

MÉTIERS ET COMPÉTENCES

Jean Michel, France Lasfargues, Leïla Medjkoune et Loïc Lebigre

A.D.B.S. | « Documentaliste-Sciences de l'Information »

2012/3 Vol. 49 | pages 4 à 9

ISSN 0012-4508

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2012-3-page-4.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour A.D.B.S..

© A.D.B.S.. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

métiers et compétences

[**débat**] En novembre 2011, un débat était lancé, puis régulé, par Jean Michel *via* le réseau social LinkedIn-Groupe ADBS sur le thème de l'impact de la crise économique actuelle sur les professionnels de l'info-doc dont il nous offre ici la synthèse. Il s'agissait de recueillir des témoignages concrets, des points de vue divers sur l'impact de la crise. Mais la démarche - une sorte d'expérimentation - avait un autre objectif : examiner comment des sujets critiques touchant la profession et son évolution pouvaient être débattus sur un réseau social et voir quels enseignements pouvaient être tirés d'un tel débat, ouvert et *a priori* non structuré.

Crise économique, crise de la profession... constats et perspectives d'évolution

Ce texte propose une synthèse¹ des propos échangés par le groupe ADBS-LinkedIn, qui pourrait être une illustration d'un couplage possible entre des échanges sur un réseau social et une perspective de gestion collective de connaissances, à condition toutefois d'adopter une vision intégrative des divers processus mis en œuvre.

Anticiper les évolutions

Le débat a vite porté sur les instruments disponibles pour évaluer l'impact de la crise et identifier les segments de marché porteurs pour l'emploi. Pour les débatteurs, il est urgent de créer un observatoire sur l'état actuel et futur des métiers de l'I&D qui collecte, compile, capitalise, tient à jour des données pertinentes sur l'emploi dans ce secteur, les recrutements des jeunes diplômés et les mobilités intra et interprofessionnels. Cet outil collectif devrait être créé en lien étroit avec les principaux acteurs concernés (INSEE, Pôle Emploi, APEC, associations professionnelles, établissements de formation, etc.) et des études similaires être menées au niveau européen pour permettre des comparaisons.

Des responsables de formation initiale précisent que, pour être ré-accrédités, tous les diplômes nationaux et titres professionnels doivent produire les chiffres d'insertion de leurs diplômés. Or, cette source d'information ne semble pas faire l'objet d'étude de consolidation à un niveau national.

Les associations professionnelles devraient s'engager dans un travail collectif de veille sur les marchés porteurs et les secteurs d'insertion émergents. Il ne s'agit pas seulement de faire des constats rétrospectifs (ce que fait très bien l'ADBS), mais d'avoir une approche prospective, voire même une approche opportuniste pour déceler des niches d'emploi, identifier des secteurs d'activité en demande et des zones géographiques dynamiques.

Sortir de la crise par une autre communication ?

La question cruciale de l'image de la profession et du poids des représentations mentales bloquantes a émergé très vite. Pour certains, les représentations professionnelles sont d'un autre temps, aussi bien du côté des professionnels que des entreprises, employeurs, recruteurs ou des médias. D'autres évoquent

même une fracture devenue douloureuse entre deux visions du professionnalisme de l'I&D, accentuée par l'effet des TIC, de l'internet, du numérique et du Web 2.0.

D'un côté, une vision plutôt traditionnaliste, légitimiste, met en avant des modalités d'interventions professionnelles assez classiques (même si les outils changent) mais devenues moins évidentes au regard des besoins des organisations (la structure « centre de documentation » a-t-elle encore un sens ?). D'un autre côté émerge une vision plus novatrice de la profession, assez « déstabilisatrice », plus opportuniste aussi et ne cherchant plus à se caler dans des moules ou périmètres traditionnels, avec un besoin très fort de « changer d'air » et où il serait essentiel de changer de discours et d'image du métier.

S'agit-il seulement d'un problème de communication propre à ces professionnels ? Oui, selon certains qui militent pour une communication plus affirmée et surtout plus stratégique (à la fois des individus mais aussi de la communauté des professionnels). Pour d'autres, le juste positionnement professionnel reste la vraie question à régler aujourd'hui.

¹ Le texte complet de cette synthèse est disponible sur le site de l'auteur : <http://michel.jean.fre.e.fr/edit/JM-ADBS-LinkedIn-Profession.htm>

L'idée surgit alors de développer et soutenir une représentation nouvelle, souple et ouverte de la profession sans cristallisation sur des emblèmes traditionnels. Cela passe par une meilleure compréhension des vrais besoins ou attentes des entreprises au regard du management de leur information, avec une vision d'ensemble des enjeux globaux et de la nécessité de la transversalité. Cela passe aussi par un accent mis sur des compétences effectives, en particulier celles qui répondent au besoin de médiation ou intermédiation dans tous les processus informationnels de l'entreprise. L'idée est très répandue que tout le monde sait gérer l'information et qu'il s'agit uniquement d'une question informatique : les professionnels doivent prouver leur valeur ajoutée en tant qu'interface ou relais indispensable entre des professionnels de divers métiers (utilisateurs, clients) et des informaticiens et autres prestataires.

La tonalité générale des échanges sur les représentations et la posture des professionnels est bien marquée : « *Il faut refuser le fatalisme et la victimisation* ». Les professionnels ont leur destin entre leurs mains et nombreux sont ceux qui ont envie de « *se retrousser les manches* », de jouer un rôle déterminant dans leurs organisations, de « *convaincre les acteurs de celles-ci qu'il y a vraiment du nouveau sous le soleil de l'info-doc* ». On milite donc pour une approche résolument dynamique de la conquête du marché professionnel.

Adopter un positionnement « compétences-métiers »

On s'accorde à dire que le management de l'I&D est difficile à comprendre pour les entreprises ou organisations. Les besoins sont objectivement réels ; pour autant, ils ne sont pas toujours explicitement reconnus et ne se concrétisent pas facilement sous forme d'offres de postes ou d'intentions de recrutement, surtout en période de crise. En tout cas, ces besoins et ces postes ne sont pas ou plus là où on les aurait cherchés anté-

Le débat sur LinkedIn

Les échanges se sont déroulés de novembre 2011 à février 2012. Ce sont au total 18 personnes qui se sont exprimées à travers 47 contributions qui témoignent d'une motivation ou implication assez forte des débatteurs par rapport au fond de la thématique. Elles se répartissent ainsi : animateur : 17 messages (37 %, messages de reformulation et de relance) ; 1 personne : 6 messages (14 %), 4 personnes : 3 messages (6 %), 12 personnes : 1 message (2 %).

En dehors de l'animateur, seul un professionnel homme a contribué (avec un seul message), ce qui peut refléter la forte féminisation de la profession mais peut aussi témoigner d'une implication plus importante des professionnels femmes par rapport à une telle thématique.

Les échanges ont été très constructifs, plutôt bien suivis, souvent assez soutenus et généralement bien rédigés. Ils témoignent d'une réelle prise de conscience de la nécessité d'une mutation à opérer dans la profession, la crise pouvant offrir de réelles opportunités pour amorcer concrètement cette mutation. On est frappé par la perception juste et lucide des réelles menaces qui pèsent sur la profession mais aussi par la tonalité plutôt optimiste de l'ensemble avec des expressions souvent assez volontaristes et conquérantes et un rejet unanime du fatalisme.

De façon plus ou moins explicite, le débat pointe la réalité de la crise économique, son impact sur la profession et fournit plusieurs témoignages personnels concrets. Pour une majorité, la situation critique constatée aujourd'hui se profile depuis plusieurs années et la crise économique actuelle se borne à accentuer les symptômes d'une crise d'identité et de positionnement plus profonde d'une profession qui semble ne s'être jamais autant cherchée.

Parmi les chiffres avancés, une étude d'*Archimag* de 2009 indique un taux de chômage de 18,2 % dans la profession de l'I&D pour un taux de chômage national de 9,1 %. Selon une étude² sur le recrutement des jeunes diplômés universitaires américains selon les filières de formation, le secteur *Library science* présente l'un des plus hauts taux de non-emploi. •

rieurement. Outre la perception prospective des opportunités, les professionnels doivent repérer et acquérir des savoirs et des savoir-faire que les entreprises attendent plutôt que vouloir à tout prix leur vendre les savoirs et gestes caractérisant la profession d'hier.

Jouer la stratégie d'entrisme

Pour un contributeur, « *un professionnel de l'info-doc n'a pas vocation à exercer dans une tour d'ivoire, coupé des utilisateurs qui ont aujourd'hui les mêmes connaissances et aptitudes qu'eux en matière d'accès à l'information* ». L'échange entre les utilisateurs et le professionnel est indispensable et doit se traduire par concertation, dialogue, partenariat, projets communs ou encore contractualisation des interventions. On peut même préconiser une véritable stratégie d'entrisme en tablant sur le recours aux compétences en I&D dans les différents processus métier et fonctions de l'entreprise. En d'autres termes, sortir le professionnel du

« centre de documentation » et insérer ou instiller les compétences de l'I&D partout où cela est nécessaire. À cet égard, le modèle aujourd'hui bien établi du management de la qualité témoigne de la réussite d'une stratégie de pénétration d'un concept dans les organisations, à tous ses niveaux.

Dans cette perspective, le professionnel est amené à jouer un rôle de médiateur-conseil entre les besoins bien spécifiques et diversifiés des multiples fonctions et métiers de l'entreprise et des ressources documentaires, méthodologiques, logicielles, etc. à mettre à disposition. Ces autres métiers ne connaissent pas ceux de l'I&D : il faut donc faire de la pédagogie, du prosélytisme et montrer l'intérêt d'agir avec l'aide d'un professionnel face aux problèmes rencontrés.

Les opportunités d'implication des professionnels de l'I&D sont particulièrement importantes dans les projets des organisations et elles sont à portée de main à condition de savoir les déceler (écoute des besoins de l'institution) et d'oser

² Etude qui place ce secteur 159^e sur 173 en terme d'attractivité avec un taux de chômage de 15 %. Source : CONOR DOUGHERTY "Generation Jobless: Young Men Suffer Worst as Economy Staggers - From College Major to Career", *Wall Street Journal*, 7 nov. 2011 <http://online.wsj.com/article/SB10001424052970204505304577000380740614776.html#articleTabs%3Darticle>, <http://graphicsweb.wsj.com/documents/NILF1111/#term=>

proposer des interventions originales et pertinentes en termes de compétences à mettre en œuvre.

Transversalité, gouvernance de l'information

On a souligné la trop faible intégration de la documentation aux processus internes de l'entreprise, contrairement au *records management* et aux archives qui ont bien évolué sur ce terrain ou encore à la gestion de la qualité, modèle d'intégration réussie qui mélange à la fois gestion de processus, méthode, approche fonctionnelle et souci de transversalité ou universalité. Certains aimeraient que l'I&D devienne un sujet tout aussi incontournable.

Pour d'autres, les secteurs potentiels pour un déploiement de l'I&D sont à trouver aujourd'hui du côté du marketing, de l'informatique, des ressources humaines et de la formation, de la R&D et de l'innovation, de la communication (plates-formes intranet et internet d'entreprise) et du côté juridique en proposant un « mix » de compétences allant de la veille au RM et au KM ou encore au collaboratif, dans l'esprit d'une nouvelle « gouvernance de l'information ».

Le domaine de la gestion de l'information, vaste et varié, bouge beaucoup aujourd'hui. « Cette année je fais du TAL, j'apprends à programmer, je fais des ontologies. L'année dernière, j'ai fait un thésaurus, j'ai mis en place un CMS. L'année d'avant, j'apprenais à faire des produits documentaires, j'apprenais à utiliser Alexandria. Et aujourd'hui je sais que je vais associer l'ensemble de ces connaissances que je retrouve principalement dans le KM », témoigne un contributeur. Un autre dit avoir expérimenté en 2011 deux audits qui « ont conduit à produire des messages forts, impartiaux, qui surtout impliquent fortement la Direction et enfin plaident en faveur des métiers et compétences en info-doc ». Pour un professionnel d'une collectivité territoriale, « notre organisation actuelle, portée par la direction générale, nous positionne en tant que pilote de la fonction KM

dans la collectivité ; nos hiérarchies ont de toute évidence compris l'importance de la gestion des connaissances et les atouts que les professionnels de l'info/doc représentent ».

Des échanges se dégagent une vision élargie des modalités d'intervention des professionnels mettant en avant des valeurs ajoutées qui commencent à être mieux identifiées. Cela les conduit à se positionner comme des acteurs clés d'une nouvelle « gouvernance de l'information », comme des « infologues » intervenant aussi bien sur des perspectives de veille, de médiation que de capitalisation tout en étant à l'écoute des besoins émergents et visionnaires en matière de niches professionnelles à conquérir.

Comment se décrire et se vendre ?

Comment s'étiqueter pour attirer l'attention des employeurs ou recruteurs ? Pour certains, il faut éviter l'appellation « documentaliste » qui ne correspond plus aux missions ou fonctions visées aujourd'hui et au travail au quotidien que l'on sera amené à faire.

Il faudrait trouver sur les sites d'emploi généralistes ou non (les réseaux sociaux professionnels notamment) des catégorisations permettant aux professionnels de mieux se faire reconnaître. Déterminer une liste d'une dizaine de facettes de caractérisation serait déjà une avancée, peut-être avec deux niveaux de responsabilité et de compétence. À titre d'exemple, on a mentionné : documentaliste/responsable de centre de documentation, veilleur/responsable IE, *knowledge manager*, chef de projet application gestion de l'information (GED, KM, ECM, BPM, etc.), *records manager*, archiviste/responsable des archives, gestionnaire de communautés (RSE).

Une formation adaptée ?

Les difficultés rencontrées aujourd'hui par les professionnels tiennent-elles à la formation initiale ? Difficile de « tout mettre sur le dos des formateurs » disent certains. Mais la question est ouvertement posée.

Le recrutement dans les formations

La filière de formation n'est-elle pas trop étroite, trop refermée sur elle-même, avec des recrutements trop décalés par rapport aux besoins émergents des entreprises ?

Certains mettent en avant l'importance et la nécessité de la double compétence (bases en économie, droit, médecine, métiers techniques couplées à des compétences spécifiques en I&D) mais constatent que les étudiants sont surtout des littéraires, principalement des historiens, peu tournés vers les préoccupations concrètes des entreprises. D'autres considèrent qu'une formation littéraire n'est pas un handicap si l'on fait l'effort de s'intéresser à la technique.

Une autre réalité a été pointée : 80 % des élèves entrant dans les formations de la filière info-com souhaitent travailler dans des secteurs « glamour » mais malheureusement atones quant aux débouchés. Comment motiver les élèves à s'intéresser à des secteurs moins connus et plus porteurs ?

Une inadaptation au monde de l'entreprise

Une jeune diplômée (master en I&D), actuellement au chômage, exprime des doutes sur l'adaptation aux besoins. Une autre souligne que certains de ses collègues ayant prolongé leur formation par un master en I&D regrettent l'absence de partie pratique, proposée précédemment dans leur IUT. Pour une étudiante en dernière année de formation en master 2, le corps enseignant est composé à plus de 50 % de chercheurs en labo dont le savoir théorique n'apporte rien au jeune professionnel qui doit être opérationnel en entreprise.

Le sentiment prévaut que les formations sont mal conçues pour préparer des jeunes à des fonctions I&D plus transversales et à une intégration de la compétence en info-doc aux autres grandes fonctions de l'entreprise (compétences I&D pour la fonction RH, la qualité, le marketing, ou encore l'I&D d'accompagnement des projets de l'entreprise).

Si, comme l'observe un contributeur, « on admet qu'il ne faut qu'un an pour apprendre les bases du métier de documentaliste, alors, certaines entreprises préféreront former certains de leurs employés qui connaissent bien la structure pour gérer une info-doc bien adaptée plutôt que de recruter de jeunes diplômés ».

Il est indispensable de donner aux jeunes en formation des idées claires sur ce que sont les fonctions de l'entreprise, en évitant de regarder les possibilités d'emploi dans ces fonctions avec la seule loupe de l'I&D. Poussant plus avant la réflexion critique, l'un des contributeurs indique que « les meilleures opportunités sont à rechercher aujourd'hui du côté des cursus qui se focalisent sur le e-marketing ou le e-commerce (...), plus séduisants pour un recruteur qu'un expert en norme de catalogue ». Cela doit conduire à envisager des complémentarités avec les formations « digitales » (multimédia, intranet, Internet) pour « se positionner sur les chaînons manquants » et à des convergences avec les écoles de commerce ou de marketing ou encore d'ingénieurs, et intégrer dans ces formations (hors info-doc) des modules sur le management ou la gouvernance de l'I&D.

Mieux connaître l'entreprise, sa culture et ses besoins suppose de tisser des liens forts, structurés, agressifs aussi, entre formateurs et employeurs (commanditaires, structures RH) et de soutenir fortement les formations en alternance, les formations « combinées » (I&D + « autre chose »), la pédagogie de ou par projet, le développement de stages en lien avec des nouvelles niches d'emploi, et une meilleure préparation au premier poste.

Du débat se dégage toutefois l'affirmation que les étudiants des formations en I&D sont réellement motivés par les nouveaux défis, passionnés par les « objets » de connaissance, mais que subsiste un important hiatus entre ce dont on leur parle et la réalité de l'emploi et de l'exercice professionnel dans l'entreprise.

L'ADBS initie un projet d'observatoire

La réduction, dans les organisations, des structures centralisées dédiées au traitement de l'information, la montée en puissance parallèle des usages informationnels « distribués » et collaboratifs font apparaître – si on se place sous un angle RH – un paysage complexe et aujourd'hui faiblement maîtrisé. Dénominations fluctuantes, contenus d'activités hétéroclites, appropriations partielles des méthodes et techniques de gestion de l'information par de nombreux acteurs, etc. Le diagnostic des parties prenantes est souvent identique : on est un peu perdu. Combien de professionnels concernés ? autour de quelles pratiques ? avec quels périmètres fonctionnels et quelles appellations ? quelles répartitions spécialistes/non spécialistes ? quelle place dans les processus de création de valeur des organisations ? Voilà donc quelques unes des questions de base auxquelles on ne peut aujourd'hui répondre avec précision et qui justifient *a minima* la mise en place d'une fonction d'observation telle que l'ADBS l'envisage.

Il ne s'agit pas seulement d'observer le présent et de compiler des chiffres mais de déceler des tendances et de formuler un cadre de compréhension et d'influence pour l'avenir. Ce cadre d'analyse et de structuration du réel concerne tout autant les entreprises, les acteurs de l'emploi, le monde académique que les salariés individuels. Quelles sont les compétences spécifiques des spécialistes de l'information qui entrent actuellement en résonance (ou qui devront le faire dans le futur) avec les préoccupations et les besoins effectifs et souvent transversaux des organisations (gestion des risques, organisation apprenante, ouverture des marchés mais aussi des données, etc.) ? Quelles sont, par ailleurs, les compétences de base attendues de l'*homo numericus* et qu'est ce qui peut relever raisonnablement des attributions de tout professionnel quelle que soit sa spécialité ? Impossible en effet aujourd'hui d'envisager la gestion de l'information comme un processus isolé - trouvant sa valeur dans l'« esthétique documentaire » - mais, en même temps, nécessité de redéfinir de façon précise les contours de cette fonction support : ses modalités d'expertise propres et ses conditions de valorisation.

Cet observatoire, tel que l'envisage l'ADBS, présente des similarités avec les OPMQ³ avec une différence de taille : il naît au sein d'une communauté de professionnels qui a certes une évidente légitimité mais ne peut représenter à elle seule tout l'univers de la gestion de l'information. D'où le pari d'ouverture associé à sa création et celui d'une collaboration sans préjugés avec les autres acteurs concernés (associations sœurs mais aussi professionnels de l'informatique, du marketing, des RH, etc.). Si l'on veut (par le biais d'un observatoire efficient) comprendre quelque chose au monde qui s'invente sous nos yeux, il faudra être « agiles » – au sens des méthodes de conduite de projet éponymes – coopératifs et innovants. •

Loïc Lebigre
loic.lebigre@adbs.fr

Quelles conclusions tirer du débat ?

Pour conclure, on peut reprendre ici les exigences dégagées lors des échanges, reformulées par le modérateur du débat :

- Avoir une vision stratégique, managériale, conquérante de la fonction I&D et proposer des projets en phase avec les préoccupations réelles de l'entreprise.
- Monter résolument en compétences, en « multi-compétences » et promouvoir l'excellence des interventions et l'exigence de professionnalisme dans un contexte de « bazar informationnel » qui désorientent tout le monde.

► Déplacer les représentations mentales, les siennes comme celles des partenaires ou recruteurs (comme celle des collaborateurs) : la fonction info-doc est plus que jamais au cœur des processus innovants et n'a plus rien à voir avec les schémas d'intervention professionnelle des années 70 et avec les archétypes de l'organisation de la documentation d'hier.

C'est à ces conditions que les professionnels et la profession réussiront à surmonter la crise actuelle, crise tant identitaire qu'économique. •

Jean Michel
jean@jmichel.fr

³ Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dont la mise en place s'est généralisée au niveau des branches après l'accord interprofessionnel de 2003.

[**profil**] Archiver le Web, une préoccupation ancienne qui prend forme et qui s'accompagne de métiers aux nouveaux contours. Quelques rappels techniques, historiques et juridiques précèdent une présentation des missions confiées à un archiviste Web.

Archiver le Web, un service en construction

Le Web est incontestablement devenu le média de notre époque. Les données publiées en ligne font partie intégrante de l'histoire de nos sociétés et constituent un patrimoine à conserver au même titre que toute autre publication sur support. Conserver le Web se traduit aussi par l'apparition de nouveaux métiers.

Le contexte

Les données en ligne se caractérisent par :

- leur volume : en mars 2012, on décompte 644 275 754 sites Web dont 200 millions actifs¹. En France, ce sont 2 387 563 domaines en .fr que l'on a comptabilisés en juillet 2012² ;
- leur caractère éphémère : la durée de vie d'une page en ligne est estimée à 75 jours³ et 80 % des pages Web ont disparu ou ont été modifiées après 1 an⁴. Élections, festivals, événements, le Web est devenu l'occasion de publier du contenu, de créer ou de fermer un site Web.

C'est la Bibliothèque royale de Suède qui a lancé la première campagne d'archivage du Web (domaine.se) en 1996. Au même moment, à San Francisco, Brewster Kahle crée Internet Archive, première fondation à but non lucratif qui vise à archiver le Web. En 2003, plusieurs institutions chargées d'un projet d'archivage du Web se regroupent au sein de l'International Internet Preservation Consortium (IIPC)⁵ pour partager leur expérience et créer les outils nécessaires à la production de tels

flux de données. Aujourd'hui, 36 membres actifs collaborent pour :

- constituer des archives Web,
- favoriser le développement d'outils et de standards,
- encourager et soutenir les institutions patrimoniales dans leur projet.

Au niveau juridique, certains pays ont étendu les lois du dépôt légal à ce nouveau support. En France, selon la loi DADVSI du 1^{er} août 2006, et son décret d'application du 19 décembre 2011, les organismes dépositaires du dépôt légal « peuvent procéder eux-mêmes à cette collecte selon des procédures automatiques ou en déterminer les modalités en accord avec ces personnes ». L'archivage du Web est confié à l'Institut national de l'audiovisuel (INA) pour les contenus liés à l'audiovisuel (sites des radios, des télévisions) et à la Bibliothèque nationale de France (BNF) pour tous les autres sites.

Archiviste Web : un métier

Plusieurs enquêtes se sont intéressées à l'évolution de l'archivage du Web dans les institutions culturelles européennes. L'enquête menée en 2010 par l'Internet Memory Foundation⁶ montre que plus de 41 institutions européennes sont déjà engagées dans un processus d'archivage des données en ligne et que 50 % d'entre elles opèrent dans un cadre légal.

Dans ce contexte, les institutions ont dû faire évoluer leur organisation⁷ en internalisant cette produc-

tion ou en faisant appel à des prestataires extérieurs. Ainsi, les métiers traditionnels d'archiviste ou de chargé de collection ont évolué vers un nouveau métier, celui d'archiviste Web, qui regroupe plusieurs compétences propres à des postes traditionnels (chef de projet, chargé de collection, bibliothécaire, assistant de conservation, responsable qualité ou expert fonctionnel). Il intervient à différents niveaux de la chaîne en fonction du niveau de ses responsabilités et de ses compétences. Au regard de cette mutation des métiers traditionnels, quels sont les rôles et les défis de ce nouveau métier ?

Enrichir des collections

Circonscrire un périmètre, définir une politique documentaire est un pré-requis dans le travail de sélection. Pour créer des collections de contenus Web, deux modes d'entrées sont principalement utilisés. Les « collectes larges » visent à archiver un domaine de référence, au sens du nommage Internet, à un instant donné. Ainsi, la bibliothèque du Danemark procède à des collectes biannuelles du .dk. Pour compléter ces collectes non exhaustives ou rendre compte de l'actualité ou d'un événement, des collectes ciblées archivent en profondeur ou à des fréquences régulières des échantillons de sites sur une thématique précise.

Ce travail de sélection nécessite de définir des critères de discrimination puis de repérer en ligne des informations. Il incombe donc à l'archiviste Web d'effectuer un

travail de veille qui exige une parfaite connaissance des thématiques et une excellente maîtrise des outils de recherche en ligne. Une connaissance du Web, de son architecture et des technologies utilisées est un pré-requis à ce travail de sélection puisque, compte tenu des outils de collecte disponibles (robot), la technicité du site aura un impact sur la qualité de son archive.

Il s'agit aussi d'attribuer les bons paramètres techniques de collecte afin de construire une archive représentative du site : fréquence d'archivage du site, profondeur de la sélection.

• Gérer un budget

Toute acquisition de collection suppose un budget. Dans ce contexte, le budget s'exprime en unités de collecte (nombre de sites à collecter), en nombre de ressources collectées (nombre d'URLs archivés) et en poids (giga/téraoctet). En fonction de l'organisation, le budget est défini en relation avec la hiérarchie ou avec le prestataire de services dans le cas d'une externalisation de l'activité. Il doit comprendre, outre la constitution, l'archivage et les outils et services d'accès aux collections.

• Contrôler la qualité d'une collecte

Le contrôle qualité consiste à vérifier que le contenu archivé est conforme au contenu originel tel qu'il se présente sur le Web. Selon la nature du contenu collecté, la manière dont la collecte a été conduite et le résultat souhaité, le contrôle qualité sera différent.

Dans le cadre des « collectes larges », le contrôle qualité se fait au moment de la collecte ou après. L'archiviste Web doit utiliser les interfaces de contrôle de l'outil de capture en s'appuyant sur les rapports statistiques et en analysant les URLs collectés. Pour les collectes ciblées, il compare la version en ligne à la version archivée, selon un échantillonnage de pages données, et tente de détecter et récupérer les ressources manquantes. Les problèmes repérés sont liés à la complexité technique de certains

sites, mais également au fait que, changeant en permanence, leur capture peut incorporer des incohérences temporelles. L'archive résultante est d'une certaine façon un *artefact*, dont on doit bien comprendre les déterminants techniques, les limites et le contexte. Les règles de qualité fixées par l'archiviste doivent y être adaptées.

• Donner accès à l'archive

L'accès à un site archivé se fait le plus souvent par l'utilisation d'un outil d'accès de type « *wayback machine* »⁸, par date de capture pour un URL donné ou par une recherche plein texte. Il s'agit de répliquer autant que possible la navigation habituelle d'un utilisateur d'Internet.

L'accès peut-être restreint (sur site) ou ouvert (en ligne) selon l'institution ou entreprise en charge de l'archivage, le contenu archivé et les lois en vigueur. Comme pour n'importe quelle collection, l'archiviste Web a pour rôle d'organiser, de mettre en valeur et de promouvoir le contenu archivé. Cela peut se faire par des listes, des thématiques ou une sélection de sites du mois reliés ou non à l'actualité. L'archiviste Web doit concevoir des modes d'accès au contenu archivé adaptés aux innovations techniques permanentes dans ce domaine, par exemple pour la capture de certaines vidéos ou animations utilisant Flash.

Les données collectées sur le Web présentent un intérêt grandissant pour le monde de la recherche et si accéder à une reproduction en ligne correspond aux besoins de certains chercheurs, d'autres s'intéressent davantage à la possibilité de traiter automatiquement des données brutes extraites du Web (*big data*). De nouvelles formes d'accès et de nouveaux outils sont donc à inventer pour répondre à ce besoin.

• Préserver le contenu Web

Si l'accès aux données archivées du Web constitue un véritable enjeu, leur préservation à long terme est loin d'être triviale et de nombreuses initiatives et projets de recherche visent à définir des solutions applicables à la préserva-

tion à large échelle de ce contenu hétérogène et complexe.

Le rôle de l'archiviste Web consiste à s'assurer que sont appliquées les bonnes pratiques comme le stockage des données et métadonnées dans des fichiers (W)ARC⁹, et à participer à la mise en place d'outils et méthodes de préservation : migration, qualification du contenu archivé, surveillance des évolutions technologiques, etc. À long terme, des problématiques d'accès aux données archivées se posent car l'évolution des navigateurs, des formats et des technologies de publications sur Internet est très rapide.

Archiver le Web, un défi

À l'échelle du Web, l'exhaustivité n'est plus de mise. Mais face à cette masse d'informations, comment sélectionner des données représentatives ? Comment répondre à ce flot constant de nouvelles données et s'assurer de leur préservation ?

Au centre de ces problématiques, l'archiviste Web organise et collabore à des processus en lien avec des interlocuteurs différents (ingénieur, webmaster, bibliothécaire, archiviste, prestataire extérieur, etc.). Ses compétences vont du gestionnaire à l'expert fonctionnel parfois technique. Pédagogue, il sait transmettre et expliquer les méthodes et outils à ses équipes et partenaires. Internaute avisé, il connaît les problèmes technologiques liés à ce domaine. Le Web étant un domaine en pleine mutation, l'archiviste doit suivre son évolution et ainsi sans cesse remettre en question ses propres pratiques pour les faire évoluer. L'archiviste web est un métier en devenir, à inventer au quotidien ! •

France Lasfargues

Chef de projet Archivage Web et Data mining, Internet Memory
france.lasfargues@internetmemory.net

Leila Medjkoune

Responsable Service Archivage Web, Internet Memory
leila.medjkoune@internetmemory.net

1 <http://news.netcraft.com/archives/2012/03/05/march-2012-web-server-survey.html>

2 <http://www.afnic.fr/fr/ressources/statistiques/donnees-detaillees-sur-les-domaines/donnees-detaillees-sur-le-fr>

3 Amadou Békaye Sidibé, *La pérennisation du document électronique : problèmes et perspectives*. Rapport de recherche bibliographique, Esssib, mars 2002. <http://enssibal.enssib.fr/bibliotheque/documents/dessride/rrebsidibe.pdf>

4 Alexandros Ntoulas, Junghoo Cho, Christopher Olston, « What's New on the Web? The Evolution of the Web from a Search Engine Perspective », In : *Proceedings of the 13th international conference on World Wide Web*, New York : ACM, 2004. <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=988674>

5 <http://netpreserve.org/about/index.php>

6 http://archive.the.net/images/uploads/Web_Archiving_Survey.pdf

7 Sara Aubry, « Introducing Web Archives as a New Library Service: the Experience of the National Library of France ». *Liber Quarterly*, 2010, n°2, <http://liber.library.uu.nl/index.php/lq/article/view/7987/8304>

8 <http://archive-access.sourceforge.net/projects/wayback>

9 http://www.iso.org/iso/catalogue_detail.htm?csnumber=44717