

Recrutement d'un records manager : le témoignage d'un recruteur

Thierry Misrahi

Citer ce document / Cite this document :

Misrahi Thierry. Recrutement d'un records manager : le témoignage d'un recruteur. In: La Gazette des archives, n°217, 2010. Archiviste en entreprise : un métier en évolution. pp. 27-28;

http://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_2010_num_217_1_4615

Document généré le 15/03/2017

Recrutement d'un *records manager* : le témoignage d'un recruteur

Thierry MISRAHI

Il s'agit, à travers cette intervention, de présenter un cas concret de recrutement d'un professionnel des archives par l'exemple récent de l'embauche d'un *records manager* à la RATP.

En introduction, voici quelques éléments permettant de resituer le recrutement dont il va être ici question dans son contexte : le poste à pourvoir se trouve au département des Espaces et du Patrimoine, chargé depuis 1991 d'organiser la gestion des archives au sein de la RATP ; au sein de ce département, la mission de gestion des archives est attribuée à l'unité Mémoire et Information documentaire.

Comprendre ce qu'est un *records manager*

La première étape de ce recrutement a consisté à comprendre les besoins du département demandeur d'une part, à comprendre ce qu'est un *records manager* d'autre part. Il s'agissait de saisir les compétences attendues d'un tel profil afin de rédiger correctement l'offre d'emploi qui serait ensuite diffusée dans le but de susciter des candidatures. Les informations disponibles auprès des formations universitaires notamment, de même que celles diffusées par les associations professionnelles, ont été rassemblées et analysées afin de mieux définir les compétences attendues de la personne qui serait recrutée au poste de *records manager*.

Comprendre les retours après diffusion de l'annonce

Dans un second temps et après diffusion de l'offre d'emploi sur les sites Internet de la RATP et de certaines associations professionnelles, plusieurs

candidatures ont pu être rassemblées et analysées. Le premier constat est que beaucoup de candidat(e)s avaient, de par leur formation et leur expérience, une double compétence en gestion d'archives ainsi qu'en gestion documentaire. Nombre d'entre eux étaient titulaires du Master délivré par les universités de Mulhouse ou d'Angers. Par ailleurs, trois catégories de candidats ont été identifiées :

- ceux ayant un parcours effectué au sein de la fonction publique ;
- ceux qui ont effectué leur parcours dans le secteur privé, au sein de plusieurs entreprises ;
- une candidature concernait également un professionnel issu de l'École des Chartes.

Analyser et sélectionner les candidatures

Après réception et dépouillement des candidatures, il s'agissait de retenir celles qui seraient transmises au département demandeur. Classiquement, c'est ce dernier qui retient et choisit la candidature qui lui semble la plus pertinente et la mieux convenir à ses besoins.

Bilan et réflexions

Le (la) candidat(e) choisi(e) est celui (celle) en mesure de réorganiser dans son ensemble les entités Archives de l'unité Mémoire et Information documentaire. Le but de cette réorganisation était naturellement d'améliorer l'efficacité des services rendus aux clients internes et externes des archives.

Il convient de préciser que les perspectives de recrutement restent généralement assez réduites et ponctuelles. Le parcours professionnel peut être soit de développer son niveau d'expertise dans des environnements professionnels variés, soit d'intégrer les métiers de l'entreprise par la mobilité interne.

Thierry MISRAHI
Responsable recrutement de l'encadrement¹, RATP

¹ Au moment du recrutement décrit dans le présent article.