

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

**Dixième session**  
**Genève, 8 – 12 mai 2017**

### **COORDINATION DE LA FORMATION DES EXAMINATEURS DE BREVETS**

*Document établi par le Bureau international*

#### **RESUME**

1. Le présent document contient une proposition d'amélioration de la coordination entre offices bénéficiaires et offices donateurs de la formation des examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond, notamment une proposition d'élaboration d'un cadre de compétences pour ces examinateurs et d'un système de gestion de la formation.

#### **INTRODUCTION**

2. À sa neuvième session tenue à Genève du 17 au 20 mai 2016, le Groupe de travail du PCT a examiné l'évaluation d'un questionnaire sur la formation des examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond (document PCT/WG/9/18). Ce questionnaire, joint en annexe à la circulaire C.PCT 1464, était adressé, d'une part, aux offices donateurs (c'est-à-dire, aux offices ayant dispensé une formation à l'examen des brevets quant au fond destinée aux examinateurs d'autres offices ou ayant contribué à des activités de formation de ce type organisées par une autre organisation) et, d'autre part, aux offices bénéficiaires (offices dont les examinateurs ont bénéficié d'une formation à l'examen des brevets quant au fond dispensée par d'autres organisations), et demandait des informations sur toutes les activités de formation pertinentes menées pendant la période comprise entre 2013 et 2015, ainsi que des informations concernant la gestion et la mise en place d'une formation à l'examen quant au fond dans chaque office, notamment en ce qui concerne l'utilisation de modèles de compétences, de systèmes de gestion de la formation ou d'outils d'évaluation, ou encore la

disponibilité de matériel ou d'autres supports de formation pour l'auto-apprentissage. Les délibérations du groupe de travail sont résumées aux paragraphes 63 à 67 du document PCT/WG/9/27 et reproduites intégralement aux paragraphes 155 à 169 du document PCT/WG/9/28.

3. Après ses délibérations, le groupe de travail est convenu que le Bureau international donnerait suite aux suggestions faites aux paragraphes 50, 60 et 65 du document PCT/WG/9/18; le groupe de travail est notamment convenu qu'il faudrait que :

"50. ... le Bureau international élabore une stratégie qui permette d'améliorer la coordination des activités de formation à l'examen des brevets quant au fond, notamment avec les offices donateurs. Cette stratégie serait examinée par le groupe de travail à sa prochaine session.

"60. ... que le Bureau international

"a) invite les offices à lui communiquer le programme qu'ils ont établi pour la formation des examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond;

"b) invite les offices à lui communiquer leurs modèles de compétences pour les examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond; et

"c) établisse un recueil de ces modèles de compétences afin de dresser un inventaire des différentes compétences pouvant être requises pour exercer la fonction d'examineur chargé de l'examen des brevets quant au fond dans des offices de différentes tailles;

"65. ... le Bureau international envisage la possibilité de créer et de gérer un système de gestion de la formation et qu'il élabore un projet pour examen par le groupe de travail à sa prochaine session".

4. Le Bureau international a demandé des informations pour assurer le suivi des mesures susvisées par le biais d'un questionnaire adressé aux offices de propriété intellectuelle joint en annexe à la circulaire PCT 1497 datée du 6 janvier 2017. La circulaire est reproduite sur le site Web de l'OMPI à l'adresse <http://www.wipo.int/pct/fr/circulars/>. Les réponses au questionnaire sont résumées dans le document PCT/WG/10/7.

5. Le présent document contient une proposition visant à mieux coordonner la formation des examinateurs entre offices et fait le point des travaux entrepris en vue de l'élaboration d'un système de gestion de la formation.

## **PROPOSITION VISANT A MIEUX COORDONNER LA FORMATION DES EXAMINATEURS ENTRE OFFICES DONATEURS ET OFFICES BENEFICIAIRES**

### **SITUATION ACTUELLE**

6. Comme indiqué au paragraphe 12 du document PCT/WG/8/7, il n'existe pas d'approche universelle en matière de formation des examinateurs. Les méthodes d'examen des demandes de brevet varient considérablement, notamment d'un pays en développement à l'autre, allant de simples systèmes d'enregistrement à des examens complets. Les besoins en matière de formation dépendent par conséquent de la taille, des ressources et des politiques d'examen des offices des pays en développement.

7. Les offices disposant d'un petit nombre d'examineurs, dans lesquels ces derniers couvrent une grande diversité de domaines technologiques, la formation doit, dans l'idéal, essentiellement privilégier l'amélioration des compétences permettant d'utiliser et d'exploiter les produits provenant d'autres offices. Ainsi, l'examineur peut prendre des décisions concernant le droit matériel des brevets en s'appuyant sur les recherches sur l'état de la technique relatif aux membres d'une famille de brevets effectuées par des examineurs d'autres offices dotés d'une plus grande expertise technique dans le domaine en question, ce qui donne à l'examineur plus d'informations sur la base desquelles prendre des décisions éclairées tenant compte à la fois de la différence entre l'invention revendiquée et l'état de la technique et des prescriptions particulières de la législation nationale. En outre, eu égard à leur nombre restreint d'examineurs de brevets, les petits offices n'ont pas toujours la possibilité sur le plan financier de mettre en place et en œuvre des structures de formation internes. Ils dépendent par conséquent dans une large mesure de l'aide extérieure à la formation.

8. En revanche, les offices de taille moyenne des pays en développement peuvent avoir pour objectif central en matière de formation d'aider les offices des pays en développement à améliorer leurs infrastructures de formation et à adopter des méthodes de formation qui sont appliquées par des offices qui ont une longue expérience en matière de recherche et d'examen. Au cours des quatre dernières années, plusieurs initiatives en ce sens ont été menées en faveur d'offices de pays en développement ou par des offices de ces pays, de façon à moins dépendre de l'aide à la formation de la part des donateurs<sup>1</sup>.

9. Les offices de taille moyenne qui élaborent ou ont élaboré une infrastructure de formation interne peuvent, néanmoins, avoir quand même besoin d'une aide extérieure des donateurs en matière de formation, en particulier pour des formations spéciales consacrées aux technologies ou aux outils de recherche, et pour des formations en cours d'emploi dans le but d'acquérir ou d'échanger des meilleures pratiques.

10. Sur la base de l'évaluation des deux enquêtes menées par le Bureau international au sujet des activités de formation entreprises par des offices donateurs en faveur d'offices bénéficiaires (voir les documents PCT/WG/9/18 et PCT/WG/10/7), l'aide actuellement fournie par les offices donateurs pour la formation des examineurs de brevets d'offices de pays en développement regroupe les caractéristiques suivantes :

- le nombre de possibilités de formation est insuffisant; en particulier, l'offre relative à la formation en cours d'emploi et à des formations de niveau avancé ou techniques ne satisfait pas la demande dans ce domaine;
- les participants sont invités à suivre des formations disparates dispensées par différents offices donateurs;
- les activités de formation proposées par les offices donateurs n'ont généralement pas de description précise ou normalisée des compétences et connaissances concernées; on ne sait donc jamais vraiment si les formations proposées par différents donateurs sont complémentaires ni si les participants ont des possibilités suffisantes d'acquérir l'ensemble des compétences requises;

---

<sup>1</sup> Par exemple, le programme RPET de l'Accord de libre-échange Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) – Australie – Nouvelle-Zélande; le programme de mentorat RPET récemment lancé, qui remplace le RPET; l'initiative de formation de l'examineur de brevets idéal (IPET) conduite par les États membres de l'ASEAN; ou l'initiative de "création d'un réseau régional de formateurs des examineurs de brevets" lancée par l'Office européen des brevets dans l'intérêt des États membres de l'ASEAN.

- il n'y a pas de suivi systématique de la participation (tant de la part des donateurs que des bénéficiaires); et, de même, l'évaluation de la participation ou des acquis est insuffisante;
- les possibilités de formation sont utilisées de manière inefficace, du fait essentiellement :
  - que certains examinateurs participent plusieurs fois à des formations identiques;
  - qu'il n'est pas défini de conditions préalables à la participation aux formations, notamment pour les formations de niveau avancé;
  - que l'on ne vérifie pas si les participants remplissent ces conditions;
  - que l'on n'évalue pas ou rarement leurs connaissances préalables;
  - que les compétences apportées par la formation ne sont pas utiles eu égard à la description du poste.

## OBJECTIFS D'AMELIORATION DE LA COORDINATION

11. Compte tenu des lacunes mentionnées, les objectifs en vue d'améliorer la coordination et la gestion de la formation des examinateurs de brevets seraient les suivants :

- faire en sorte que les examinateurs de brevets puissent acquérir les compétences nécessaires eu égard à leur description de poste;
- faire correspondre l'offre des offices donateurs et la demande en matière de formation individuelle ou institutionnelle;
- organiser le suivi de la participation aux formations et l'évaluation des compétences ou connaissances acquises par chaque examinateur;
- exploiter efficacement les possibilités de formation;
- mettre en place un suivi et une évaluation détaillés des collaborations entre bénéficiaires et donateurs en termes de formation (au-delà d'un simple comptage des activités et des participants).

## UTILISATION DE CADRES DE COMPETENCES

12. Il est d'usage désormais que la formation des professionnels, le bilan et l'évaluation des performances reposent sur des modèles de compétences. Ainsi, l'utilisation systématique d'un cadre générique de compétences techniques par les bénéficiaires et les donateurs constituerait un bon moyen d'atteindre les objectifs susmentionnés. Il faudrait que ce cadre soit suffisamment complet et détaillé pour que :

- les offices puissent définir des modèles de compétences individuels adaptés à la description de poste des examinateurs, et la politique de l'office en matière d'examen en choisissant les compétences appropriées dans un cadre générique;
- les offices puissent communiquer les besoins (individuels ou institutionnels) de formation aux donateurs en termes de compétences spécifiques afin de permettre à ces derniers de répondre à la demande de façon plus précise;
- les donateurs puissent décrire le contenu de leurs formations et définir les conditions préalables à la participation en termes de compétences;

- les responsables de l'administration ou de la gestion des formations puissent évaluer et consigner le niveau de connaissances préalables des participants et repérer leurs lacunes éventuelles;
- les responsables de l'administration ou de la gestion des formations puissent suivre et évaluer les compétences acquises par chaque examinateur à la suite de leur participation à une formation;
- les responsables de l'organisation ou de l'administration des formations puissent proposer des formations plus efficacement en tenant compte des connaissances préalables des candidats à une formation et de leurs lacunes, mais également du contenu des formations et des conditions préalables à remplir pour participer à telle ou telle formation;
- les besoins tant des offices qui organisent régulièrement des examens de brevets quant au fond sans aide extérieure que de ceux disposant de capacités limitées en matière d'examen puissent être satisfaits.

13. Les modèles de compétences de ce type, adaptés aux besoins d'un examinateur en particulier ou de groupes d'examineurs ainsi qu'aux capacités de l'office concerné servirait alors de base à la planification et à la coordination de la formation des examinateurs. Un office pourrait "gérer" ses besoins en matière de formation, par exemple, en demandant une aide spécifique dans ce domaine, soit lui-même soit "par l'intermédiaire" d'une autre organisation, telle que le Bureau international. On s'apercevrait ainsi que les petits offices ayant des capacités limitées en matière de gestion des ressources humaines ont besoin d'une aide externe pour gérer la formation de leurs examinateurs.

14. Il est en outre à noter que le Bureau international serait en mesure de fournir plus de précisions, notamment en ce qui concerne les formations de niveau avancé des examinateurs, dans ses rapports annuels sur les activités de formation des offices donateurs ou bénéficiaires dont les États membres lui ont confié l'élaboration (voir le document PCT/WG/10/7), si les donateurs utilisaient le cadre générique de compétences pour décrire le contenu de leurs formations.

#### FACILITATION DE LA COORDINATION GRACE AU SYSTEME DE GESTION DE LA FORMATION

15. Il est d'usage désormais d'organiser et de dispenser des formations et de mesurer les progrès réalisés sur le plan de la formation au moyen d'un système de gestion de la formation. L'élaboration et l'utilisation d'un système de gestion de la formation qui s'appuierait sur des modèles de compétences individuels ainsi que sur des méthodes d'apprentissage hybrides (c'est-à-dire divers types et moyens d'apprentissage) faciliteraient nettement la coordination et la gestion de la formation. Aux fins d'un tel système, il faudrait prendre les mesures essentielles suivantes :

- pour chaque examinateur :
  - appliquer un modèle de compétences adapté à l'examineur et consigner les informations annexes dans son dossier;
  - consigner les informations sur les connaissances préalables du candidat à la formation en termes de compétences;
  - proposer (par un procédé automatique) des possibilités de formation appropriées;

- assurer un suivi de la participation à des formations;
  - procéder à des évaluations des acquis tirés de la formation en termes de compétences et consigner l'information dans un dossier;
  - rendre compte des progrès de l'examineur dans le domaine de la formation eu égard au modèle de compétence individuel appliqué;
- pour chaque activité de formation :
- décrire le contenu de la formation (les objectifs en termes d'apprentissage) et les conditions préalables à remplir sur le plan des compétences pour participer à la formation;
  - sélectionner les candidats appropriés (en fonction des besoins et des prérequis) à telle ou telle formation proposée par un donateur;
  - évaluer les acquis suite à la formation en termes de compétences;
- présenter un compte rendu analytique des différentes statistiques sur les activités de formation susceptibles d'intéresser les offices donateurs et les offices bénéficiaires.

16. Éventuellement (et si possible), le système pourrait également prévoir l'élaboration de contenu didactique et la fourniture d'activités de formation à proprement parler, par exemple, des cours d'enseignement à distance.

## **DISPONIBILITE DE CADRES DE COMPETENCES**

17. En réponse à la précédente enquête (circulaire C. PCT 1464), 27 offices avaient indiqué avoir élaboré un modèle de compétences pour la formation de leurs examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond. Or, en réponse à l'enquête actuelle (circulaire C. PCT 1497), seulement deux offices ont communiqué leurs modèles de compétences au Bureau international. Des modèles de compétences pour les examinateurs chargés de l'examen des brevets quant au fond ont également été élaborés dans le cadre du programme RPET et de l'initiative IPET (Ideal Patent Examiner Training) des offices des brevets de l'ASEAN (voir le paragraphe 8 du présent document).

18. Au moment de la rédaction du présent document, le Bureau international procède à l'élaboration d'une compilation des modèles de compétences mentionnés au paragraphe 17 du présent document. Le Bureau international fera le point oralement sur cette compilation au cours de la présente session du groupe de travail.

19. Une analyse préliminaire de ces modèles de compétences a révélé que les compétences techniques qui y figurent sont de nature plutôt basique et ne paraissent pas être suffisamment détaillées pour permettre une communication efficace des besoins en matière de formation ou du contenu de la formation. Le modèle de compétences le plus élaboré ne comporte que 14 compétences techniques différentes. Par exemple, une compétence libellée comme suit "élaborer une stratégie de recherche efficace et mener des recherches en ligne" ne décrit pas suffisamment les diverses compétences requises pour élaborer, effectuer et affiner une recherche sur l'état de la technique. Les modèles communiqués ne contiennent pas de compétences propres à certains domaines technologiques ou à des bases de données particulières ni de compétences pour exécuter des tâches comme l'organisation de procédures d'opposition ou l'instruction de ces oppositions. Ils mentionnent essentiellement des compétences liées à la conduite d'examens de brevets quant au fond sans aide extérieure et ne tiennent pas compte des besoins des offices de taille inférieure qui sont différents.

20. Si l'on veut mettre en œuvre une coordination et une gestion plus efficaces de la formation des examinateurs, il apparaît donc nécessaire d'élaborer un cadre de compétences qui réponde aux critères mentionnés au paragraphe 12 du présent document. L'élaboration

d'un tel cadre est actuellement en cours dans le contexte d'un projet d'amélioration de l'efficacité de la formation des examinateurs financée par les donateurs, mené par le Bureau régional de l'OMPI pour l'Asie et le Pacifique. Le Bureau international présentera ce projet en détail à l'occasion d'une manifestation parallèle qui aura lieu au cours de la présente session du groupe de travail.

## **ÉLABORATION D'UN SYSTEME DE GESTION DE LA FORMATION**

21. Les systèmes de gestion de la formation se présentent sous la forme de systèmes reposant sur des plateformes en libre accès comme Moodle, qui sont sous la licence publique générale GNU, ou en tant que systèmes exclusifs, par exemple, comme le système SAAS (Software as a Service). Nombre de ces systèmes sont essentiellement dédiés à la conception, à la gestion et à la fourniture de contenu didactique, mais plusieurs d'entre eux (notamment Moodle) permettent également des tâches comme celles mentionnées au paragraphe 15 du présent document et acceptent les modèles de compétences.

22. L'Académie de l'OMPI a déjà mis en service un système de gestion de la formation qui repose sur la plateforme en libre accès Moodle. Toutefois, ce système de gestion est uniquement conçu pour élaborer, gérer et dispenser des cours individuels en ligne du programme d'enseignement à distance de l'OMPI. Il ne permet pas de gérer l'intégralité de la formation professionnelle d'un examinateur en particulier selon un modèle de compétences adapté.

23. En vue de garantir une utilisation efficace du nombre restreint de formations offertes, l'élaboration et la mise en service d'un système de gestion de la formation qui réponde aux besoins indiqués au paragraphe 15 du présent document sont en cours d'examen dans le cadre du projet du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique en vue de l'amélioration de la rentabilité des formations d'examineurs financées par les donateurs. De plus amples informations sur cette étude seront présentées lors de la manifestation parallèle mentionnée au paragraphe 20 du présent document.

24. L'utilisation de ce système par le Bureau international est envisagée pour la gestion des activités de formation des examinateurs qu'il organisera seul ou en coopération avec d'autres entités et pour le suivi des progrès des participants à ces formations. Le système ainsi que les rapports sur les progrès de la formation seraient mis à la disposition des offices intéressés. Les offices seraient invités à communiquer les rapports analogues qu'ils auraient établis sur les progrès des participants aux formations qui n'auraient pas été organisées par le Bureau international, afin de consigner au dossier des examinateurs inscrits à une formation leurs progrès. Il serait de la sorte possible de faire en sorte que chaque examinateur bénéficie d'une formation complète et de veiller à une utilisation efficiente des activités et des ressources en matière de formation.

## **RAPPORT SUR L'EVOLUTION DE LA SITUATION**

25. Le Bureau international fera rapport au groupe de travail, à sa session de 2018, sur l'évolution de la situation concernant l'élaboration du cadre de compétences décrit aux paragraphes 17 à 20 du présent document et du système de gestion de la formation décrit aux paragraphes 21 à 24 du présent document.

*26. Le groupe de travail est invité à prendre note du contenu du présent document.*

[Fin du document]