

Archiviste en entreprise : un métier à part entière ?

Anne Brunterc'h

Citer ce document / Cite this document :

Brunterc'h Anne. Archiviste en entreprise : un métier à part entière ?. In: La Gazette des archives, n°226, 2012. Gérard Naud, un archiviste de notre temps. pp. 107-116;

http://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_2012_num_226_2_4900

Document généré le 15/03/2017

Archiviste en entreprise : un métier à part entière ?

Anne BRUNTERC'H

Qu'est-ce qu'un archiviste en entreprise ? Il nous est souvent difficile d'apporter une réponse claire et concise à cette question que l'on nous pose régulièrement. Notre explication peut provoquer des réactions variées en fonction du degré d'intérêt manifesté par notre interlocuteur. Celles-ci s'avèrent tantôt flatteuses, tantôt vexantes ou parfois franchement cocasses (telle cette comparaison qui m'a marquée avec Indiana Jones). Il serait confortable d'y voir uniquement le reflet de la méconnaissance de notre métier. Cependant, il me semble que cette situation est aussi significative de notre propre difficulté à le définir donc à le promouvoir. En effet, nous en sommes souvent réduits à énumérer nos activités. Or, celles-ci sont très variables selon le cadre de travail de chacun. Ainsi, l'Association des archivistes français écrit en préambule du *Référentiel métiers* publié sur son site Internet : « notre métier, nos métiers, sont multiformes. Nous travaillons tous dans un service d'archives, mais nous avons tous des métiers différents »¹.

Ce constat n'est pas nouveau et le souci de préciser notre rôle et nos compétences est au cœur des préoccupations des archivistes depuis plusieurs dizaines d'années. Dès lors, nombreux sont celles et ceux qui ont livré à *La Gazette des archives* leur analyse du métier dans une démarche prospective qui étaye la réflexion actuelle. Ainsi, Gérard Naud affirmait en 1978 : « en un temps de spécialisation, nous sommes des généralistes de l'information », s'appuyant sur la conviction que « [...] les archives suffisent à l'archiviste, et que son métier est un métier à part entière [...] »². Ce positionnement singulier résultant de notre approche critique de l'information lui paraissait de nature à renouveler l'image de l'archiviste. Trente ans ont passé durant lesquels notre corps professionnel n'a cessé de s'étoffer pour adapter son champ d'activités et

¹ <http://www.archivistes.org/Referentiel-metiers>

² NAUD (Gérard), « Numéro Cent », *La Gazette des archives*, n° 100, 1^{er} trimestre 1978, p. 11-12.

investir de nouveaux domaines d'exercice. Les observations de Gérard Naud conservent pourtant toute leur actualité, m'offrant aujourd'hui un éclairage particulier pour m'interroger sur les attentes auxquelles répondent les fonctions que j'occupe et sur ce qu'elles me révèlent de notre métier. Le sujet étant vaste, je l'aborderai tel le flâneur qui déambule en s'arrêtant au gré de ses envies sur ce qui retient plus particulièrement son attention, sans connaître à l'avance sa destination.

Une fonction : responsable des Archives historiques de Crédit Agricole SA

Depuis un peu plus d'un an, j'ai pris la suite de Roger Nougaret en tant que responsable des Archives historiques de Crédit Agricole SA.

Un service créé pour organiser le traitement professionnel de la mémoire du groupe

En juin 2003, la réussite d'une offre amicale d'échange de Crédit Agricole SA sur le Crédit Lyonnais entraîne le processus de rapprochement des deux banques. C'est dans ce cadre qu'est créé, fin 2004, un service unique à vocation groupe appelé « Archives historiques Groupe ». Il est issu de la fusion de la Mission historique de Crédit Agricole SA avec les Archives historiques du Crédit Lyonnais, dont le contexte de création et les objectifs étaient relativement différents.

La « Mission archives/histoire » renommée par la suite « Mission historique » de Crédit Agricole SA existait depuis 1990. Elle avait été créée notamment pour préparer le centenaire du Crédit Agricole en 1994. L'équipe était composée de personnel issu de l'entreprise avec des parcours professionnels divers sans formation spécifique historique, documentaire ou archivistique¹. Ses objectifs étaient avant tout d'écrire l'histoire de l'entreprise et de participer à des actions de communication et de valorisation en direction d'un public interne. La collecte des archives historiques servait essentiellement à constituer un corpus de sources nécessaires pour ces actions ponctuelles et leur traitement était documentaire. En 2004, cette mission était en sommeil après le départ à la retraite de son responsable et ne se composait plus que de deux personnes.

¹ Rapport d'audit rendu par la société GRAHAL en 1997.

À la suite d'un audit sur le traitement et la conservation des archives du Crédit Lyonnais, demandé en 1990 par le président Haberer à un ancien directeur central de l'établissement, un service d'archives historiques était créé en 1991 et placé sous la responsabilité d'un archiviste qualifié, Roger Nougaret. Au-delà des fonctions de collecte, de conservation, de traitement et de communication des archives, ce service avait également pour mission d'en faciliter l'exploitation et la connaissance en ouvrant ces fonds d'archives au public externe des chercheurs en histoire économique. Il devait en outre, dans un second temps, prendre la responsabilité de la ligne-métier Archives dans l'entreprise et en définir les normes. Fin 2004, l'équipe se composait de quatre personnes : un manager archiviste (archiviste paléographe), une archiviste (DESS Histoire et métiers des archives) et deux documentalistes.

Ainsi, lors du rapprochement, plusieurs choix s'offraient au Crédit Agricole : conserver une gestion des archives historiques distincte au sein de chaque entité, renforcer l'équipe de la Mission historique en maintenant ses objectifs ou créer un service d'archives historiques au sein de Crédit Agricole SA en professionnalisant cette fonction. Cette dernière option a été retenue puisque le service des « Archives historiques Groupe », placé sous la responsabilité de Roger Nougaret, a débuté son activité début 2005. Cette création répondait à deux objectifs : réaliser des économies d'échelle en rassemblant les moyens (système d'information, équipe et locaux) et surtout organiser un traitement professionnel de la mémoire du groupe. C'est-à-dire, comme l'écrivait Roger Nougaret dans un premier rapport d'activité pour l'année 2005 :

« organiser une collecte raisonnée des archives historiques quel que soit leur support ; traiter les fonds selon les standards internationaux afin de faciliter leur utilisation et de pérenniser les outils ; valoriser ce patrimoine pour contribuer, sur le plan interne, à développer un sentiment d'appartenance riche de traditions multiples et, sur le plan externe, à asseoir l'image historique du Groupe, notamment en ouvrant les archives aux chercheurs en histoire économique dans le respect des règles de la profession ».

La conception de ce service témoigne d'une évolution dans la perception du rôle et de l'utilité des archives historiques au sein du Crédit Agricole. C'est, à mon sens, un signe de la reconnaissance de l'expertise des archivistes par l'entreprise. D'autant que cette création s'est accompagnée l'année suivante, de la possibilité de professionnaliser un poste en recourant au recrutement externe d'un second archiviste titulaire d'un DESS pour remplacer une personne partant à la retraite.

Des experts recrutés pour répondre à des besoins essentiels de l'entreprise

Aujourd'hui, l'équipe est composée de quatre personnes (une responsable archiviste, un expert archiviste, une documentaliste et une assistante de documentation) qui dépendent des Affaires générales au sein du Secrétariat général de Crédit Agricole SA. Du fait de ce positionnement, le service s'occupe en premier lieu des archives produites par la société tête de groupe (ex-Caisse nationale de Crédit Agricole). Il prend également en charge les archives historiques des deux principales filiales de Crédit Agricole SA : LCL (ex-Crédit Lyonnais) et CA CIB (qui possède notamment, par le biais de différentes fusions et acquisitions, les archives d'Indosuez et de la Banque de l'Indochine).

Les missions du service sont les mêmes depuis sa création, ce qui confirme qu'elles répondent aux attentes de l'entreprise. Je ne développerai pas ici tous les aspects de l'utilité d'une gestion professionnelle des archives historiques en entreprise. Celle-ci a été abondamment illustrée et très bien démontrée par d'autres archivistes, notamment lors du colloque « Les archives : patrimoine et richesse de l'entreprise » organisé conjointement par l'Association des archivistes français et l'Institut national du patrimoine les 5 et 6 juin 2008¹.

Du reste, comme l'a rappelé très justement Laurent Ducol, en tant que responsable du service des archives du cabinet Ernst & Young, « l'entreprise n'est pas altruiste. Elle peut disparaître. Les actions qu'elle met en œuvre concourent à sa pérennité »². Ainsi, quand une banque décide de confier la gestion de ses archives historiques à des professionnels, c'est qu'elle estime que cette activité est utile ou, comme l'a écrit Emmanuel Collet à propos de son expérience au sein du Groupe Delhaize, parce qu'elle génère des plus-values notamment en termes d'identité et d'image³. C'est sur ce dernier point que je souhaiterais m'attarder car la réputation des entreprises est actuellement au cœur de leurs questionnements stratégiques, dans le secteur bancaire en particulier mais pas uniquement.

¹ « Les archives, patrimoine et richesse de l'entreprise », actes du colloque organisé les 5 et 6 juin 2008 par l'Association des archivistes français et l'Institut national du patrimoine, *La Gazette des archives*, n° 213, 2009.

² DUCOL (Laurent), « L'archiviste d'entreprise, un pilote de processus : " être une interface pour éviter l'éviction " », *La Gazette des archives*, n° 217, 2010, p. 67-74.

³ COLLET (Emmanuel), « L'archiviste au sein du Groupe Delhaize », dans *Les archives d'entreprises : entre gestion patrimoniale et veille technologique*, Louvain-la-Neuve, Bruylant-Academia S.A., 2007, p. 65-72.

Des généralistes de l'information qui contribuent à la stratégie de l'entreprise

Dans cette période de crise économique, les banques connaissent un déficit d'image et de confiance sans précédent dans l'opinion publique. Les médias et le monde politique les désignent régulièrement comme responsables de la situation économique et sociale actuelle. Si nous pouvons regretter l'approche polémique et démagogique qui est souvent privilégiée au détriment d'une véritable analyse économique et politique, elle a pour conséquence positive d'obliger le secteur bancaire à s'interroger sur sa stratégie de communication ainsi que sur ses responsabilités vis-à-vis de ses clients et plus largement envers la société. Face au doute et à la méfiance généralisée, toutes les entreprises s'accordent sur la nécessité d'instaurer une nouvelle relation basée sur la transparence et la vérité. En effet, depuis les années 1990, une incitation permanente à la transparence s'est développée en matière de rémunération des dirigeants, d'information comptable, de stratégie de gestion et de risques environnementaux. Les scandales financiers (affaires Enron, Parmalat, fraudes de Bernard Madoff ou Jérôme Kerviel) ainsi que les crises économiques n'ont fait que renforcer cette pression généralisée en faveur de la transparence émanant des acteurs du monde économique et politique ainsi que de l'opinion publique. Il est demandé aux entreprises de rendre compte des conséquences de leurs activités. C'est la raison pour laquelle le concept de responsabilité sociale ou « sociétale »¹ des entreprises (RSE) a émergé depuis quelques années. En pratique, la RSE concerne l'intégration volontaire par les entreprises de leur rôle social, environnemental et économique. Elle couvre, par exemple, la qualité globale des filières d'approvisionnement, de la sous-traitance, le bien-être des salariés, leur santé, l'empreinte écologique de l'entreprise, etc. De surcroît, l'aspiration à développer des relations basées sur la vérité (le qualificatif est employé dans tous les domaines : « vrais gens », « vraie vie », « vrai dialogue », etc.) implique que la communication doit se nourrir de preuves puisque la preuve est, dans le vocabulaire courant, « ce qui démontre et établit la vérité de quelque chose »².

Or, l'archiviste par nature conserve l'information probante, veille à son intégrité et à sa restitution. Son travail de collecte, de traitement et de communication s'inscrit pleinement dans cette démarche puisqu'il garantit l'intégrité de l'information et la restitue assortie des éléments permettant de la

¹ Depuis 2010, le ministère de l'Écologie, de l'Énergie et du Développement durable emploie le terme de « responsabilité sociétale », jugé plus large et plus pertinent que « responsabilité sociale ».

² *Petit Larousse*.

critiquer. De ce fait, il se positionne de façon totalement transversale par rapport aux différents métiers de l'entreprise auxquels il propose un ensemble de références tangibles sur lesquelles appuyer leurs actions et leur communication. Il peut aussi proposer ces ressources à un public extérieur en ouvrant les archives aux chercheurs en histoire, économie, sociologie, sciences de gestion, etc. Cette collaboration s'inscrit également de façon logique dans une politique de transparence en offrant une visibilité sur l'action de l'entreprise dans sa continuité. Ce positionnement, au service d'autres acteurs dont les centres d'intérêts et les objectifs sont variés, fait de nous des « généralistes de l'information » au sens où l'entendait Gérard Naud¹. Ainsi, l'archiviste, par sa capacité à créer les conditions d'une exploitation durable et critique de l'information, peut être l'auxiliaire d'une politique de transparence. Dans le contexte actuel, c'est indéniablement un argument supplémentaire pour légitimer sa position au sein de l'entreprise.

Un métier : archiviste

Des fonctions distinctes

Cette place particulière permet d'affirmer à l'instar de Gérard Naud que « ... les archives suffisent à l'archiviste... ». Il n'a effectivement nul besoin d'endosser le rôle d'historien, chargé de communication, juriste, informaticien ou tout autre métier que le sien pour faire la preuve de son utilité. Cependant, peut-on considérer inversement que l'archiviste suffit aux archives ? Doit-il obligatoirement cumuler des fonctions de *records manager* et de responsable des archives historiques ?

De ce point de vue, la fonction que j'occupe est très circonscrite puisque le périmètre d'exercice de notre service concerne uniquement les archives historiques. Parallèlement, il nous est demandé ponctuellement de participer à certains projets au titre de notre expertise (rédaction des procédures d'archivage pour Crédit Agricole SA, choix d'un logiciel de gestion d'archives intermédiaires ou création d'une plate-forme d'archivage électronique pour le groupe). Il peut paraître surprenant que mon entreprise reconnaisse l'expertise des archivistes mais ne se dote pas d'un professionnel pour le *records management*. En 1995, Roger Nougaret, alors responsable des archives

¹ NAUD (Gérard), « Numéro Cent », *La Gazette des archives*, n° 100, 1^{er} trimestre 1978, p. 11-12.

historiques du Crédit Lyonnais faisait déjà ce constat¹. Le panorama qu'il dressait à l'époque pour le secteur bancaire est toujours valable au sein du Crédit Agricole. Comme il l'écrivait, « la responsabilité sur les archives ne s'inspire pas d'un schéma vertical, mais horizontal ». Le système d'archivage distingue les archives historiques des archives « de gestion ». Ces dernières sont gérées par des personnels issus de l'entreprise sans formation spécifique aux archives, appartenant à des directions de l'organisation telles que les ressources internes groupe ou le pôle informatique et industriel groupe.

Un métier ou des métiers ?

Pourquoi une telle situation perdure-t-elle ? Faut-il y remédier et tendre vers la création d'un service confié à des professionnels des archives chargés de mener une politique de *records management* en amont de la gestion des archives historiques ? La séparation entre *records management* et gestion des archives historiques s'explique à mon sens car ces deux activités répondent à des besoins convergents mais distincts de l'entreprise :

- des besoins opérationnels, d'agilité, de conformité et de prévention des risques juridiques encourus par l'entreprise auxquels le *records manager* peut répondre en veillant à la production, la conservation et la destruction sécurisée de l'information dans une forme qui garantisse son intégrité, sa traçabilité et son authenticité ;
- la nécessité de préserver la mémoire de l'entreprise en conservant la preuve et le témoignage de son activité de façon pérenne afin de constituer un socle de références tangibles lui permettant de s'appuyer sur son histoire pour contribuer à son image et sa réputation qui sont des éléments de sa compétitivité.

La création d'un service cumulant des fonctions patrimoniales et de *records management* au sein de mon organisation exclurait la possibilité de promouvoir ces deux activités de façon équilibrée. Sur un plan pratique, il me semble que les moyens alloués ne doivent pas être les mêmes. Pour prendre un exemple, les logiciels de gestion d'archives lorsqu'ils sont performants en matière de *records management* sont adaptés à des problématiques liées à des volumes importants de documents et données. Ils n'autorisent pas une hiérarchisation et

¹ NOUGARET (Roger), « Archives intermédiaires, "archives administratives", archives historiques : réflexions d'un archiviste bancaire », *La Gazette des archives*, n° 170-171, 3^e et 4^e trimestres 1995, p. 383-389.

une indexation suffisamment détaillées pour effectuer le traitement approfondi nécessaire à la valorisation de certaines séries stratégiques d'archives historiques. Par ailleurs, sur un plan hiérarchique, le rattachement adéquat pour chacune de ces activités n'est pas nécessairement le même. Au sein de Crédit Agricole SA, les soutiens naturels de ces deux activités sont différents. Ainsi, le fait d'appartenir au pôle informatique et industriel Groupe serait bénéfique pour un *records manager* qui trouverait là des interlocuteurs formés à la gestion de projet, la démarche qualité et l'audit des processus ainsi que l'opportunité de s'insérer dans les projets touchant au système d'information dès leur lancement. En ce qui concerne les Archives historiques, le Secrétariat général chargé des conseils d'administration et des comités de direction ou, dans une autre perspective, la direction de la Communication sont des rattachements hiérarchiques plus indiqués au regard des missions confiées. De surcroît, comme l'a exposé Marie-Anne Chabin, les fonctions de *records management* et de gestion des archives historiques font appel à des compétences différentes pour constituer, maintenir puis mettre à disposition l'information¹. Faut-il pour autant considérer comme elle, ou comme l'écrivait déjà Gérard Naud en 1995, qu'il existe deux métiers liés aux archives ?² Dans mon entreprise, c'est un fait et les projets relevant du *records management* ne sont pas pilotés par des professionnels des archives.

Une science

Bien que je n'envisage pas la création d'un service intégrant *records management* et archives historiques, je crois pourtant que la gestion des archives quel que soit leur sort final doit dépendre de personnes formées spécifiquement à cette activité, c'est-à-dire connaissant les concepts de l'archivistique et étant capables de les appliquer. Ce socle de connaissances communes, quel que soit notre cadre d'exercice, unit notre corps professionnel en nous permettant d'échanger et de développer une réflexion collective notamment au sein de notre association professionnelle. Dans la mesure où il n'est pas question à l'heure actuelle pour le Crédit Agricole de recruter un *records manager*, c'est donc naturellement vers mon réseau professionnel que je me tourne lorsque je suis contactée par des chefs de projet sur des sujets relevant de notre expertise mais nécessitant un investissement que je ne peux pas fournir à moins de délaisser

¹ CHABIN (Marie-Anne) « Y a-t-il un archiviste dans la ville ? », *La Gazette des archives*, n° 222, 2011, p. 19-27.

² NAUD (Gérard), « Un métier de notre temps : l'archivage », *La Gazette des archives*, n° 170-171, 3^e et 4^e trimestres 1995, p. 427-442.

totalemes missions. Cela me donne l'opportunité de les orienter vers des archivistes professionnels exerçant des activités d'audit, de conseil ou proposant des prestations d'archivage. En l'absence de volonté de recrutement, c'est une autre voie de promotion de notre métier¹.

Les entreprises ont intégré à leur mode de gestion le recours à des prestations externes. De ce fait, il est probable que, dans les années à venir, les créations de postes dans le secteur privé soient pour la plupart le fait de cabinets de conseil ou de sociétés prestataires en archivage. Nous ne pouvons pas faire l'économie d'une étude prospective et lucide du marché de l'emploi si nous voulons contribuer au développement structuré de notre profession. De nombreuses actions ont été menées ces dernières années pour définir nos compétences, évaluer notre employabilité et adapter nos cursus de formation initiale et continue. Pour citer quelques exemples : la publication du *Référentiel métiers* par l'Association des archivistes français, les enquêtes sur l'insertion professionnelles menées par des associations d'anciens étudiants des formations universitaires, l'évolution des formations proposées par l'École nationale des chartes, les universités d'Angers ou de Haute-Alsace sont autant d'initiatives qui concourent à la structuration de notre profession. Notre capacité à poursuivre cet effort de définition de nos compétences et des métiers que nous pouvons exercer me paraît décisive pour l'avenir des archivistes français. D'autant que la réforme du cursus universitaire intervenue en 2002 a engendré la création de très nombreuses formations de Master 2 professionnels préparant aux métiers des archives pour répondre à la nécessité de créer des filières professionnelles en sciences humaines, sans analyse préalable des besoins du marché de l'emploi. De surcroît, ces formations me semblent de qualité inégale en particulier dans l'enseignement de la théorie archivistique. Certaines universités ne proposent pas ou très peu de cours théoriques d'archivistique dispensés par un archiviste de formation. Le seul recours à des intervenants professionnels ne me paraît pas suffisant pour assurer la formation de jeunes diplômés qui devront maîtriser parfaitement les concepts archivistiques pour prétendre à des postes d'expert ou *manager* archiviste. Il me paraît pourtant essentiel de maintenir un niveau d'exigence élevé dans ce domaine puisque c'est la connaissance de la science archivistique qui fonde notre unité et crée les conditions de notre adaptabilité au marché de l'emploi.

¹ Dans d'autres entreprises où la situation est différente puisqu'il existe un service de *records management* mais que les moyens dédiés aux archives historiques sont inadaptés, certains archivistes envisagent une gestion externalisée des archives historiques.

Conclusion

La connaissance de l'archivistique et sa mise en œuvre font l'archiviste quel que soit son cadre d'exercice. Son approche qualitative de l'information en tant que preuve ou témoignage dont il analyse les différentes valeurs au fil du temps pour permettre leur exploitation critique lui confère une utilité qui s'accroît dans notre société en quête de vérité. Ce positionnement singulier de généraliste de l'information le conduit à exercer différents métiers pour le compte des entreprises : consultant, prestataire en archivage, *records manager*, responsable d'archives historiques... Cette extension de nos possibilités d'exercice contribue à étoffer notre corps professionnel en créant des emplois. Paradoxalement, ce nouveau déploiement accroît également la difficulté de promotion de nos compétences spécifiques, diversifie les niveaux d'emplois proposés aux archivistes et génère des incertitudes quant à notre avenir professionnel.

Dans ce contexte, il est nécessaire de poursuivre le travail de réflexion engagé par nos prédécesseurs qui ont su ouvrir le débat et prendre le risque de se tromper afin de préparer l'avenir. À notre tour, il nous faut analyser la situation en formation alors qu'elle est encore modelable, avant qu'elle n'ait pris une forme impérieusement contraignante. En effet, sans activité prévisionnelle, il n'y a pas de réelle liberté de décision. En ce sens, le dynamisme de nos échanges et le renouvellement perpétuel de notre questionnement sont les garants de notre identité professionnelle.

Anne BRUNTERCH
Responsable des archives historiques de Crédit Agricole SA
anne.brunterch@credit-agricole-sa.fr