

Le développement professionnel continu : une introduction

Margaret Crockett

Citer ce document / Cite this document :

Crockett Margaret. Le développement professionnel continu : une introduction. In: La Gazette des archives, n°218, 2010.

La formation professionnelle : enjeux d'hier et d'aujourd'hui. pp. 7-20;

http://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_2010_num_218_2_4661

Document généré le 15/03/2017

Le développement professionnel continu : une introduction

Margaret CROCKETT

Introduction

« Le développement professionnel continu, dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie, est essentiel dans notre monde toujours plus en réseau, dans lequel l'utilisation croissante des technologies de l'information et de la communication continue à supprimer les frontières »¹.

Je crois que le développement professionnel continu (DPC) est l'un des critères essentiels pour juger de notre professionnalisme. Il nous permet (ainsi bien sûr qu'à nos employeurs, nos clients, nos usagers, les citoyens et autres) non seulement d'évaluer les compétences dont nous disposons pour prendre soin de nos fonds d'archives et pour gérer les documents, mais également de mesurer notre engagement aussi bien à accroître notre propre expertise qu'à repousser les limites du savoir, du savoir-faire et de l'expérience de la profession dans son ensemble.

Ainsi que le dit Karen Anderson, « une formation initiale solide comme point d'entrée dans la profession, une formation continue fondée sur les compétences, et l'engagement dans la recherche et la création des savoirs : tout cela joue un rôle dans le développement et le maintien de professionnels épanouis, pour le plus grand bénéfice de la profession dans son ensemble »².

¹ Institut du Royaume-Uni pour le développement professionnel continu.

² ANDERSON (Karen), « Edith Cowan University », in *Education and Training for Records Professionals*, intervention à la conférence du FARMER (Forum for Archives and Records

Le DPC est donc l'une des caractéristiques d'une profession. Il fait partie d'un ensemble de diplômes et de mesures de qualification que l'individu ou le groupe de praticiens peut acquérir et mettre à jour pour approfondir et développer la somme des connaissances et des compétences de la profession dans son ensemble, ainsi qu'accroître la confiance dans celle-ci. Cela comprend :

- à l'entrée dans la profession, un diplôme correspondant à un niveau d'études supérieures ;
- une application pratique pendant ou après la formation initiale ;
- la réalisation d'une phase de stage ;
- l'appartenance à un organisme de promotion et/ou de régulation de la profession ;
- l'adhésion à un code de déontologie professionnel ;
- l'engagement à se tenir informé des dernières innovations, techniques et pratiques.

Le DPC peut également comprendre un système de contrôle instauré par l'organisme de promotion ou de régulation afin de garantir que les intéressés répondent au niveau généralement admis de formation, de DPC, de pratique et de déontologie.

Qu'est-ce que le développement professionnel continu ?

Ainsi que je l'ai écrit par ailleurs, le DPC est « un régime de formation, recherche et contribution au domaine professionnel appliqué à un individu, visant à mettre à jour, développer et améliorer les compétences, les connaissances et l'expertise »¹. Reprenons les termes :

- développement : amélioration de votre développement personnel et de votre progression de carrière² ;

Management Education and Research) « Developing the 21st Century Professional : A learning continuum for archivists and records managers », Aberystwyth, 13-15 juin 2006.

¹ CROCKETT (Margaret), « Continuing professional development and the hallmarks of professionalism: An overview of the current environment for the record-keeping profession », *Journal of the Society of Archivists*, 2007.

² Tiré du site de la *Society of Archivists* du Royaume-Uni :

<http://www.archives.org.uk/careerdevelopment/continuingprofessionaldevelopment.html>

- professionnel : se rapporte à vos compétences dans un rôle professionnel ;
- continu : l'apprentissage est un processus continu ne s'arrêtant pas, quelque soit l'âge ou l'ancienneté.

Le DPC est la façon dont les professionnels continuent à apprendre et à progresser une fois leur formation initiale achevée. La plupart d'entre nous le fait dès le début de sa carrière d'archiviste parce que nous devons ou voulons acquérir de nouvelles compétences ou connaissances dans des domaines spécifiques, poussés par une véritable curiosité, le souhait d'améliorer notre travail quotidien ou d'avoir plus de chance d'être éligible à une promotion. Bien que les employeurs et les corps professionnels puissent avoir un intérêt à promouvoir le DPC et à encourager les employés à suivre des programmes ou des activités de DPC, celui-ci repose essentiellement sur l'apprenant qui en est le pilote. La motivation personnelle en est généralement le moteur et le facteur de succès principal. Ainsi, les programmes efficaces de DPC sont ceux choisis par l'individu et façonnés par lui sur mesure. Il aura le contrôle des activités des programmes et des résultats du DPC¹.

Quels sont les objectifs du développement professionnel continu ?

Pour l'individu, les objectifs du DPC sont d'assurer que ses connaissances, capacités et compétences sont à jour, de gagner en assurance dans son rôle professionnel (ou ses rôles professionnels s'il est actif en dehors de son lieu de travail), d'être capable d'assumer des rôles plus difficiles et éventuellement de changer de rôle ou de travail. Il est obligatoire, dans certaines professions, de satisfaire à un quota donné d'activités de DPC pour continuer à être certifié ou autorisé à exercer en tant que professionnel. Les dentistes anglais, par exemple, doivent selon la loi entretenir leurs compétences et leurs connaissances tout au long de leur vie : ils ont l'obligation de consacrer 250 heures au développement professionnel continu tous les cinq ans, et leurs assistants, professionnels des soins dentaires, 150 heures².

Pour d'autres parties prenantes, les objectifs seront légèrement différents : les employeurs chercheront à utiliser les activités et les résultats du DPC pour

¹ Pour en savoir plus à ce sujet, voir le site du *Chartered Institute of Personnel and Development* *website* : <http://www.cipd.co.uk/cpd/aboutcpd/whatiscpd.htm>

² Voir le lien : <http://www.gdc-uk.org/General+public/What+you+can+expect+from+your+dental+professional/>

évaluer les employés déjà actifs ou les futurs employés ; les corps professionnels s'en servent pour mesurer l'engagement et les capacités des membres afin de leur conférer un statut de professionnel ou professionnel confirmé. Dans les deux cas, les parties prenantes chercheront à mettre en place un cadre ou un système de DPC bien construit leur permettant de témoigner de leurs décisions et de prendre celles-ci en toute confiance, tout en respectant le statut de leurs employés ou de leurs membres, et leur assurant les attestations adéquates.

Le développement professionnel continu et les autres expériences d'apprentissage

Il n'est pas inutile d'explorer plus avant le contexte du DPC, dans la mesure où il peut y avoir confusion entre éducation, formation et développement professionnel continu. Nous avons déjà donné une définition du DPC, voici les définitions des deux autres notions :

- Éducation : instruction ou formation intellectuelle et morale systématique conçue pour donner aux participants une compréhension vaste et/ou profonde des sujets couverts par cette formation ; l'éducation est généralement associée aux enfants et aux jeunes.

- Formation : transfert de connaissances et de compétences permettant aux récipiendaires de réaliser leur travail ; la formation est plutôt centrée sur les compétences professionnelles et la conscientisation¹.

Dans notre profession l'éducation est plutôt un programme approfondi d'apprentissage composé en grande partie de théorie, de réflexion et de discussion mais parfois aussi de tâches pratiques ; elle est la plupart du temps reçue avant que les nouveaux archivistes ne s'engagent dans leur vie professionnelle à temps complet. L'éducation est généralement de niveau supérieur, c'est-à-dire qu'elle se poursuit au-delà de l'éducation secondaire reçue par les enfants à l'école. Lorsque les archivistes reçoivent une formation, c'est généralement une fois qu'ils ont une position dans les archives, et celle-ci est alors en rapport avec l'emploi occupé : par exemple, la santé et une

¹ Basé sur les définitions « éducation » et « formation » tirées du *Train the trainers pack*, par Margaret Crockett et Janet Foster et disponible sur le site du Conseil international des archives/Section pour l'enseignement et la formation archivistique : <http://www.ica-sae.org>

formation dans le domaine de la sécurité. Le DPC « peut être considéré comme un supplément d'éducation et un perfectionnement des connaissances venant en complément de l'éducation et de la formation »¹. En fait, il n'y a pas seulement confusion mais aussi mélange tout à fait logique des trois notions : la formation peut faire partie d'un programme de DPC, de même que l'éducation ; et certains aspects d'un programme de DPC peuvent conduire un individu à entreprendre un programme d'éducation plus formel. Finalement, les trois sont liées, souvent complémentaires, mais ont également leur rôle spécifique dans l'apprentissage de l'individu tout au long de la vie.

Comment fonctionne le développement professionnel continu ?

Il existe quatre modèles principaux de développement professionnel continu :

- Un plan composé d'un ensemble de services et d'exigences offert par le corps professionnel ; il peut être obligatoire ou non pour les membres de ce corps ou pour ses membres certifiés ou agréés.
- Un plan mis en place par l'employeur selon lequel tous les employés sont censés mener à bien un certain nombre d'activités de DPC.
- Un programme auquel les professionnels doivent obligatoirement participer conformément aux exigences d'un corps.
- Un parcours non structuré et informel suivi par l'individu selon ses possibilités.

Lorsque le plan est plus officiel, l'individu doit pouvoir prouver qu'il a suivi un programme de DPC : il peut s'agir tout simplement d'un quota d'heures et/ou de la preuve que ce temps a effectivement été passé sur de telles activités. De nombreux plans de DPC ont pour caractéristique de ne pas obliger l'individu à réussir dans son entreprise mais de lui demander plutôt de démontrer que l'apprentissage est effectif grâce à la réflexion qu'il développera sur son expérience, aux connaissances acquises et aux nouvelles compétences et aptitudes. Par exemple, à la suite d'une demande de financement soumise par un individu, il se peut que celle-ci ne lui soit pas accordée, l'individu devant

¹ FIELDS (A.) et COSSHAM (A.), *Next generation libraries need next generation librarians : library training, library education, and continuing professional development*, 2006. Disponible sur : http://www.lianza.org.nz/library/files/store_013/NextGenerationLibraries_AFfields.pdf

néanmoins être en mesure de montrer qu'il a appris de cette expérience. Le DPC même pourrait presque consister en tout type d'activité ayant pour résultat une expérience d'apprentissage pour l'individu, pouvant ne pas être directement relié à la discipline professionnelle (par exemple : l'apprentissage d'une langue ou la conduite de poids lourds). Il est pratiquement impossible de dresser une liste complète des activités de DPC mais voici les plus communes :

- participation à des conférences ;
- intervention dans des conférences ;
- intervention dans des réunions de chercheurs et autres professionnels ;
- participation à des formations en tant qu'apprenant ou en tant qu'intervenant ;
- lecture de livres et d'articles utiles ;
- publication de livres et d'articles dans le domaine professionnel et/ou des archives ;
- contribution à des bulletins ;
- engagement dans des corps professionnels, participation à des comités et des groupes de travail ;
- rôle de mentor ou de « coach » ;
- poursuite de recherches ;
- contribution à des consultations sur la législation, la réglementation et la documentation en rapport avec la profession et pouvant lui être d'importance ;
- poursuite d'un projet professionnel requérant l'apprentissage de nouvelles facultés, l'acquisition d'une nouvelle expertise et d'une compétence accrue.

Les plans formels de DPC requièrent une sorte de cadre et un système de contrôle. Nous ne nous intéresserons pas à ceux des employeurs ou des corps régulateurs dans cet article, lequel met l'accent sur les contributions et les réalisations existantes et potentielles du DPC des associations professionnelles et des individus. Il s'agit :

- de mettre en place un système d'inscription pour les participants au programme ;

- de stipuler la nature et le nombre des activités exigées afin de se conformer au programme ;
- de prodiguer des conseils sur des activités de DPC acceptables et de donner des exemples ;
- de développer un système de contrôle pour garantir que les participants ont bien répondu aux exigences et pour être en mesure de remettre des attestations ou des certificats.

L'une des composantes essentielles de programmes de DPC gérés par des associations est de disposer de volontaires pour s'occuper du système des inscriptions, élaborer des guides pratiques, proposer des séances de formation aux nouveaux participants et évaluer l'activité. Un bon programme proposera également une activité de mentorat aux participants ou bien des groupes d'aide mutuelle ; or, les mentors sont plutôt des volontaires, les groupes d'aide mutuelle étant composés d'individus participant au programme.

Comme cela a été mentionné plus haut, le DPC est une forme d'apprentissage reposant essentiellement sur la motivation de l'individu. Il est impulsé par l'apprenant et diffère des autres expériences d'apprentissage formelles d'éducation et de formation en cela qu'il n'y a généralement pas d'examens ou de tests évaluant les compétences ou les connaissances. Souvent les participants préparent un dossier de travail consistant en un ensemble d'activités de DPC, qu'ils documentent eux-mêmes dans un rapport accompagné des preuves de réalisation des activités. Le plus important est le rapport personnel du participant, et dans les modèles du Royaume-Uni, l'accent est surtout mis sur l'apprentissage réflexif : le participant analyse l'expérience d'apprentissage, que l'activité ait eu ou non un résultat positif. Il identifie ce qui a bien fonctionné, ce qui pourra être amélioré dans le futur et ce qu'il a appris.

Les avantages du DPC

Dans une profession telle que la nôtre, où le DPC n'est pas imposé par un organisme régulateur, comme c'est par exemple le cas au Royaume-Uni pour les professions médicales, la prise en compte du DPC a été lente. Plusieurs

raisons expliquent cette résistance individuelle et celle de la profession dans son ensemble. Le DPC est souvent perçu comme un fardeau inutile, un ensemble de tâches et d'objectifs prenant du temps et composant un cadre dans lequel les praticiens n'ont pas vraiment confiance. Cependant, l'individu peut tirer des bénéfices tout à fait concrets d'un programme de DPC, quels qu'en soient les règles et les processus. Au premier rang de ceux-ci, la possibilité de continuer à travailler à un haut niveau de professionnalisme en maintenant et en mettant à jour les compétences et les connaissances : on est ainsi capable de faire face aux nouveaux défis (par exemple, l'archivage électronique) et d'améliorer les méthodes existantes (citons la mise en pratique des normes de description internationales plus ou moins récentes). Voici d'autres avantages :

- pouvoir identifier nos forces, nos faiblesses et les domaines dans lesquels nous pouvons nous améliorer ;
- suivre et gérer les changements technologiques, sociaux et/ou politiques ;
- développer la confiance en soi ;
- renforcer la crédibilité que l'on peut avoir en nous ;
- être capable de réaliser des objectifs de carrière spécifiques grâce à un plan de développement construit ;
- avoir la capacité de mieux réagir aux changements en surveillant et mettant à jour constamment nos compétences et notre expérience ;
- avoir l'occasion de réfléchir sur l'apprentissage, d'identifier les lacunes et les besoins et de devenir plus efficace dans les activités d'apprentissage.

Une promotion et une augmentation de salaire peuvent représenter des avantages plus concrets : en effet, faire progresser ses connaissances et ses compétences, développer son expérience ainsi qu'une plus grande confiance en soi, tout en démontrant que l'on s'investit dans le perfectionnement professionnel continu, peut donner lieu à une promotion par l'employeur actuel ou futur.

Mais la profession peut également bénéficier dans son ensemble d'une confiance accrue que l'employeur ou les autres intéressés placeront dans des archivistes et gestionnaires de documents formés et qualifiés, et dans le fait que ces professionnels entretiendront et développeront leurs compétences et connaissances pour prendre soin au mieux des archives et donner les meilleurs conseils pour leur gestion. Le public, les employeurs, les détenteurs et dépositaires d'archives, les organisations de tous types s'attaquant aux défis posés par l'archivage au XXI^e siècle sont maintenant bien informés des

différents moyens de vérifier les qualifications d'un professionnel et rechercheront les caractéristiques mentionnées au début de cet article pour confirmer leur confiance dans ces professionnels. Le public s'attend de plus en plus à ce que les professionnels suivent un programme de DPC afin de s'adapter aux dernières évolutions dans leur domaine d'activité, les employeurs peuvent utiliser le DPC pour apprécier les performances et faire la différence entre les candidats pour des postes.

D'autres avantages sont plus subtils tels le moral et la motivation du personnel dans la mesure où l'employeur investit dans le développement de la force de travail, les employés se sentant alors valorisés. L'investissement dans la force de travail à son tour met en valeur la réputation de l'organisation de l'employeur et peut permettre d'attirer du personnel d'un meilleur niveau.

Quelques exemples de programmes de DPC

La *Records Management Association of Australasia* (RMAA) a mis en place un programme de DPC formel et obligatoire pour ses membres il y a trois ou quatre ans. Les membres professionnels doivent effectuer 150 heures « d'activités de DPC pendant une période de trois ans, documenter les activités et communiquer ces documents pour évaluation le moment venu ». Le document en question est une sorte de carnet de bord devant être présenté chaque année. Quand les candidats ont démontré qu'ils ont « rempli le contrat de DPC en fournissant un rapport sur ce qu'ils projetaient d'apprendre et pourquoi, ce qu'ils ont appris, comment ils ont appliqué cet apprentissage en milieu professionnel et ce qu'ils ont l'intention de faire pour aller plus loin », qu'ils ont satisfait les critères de gestion du développement des compétences et fourni les preuves que « l'apprentissage et le développement ont été réalisés », ils reçoivent un certificat valable trois ans, période pendant laquelle ils travailleront à une évaluation et une certification plus poussée¹.

Un autre exemple anglophone de DPC est celui de l'*Academy of Certified Archivists* (ACA)² américaine, corps évaluant les archivistes et leur conférant un titre de certification, laquelle leur donne un statut de professionnels reconnus.

¹ Pour une information plus complète sur le programme, voir le site de la RMAA : <http://www.rmaa.com.au/docs/profdev/index.cfm>. Les lignes directrices pour le DPC (*Continuing Professional Development (CPD) Guidelines*) sont particulièrement utiles : <http://www.rmaa.com.au/docs/profdev/CPD-Return-Template.doc>

² Voir l'article de Michael R. BULLINGTON, p.263 (ndlr).

L'Académie a débuté ses activités sous l'égide de la *Society of American Archivists* avec laquelle elle entretient des relations étroites. Le processus n'est pas aussi clairement centré sur le DPC que ne l'est celui de la RMAA décrit ci-dessus. Les candidats doivent d'abord faire preuve d'une qualification, fondée sur la formation archivistique reçue par le candidat ou bien sur une certification existante ou préalable. Ils doivent ensuite passer un examen à choix multiple consistant en cent questions fondées sur la « délimitation des rôles » : cadre de compétence s'inspirant des définitions et distinctions extraites des lignes directrices pour un programme d'études supérieures en archivistique de l'Association des archivistes américains. Une fois l'examen réussi, les candidats sont certifiés pour cinq ans. Une fois cette durée écoulée, ils peuvent être certifiés à nouveau en refaisant le test, qui aura été mis à jour afin de refléter les avancées, l'évolution de connaissances et les développements dans le domaine des archives. Les candidats à une nouvelle certification peuvent également le faire en adressant une demande. Selon le site de l'ACA, « la nouvelle certification par demande se fonde sur un système de points récompensant l'expérience, la formation continue et les contributions à la profession ». C'est un processus de nouvelle certification correspondant plus clairement à la définition du DPC proposée dans cet article ; néanmoins, il s'agit d'un système honorifique et il suffit de remplir un formulaire (deux heures suffisent) pour démontrer son DPC¹.

L'exemple de DPC que je connais le mieux est le « registre des archivistes agréés » de la *Society of Archivists* au Royaume-Uni². Le système offre aux archivistes récemment diplômés une voie vers l'agrément. L'agrément est reconnu par de nombreux employeurs au Royaume-Uni comme critère pour sélectionner des candidats à des postes, ainsi que pour conférer un statut à l'individu au sein de la profession : être un membre figurant sur le « registre des archivistes agréés » de la *Society of Archivists* est considéré comme valorisant et important. Le programme exige des candidats à l'inscription au registre des archivistes agréés qu'ils soient membres de l'association et qu'ils aient un diplôme reconnu par celle-ci (qui accrédite également les programmes des

¹ Pour plus d'information, voir le site de l'ACA : <http://certifiedarchivists.org> - et le manuel de l'ACA pour la certification : <http://www.certifiedarchivists.org/images/forms/handbook.pdf>

² Voir l'article de Margaret TURNER, Sarah WICKHAM et Caroline BROWN, p.199 (ndlr).
Et pour une information complète sur le programme, voir le site de la *Society of Archivists* : <http://www.archives.org.uk/training/registrationscheme.html>

universités du Royaume-Uni et d'Irlande proposant des diplômes d'études supérieures en archivistique). Pour accéder à la procédure d'agrément les candidats doivent avoir exercé trois ans comme professionnels et réaliser un dossier avec les preuves documentant leur expérience de DPC depuis qu'ils sont devenus des professionnels diplômés. Ce dossier présente douze activités devant entrer dans l'une des quatre catégories suivantes :

- formation : participation à un cours de formation officiel ;
- étude personnelle : recherche ou étude d'intérêt professionnel et ayant un objet particulier ;
- réalisation professionnelle : projet ou travaux importants dont l'exécution constitue une expérience d'apprentissage sur le lieu de travail ;
- contribution à la profession : avoir un rôle faisant activement progresser le travail de la *Society of Archivists* ou d'une autre organisation professionnelle ayant un rapport avec l'archivage ou la conservation des archives en promouvant le rôle et le travail des archivistes auprès d'autres professions.

Il ne s'agit pas, à titre de preuve, de montrer que le travail a été mené à bien, en fournissant par exemple une signature de responsable ou une attestation de présence : le candidat doit rédiger un rapport sur ce qu'il a appris. Ce rapport est la principale pièce du dossier de DPC et est conçu comme un document de présentation des résultats de l'apprentissage. Le programme d'agrément met l'accent sur l'importance de l'apprentissage issu de la réflexion et les candidats sont encouragés à décrire ce qu'ils ont retiré de l'expérience au moment où ils l'ont vécue, puis d'y repenser plus tard à la lumière de nouvelles expériences professionnelles.

Le programme de la *Society of Archivists* comprend également un système de mentorat : les candidats doivent avoir un mentor, membre agréé de l'association jouissant de cinq années d'expérience. Les dossiers sont examinés deux fois par an par un panel d'évaluateurs, eux aussi membres accrédités agréés de l'association. Le programme permet enfin à des membres n'ayant pas un diplôme accrédité au Royaume-Uni de bénéficier de la procédure d'agrément, pourvu qu'ils aient une qualification professionnelle que le responsable de la procédure puisse vérifier.

L'association des archivistes du Royaume-Uni est traditionnellement ouverte aux conservateurs et le programme d'agrément, créé en 1987, a également toujours été conçu pour les conservateurs souhaitant jouir de ce statut. Il y a quelques années, la profession des conservateurs au Royaume-Uni a créé

l'Institut de la Conservation qui a mis en place son propre système d'accréditation pour les conservateurs, basé sur le DPC. Il fonctionne en complémentarité avec le programme d'agrément de la *Society of Archivists* : ainsi qu'il est mentionné dans le programme de l'association, « les conservateurs-restaurateurs professionnels accrédités [...] ou sur le point d'obtenir ce statut [...] seront automatiquement reconnus comme membres du programme d'agrément dans la mesure où les critères d'accréditation intègrent également tous les critères d'agrément. Ce principe est valable que l'accréditation ait été obtenue par le biais de la *Society of Archivists* ou d'une autre organisation, à la condition que le conservateur soit un membre individuel de l'association »¹.

Cependant, une fois qu'un adhérent obtient le statut de membre agréé, il n'a plus de possibilité d'activité et/ou de reconnaissance officielle de DPC. L'association avait dans le passé pris des mesures pour faire profiter l'ensemble de ses membres d'un programme, jusque là très populaire auprès des nouveaux professionnels. Un programme expérimental de DPC lancé en 2006 n'a pas eu de succès car il n'était pas suffisamment structuré, n'avait pas d'objectifs clairs, et se heurtait à une résistance persistante au sein de l'association. Des enquêtes plus récentes menées au sein de l'association ont toutefois révélé que le DPC devient de plus en plus important aux yeux des membres, peut-être parce qu'ils sont eux-mêmes passés par le programme d'agrément ou bien parce que le DPC devient plus généralement admis par les professionnels et les organisations professionnelles au Royaume-Uni. Le DPC a été intégré dans le plan stratégique 2008-2012 de l'association en tant que composante-clé pour un futur développement.

Conclusion

« L'appartenance à une profession induit une responsabilité qui consiste à maintenir les normes professionnelles par un comportement conforme à la déontologie, par le respect des codes de pratique professionnelle et par une mise à jour régulière grâce à la formation continue »².

¹ Voir le site de l'*Institute of Conservation* pour plus d'information : http://icon.org.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=6

² Institut de Conservation du Royaume-Uni.

Le développement professionnel continu figure maintenant communément dans les préoccupations des organismes professionnels, des agences de réglementation et des employeurs. Tous les professionnels devraient également s'en préoccuper. Alors que DPC est un ajout récent au vocabulaire en vogue dans le domaine des archives, il me semble que le concept et la motivation existent depuis qu'il y a des professionnels prêts à se développer eux-mêmes, et à développer les connaissances et l'expérience concernant le domaine des archives. De nombreux professionnels poursuivent des objectifs qui sont ceux du DPC, ou se développent professionnellement de façon continue sans en avoir vraiment conscience. Toute expérience d'apprentissage contribue potentiellement au développement professionnel d'une personne. Cependant, des plans formels de DPC peuvent non seulement aider l'individu dans ce processus de développement mais également l'encourager à faire plus d'efforts et ainsi à retirer davantage de profit de l'expérience.

Sans aucun doute le DPC exige que l'individu y consacre du temps, qui ne peut toujours être pris sur le temps de travail rémunéré, et il y aura également des périodes durant lesquelles l'individu ne pourra pas consacrer de temps au DPC. Le manque de temps et de soutien de l'employeur ne devraient pas empêcher un individu de se développer professionnellement dans la mesure où celui-ci court plus de risques à ne pas se tenir informé de la théorie et de la pratique en cours. Je conclurai également en disant que le DPC devient une habitude qui, pratiquée de manière régulière, finit par devenir une routine de la vie professionnelle et intellectuelle.

Margaret CROCKETT
Archiviste consultante et *Records manager*

Article traduit de l'anglais par Christine Martinez

ANNEXE

L'auteur

Margaret Crockett est archiviste consultante. Elle a près de 25 ans d'expérience dans le domaine. Elle vit à Londres mais exerce des activités internationales notamment aux États-Unis, en Hongrie et en Bosnie. Outre les nombreux projets qu'elle mène (enquêtes d'information pour de grands organismes publics, audits pour des organisations privées, conseil, classement d'archives), elle élabore et donne des cours de formation à ceux qui travaillent dans le domaine des archives.

Elle a été membre du groupe de pilotage de la section du Conseil international des archives pour l'enseignement de l'archivistique de 1996 à 2008 et est l'auteur principal des ressources pour la formation des formateurs publiées par la section. Elle a été nommée chargée de mission pour l'ICA depuis 2008 afin d'aider à la mise au point du programme professionnel de la CITRA (Conférence internationale de la Table ronde des archives). Membre active de la *Society of Archivists*, Margaret Crockett siège au sous-comité des Affaires internationales, est membre de l'équipe d'accréditation des cours universitaires et évaluatrice pour le programme d'enregistrement (*Registration Scheme*). Elle a récemment été rédactrice en chef invitée de l'un des numéros du *Journal of the Society of Archivists* sur la liberté de l'information et a écrit plusieurs articles sur le DPC et le professionnalisme.

Lectures complémentaires

CROCKETT (Margaret), « Continuing Professional Development and the Hallmarks of Professionalism: an Overview of the Current Environment for the Recordkeeping Profession », *Journal of the Society of Archivists*, 2007.

CROCKETT (Margaret), « Continuing Professional Development: Who Needs It? », *Recordkeeping*, octobre 2006.

HOY (M.), « What Next? How to support professional development in the information sector », dans PEMBER (Margaret) and COWAN (Roberta A.), *Information & records management annual*, St Helens (Tasmanie), 2009.

Site de l'*Institute of Certified Records Manager*: <http://www.icrm.org/>

Site du *Chartered Institute of Library and Information Professionals*: <http://www.cilip.org.uk/jobs-careers/qualifications/cilip-Tqualifications/chartership/Pages/chartershipintro.aspx>

Site du *UK CPD Institute*: <http://www.cpdinstitute.org/>

Programme de mentorat de l'Association des Archivistes canadiens : <http://archivists.ca/content/aca-mentorship-program>

Programme de mentorat de l'*Australian Society of Archivists*: <HTTP://WWW.ARCHIVISTS.ORG.AU/ASA-MENTOR-SCHEME>

Page du site de l'*US Association of Records Managers and Administrators International* sur les compétences : <http://www.arma.org/competencies/index.cfm> et <http://www.arma.org/competencies/document.cfm>