

Table ronde. Les formations - initiales ou continues - sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ?

Laurent Ducol

Citer ce document / Cite this document :

Ducl Laurent. Table ronde. Les formations - initiales ou continues - sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ?.

In: La Gazette des archives, n°217, 2010. Archiviste en entreprise : un métier en évolution. pp. 81-94;

http://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_2010_num_217_1_4626

Document généré le 15/03/2017

Les formations - initiales ou continues - sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ?

Table ronde

Henri Zuber (directeur des archives et de la documentation à la SNCF)

J'ai soumis aux intervenants de cette table ronde une série de cinq questions qui tournent autour de l'organisation des relations entre formations universitaires et services d'archives d'entreprises. Dans un premier temps, il faut rappeler le plaisir que nous avons à travailler avec ces formations universitaires, représentées ici par l'université d'Angers et celle de Saint-Quentin-en-Yvelines. Ma première question était : comment fonctionnent les relations entre formations universitaires et entreprises, dans un premier temps pour ce qui est des contenus de ces formations, et dans un deuxième temps pour ce qui est des propositions de stages auprès des étudiants en Master 2 ? Nous reviendrons ensuite sur les différents niveaux de diplômes proposés.

Agnès Masson (directeur des archives de Paris, co-responsable pédagogique et scientifique du Master archives, université de Saint-Quentin-en-Yvelines)

Les contacts auprès des entreprises se déroulent de deux manières distinctes. Soit les entreprises nous contactent, notamment parce qu'elles ont consulté le site de l'AAF et ont déjà une connaissance du réseau ; elles savent déjà « exploiter » les étudiants, lesquels disposent d'une expertise pour résoudre des problématiques archivistiques traditionnelles ou pour proposer des projets novateurs en matière de *records management*. Soit ce sont les étudiants eux-mêmes qui font des demandes spontanées.

Bénédicte Grailles (maîtresse de conférences des universités, responsable pédagogique du Master Histoire et métiers des archives, université d'Angers)

Dans les relations entre les universités et les entreprises, il y a à la fois des contacts formels et des contacts informels. Ces derniers sont le rôle du responsable pédagogique de la formation, qui effectue des veilles sur les besoins qu'il voit émerger sur le marché, à travers les réseaux professionnels, les forums, les associations de diplômés, l'AAF, mais aussi ses relations personnelles, les offres de stages publiées et les référentiels métiers. Cette prise en compte des besoins de l'entreprise, et du marché en général, doit ensuite se traduire lors de la conception des maquettes universitaires, à travers l'offre de formation : nous avons ainsi créé, depuis trois ans, une option « *records management* ». L'accent est mis aussi sur la gestion de projet, pendant la formation, en collaboration avec différents partenaires. L'offre de formation doit être ouverte à plusieurs niveaux. Par la suite, le partenariat peut être approfondi avec certains acteurs, par le biais de conventions par exemple, ou bien au travers de projets communs. L'an dernier, deux projets ont ainsi été menés entre des étudiants en Master 2 et des entreprises : le premier projet visait à délimiter le périmètre des archives historiques et à proposer des scénarios de collecte de ces archives ; le second consistait en une cartographie documentaire de la gestion des risques liés aux personnes, avec proposition de scénarios pour sécuriser ces documents.

La connaissance de l'entreprise passe par des visites de services, mais aussi beaucoup par les intervenants professionnels pendant les cours. Au niveau du Master 2, sur les trois dernières années de formation, l'on compte environ 50 % d'intervenants issus d'entreprises, d'établissements publics (style EPIC) ou de prestataires ; les autres étant issus de la sphère publique, d'associations, etc. Les intervenants sont une pierre importante par les retours d'expérience et pour se rendre compte de la culture du milieu. Seul bémol, il est parfois difficile de trouver le bon intervenant, disponible au bon moment et aux conditions que l'université peut lui offrir.

Concernant les stages, les offres arrivent des réseaux professionnels bien entendu, mais aussi des services universitaires d'insertion et d'orientation, par le biais des responsables administratifs de stages au sein des différentes composantes universitaires, ainsi que par le responsable d'année saisi directement. À l'université d'Angers, les offres sont portées à la connaissance des étudiants grâce à une plate-forme de publication électronique. Mais

beaucoup d'étudiants trouvent leurs stages grâce à leurs recherches personnelles, parce qu'ils ont des objectifs précis qu'ils vont chercher à satisfaire en priorité.

Enfin, je tenais à préciser que désormais la loi LRU¹ change profondément la donne. Désormais le service public de l'enseignement supérieur s'est vu adjoindre une nouvelle mission : l'orientation et l'insertion professionnelle. Dans ce cadre-là, les universités doivent mettre en place des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants, dans le but de diffuser des offres de stages et d'emplois, d'assister les étudiants dans leurs recherches et dans la rédaction de leurs rapports de stage. Ce sont des dispositifs en cours de mise en place dans différentes universités et qui ne fonctionneront probablement que dans les deux années à venir.

Jérôme Thuez (responsable du département Organisation et Méthodes du groupe Total)

Nos rapports avec l'université sont plutôt faibles et étioles : il s'agit essentiellement d'interventions ponctuelles. Personnellement, je remarque un éloignement de plus en plus prononcé entre les préoccupations de mon entreprise et la réalité de l'enseignement donné aux étudiants. En outre, sur la réalisation des stages, nous nous posons très clairement la question d'accueillir des stagiaires en archivistique pour plusieurs raisons : la durée des stages, trois mois en général, nous semble très insuffisante pour permettre de vraiment comprendre la complexité d'une entreprise comme Total, et l'étudiant se trouve à rédiger ensuite son mémoire sur son temps de vacances. En outre, l'académisme demandé aux étudiants dans leurs livrables pour valider leur parcours, notamment la production d'un instrument de recherche, est peu compatible avec les besoins de l'entreprise, ne nécessitant guère de respecter à la lettre les canons de la pratique archivistique. Il manque peut-être une certaine souplesse aux formations archivistiques, et nous avons souvent peur de mettre nos stagiaires en difficulté et de devoir leur imputer des notes finales susceptibles de les pénaliser pour la suite.

¹ Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU ou loi Pécresse).

Olivier de Boisboissel (responsable du département gestion des archives, Sanofi-Aventis, président de la section Archives économiques et d'entreprises de l'AAF)

Je suis assez d'accord avec M. Thuez : nos rapports avec l'université sont assez épisodiques. À l'automne, nous recevons un certain nombre de CV, pour des formations qui débutent l'année suivante, et il se trouve que c'est très souvent l'étudiant lui-même qui fait sa propre démarche. Nous sommes toujours d'accord pour les accueillir et sommes disposés à leur donner des sujets propres à la problématique d'archives contemporaines que nous pratiquons. Nos rapports sont assez informels. Nous souhaiterions aller plus en avant, mais nos seuls interlocuteurs sont souvent les étudiants eux-mêmes. De vrais rapports avec les universités seraient une bonne chose, par exemple par le biais de mailings.

Henri Zuber

Il y a certes une formation de base de l'étudiant, mais il faut ensuite réfléchir à la manière dont son stage peut répondre aux attentes contenues dans la définition du diplôme. Il faut donc trouver la bonne adéquation entre les besoins des services d'archives d'entreprise et les attentes de la formation universitaire.

Catherine Berton (responsable des archives historiques des AGF)

Mes rapports avec l'université sont assez fournis puisque j'interviens dans les universités de Saint-Quentin-en-Yvelines et d'Angers chaque année afin de présenter mon service. Mon service s'occupe d'archives historiques, et je choisis souvent des étudiants de Saint-Quentin-en-Yvelines parce que leur format de stage de découverte d'un mois convient à mes disponibilités et à mes attentes, sans mettre l'étudiant en difficulté dans le livrable qu'il doit rendre. Ce stage permettait de donner des sujets plus libres, comme par exemple l'audit des archives audiovisuelles ou l'élaboration d'une exposition virtuelle. Ce sont des projets réalisables dans un stage court de découverte où la pression relative à l'évaluation de l'étudiant est moins importante. Cela dit, j'accueille essentiellement des étudiants qui souhaitent avoir une première expérience.

Henri Zuber

On observe deux types de remarques : sur la forme et sur le fond. Souhaitez-vous réagir ?

Bénédictte Grailles

Sur le fond, je n'ai pas le même sentiment, dans la mesure où nous devons tous exiger un instrument de recherche. Chez nous, cet instrument est très ouvert dans sa forme : répertoire numérique, récolement, récolement d'archives audiovisuelles ou iconographiques, etc. L'ensemble des tâches réalisées également à côté par l'étudiant est bien sûr évalué, mais aussi sa compréhension globale du service et de la fonction archives dans l'organisation de l'entreprise. Il existe donc différents niveaux d'évaluation de son travail, qui se complètent.

Concernant la durée, il est clair que l'on peut difficilement dépasser quatre mois de stage, et il est normal que l'étudiant ait encore du travail après cette durée de stage. Notre stage est et restera de trois mois. Une année de Master correspond à un nombre d'heures-étudiants limité, validé par une maquette universitaire, habilitée ou pas par le ministère. Et le stage est comptabilisé dans ce nombre d'heures : donc, plus le stage est long et moins il y aura d'heures de formation théorique ou pratique. Il faut trouver un bon équilibre entre la formation et le stage. On compte environ 350 heures-étudiant par année, cadre imposé que nous devons respecter. Chez nous, plus de 50 % des étudiants réalisent leurs stages dans des entreprises ou des établissements publics, que l'on prenne les statistiques sur les dix dernières années ou sur les trois dernières années seulement. On observe donc une certaine stabilité sur pratiquement une quinzaine d'années.

Agnès Masson

Pour notre part, nous essayons d'évoluer, avec un autre rythme, lié à la jeunesse de cette filière et au fait qu'il n'y a pas d'archiviste à proprement parler

à l'université de Saint-Quentin-en-Yvelines. Il y a une tutelle à trois niveaux : deux professeurs historiens, le directeur des Archives départementales de Paris et celui des Archives départementales des Yvelines. Nous travaillons à trois partenaires, ce qui n'est pas parfois sans poser problème. Nous avons 360 heures de cours à placer entre septembre et mars, les stages débutant en avril. Au début, nous avons fait le choix de proposer deux stages afin d'offrir aux étudiants une vision bilatérale, à la fois sur le public et sur le privé, et nous essayons de les orienter en fonction de leurs pré-stages réalisés avant de s'inscrire en Master 2. Mais il s'est avéré que cette formule était extrêmement lourde à gérer pour les étudiants, qui devaient rédiger deux journaux de bord et deux mémoires, voire deux instruments de recherche. Nous avons finalement décidé, cette année, de ne proposer qu'un seul stage de quatre mois, ce qui offre une plus grande marge de manœuvre aux étudiants, qui peuvent également être rétribués étant donné la longueur du stage. En dehors de la période de stage et à partir de la mi-septembre, nos étudiants ont désormais des cours tous les jours.

Henri Zuber

Vous est-il arrivé d'avoir des étudiants qui souhaitent absolument faire un stage dans une entreprise bien qu'elle n'offrît pas les ressources nécessaires à leur encadrement, en terme de connaissances et de compétences archivistiques ? En outre, par rapport à la filière numérique, il me semble que les formations que vous offrez sont de plus en plus adaptées à la réalité du métier et à la problématique de l'archivage électronique.

Bénédicte Grailles

Première remarque sur l'encadrement dans l'entreprise : ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'archiviste qu'il n'y a pas un professionnel capable d'encadrer les stagiaires. Deuxième remarque : ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de professionnel pour encadrer que le stage ne sera pas profitable à l'étudiant et à l'entreprise. En particulier pour les Master 2, il s'agit d'étudiants qui, souvent, ont déjà eu une vie professionnelle et sont déjà expérimentés dans leur domaine : il n'est pas rare d'avoir des étudiants qui totalisent déjà deux années

d'expérience dans des services d'archives. Cependant, dans le cadre d'un diplôme Bac+5, les compétences attendues par le recruteur sont la capacité à mettre en place et gérer une fonction archives, l'autonomie et la gestion de projets. Tout est une question d'adéquation entre un étudiant précis, son CV, ses qualités, son expérience, ses objectifs, et un stage doté d'objectifs bien délimités : c'est dans la délimitation de ces objectifs par rapport à une personne précise que la décision doit être prise d'accepter ou non un stage.

La question de l'archivage électronique est de plus en plus intégrée. Il y a d'abord un vrai besoin de culture générale informatique chez les étudiants. Cet enseignement varie d'une université à l'autre : à Angers, des cours d'informatique sont proposés dès la première année de licence ; et l'ensemble des étudiants passe le C2I (Certificat informatique et Internet) à l'issue de la deuxième ou troisième année de licence. Il y a cependant une certaine hétérogénéité parmi les étudiants, due au fait que nous en accueillons d'autres universités, que nous essayons de gérer au mieux en les amenant petit à petit vers ces questions. D'année en année, la sensibilisation à ces questions est plus forte : la demande croît et cela se traduit, dans notre formation, par les exercices pratiques que nous leur faisons mener et par les retours d'expériences des intervenants.

Agnès Masson

Concernant la gestion électronique, deux de nos modules sur cinq en tout sont ciblés sur les nouvelles technologies. Nous avons mis l'accent sur cette question, aidés il est vrai par les Archives départementales des Yvelines, qui est l'un des services les plus aboutis dans ce domaine.

Concernant les stages, il est vrai que nous avons parfois des inquiétudes à envoyer des étudiants dans des services que nous ne connaissons pas. Deux solutions s'offrent alors à nous : soit le projet de stage nous semble bien déterminé et volontariste, soit le projet nous semble plus flou mais reste cohérent et en adéquation avec les demandes académiques. Si l'entreprise n'est pas dotée d'une cellule archives avec un professionnel à sa tête, on essaye d'aider l'étudiant en lui attribuant (en plus du maître de stage, encadrant le stagiaire dans l'entreprise, mais pas forcément archiviste) un tuteur extérieur afin de l'aider dans son stage car il doit en principe connaître ce type de fonds d'archives ou être suffisamment mobile pour servir de médiateur.

Henri Zuber

En tant que maître de stage, j'ai toujours trouvé un peu étrange de n'avoir jamais été contacté par ces tuteurs ou il m'arrive de découvrir leur identité seulement à la fin du stage. Après tout, c'est tout de même un certain regard porté sur mon service. De ce fait, une simple prise de contact, ne serait-ce qu'un appel téléphonique, serait le bienvenu.

Agnès Masson

Rien de structuré n'a été établi entre le maître de stage et le tuteur afin de laisser à l'étudiant une certaine autonomie, mais aussi d'éviter au tuteur de se retrouver en position de juge du travail du maître de stage. Il s'agit uniquement de ré-orienter l'étudiant lui-même ; cette relation se positionne donc exclusivement au niveau de l'étudiant

Henri Zuber

Peut-être faudrait-il l'expliquer dans un document général car nous pouvons avoir l'interprétation inverse. La parole est à Alice Grippon.

Alice Grippon (coordinatrice du centre de formation de l'AAF)

Je m'attacherai d'abord à répondre à la question de l'adaptation des formations (continues pour notre centre) aux besoins de l'entreprise. Après avoir assisté aux interventions de ce matin, je pense que nous pouvons mieux faire à l'AAF et mettre en place de nouvelles actions. Afin de préparer cette intervention, je me suis plongée dans nos catalogues de formation et je me suis rendu compte que diverses actions avaient été testées : stages exclusivement destinés au

public des archives d'entreprises, chapitre entier du catalogue avec pas moins de six formations différentes, etc. ; sans avoir pour autant de succès en terme d'inscriptions aussi bien que de bilans.

Ainsi, depuis 2006, nous avons décidé de ne plus faire de stages spécialisés et cela fonctionne mieux ainsi. Nous avons les mêmes chiffres de fréquentation : près de 20 % à 22 % des stagiaires viennent chaque année du privé. Mais, depuis deux ans, nous n'organisons plus de formations sur mesure dans les entreprises car nous n'avons aucune demande. Pourquoi ? Nous avons réfléchi à notre référencement et à notre visibilité auprès des services des ressources humaines des entreprises. Nous avons même pensé que nous avions une image moins professionnelle auprès des entreprises, du fait que l'AAF est une association et qu'elle propose des tarifs moins élevés que les organismes privés de formation. Toutefois, nous souhaiterions des éléments de réponse car notre but est de satisfaire les besoins !

Les stagiaires de nos formations, issus à la fois des secteurs public et privé, semblent très satisfaits : ils constatent qu'ils sont encadrés, peuvent échanger sur leurs pratiques et repartent souvent avec un réseau. Ils ont parfois l'impression que les intervenants ne peuvent pas toujours répondre à leurs questions car nombre de nos intervenants viennent du service public, mais les réponses arrivent toujours, tôt ou tard. En revanche, nous manquons d'intervenants issus du secteur privé, alors que leur présence permettrait au centre de formation d'offrir un panel beaucoup plus large d'expériences.

Henri Zuber

Concernant l'offre de stages de l'Association des archivistes français, j'ai bien entendu l'appel d'Alice Gripon : il n'est pas normal que les services d'archives d'entreprises prétendent vouloir passer un message sur les archives, hors réseau des archives publiques, mais sans avoir plus de formateurs à proposer. Cela alors que les participants représentent à peu près le pourcentage d'adhérents de l'AAF qui sont archivistes d'entreprise. Il y a là un effort de communication à mener sur nos propres services. Par ailleurs, cette idée d'avoir fait disparaître les stages particuliers d'archives d'entreprise est une bonne chose car, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, l'on demande de plus en plus aux archivistes d'intervenir en amont et nous aurons de plus en plus à faire du

records management, c'est ce à quoi nous pousse naturellement l'indispensable adaptation à l'archivage électronique.

Une autre question se pose, celle des contraintes de sécurité et de protection industrielle par rapport au travail confié aux étudiants. Avez-vous eu connaissance de tels cas ?

Olivier de Boisboissel

Je n'ai pas eu ce genre de problème moi-même, mais je connais des personnes qui ont eu à y faire face.

Agnès Masson

Il est clair que nous n'excluons aucune entreprise, même celles qui travaillent sur des domaines sensibles et confidentiels ; néanmoins nous avons un devoir de réserve fort, il en va de notre crédibilité. Si un étudiant est envoyé en stage dans une entreprise, ce n'est pas pour s'entendre dire une fois la soutenance terminée qu'il faut rendre tous les inventaires parce qu'ils sont confidentiels.

Si le stagiaire est là pour traiter des documents, et si on lui demande de signer des clauses de confidentialité, il n'est évidemment pas souhaitable de mettre des personnes qui ne sont pas encore professionnelles dans une situation délicate et de se retrouver avec un mémoire dont la moitié des pages est gagée, anonymisée ou non exploitable. Il nous est arrivé de devoir noter un étudiant sans avoir eu le droit de consulter l'inventaire de l'entreprise où s'est déroulé son stage ! Au départ, il y a peut-être un mauvais fléchage du type d'instrument de recherche que l'on donne à réaliser à l'étudiant, et nous ne sommes jamais prévenus à l'avance de ce genre d'impératif. Dans un cas précis, l'étudiant a dû recommencer toute sa rédaction au dernier moment, parce que dans les hautes instances de l'entreprise où il avait effectué son stage, une personne s'était tardivement aperçue que les documents ne devaient pas être librement communicables.

Bénédicte Grailles

À mon avis, les problèmes sont de trois ordres.

Le problème de la gestion du temps : dans certaines entreprises, un comité *ad hoc* doit relire le travail de l'étudiant, ce qui raccourcit d'autant le temps de préparation et de rédaction du mémoire et peut pénaliser l'étudiant ; ce n'est toutefois pas insurmontable si les contraintes sont présentées dès le départ.

Un autre problème est le fait que les écrits doivent être présentés au jury. Cependant, des occultations partielles sont parfois possibles. Par exemple, pour un de mes étudiants qui devait réaliser un plan de sécurité et d'urgence, nous avons eu connaissance de l'ensemble de son plan de sécurité et d'urgence, mais sans avoir les plans eux-mêmes, que nous avons pu consulter seulement au moment de la soutenance.

Le troisième type de problème est la protection des processus ou des procédures propres à l'entreprise. Dans certains cas, l'étudiant peut se révéler incapable de justifier ses choix ou d'approfondir une analyse de la fonction archives parce qu'il a interdiction de nous parler d'un certain nombre de procédures : c'est alors rédhibitoire. Ce qui est toujours un peu surprenant du point de vue de l'université, c'est que ces problèmes émergent souvent tardivement, alors qu'une convention de stage avait été signée entre l'étudiant, l'université et le lieu de stage. Ce genre de contraintes devrait être abordé au moment de la signature de cette convention, ce qui est rarement le cas. Et parfois il est demandé à l'étudiant de signer, le premier jour de son stage, un engagement ou charte de confidentialité dont il n'a pas eu connaissance avant : c'est dommageable car il n'a pas pu évaluer l'impact que cela pourra avoir sur son travail final avec le responsable de la formation. Il est donc préférable d'en parler avant la fin du stage pour que l'étudiant ait le temps de s'adapter si une décision s'avérait bloquante.

Henri Zuber

De quel niveau de professionnalisme les entreprises ont-elles besoin ? Les entreprises offrent-elles suffisamment de postes pour les hauts niveaux de professionnels formés dans les filières Bac+5 ?

Jérôme Thuez

À l'intérieur de l'entreprise, nous avons fait un constat : vous formez de bons professionnels, de bons experts de l'archivage, et on observe que la problématique du *records management* commence à rentrer dans les formations universitaires. En revanche, des manques sont encore très importants (et je pense parler ici au nom de tous les intervenants issus du monde de l'entreprise) : la gestion des risques, la démarche de gestion de projets, la maîtrise des nouvelles technologies qui sont déjà intégrées dans l'entreprise, des notions de droit appliqué à l'entreprise, etc. C'est un ensemble de compétences qui font la différence.

Cette année, Total a proposé deux postes : nous avons fait paraître une offre de chef de service en archives et *records management*, et une offre de *records manager*. Dans les deux recrutements effectués, aucun n'est diplômé Master 2, ni même d'un diplôme en archivistique : c'est un constat. Nous aurions été ravis d'accueillir un professionnel des archives, mais lors du processus de recrutement nous cherchions aussi des professionnels qui puissent rebondir, et pour ma part je ne suis pas certain que les professionnels formés aient toutes les qualités requises pour évoluer dans une entreprise privée. Je ne pense pas que le problème vienne de la formation des étudiants elle-même, mais plutôt des caractéristiques propres des archivistes. En entreprise, on demande de l'audace et des prises de risque, ce que l'on retrouve assez peu parmi les stagiaires chez Total.

Olivier de Boisboissel

Chez nous, le reclassement interne est très important, comme dans beaucoup de grandes entreprises, mais nous procédons tout de même à des recrutements externes régulièrement. Les candidats que nous recevons sont généralement de bons candidats, mais il leur manque certaines compétences que les entreprises apprécient : des connaissances importantes en informatique et *e-archiving*, une connaissance de la législation sociale et de la législation afférente aux typologies documentaires à traiter (ressources humaines, fiscalité, comptabilité et juridique). Les formations universitaires prennent déjà en compte ces aspects de la vie d'entreprise, mais il faut encore en développer l'apprentissage. C'est là que se trouvent les besoins de l'entreprise.

Catherine Berton

Je considère aussi que le métier d'archiviste doit évoluer. Je ne recrute pas, mais si je le devais, ce serait plutôt des niveaux de licence professionnelle (celle de La Villette notamment).

En outre, je me félicite de garder le contact avec une grande partie de mes anciens stagiaires, devenus maintenant des collègues, et dans notre métier, le réseau est essentiel. Au-delà du stage lui-même, il est important pour les jeunes professionnels de garder des relais et des contacts dans les entreprises.

Enfin, les formations pourraient développer davantage l'enseignement du droit appliqué aux entreprises car la gestion de la culture du risque est très importante et n'est pas suffisamment prise en compte.

Henri Zuber

Il ne faut tout de même pas attendre de la formation qu'elle donne tous les outils pour une carrière : une part fondamentale de l'apprentissage se fait « sur le tas ».

Catherine Berton

Au-delà de la formation initiale, il y a aussi la formation continue, et je rejoins Alice Gripon en soulignant qu'il nous faut des intervenants venant des entreprises privées. Je suis formatrice occasionnelle depuis douze ans et j'incite toujours mes collègues à tenter cette aventure très enrichissante.

Dans l'avenir, il serait souhaitable qu'un groupe de travail autour de la validation des acquis de l'expérience (VAE) se crée, réalise un parcours et que des tuteurs pour les personnes concernées soient instaurés car les démarches administratives sont lourdes et complexes.

Agnès Masson

À propos de la typologie documentaire de l'entreprise, je peux citer mon propre cas : j'ai changé neuf fois d'employeur, de la commune à l'État, en passant par le ministère de la Défense, puis par les hôpitaux publics. Dans le métier d'archiviste, nous sommes obligés de nous adapter et donc d'apprendre à connaître l'entreprise avant d'estimer pouvoir dispenser de bons conseils à notre entourage, aussi bien dans le public que dans le privé.

Henri Zuber

Nous sommes sans doute la plus adaptable des professions, avec peut-être de plus en plus de compléments à demander à la formation initiale et continue.

Bénédicte Grailles

Pour répondre sur le droit appliqué à l'entreprise, il est effectivement très difficile de trouver un intervenant compétent en matière de droit d'entreprise : c'est une vraie difficulté pour nos formations. Par ailleurs, la formation initiale ne peut pas tout faire : elle est là pour donner des outils théoriques et méthodologiques qui permettront de faire face à l'évolution du métier.

La validation des acquis professionnels (VAP) et la validation des acquis d'expérience (VAE) sont deux choses très différentes. Nous recevons régulièrement des demandes de VAP, c'est-à-dire des personnes qui souhaitent suivre une formation sans avoir le niveau de diplôme requis au départ : ils font valider leurs acquis professionnels pour pouvoir entrer dans une formation ; ce sont des personnes en demande de formation. En revanche, nous avons très peu de demandes de VAE. La VAE est une démarche compliquée et qui a un coût en temps ainsi qu'un coût financier, qu'on peut chiffrer à environ 1 000 €, qui doivent parfois être totalement pris en charge par le salarié lui-même, sans compter les frais annexes. Le soutien par les organismes de financement et par l'entreprise devient alors central pour engager une VAE, de même qu'une volonté d'accompagnement car cette démarche dure de longs mois, sans que le salarié soit certain, en bout de course, d'obtenir vraiment la validation de son diplôme. C'est donc une démarche exigeante qui nécessite une aide de la part des organisations.