe de travail.

INTRODUCTION

2. Le Groupe de travail du PCT, à sa dixième session tenue à Genève du 8 au 12 mai 2017, a examiné une proposition visant à améliorer la coordination de la formation des examinateurs de brevets (voir le document PCT/WG/10/9). Le paragraphe 10 du document résumait les lacunes de l'aide actuellement fournie par les offices donateurs pour la formation des examinateurs de brevets dans les pays en développement. Ces lacunes soulignaient la nécessité d'une meilleure coordination, afin que les examinateurs de brevets puissent acquérir des compétences conformes à leur description de poste, que l'offre des offices donateurs et la demande en matière de formation individuelle ou institutionnelle correspondent, que la participation aux formations et l'évaluation de l'apprentissage fassent l'objet d'un suivi, que les possibilités de formation soient exploitées efficacement et que les collaborations en matière de formation entre bénéficiaires et donateurs fassent l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

3. Aux fins de la réalisation de ces objectifs, le paragraphe 12 du document proposait l'utilisation d'un cadre générique de compétences, qui serait suffisamment complet et détaillé pour permettre aux offices de définir des plans de formation individuels (modèles de compétences) adaptés à la description de poste des examinateurs et à la politique de l'office en matière d'examen en choisissant les compétences appropriées dans un cadre générique. Le paragraphe 12 mentionnait également d'autres utilisations des cadres génériques de compétences, par exemple pour communiquer les besoins en matière de formation ou décrire le contenu des activités de formation.

4. Sur la base de ces plans de formation, les progrès individuels et les acquis tirés de la formation pourraient être suivis ou évalués. La formation peut comprendre la participation à un large éventail d'activités organisées ou accueillies par différents prestataires, pour autant que ces activités couvrent les compétences requises. Le suivi des progrès se fait en fonction des compétences couvertes par ces activités et non en fonction des présences. Une évaluation des acquis tirés de la formation en termes de compétences incluses dans un plan de formation individuel peut être effectuée indépendamment de la participation à une activité particulière.

5. Afin de faciliter la coordination de la formation des examinateurs de brevets, le document PCT/WG/10/9 préconisait en outre l'élaboration d'un système de gestion de la formation qui favorise la gestion, plus particulièrement l'élaboration de plans de formation, le suivi des progrès accomplis et l'établissement de comptes rendus destinés aux responsables, comme indiqué aux paragraphes 15 et 16 du document.

6. À la treizième session du Groupe de travail du PCT tenue à Genève sous forme hybride, du 5 au 8 octobre 2020, le Bureau international a présenté un rapport sur les progrès accomplis dans l'élaboration d'un cadre de compétences et d'un système de gestion de la formation (document PCT/WG/13/6 REV). Les paragraphes 86 à 95 du projet de rapport de la treizième session du Groupe de travail du PCT (document PCT/WG/13/15 PROV.) contiennent des précisions concernant l'examen du projet de rapport. Le Bureau international a indiqué qu'il rendrait compte des progrès accomplis dans l'élaboration d'un cadre de compétences et d'un système de gestion de la formation à la session de 2021 du groupe de travail.

RAPPORT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

7. L'élaboration d'un cadre générique de compétences techniques pour les examinateurs de brevets et d'un système de gestion de la formation a commencé par une collaboration entre la Division de la coopération internationale du PCT du Secteur des brevets et de la technologie de l'OMPI et la Division pour l'Asie et le Pacifique du Secteur du développement régional et national de l'OMPI dans le cadre d'un projet (ci-après dénommé "projet") de la Division pour l'Asie et le Pacifique en vue d'améliorer l'efficacité de la formation des examinateurs financée par des donateurs. Les premiers travaux d'élaboration ont été réalisés au titre de services contractuels de personnes fournis par des examinateurs expérimentés de l'Office de la propriété intellectuelle de la Malaisie (MyIPO) et de l'Office de la propriété intellectuelle des Philippines (IPOPPL). Le projet initial de contracter un troisième service de ce type auprès d'un autre office intéressé de la région Asie-Pacifique a dû être abandonné en raison de la pandémie de COVID-19.

8. Le Bureau international a présenté des informations sur l'état d'avancement de ce projet lors d'événements organisés respectivement en marge de la dixième session (voir le document PCT/WG/10/PRESENTATION/EXAMINER TRAINING), de la onzième session (voir le document PCT/WG/11/PRESENTATION/CBT_MANAGEMENT_TOOLS) et de la douzième session du groupe de travail (voir le document PCT/WG/12/PRESENTATION/CBT_MANAGEMENT_TOOLS). Les résultats du projet ont également été présentés à la Conférence des directeurs d'offices de propriété intellectuelle, le 29 août 2019, à Singapour (voir à l'adresse <https://icblm.moodlecloud.com/mod/resource/view.php?id=39>).

9. Dans le cadre du projet et grâce à l'appui informatique de l'expert de l'IPOPHL, l'IPOPHL a commencé, en collaboration avec le Bureau international, à élaborer le site local d'un système de gestion de la formation fondé sur le logiciel open source Moodle en tant que système client-serveur accessible aux utilisateurs internes par l'intermédiaire du site Intranet de l'office. Le système de gestion de la formation est configuré en fonction de la structure institutionnelle et des procédures de l'IPOPHL en matière de formation et d'évaluation des examinateurs de brevets fondées sur les compétences. L'IPOPHL envisage de mettre en place des sites locaux similaires pour d'autres domaines de propriété intellectuelle, en s'appuyant sur l'expérience du système de gestion de la formation relatif aux brevets. En substance, ces sites supplémentaires ne nécessiteraient que des adaptations au regard des cadres de compétences et les plans de formation applicables, du contenu de la formation et des outils d'évaluation.

10. Le Bureau international a également poursuivi l'élaboration du site d'essai en ligne (<https://icblm.moodlecloud.com>) d'un système de gestion de la formation afin de démontrer les utilisations et certaines fonctionnalités d'un système fondé sur les compétences. En particulier, une série de cours sur l'utilisation d'un système de gestion de la formation aux fins de la formation des examinateurs et de la gestion des performances a été mise au point en vue d'expliquer de manière très détaillée la notion de gestion de la formation fondée sur les compétences et l'utilisation d'un système de gestion de la formation en combinaison avec des cadres génériques de compétences, comme indiqué dans le document PCT/WG/10/9 et résumé aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus. Le public visé est constitué des responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques de formation et des cadres respectifs. Par exemple, en ce qui concerne les responsables chargés d'étudier la faisabilité de l'exploitation du site local d'un système de gestion de la formation, une courte démonstration illustre la facilité de mise en place d'un site local (comme le site de l'IPOPHL) ou d'un site Web (comme le site de l'ICBLM), et la facilité d'importation d'éléments externes mis au point sur d'autres sites de gestion de la formation (un cours, un cadre de compétences et un questionnaire). La série de cours est disponible gratuitement à l'adresse <https://icblm.moodlecloud.com/course/index.php?categoryid=7> avec un accès visiteur (pas d'identifiants de connexion requis).

11. Le site d'essai comprend d'autres éléments tels qu'un cours sur le partage des tâches au cours de la phase nationale du PCT qui traite des compétences et des connaissances requises pour une utilisation correcte des résultats de l'examen issus d'autres phases nationales. Actuellement, des exemples sont ajoutés pour illustrer les différents problèmes que les examinateurs peuvent rencontrer dans certains cas particuliers. Ce cours, ainsi que d'autres éléments nécessitant des réponses de la part des utilisateurs ne sont accessibles qu'après connexion; des comptes d'essai avec des autorisations limitées peuvent être mis à disposition par l'intermédiaire du Bureau international.

12. Le système de gestion de la formation est également utilisé pour améliorer et modifier le cadre générique de compétences techniques des examinateurs de brevets. Le cours sur le projet de cadre générique de compétences techniques des examinateurs de brevets de l'ICBLM figurant dans la série susmentionnée de cours d'initiation explique en détail le concept du cadre de compétences générique et en fournit des exemples (<https://icblm.moodlecloud.com/mod/lesson/view.php?id=180>).

13. L'élaboration du cadre de compétences est encore en cours car elle requiert la contribution d'experts techniques dans certains domaines, tels que le "classement des brevets" ou les "méthodes de recherche axées sur la technologie". Cette contribution est actuellement apportée grâce à la collaboration avec le Comité d'experts de l'Union de l'IPC et le groupe d'experts "Qualified Patent Information Professional (QPIP)" du Patent Information User Group (PIUG), qui propose une certification fondée sur les compétences pour ces professionnels.

14. Le Bureau international et l'IPOPHL fourniront des explications plus détaillées sur les progrès accomplis lors d'un événement virtuel qui se tiendra la semaine précédant la session plénière, le jeudi 10 juin 2021 à 10 heures (heure d'été de l'Europe centrale [UTC+2]). Afin de remédier aux difficultés posées par les différences de fuseaux horaires, l'événement sera enregistré et mis à disposition sur Internet avant le début de la session plénière.

15. Le Bureau international fera succinctement un point oral sur l'élaboration des outils relatifs à un système de gestion de la formation fondée sur les compétences lors de la session du groupe de travail.

ASSISTANCE TECHNIQUE POUR L'ELABORATION DE CADRES DE FORMATION

16. Le projet de la Division pour l'Asie et le Pacifique s'inscrit dans le cadre de l'assistance technique fournie par IP Australia à cinq offices de l'ASEAN (Indonésie, Malaisie, Philippines, Thaïlande, Viet Nam) au titre du programme régional d'examen des brevets (Regional Patent Examination Training – RPET) et du programme régional de parrainage des examinateurs de brevets (Regional Patent Examiner Mentoring – RPEM) jusqu'à la fin de 2020. Ces projets visent à aider les offices à développer leurs propres infrastructures de formation des examinateurs de brevets fondée sur les compétences, en suivant dans une certaine mesure le concept de formation qu'IP Australia applique à ses nouvelles recrues.

17. Il semble que les offices aient accompli des progrès considérables en matière d'élaboration d'infrastructures de formation durables, qui permettent une formation systématique et fondée sur les compétences des examinateurs de brevets débutants. Ces infrastructures s'amélioreront continuellement avec chaque série de nouveaux recrutements grâce à l'adjonction et l'adaptation d'outils de gestion de la formation. En fin de compte, cela permettra aux offices d'assurer une formation efficace et effective des examinateurs débutants par leurs propres moyens et en grande partie sans aide extérieure, comme c'est le cas pour les principaux offices de brevets des pays développés. Une aide extérieure peut toutefois être nécessaire pour la formation après le niveau débutant, telle qu'une formation dans une technologie particulière.

18. Les cinq offices de l'ASEAN sont des offices de taille moyenne comptant une centaine d'examineurs. Ils ont donc une demande de formation périodique qui justifie les ressources nécessaires pour mettre en place et maintenir une infrastructure de formation interne. Les offices de taille similaire dans d'autres régions sont susceptibles d'avoir des besoins analogues et peuvent donc également envisager de mettre en place des infrastructures de formation durables; la mise en place d'une telle infrastructure pourrait bénéficier d'une assistance technique externe et des données d'expérience acquises pendant la mise en œuvre du projet.

19. La situation est différente pour les petits offices qui, généralement, ne disposent pas des ressources nécessaires pour maintenir leur propre infrastructure de formation et qui n'ont peut-être pas aussi souvent besoin d'une formation périodique de leurs nouvelles recrues. Ils peuvent également avoir des besoins de formation partiellement différents mettant, par exemple, davantage l'accent sur le partage du travail. Ces offices continueront à dépendre d'une aide extérieure en matière de formation et leur personnel pourra donc bénéficier d'un large éventail d'activités de formation dispensées par différents prestataires.

20. Le concept de gestion de la formation, qui consiste à suivre les progrès de la formation en fonction des compétences, et les outils correspondants (plans de formation dérivés des cadres génériques de compétences et des systèmes de gestion de la formation) peut néanmoins être appliqué pour assurer une formation complète des membres du personnel des petits offices. Toutefois, la question de savoir comment mettre en œuvre une gestion systématique de la formation du personnel des petits offices de manière à garantir l'efficacité, l'opportunité et la durabilité de cette formation, à l'instar de la formation des autres offices, reste ouverte. Par exemple, un office peut avoir défini des plans de formation appropriés et donc avoir

connaissance des compétences requises, sans toutefois être en mesure de faire correspondre ces besoins avec la formation immédiatement disponible. Il se peut également que l'office ne soit pas en mesure d'évaluer le succès de la formation. Une mise en correspondance systématique de la demande et de l'offre peut nécessiter l'aide d'institutions externes ou la mise en œuvre d'une coopération régionale fondée sur des accords bilatéraux ou multilatéraux.

21. Il est donc proposé que le Bureau international réalise une enquête auprès des petits offices et des offices moyens afin d'établir :

- a) si des politiques de formation, des méthodes de gestion de la formation et les infrastructures correspondantes sont en place;
- b) leurs besoins en matière d'assistance technique pour l'élaboration de ces politiques, méthodes et infrastructures;
- c) leur point de vue sur la manière dont cette assistance technique pourrait être organisée et sur la manière dont l'offre effective de formation pourrait être organisée en temps utile et de manière efficace.

RAPPORT SUR L'ENQUETE ET L'EVOLUTION DE LA SITUATION

22. Le Bureau international présentera au groupe de travail, à sa session de 2022, une évaluation de l'enquête proposée et rendra compte des progrès accomplis dans l'élaboration du cadre de compétences et du système de gestion de la formation.

23. *Le groupe de travail est invité*

i) à prendre note du contenu du présent document; et

ii) à formuler des observations sur la proposition visant à mener une enquête énoncée au paragraphe 21 ci-dessus.

[Fin du document]