



IFLA Développement professionnel continu : Principes et pratiques exemplaires

Résumé exécutif

La qualité et l'efficacité des services de bibliothèque et d'information dépendent de l'expertise du personnel. L'évolution constante des besoins des sociétés, l'évolution des technologies et la croissance du savoir professionnel exige des bibliothécaires et autres professionnels de l'information qu'ils élargissent leurs connaissances et mettent à jour leurs compétences sur une base continue. Comme indiqué à l'origine dans le Manifeste sur la bibliothèque publique (1994) de l'UNESCO/IFLA:

Le bibliothécaire est un intermédiaire actif entre les utilisateurs et les ressources. La formation professionnelle et continue du bibliothécaire est indispensable pour assurer des services adéquats.

La Section du perfectionnement professionnel continu et de l'apprentissage en milieu de travail de l'IFLA (CPDWL) a entrepris un projet d'élaboration de lignes directrices, qui a donné lieu à la publication en 2006 de l'ouvrage *Développement professionnel continu : Principes et pratiques exemplaires*. Les dix énoncés qui composent les *Principes* étaient fondés sur une revue de littérature professionnelle approfondie et sur une consultation avec des personnes expérimentées du domaine de l'éducation permanente. Ils ont été approuvés par le Comité permanent de la CPDWL au printemps 2006.

Afin de juger de leur validité actuelle, une mise à jour de la revue de littérature professionnelle originale a été effectuée en 2014. Sur la base de cette révision, un nouveau document a été préparé en 2015 ; il élargit et réorganise les dix *Principes* de 2006, et ajoute un glossaire et des annexes ainsi que des ressources supplémentaires.

Principes et pratiques exemplaires (résumé)

Le résumé qui suit présente les points clés des *Principes et pratiques exemplaires* révisés, en fonction des rôles et des responsabilités des personnes et des institutions dont dépend le développement professionnel.

1.0 L'apprenant

1.1 Principe:

Le bibliothécaire et professionnel de l'information est principalement responsable de son apprentissage continu afin d'améliorer constamment ses connaissances et ses compétences.

1.1.1 Justification:

Les codes d'éthique comprennent généralement des énoncés tels que "Les bibliothécaires et autres professionnels de l'information visent l'excellence dans la profession en maintenant

et en améliorant leurs connaissances et compétences " (IFLA, 2012a). Les individus sont responsables envers eux-mêmes, leur profession et la société.

1.2 Meilleures pratiques:

L'individu:

1.2.1 procède régulièrement à une autoévaluation conforme aux responsabilités et aux aspirations de son emploi;

1.2.2 participe aux évaluations du rendement ;

1.2.3 surveille les développements qui ont un impact sur la profession, et recherche et profite des occasions de combler ses lacunes et de faire progresser ses connaissances et compétences ;

1.2.4 élabore un plan d'apprentissage personnel qui mènera à l'amélioration à la fois de son rendement actuel et à son avancement professionnel; fait des choix judicieux de ressources d'apprentissage formelles et informelles en fonction des meilleurs renseignements disponibles;

1.2.5 cherche à acquérir les connaissances nécessaires pour assumer ses responsabilités actuelles avant de se préparer à un nouveau poste.

1.3 Résumé:

Les meilleures pratiques attribuent au professionnel en tant qu'individu la responsabilité de l'apprentissage continu, fondé sur une évaluation régulière. Cela implique que des mesures soient prises pour corriger les lacunes actuelles de rendement, et pour le préparer aux responsabilités futures. Il y a plusieurs impératifs: l'un pour appuyer les objectifs de l'organisme employeur en matière d'excellence du service, l'autre pour favoriser son propre perfectionnement professionnel et, en bout de ligne, pour contribuer à la croissance et à l'amélioration de la profession dans son ensemble.

2.0 L'employeur

2.1 Principe:

Les employeurs du personnel de la bibliothèque/service d'information ont la responsabilité de fournir des programmes de développement du personnel et un soutien à la formation continue.

2.1.1 Justification:

"Le bibliothécaire est un intermédiaire actif entre les utilisateurs et les ressources. La formation professionnelle et continue du bibliothécaire est indispensable pour assurer des services adéquats " (UNESCO/IFLA, 1994). Il s'ensuit que l'organisation chargée de fournir des services à sa clientèle doit également prendre en charge l'obligation envers son personnel de maintenir ses compétences et de continuer à apprendre.

2.2 Meilleures pratiques:

Les politiques de l'employeur en matière de ressources humaines témoignent de son engagement à faire participer tout le personnel à la formation continue.

Idéalement, un tel engagement devrait inclure :

- 2.2.1** la désignation d'une personne possédant l'expertise appropriée pour s'occuper du perfectionnement du personnel;
- 2.2.2** un système d'évaluation permanente des besoins fondé sur l'examen du rendement des employés par rapport à la mission et aux objectifs de l'institution, et qui donne lieu à des plans d'apprentissage tant pour les employés que pour l'ensemble du personnel;
- 2.2.3** l'accès à un large éventail de possibilités d'apprentissage, tant formelles qu'informelles, qui suivent les meilleures pratiques en matière de conception et de prestation de la formation continue, dans un choix de formules pédagogiques qui répondent à la fois aux besoins identifiés et aux différents styles d'apprentissage; le tout allant d'une orientation de base pour les nouveaux employés, jusqu'à une formation avancée, en passant par les diverses étapes successives;
- 2.2.4** la consignation cohérente et par écrit de chaque participation d'une personne à une formation continue, la reconnaissance de son apprentissage par de nouvelles affectations, incluant les décisions relatives à sa rémunération et à sa promotion qui y sont reliées;
- 2.2.5** un minimum de 0,5 % à 1,0 % du budget institutionnel consacré au développement du personnel ;
- 2.2.6** environ 10 % des heures de travail des professionnels pour assister à des ateliers, des conférences, de la formation en cours d'emploi et d'autres activités éducatives, ainsi que pour des projets d'apprentissage informel, y compris le travail auprès d'association professionnelle et de publication ;
- 2.2.7** une évaluation périodique du programme de perfectionnement du personnel.

2.3 Résumé:

Les meilleures pratiques pour les employeurs et leur administration nécessitent leur engagement et leur leadership, et la désignation de personnes responsables du perfectionnement du personnel ayant des compétences en matière d'éducation permanente des adultes; des politiques de ressources humaines et des procédures efficaces; l'allocation d'un budget suffisant et du temps pour la formation du personnel; et un programme de qualité à multiples facettes offrant des possibilités de formation et d'apprentissage (voir aussi 5.0, prestataires).

3.0 Associations professionnelles, consortiums, organismes gouvernementaux et autres organismes ayant des responsabilités en matière de développement des bibliothèques

3.1 Principe:

Dans l'intérêt de l'avancement de la profession, les associations et autres organisations sont des fournisseurs actifs, des défenseurs et des arbitres en ce qui a trait à la qualité du perfectionnement professionnel continu.

3.1.1 Justification:

Les associations professionnelles peuvent établir un consensus sur la qualité en adoptant des lignes directrices et des systèmes ou programmes destinés à approuver les fournisseurs qui offrent de la formation continue, et à reconnaître les progrès de leurs membres en matière de perfectionnement professionnel; les organismes gouvernementaux peuvent être

responsables de l'administration des programmes de certification et de délivrance de permis.

3.2 Meilleures pratiques:

Les associations/organisations font la promotion d'une formation continue de qualité pour la profession de bibliothécaire/ professionnel de l'information.

En plus de suivre les pratiques exemplaires dans leur rôle de fournisseurs d'activités et d'événements d'apprentissage (voir 5.0 ci-dessous), les associations/organisations:

3.2.1 élaborent des lignes directrices, des systèmes de reconnaissance, des processus de certification et de délivrance de permis ;

3.2.2 déterminent les sujets et les besoins d'apprentissage auxquels l'organisation devrait répondre ;

3.2.3 coordonnent les efforts dans leur domaine d'expertise et/ou leur région géographique et font la promotion de la collaboration dans l'offre de formation continue, y compris les projets de formation des formateurs ;

3.2.4 diffusent l'information sur les possibilités de formation continue au bon moment et de manière précise à leurs groupes d'intérêt ;

3.2.5 parrainent des ressources telles que des publications, des communications électroniques et autres ressources d'apprentissage qui favorisent la formation continue.

3.3 Résumé:

Les meilleures pratiques pour les associations professionnelles, les organismes gouvernementaux et autres qui s'occupent du développement des bibliothèques commencent par la reconnaissance de l'importance du développement professionnel pour l'efficacité du personnel, ce qui en retour améliore la qualité des services d'information. Les pratiques exemplaires garantissent l'existence de ressources et de stratégies qui permettent un perfectionnement professionnel continu de grande qualité et qui incitent les bibliothécaires et les spécialistes de l'information à poursuivre leur formation continue.

4.0 Programmes d'études en bibliothéconomie / sciences de l'information (BSI)

4.1 Principe:

Les éducateurs en bibliothéconomie et sciences de l'information motivent leurs étudiants à poursuivre leur apprentissage après l'obtention de leur diplôme et sont eux-mêmes des apprenants permanents. Ils mènent et diffusent des recherches sur la formation continue et le perfectionnement du personnel, agissent à titre d'instructeurs/présentateurs dans leurs domaines d'expertise et donnent des conseils sur les politiques à suivre. Les programmes de formation diplômante en bibliothéconomie et sciences de l'information peuvent également offrir à la profession des possibilités de formation continue spécialisée.

4.1.1 Justification:

Les comportements et les attitudes sont façonnés par la formation professionnelle initiale ; des recherches sont nécessaires pour démontrer l'effet du perfectionnement professionnel continu de haute qualité sur l'amélioration des services.

4.2 Meilleures pratiques:

Les membres du corps professoral donnent l'exemple de l'excellence professionnelle en poursuivant leur propre apprentissage, en menant des recherches et en agissant comme conseillers auprès d'associations en bibliothéconomie/sciences de l'information, d'organismes gouvernementaux et d'autres organismes.

Ils favorisent les objectifs et la qualité du perfectionnement professionnel lorsqu'ils:

4.2.1 convainquent les étudiants qu'il est impératif de se tenir au courant des changements technologiques et sociaux qui touchent les services de bibliothèque et d'information, tout en maintenant leur propre expertise;

4.2.2 familiarisent les étudiants et les praticiens avec la recherche et les pratiques exemplaires en matière de formation continue et de perfectionnement du personnel ; étudient les succès et les échecs ainsi que leurs répercussions à long terme; identifient les lacunes dans l'accès de la profession à la formation continue;

4.2.3 Encouragent les écoles d'enseignement en bibliothéconomie/ sciences de l'information à fournir des programmes de formation continue et des programmes de certificats de troisième cycle lorsque cela est soutenu par une évaluation des besoins et par l'université mère;

4.2.4 conseillent les organismes professionnels et gouvernementaux sur les besoins et les pratiques en matière de formation continue.

4.3 Résumé:

Les éducateurs en bibliothéconomie et sciences de l'information participent au perfectionnement professionnel continu en tant que chercheurs, défenseurs, consultants et participants à la formation continue.

5.0 Tous les fournisseurs

5.1 Principe:

Les fournisseurs d'activités, de programmes ou de produits de formation continue suivent les meilleures pratiques en matière de conception, de mise en œuvre et d'évaluation.

5.1.1 Justification:

Les employeurs, les associations professionnelles, les organisations gouvernementales ou autres, l'industrie de l'information, les établissements d'enseignement supérieur et les entrepreneurs qui offrent une formation continue ont bien entendu un intérêt direct dans la bonne marche de leurs programmes, mais ils ont aussi une responsabilité de réussite envers les apprenants, leurs établissements et le public qu'ils servent.

5.2 Meilleures pratiques:

Qu'il s'agisse d'un événement ponctuel ou d'un programme de perfectionnement du personnel d'un établissement, que la prestation se fasse en personne ou par voie électronique, le fournisseur adhère aux principes de la conception pédagogique et de la théorie de l'apprentissage des adultes, et s'assure qu'il y a:

5.2.1 un leadership engagé basé sur l'expertise;

5.2.2 une conception pédagogique fondée sur l'évaluation des besoins et des objectifs d'apprentissage «SMART» [spécifiques, mesurables, pragmatiques, raisonnables, limités dans le temps];

5.2.3 des activités appropriées qui s'appuient sur les apprentissages antérieurs et incluant des exercices pratiques, des interactions avec les apprenants et des vérifications des progrès;

5.2.4 des formateurs qui ont des compétences pédagogiques, une expertise dans la matière et une sensibilité à l'égard des apprenants;

5.2.5 une gestion efficace de la diffusion de l'information sur les possibilités d'apprentissage, la disponibilité d'installations appropriées, de technologies et de matériel adéquats, ainsi qu'une documentation appuyant l'apprentissage;

5.2.6 un "transfert de la formation" de l'apprentissage vers la pratique;

5.2.7 une évaluation de l'efficacité.

5.3 Résumé:

Les meilleures pratiques exigent des prestataires qu'ils possèdent une expertise en matière de conception pédagogique, de présentation, d'administration et d'évaluation des programmes de développement professionnel continu.

Perfectionnement professionnel continu en ligne - Autres questions de qualité

Parce que les programmes de formation de toutes sortes sont de plus en plus disponibles sous forme électronique, il est important de tenir compte des préoccupations supplémentaires en matière de qualité qui sont soulevées si l'apprentissage a lieu en ligne. Il y a des différences à prendre en compte, en particulier lors de la conception et la réalisation d'une formation continue en ligne, par opposition à des cours en ligne pour des étudiants en formation initiale dans une école de bibliothéconomie/sciences de l'information, en particulier lorsque certaines des personnes inscrites sont internationales.