

Le référentiel métiers de l'Association des archivistes français

Marina Dal Soglio, Agnès Dejob

Citer ce document / Cite this document :

Dal Soglio Marina, Dejob Agnès. Le référentiel métiers de l'Association des archivistes français. In: La Gazette des archives, n°217, 2010. Archiviste en entreprise : un métier en évolution. pp. 17-26;

http://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_2010_num_217_1_4614

Document généré le 15/03/2017

Le référentiel métiers de l'Association des archivistes français

Marina DAL SOGLIO et Agnès DEJOB

Le groupe de travail de la section Archives économiques et d'entreprise

De 2001 à 2004, la section Archives économiques et d'entreprise de l'AAF a travaillé à l'élaboration d'un « référentiel métiers » pour les archivistes d'entreprise. Le groupe de travail était dirigé par Michel Cottin, alors responsable des archives de l'AFPA, organisme de formation continue pour les adultes. Ont également collaboré à ce groupe de travail des archivistes de l'ANPE, l'association PAGE (représentant des prestataires d'archivage), EDF-GDF, l'INA, la RATP, Saint-Gobain, la SNCF, Snecma, la Société générale et TF1. Tous ces organismes et entreprises représentent bien la diversité de la section entreprises au sein de l'AAF.

Le contexte et les enjeux fin 2001

En 2001, on observait une forte disparité de l'emploi des archivistes d'entreprise en France. Le statut des archivistes d'entreprise était très variable, qu'ils soient cadres ou non cadres, qu'ils travaillent dans de grandes entreprises, dans des associations ou des PME, sans parler des salaires. La formation était moins diversifiée qu'aujourd'hui mais on comptait déjà cinq formations universitaires, sans oublier l'École nationale des Chartes. Il faut d'ailleurs rappeler que certains chartistes ont été des pionniers dans les années 1980, créant des services d'archives à Saint-Gobain, au Crédit Lyonnais ou à Total. L'accès à l'emploi des archivistes en entreprise n'était pas aisé – mais l'est-il davantage aujourd'hui ? –, notamment à cause de la méconnaissance et du manque de reconnaissance du métier en entreprise. Dans ce sens, l'essor du

records management au début des années 2000 a constitué un levier pour notre profession. Il restait également à mieux positionner notre profession, mal connue des DRH, mais également de l'ANPE. Dans ce contexte, l'ADBS (association des professionnels de l'information) avait une «longueur d'avance» sur l'AAF puisqu'elle venait de publier son référentiel métiers. Un autre élément important au début des années 2000 était l'émergence de la VAP (validation des acquis professionnels), et notamment la loi de 1992. Aujourd'hui, on parle davantage de la validation des acquis d'expérience (VAE) mais les enjeux restent les mêmes pour les « archivistes de terrain » qui ont appris leur métier sur le tas et qui souhaiteraient pouvoir faire valider leurs acquis et expériences professionnels.

Les objectifs du référentiel métiers

Au regard de ce constat, le groupe de travail s'est fixé plusieurs objectifs à travers l'élaboration d'un référentiel métiers pour les archivistes en entreprise :

- améliorer le recrutement des archivistes en entreprise ;
- améliorer le contenu des formations universitaires, en adéquation avec les besoins de l'entreprise ;
- la validation des acquis professionnels ;
- la communication sur le métier ;
- la validation du référentiel par :
 - l'AAF ;
 - le ministère du Travail ;
 - le ROME (répertoire opérationnel des métiers) et l'ANPE.

La méthode de travail

Le travail d'élaboration du référentiel s'est fait en trois étapes :

- Définition des activités types dans le processus d'archivage
 - 14 activités recensées
 - intégration du *records management*
 - 6 familles d'activités types
- Définition des compétences

- Définition de l'emploi type
 - 4 types d'archivistes :

Archiviste magasinier

Archiviste technicien

Archiviste expert/ *records manager*

Archiviste manager/ *records manager*

Le processus d'archivage

Voici un document de travail décrivant le processus d'archivage :

Activité	Acteur
Audit Expertise	-Archiviste -Consultant -Auditeur professionnel
Procédures tableau de gestion	-Archiviste -Juriste -Producteur -Service qualité
Contact client	-Archiviste (connaissance du fonds d'archives)
Élaboration d'instruments de recherche/ collecte	-Archiviste (rédacteur) -Service producteur et/ ou correspondant archives (rédacteur) -Prestataire
Transport	-Prestataire -Service d'origine -Manutentionnaire / service logistique interne -Archiviste
Saisie des références	-Service producteur -Archiviste

Stockage	-Archiviste -Magasinier -Prestataire
Tri conservation évaluation DUA	-Service d'origine -Archiviste
Destruction	-Archiviste -Prestataire -Magasinier
Consultation d'instruments de recherche (informatique)	-Archiviste -Client
Consultation de documents	-Archiviste -Reprographe -Chercheur (interne et externe)
Valorisation	-Archiviste -Prestataire -Chercheur / historiens
Changement de support	-Informaticien -Prestataire -Archiviste (non opérateur)

Les emplois types recensés

Les différentes activités types correspondent à des niveaux d'emploi différents :

- 1/ Magasinier : niveau ouvrier à Bac
- 2/ Technicien et Expert : agent de maîtrise à ingénieur
- 3/ Manager : cadre hiérarchique

En 2001, les emplois en nombre étaient en 2 et 3. Il n'existait pas de formation pour les 1 alors qu'aujourd'hui, il existe une formation de niveau 1-2 à La Villette. Désormais, on recense près d'une dizaine de formations initiales universitaires pour le niveau 2. Le référentiel métiers devait donc correspondre à trois référentiels emplois.

Vers le référentiel métiers AAF...

Depuis 2001, le référentiel métiers entreprise a été davantage présenté et/ou diffusé au niveau international qu'en France :

- présentation du référentiel métiers entreprise aux premières rencontres internationales des archives d'entreprise à Lisbonne en novembre 2001 ;
- présentation du référentiel métiers archives d'entreprises à Vienne (Congrès International des Archives en 2004) par Didier Bondue, directeur de Saint-Gobain Archives ;
- 2006 : poursuite du travail de réflexion et création d'un groupe de travail transversal au sein de l'AAF sous la direction de Christine Martinez (Direction des archives de France) ;
- 2008 : présentation du référentiel métiers AAF à Kuala Lumpur, lors du dernier Congrès international des archives par Agnès Dejob.

Il reste donc à promouvoir le nouveau référentiel « intersections » de l'AAF au niveau national, ce qui constitue la prochaine mission de notre association.

Marina DAL SOGLIO
Archives de Snecma

Le contexte et les objectifs du projet de l'AAF

Une fois que la section Archives économiques et d'entreprise avait ouvert la voie, ainsi que Marina Dal Soglio l'a montré, une démarche de projet impliquant toutes les branches de l'association a été lancée. Après plusieurs années de gestation, un référentiel commun a enfin été publié ces derniers mois, en ligne puis sous forme papier, et envoyé à tous les adhérents. Il présente une redéfinition complète du métier. Sa conception nous a offert l'occasion de nous pencher sur notre identité, sur la manière dont nous souhaitons nous présenter à nos interlocuteurs, rien de moins. Cela méritait un travail d'analyse et presque d'introspection approfondi, et, en parallèle, l'élaboration d'une stratégie de communication. Nous les évoquerons successivement, après avoir rappelé les principaux éléments de contexte et les lignes directrices du projet. Avant de conclure, nous remettrons le projet en perspective avec les travaux du Conseil international des archives (ICA), source d'élargissement de notre réflexion.

Nous reprendrons ici, en les résumant, les analyses déjà présentées au congrès 2008 de l'ICA et reprises dans un article paru dans le dernier numéro de la *Lettre des archivistes* (n° 90), enrichies toutefois des dernières actualités du projet.

Le diagnostic est connu. Il n'a guère évolué depuis le bilan dressé par la section Archives économiques et d'entreprise au démarrage de ses travaux : les référentiels métiers de nos organisations et de celles qui gèrent l'emploi public et privé sont inadaptés, voire silencieux sur la fonction archives. Nous sommes pénalisés dans de multiples situations, en terme de formation, de gestion de carrière ou de management d'équipe. La méconnaissance générale du métier est à l'origine de cette situation, ainsi que la grande hétérogénéité des services d'archives. Celle-ci s'explique par la disparité de nos types d'employeurs et par leurs divergences dans la conception de la fonction archives, privilégiant selon le cas les enjeux culturels, juridiques, ceux qui sont associés à la gestion de l'information (avec ou sans prise en compte du *records management*), voire les enjeux logistiques.

Le référentiel métiers a été conçu comme un moyen de résoudre le manque de reconnaissance du métier, comme un support de promotion de la profession avec toutes ses facettes. Il a aussi pour vocation d'aider les archivistes à appréhender la fonction archives, en la clarifiant, puisque, justement, les différences entre nos contextes d'exercice peuvent brouiller notre propre

vision. Après la publication de référentiels plutôt sectoriels, celui de la section archives économiques et d'entreprises, puis celui de la Direction des archives de France¹, l'association se devait, pour apporter quelque chose, de produire un référentiel transversal, d'application très souple. Elle disposait pour cela d'une position privilégiée, bien représentative de la variété de nos situations.

Élaboration du modèle de compétences

Installation du groupe de travail

Il fallait pour cela, d'abord, monter une équipe à la fois qualifiée et représentative. Le groupe de travail a associé les présidents de l'association, les responsables du centre de formation, ainsi que des représentants de chaque section (avec des remplacements, puisque le groupe a fonctionné pendant trois ans). Le secrétariat et la coordination du projet ont beaucoup reposé sur Alice Grippon, permanente de l'association. L'AAF a su aussi recourir à l'expérience du Collectif A8, qui réunit des diplômés de Master, et a acquis une expertise en agissant considérablement sur le thème de l'insertion professionnelle. Plusieurs représentants ont intégré d'emblée le groupe de travail et il fournit de plus en plus de volontaires.

Définir les activités et les compétences

Pour structurer le contenu du document, la description des activités et des compétences, nous sommes instinctivement partis de la logique métier classique, qui distingue : collecte, conservation, classement, mise en valeur. Il nous est vite apparu qu'il fallait ajouter un cinquième chapitre, qui serait consacré à la gestion et au management d'un service d'archives. Par ailleurs, nous avons associé le *records management* et la collecte dans un même chapitre, parce qu'ils font appel aux mêmes types de compétences, mais sans les assimiler, car ils portent sur des étapes différentes dans le cycle de vie des documents.

Ces concepts ont été déclinés en activités, et les compétences correspondantes associées. Cette étape simplement évoquée en une phrase correspond en réalité à des mois de rédaction et de débats sur la théorie archivistique. Il est intéressant de constater que, malgré la diversité des horizons des membres du

¹ Fiches métiers accessibles sur : archivesdefrance.culture.gouv.fr/archives-publiques/formations/metiers/

groupe de travail, le *consensus* a toujours été trouvé autour d'une formulation dans laquelle chacun se reconnaissait, sans réelle difficulté, ce qui conforte l'idée que les archivistes français sont dotés d'une forte culture commune, d'une « doctrine » plutôt résistante.

Il nous reste plusieurs pistes à approfondir ou à explorer. La première est la définition des différents métiers et des niveaux de postes, sur laquelle nous venons d'enclencher les travaux. Jusqu'ici, nous nous sommes attachés à dessiner un « modèle de compétences » plutôt qu'un « référentiel métiers » à proprement parler (ou alors un référentiel du métier d'archiviste, au singulier). Nous réfléchissons à présent à la manière d'en tirer de vraies fiches de postes adaptées aux différents métiers rencontrés dans nos services et aux différents niveaux de responsabilité et de qualification.

Pourquoi seulement maintenant ? La vocation transversale du référentiel, la volonté de le rendre réaliste, applicable à toutes les situations, font une partie de son intérêt mais aussi de sa limite. Il est difficile de modéliser un service d'archives une fois pour toutes, pour plusieurs raisons. En premier lieu à cause de l'inadéquation très fréquente entre le niveau de responsabilité réel et celui du recrutement : on rencontre autant de sur-diplômés que de sous-diplômés dans la profession. Le responsable de la fonction archives d'une petite organisation est recruté en bas de l'échelle, alors qu'il est tout de même responsable de la gestion de l'ensemble du cycle de vie des documents. De même, le chef d'un service même important échappe rarement à l'exercice de tâches de niveau inférieur, comme la manutention. Ces cas sont difficiles à assumer, à écrire sur des fiches de poste. Les différences de contexte et de conception de la mission archivistique interviennent par ailleurs : la paléographie et le latin, ou l'expertise juridique, par exemple, ici indispensables, sont ailleurs parfaitement inutiles. Il faut donc parvenir à distinguer les compétences invariablement nécessaires de celles dont l'importance change avec le contexte. Nous en sommes à ce stade.

Il serait utile également de s'attarder sur d'autres questions, moins prioritaires, peu explorées pour l'instant :

- l'idée de recourir à une expertise en ressources humaines ;
- l'intégration de la notion d'interdisciplinarité, des activités qui relèvent de spécialistes non archivistes, de spécialistes audiovisuels ou informatiques par exemple.

Enfin, nul doute que les échanges que nous allons entretenir dans le cadre des opérations de communication vont être une occasion de faire fructifier le référentiel.

La communication / diffusion

Les évolutions de contenu devraient s'accompagner de changements de la forme de la publication elle-même, pour améliorer la version en ligne notamment. Mais ce n'est pas aujourd'hui l'objectif prioritaire.

Sans attendre, maintenant que la première publication est aboutie, nous devons nous lancer dans des actions de communication. Les cibles sont multiples : il faut que toutes les structures qui interviennent dans la gestion de l'emploi et de la formation se l'approprient, au niveau national, central (l'ANPE ou la Commission nationale de certification professionnelle, par exemple) et au niveau local, directement et *via* les organisations qui représentent les employeurs (leurs associations, etc.). Il s'agit concrètement d'obtenir l'inscription dans leurs référentiels des métiers des archives tels que nous les définissons nous-mêmes. En plus de la diffusion classique par courrier, nous souhaitons rencontrer physiquement ces interlocuteurs (rendez-vous, salons, etc.) : un sous-groupe de travail élabore en ce moment les outils de travail des volontaires qui seront ainsi envoyés en mission, soit un kit fait de documents de présentation type.

Sur les deux volets, le contenu et la diffusion, notre expérience va s'enrichir aussi, enfin, des échanges entretenus avec le groupe de travail consacré aux référentiels métiers de l'ICA.

Le projet international

Un groupe de travail, composé de membres de la section des associations professionnelles (SPA) et de la section européenne (Eurbica), s'est mis en place dont le but est la production d'un guide d'élaboration d'un référentiel métiers. L'idéal serait bien sûr de produire un référentiel international, mais nous ne sommes pas certains de pouvoir surmonter les différences culturelles facilement.

Les travaux de certains confrères américains ou britanniques sont imprégnés d'une philosophie légèrement différente. La place du « cœur de métier » y est relativisée au bénéfice d'autres fonctions de l'entreprise non spécifiques, qui relèvent de la communication et du management (du personnel, du risque, de

l'information, financier). La priorité est visiblement d'aider les archivistes à s'adapter à la logique globale des entreprises, de façon pragmatique, tandis que l'AAF a privilégié la promotion du métier et la défense de l'idée qu'il doit être exercé par des spécialistes. Bien entendu, il ne s'agit pas d'en rester à une opposition simpliste des deux approches, qui sont toutes deux nécessaires et complémentaires. Jusqu'où sont-elles conciliables ? Le débat international nous le dira.

Conclusion

Le projet de l'AAF évolue, et au fur et à mesure de l'expérience, nous parviendrons peut-être à écrire une recette pour l'élaboration d'un « bon » référentiel métiers. Retenons d'ores et déjà plusieurs idées : la nécessité d'une méthode ouverte et participative, la place des spécialistes, l'intérêt de rencontrer aussi d'autres métiers, l'importance d'adapter (pardon de dire une banalité) la forme à ses cibles, et la nécessité d'inscrire ce type de projet dans le long terme : c'est un travail de fond, qui ne gardera son intérêt que s'il suit les évolutions du métier. Plusieurs années de travail ont été nécessaires pour produire la « version 1.0 », qu'il va falloir faire vivre. Pour cela, le groupe de travail doit s'étoffer, et toutes les personnes intéressées seront naturellement les bienvenues.

Agnès DEJOB
Chef de projet Référentiel métiers
Secrétaire de l'Association des archivistes français