

Collectif A5

ADAL – ADEDA 78 – ADELITAD – AEDAA - AICI

Enquête sur l'insertion professionnelle des adhérents des
associations membres du Collectif A5
réalisée en octobre et novembre 2004

Synthèse et analyse des réponses

Synthèse proposée par Katell BONNEBAS-AUGUIE, Agnès DEJOB, Delphine LE
PIOLET, Chloé ROELENS, Florence SIGURET et Sylvie VASSEUR.

SOMMAIRE

INTRODUCTION , par Agnès DEJOB (ADAL)	3
1. RENSEIGNEMENTS GENERAUX , par Delphine LE PIOLET (AICI)	5
2. FORMATION , par Delphine LE PIOLET (AICI)	
2.1. <i>Formation antérieure : une majorité d'historiens</i>	6
2.2. <i>Formation spécialisée en archivistique</i>	6
2.3. <i>Un niveau d'études élevé</i>	7
2.4. <i>Formation postérieure</i>	7
3. PARCOURS PROFESSIONNEL , par Florence SIGURET (ADELITAD)	
3.1. <i>Changements de parcours</i>	
3.1.1. Archiviste : une vocation ?	8
3.1.2. Répartition des changements de parcours	8
3.1.3. Diversification des activités	9
3.2. <i>Recherche d'emploi dans les archives ou la documentation</i>	
3.2.1. Situation des adhérents	10
3.2.2. Critères de recherche	11
3.2.3. Ressenti sur les périodes de recherche d'emploi	12
3.3. <i>La vie professionnelle</i> , par Agnès DEJOB et Sylvie VASSEUR (ADAL)	
3.3.1. Durée des contrats	13
3.3.2. Conditions matérielles des postes	14
3.3.3. Les employeurs	16
3.3.4. Missions et responsabilités	18
3.3.5. Localisation géographique des postes	21
4. CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE , par Chloé ROELENS (AEDA 78)	
4.1. <i>Part des sondés ayant passé au moins un concours</i>	23
4.2. <i>Statistiques des concours passés et obtenus</i>	23
4.3. <i>Age moyen d'obtention du concours</i>	25
4.4. <i>La recherche d'un poste après l'obtention d'un concours</i>	25
4.5. <i>Les prévisions de passages de concours</i>	26
5. REMARQUES DES ADHERENTS SUR LEUR FORMATION , par Delphine LE PIOLET (AICI)	27
6. VIE ASSOCIATIVE , par Katell BONNEBAS-AUGUIE	28
CONCLUSION , par Chloé ROELENS (AEDA 78)	30

INTRODUCTION

Par Agnès DEJOB (ADAL)

Les 5 associations qui forment le Collectif A5 sont désormais bien identifiées et reconnues dans le monde professionnel des archivistes¹. Si le contour de leur activité déborde du simple cadre de leurs bureaux emploi, il faut bien admettre qu'ils en constituent le cœur. La création de toutes les associations a en effet été immédiatement suivie de la mise en place d'une organisation ayant pour objet la collecte et la diffusion des offres d'emplois et de stages, afin d'assurer à leurs adhérents la meilleure insertion professionnelle possible et la meilleure vie professionnelle. Cette forme d'action, qui revient à apporter une aide individuelle aux adhérents, appuyée sur le développement d'un réseau de solidarité entre « anciens », a été un point de départ. Cependant, autour de cet axe, le périmètre des activités s'est élargi. Faciliter l'insertion professionnelle ne se réduit pas à fournir une aide individuelle : la promotion des formations universitaires et de la profession d'archiviste est un moyen d'agir plus en profondeur, et sur le long terme. Par ailleurs, les archivistes, c'est bien connu, sont passionnés, et avides de comprendre qui ils sont. Les réseaux associatifs procurent un support à leurs besoins de partager et d'échanger des points de vue. Ils offrent l'occasion de bâtir des projets à portée scientifique, ou visant à faire reconnaître la place des archives et de leurs médiateurs dans la société.

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires, de licence, maîtrise, DESS ou maintenant Master, a bien été conçue comme un outil pour alimenter une réflexion sur notre métier. Le résultat ne nous renseigne pas seulement sur leur taux de chômage ou d'emploi : la synthèse dresse un panorama de la profession dans sa diversité, qui nous éclaire aussi sur les différentes conceptions du métier, au travers des différentes pratiques et des différents statuts accordés aux archivistes dans leurs lieux d'exercice. Certes, en abordant uniquement le monde des diplômés de deuxième et troisième cycle universitaire (troisième en majorité), elle laisse entièrement de côté les autres profils de personnels oeuvrant dans le domaine des archives, c'est-à-dire les conservateurs issus de l'école des chartes, et les personnels non qualifiés, nombreux dans nos services. Ainsi ne peut-on prétendre avoir fait le tour de la question. De plus, les personnes qui n'adhèrent à aucune association ne sont pas représentées. L'enquête n'a été adressée qu'aux adhérents de nos 5 associations, et non à tous les professionnels. Pour autant, elle dépeint un tableau suffisamment représentatif pour apporter un regard neuf et éclairant sur les métiers des archives.

Rappelons le contexte de réalisation de cette étude. Le Collectif A4 est né en septembre 2003, après quelques mois de discussions entre des responsables des 4 associations issues des formations universitaires en archivistique (Mulhouse, Angers, Lyon et St-Quentin-en-Yvelines), amorcées autour de l'envie de mener une action conjointe en faveur des candidats déboutés du concours d'assistant qualifié de conservation du patrimoine (session 2002). La création d'une nouvelle association à Toulouse-Montauban a abouti dès 2004 à la transformation en « Collectif A5 ». Désireux de promouvoir leurs intérêts communs en unissant leurs énergies, les fondateurs ont aussi voulu en faire un réseau de solidarité et de circulation de l'information. Ambitieux, le collectif a développé plusieurs projets, dont celui qui a abouti au résultat publié aujourd'hui. Dès 2004, il a procédé à la conception d'un questionnaire dont l'objectif était de faire le point sur la situation professionnelle des archivistes diplômés de ces formations.

Chaque association a pris en main la diffusion et la réception des réponses de son côté ; ces étapes se sont déroulées au cours du dernier trimestre 2004. Chacune a aussi dépouillé les questionnaires et analysé les réponses isolément, dans un premier temps : 5 rapports ont donc déjà été rédigés et diffusés, par les canaux internes des associations. Puis

est venue l'étape de la synthèse globale, et la rédaction de ce nouveau rapport, qui se fonde cette fois sur les réponses de 160 personnes (nombre de répondants sur environ 500 adhérents que comportaient alors, au total, nos associations, soit un taux de réponse situé aux alentours d'un pour trois). La confrontation des résultats partiels a tantôt conforté, tantôt battu en brèche les conclusions initiales.

Ce travail colossal a été valeureusement conduit par une équipe composée de moins d'une dizaine de personnes. N'ayant pas toutes contribué en tant qu'auteur à ce document, elles ne sont pas toutes citées ici, mais que chacune soit chaleureusement remerciée.

¹ Les cinq associations du collectif sont :

- l'**ADAL**, l'Association des Diplômés en Archivistique de Lyon (<http://www.adal-lyon.com>);
- l'**ADEDA 78**, l'Association des Diplômés et Etudiants du DESS Archives des Yvelines (<http://adeda78.free.fr>);
- l'**ADELITAD**, l'Association des DESS et des Licences en Techniques d'Archives et de Documentation, formations en archivistique de Mulhouse (<http://adelitad.free.fr>) ;
- l'**AEDAA**, l'Association des Etudiants et Diplômés en Archivistique d'Angers (<http://archinet.aedaa.free.fr>) ;
- l'**AICI**, l'Association Archives, Image, Communication & Informatique, formation de Toulouse-Montauban (<http://www.univ-tlse2.fr/multimedia/bazaut>).

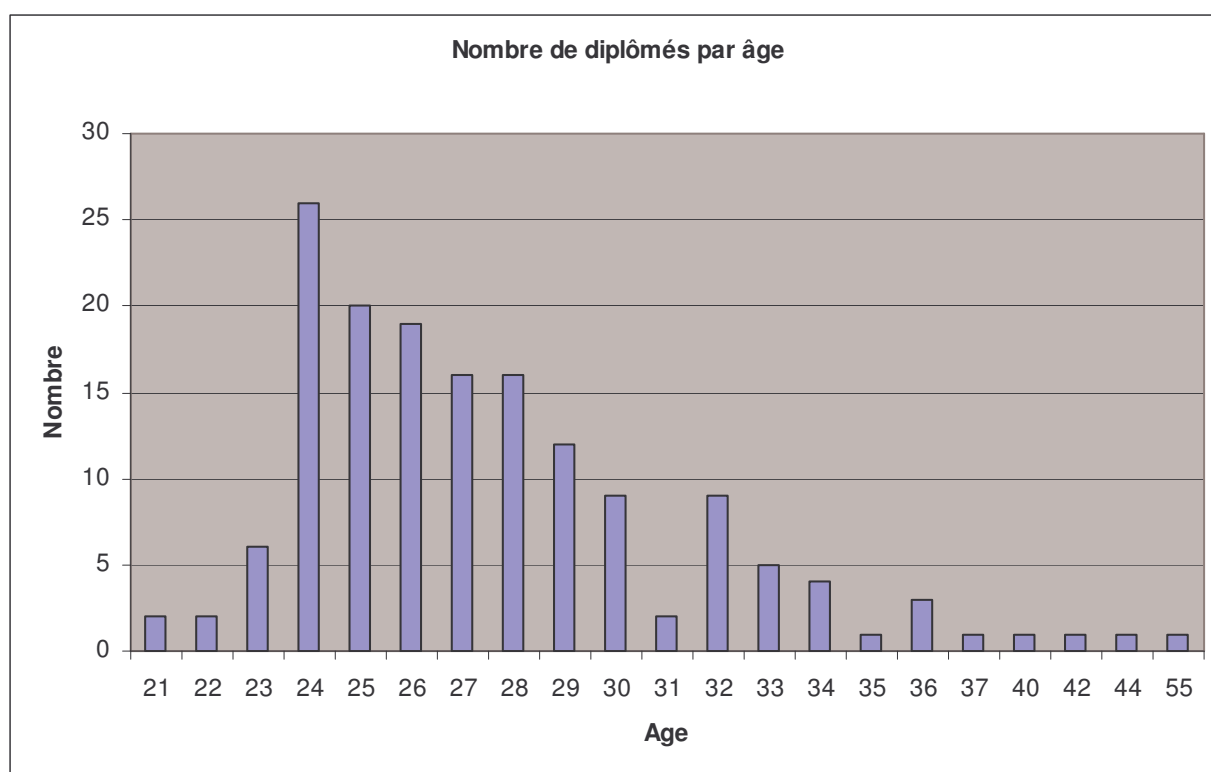
1. RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Par Delphine LE PIOLET (AICI)

L'enquête a été diffusée auprès des membres des associations des formations universitaires en archivistique d'Angers, Mulhouse, Saint-Quentin-en-Yvelines, Lyon et Toulouse. 160 questionnaires réponses ont été ainsi récoltés.

Parmi les réponses reçues, 116 femmes pour 44 hommes, soit 72,5 % de femmes ont répondu à cette enquête. Ce résultat démontre la grande dominante féminine pour le métier d'archiviste.

Cette enquête a circulé auprès de personnes plutôt jeunes et insérées dans le monde professionnel depuis quelques années déjà.



L'âge moyen des membres des associations au moment de la diffusion de l'enquête se situe entre 25 et 28 ans pour les associations d'Angers Lyon, Saint-Quentin-en-Yvelines et Toulouse. Mulhouse, formation la plus ancienne a une représentation plus large.

La composition de cet « échantillon » d'archivistes sondés lors de l'enquête est donc plutôt représentative de jeunes diplômés (entre 24 et 30 ans) mais la présence d'archivistes plus âgés (entre 31 et 55 ans) nous permet de mieux connaître également les conditions d'insertion avec un certain recul. Les sondés sont donc en majorité des archivistes en début de carrière.

2. FORMATION

Par Delphine LE PIOLET (AICI)

Le master, diplôme de niveau bac +5, peut théoriquement être obtenu à partir de 23 ans. L'âge moyen d'obtention des diplômes spécialisés en archivistique peut être divisé en 2 groupes. Les formations de Mulhouse et Angers ont des diplômés jeunes, dont l'âge moyen varie de 23 à 24 ans. On peut faire le rapprochement avec le fait que ces formations proposent des enseignements dès la licence. La moitié de ces élèves de licence ira jusqu'en Master et ne changera pas d'orientation, ce sont donc des diplômés jeunes. Par contre, pour les formations de Saint-Quentin-en-Yvelines, Lyon et Toulouse l'âge moyen atteint 1 à 2 ans de plus, soit 25 à 26 ans de moyenne.

Lors du recrutement, les places sont ouvertes aux profils de personnes ayant eu des formations très poussées (niveau DEA), avec un bagage de stages et d'expériences professionnelles.

2.1. Formation antérieure : une majorité d'historiens

Avant de s'engager dans les formations en archivistique, les élèves ont pour une grande majorité suivi des études en histoire. La part d'étudiants issus d'une formation en histoire varie de 100 % pour la formation de Lyon à 84 %- 88,8 % pour les autres formations de Saint-Quentin-en-Yvelines, Angers et Mulhouse. Seule exception, la formation de Toulouse plus orientée vers le multimédia accueille seulement 37 % d'historiens. Cette tendance est le résultat de la volonté des responsables de la formation de l'ouvrir à des étudiants d'horizons divers pour favoriser la rencontre et l'échange entre leurs compétences et leur regards scientifiques, artistiques et technologiques.

Une minorité d'étudiants a suivi une formation dans d'autres domaines : histoire de l'art, langues (russe, italien), lettres modernes, droit, archéologie, photographie, arts plastiques et arts du spectacle ou encore en sciences de l'éducation.

Ces orientations et spécialités viennent enrichir le métier d'archiviste, même si un profil type de l'archiviste historien se dégage. D'ailleurs certains rappellent qu'ils ont, avant de s'engager dans la voie des archives, tenté les concours de la fonction publique pour devenir professeur d'histoire-géographie.

2.2. Formation spécialisée en archivistique

Les universités d'Angers et de Mulhouse proposent des formations en archivistique dès la licence. Pour la formation d'Angers, 19 personnes soient 47,5% ont obtenu les Licence et Maîtrise d'Angers avant l'entrée en DESS. Pour Mulhouse, 8 personnes soient 18,6 % ont reçu une formation archivistique, en sciences de l'information ou encore en documentation avant l'entrée dans cette formation.

Pour leur part, les formations de Lyon, Toulouse et Saint-Quentin-en-Yvelines proposent uniquement des diplômes spécialisés de Bac+5.

2.3. Un niveau d'études élevé

Le profil d'étudiant ayant un niveau d'étude déjà élevé se retrouve pour les 5 formations. A Mulhouse, 60 % des étudiants avaient le niveau inférieur à celui demandé (à l'entrée en DESS/Master, les étudiants étaient majoritairement titulaires d'une maîtrise), mais 37 % des étudiants choisis avaient déjà le niveau d'études dans une autre filière. A Angers, 25 % ont déjà un bac + 5 et à Lyon 32,5 %, à Saint-Quentin-en-Yvelines 22 %.

Le pourcentage d'étudiants intégrant la formation avec un diplôme égal ou supérieur au niveau requis est donc très élevé.

2.4. Formation postérieure

Une majorité des personnes interrogées répond ne pas avoir suivi de formations après le Master. Cette tendance est un bon argument pour suggérer que les étudiants arrivent sur le marché du travail avec suffisamment de bagages en connaissances et compétences professionnelles.

Pour ceux qui suivent des formations, une partie souhaite s'orienter dans la recherche en reprenant des DEA ou thèses en histoire, ou encore en anthropologie. A Toulouse, 21% ont suivi des formations.

Un diplômé a validé un Certificate of archives and records management (Royaume-Uni), un autre a évoqué une formation en informatique. D'autres témoignent d'un besoin de suivre un perfectionnement en informatique. Un diplômé de Toulouse suit une école de commerce qui lui apporte les clefs pour le management et pour la réalisation de ses projets professionnels.

La plus grande partie des anciens étudiants en Master d'archivistique qui ont suivi des formations post Master l'ont fait dans le cadre de la formation initiale obligatoire après l'obtention d'un concours de la fonction publique territoriale (c'est le cas pour 37,5% des diplômés de Lyon).

3. PARCOURS PROFESSIONNEL

Par Florence SIGURET (ADELITAD)

La seconde partie du questionnaire concernait l'entrée sur le marché du travail et le parcours professionnel des diplômés des 5 formations universitaires.

Les premières questions visent à mesurer la distance (si elle existe) entre le secteur d'activité du diplôme initial et le secteur dans lequel ils évoluent actuellement.

Viennent ensuite des questions sur le marché du travail : ont-ils vécu le chômage, des périodes de recherche d'emploi ; quelles difficultés ont-ils rencontrées; quels sont leurs critères de recherche ? ?

Une analyse synthétique du parcours professionnel des personnes qui ont répondu à l'enquête permettra enfin de proposer des indicateurs (nombre moyen de postes, nombre moyen d'années écoulées depuis le diplôme), indicateurs qui compléteront l'analyse fine des postes occupés proposée plus loin.

3.1 Changements de parcours

Il nous a d'abord semblé pertinent de savoir si les diplômés étaient restés ou non dans le domaine d'activité de leur diplôme (archives ou archives/documentation), si non vers quel(s) secteur(s) ils se sont tournés, et si oui si les postes qu'ils ont occupés ou occupent actuellement leur permettent de découvrir/maîtriser d'autres domaines de compétences.

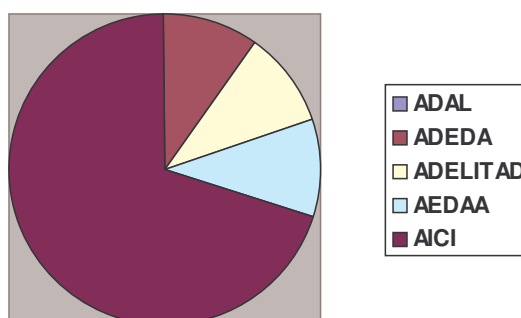
3.1.1. Archiviste : une vocation ?

Le cursus archiviste de ces jeunes diplômés n'a pas été choisi au hasard puisqu'aujourd'hui, 94% des adhérents interrogés travaillent encore dans le domaine des archives. La quasi totalité des personnes sorties du domaine des archives ont suivi le DESS de Toulouse, offrant une spécialisation dans le domaine du multimédia. Ce premier bilan est positif mais reste à nuancer : d'une part, seuls les adhérents des associations à vocation archivistique ont été interrogés et l'on peut supposer qu'on reste adhérent d'une telle association lorsque l'on exerce encore dans le domaine, d'autre part, le jeune âge des adhérents montre qu'ils sont encore en début de carrière et n'ont pas encore connu de véritable remise en cause de leur vocation.

3.1.2. Répartition des changements de parcours

Sur les 160 personnes qui ont répondu à l'enquête, 10 personnes, soit un peu plus de 6%, déclarent avoir changé de parcours et ne travaillent plus dans le monde des archives et/ou de la documentation.

La répartition de ces 10 personnes selon leur formation paraît intéressante, même si elle ne doit pas être prise comme une source de conclusions hâtives :



9 des 10 personnes qui ont suivi un autre chemin ont précisé leur nouveau secteur d'activité, réponses réparties comme suit :

- l'édition (2 personnes)
- la promotion – valorisation du patrimoine (2 personnes)
- l'action culturelle, l'art contemporain (1 personne)
- l'enseignement (1 personne)
- la création de ressource image (1 personne)
- la généalogie successorale (1 personne)
- la branche administrative de la fonction publique d'état (1 personne est devenue adjoint administratif en préfecture)

Certains secteurs restent voisins des archives, comme par exemple la valorisation patrimoniale ou dans un autre genre la généalogie successorale. Le passage dans la branche administrative de la fonction publique est peut-être la suite d'une carrière débutée dans les archives des collectivités territoriales. Mais tous ces changements ne sont pas forcément à justifier.

Par déduction, cela implique que 94% des diplômés restent dans le domaine d'activité qu'ils ont choisi au moment de leur entrée dans un diplôme professionnel spécialisé en archivistique.

3.1.3. Diversification des activités

Il faut d'abord saluer cette stabilité professionnelle ; elle confirme peut-être l'idée de vocation forte des candidats aux formations archivistiques universitaires. Mais cette quasi-exhaustivité est sans doute relative. Toutes les personnes qui ont été contactées pour cette enquête adhèrent à l'association d'anciens étudiants de leur formation. On peut imaginer que les diplômés qui ne sont plus dans ce secteur d'activité, et qui ne se sentent plus proches/concernés par les revendications et travaux de leur association, n'adhèrent plus.

Si toutes ces personnes travaillent toujours dans les archives, leurs postes les ont amenées à se consacrer à d'autres types d'activités. Les réponses - toutefois peu nombreuses - permettent de déceler plusieurs grandes familles :

- la documentation (citée 3 fois¹)
- la gestion d'une bibliothèque (citée 3 fois), pour des livres anciens ou pour une bibliothèque universitaire
- le domaine artistique avec la découverte du musée (citée 1 fois), la restauration d'œuvres d'art (citée 1 fois), la conservation d'objets de culte, d'art sacré (citée 1 fois), la création artistique (citée 1 fois)
- la pédagogie avec l'enseignement de la musique (citée 1 fois), l'organisation de manifestations culturelles (citée 1 fois)
- l'assistance administrative/ secrétariat (citée 1 fois)

Ces réponses mettent en évidence les différentes perceptions des diplômés pour leur métier : certains considèrent peut-être que le secrétariat fait partie intégrante de leur métier, tout comme l'organisation de manifestations culturelles. Ceci expliquerait peut-être le faible taux de réponse à cette question.

Et insinuent la réalité suivante : il y a plusieurs types d'archivistes, en fonction des profils proposés et des postes, occupés par des personnes pourtant issues d'une même formation... Le dépouillement des questions suivantes permet de préciser cet aspect.

¹ 2 personnes ont cité la documentation comme un secteur nouveau en plus des archives, alors que la 3^e l'a citée comme son activité principale, sans toutefois avoir eu l'impression de changer de domaine d'activité depuis son diplôme, qui avait la double casquette archives et documentation.

3.2 Recherche d'emploi dans les archives ou la documentation

Après avoir interrogé les diplômés sur leur domaine d'activité, nous nous sommes intéressés à leur activité elle-même : sont-ils nombreux à être à la recherche d'un emploi ? et si oui depuis quand ? Nous avons essayé de « caractériser » cette recherche d'emploi en nous limitant à certains aspects : durée moyenne d'une période de chômage, difficultés rencontrées et critères de recherche.

3.2.1. Situation des adhérents

La question «Etes-vous actuellement en recherche d'emploi ? » a reçu 3 types de réponses : « oui », « non » et « non mais je cherche à changer de poste ou à prolonger mon contrat actuel ».

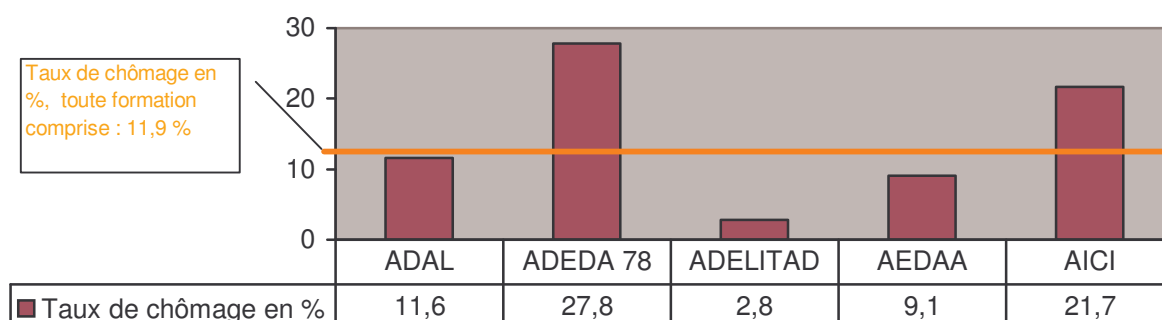
Si les adhérents trouvent quasiment tous du travail dans le domaine des archives, leur situation est souvent précaire car, après les contrats à durée déterminée s'ensuivent des périodes plus ou moins longues de recherche d'emploi. Cette période va de 0 à 18 mois.

Le taux de chômage, au moment de l'enquête était de 11,9 %. Une proportion équivalente était en poste et recherchait un nouvel emploi. Pour la plupart, il s'agit de trouver un nouveau CDD après échéance de leur CDD actuel. Le taux de chômage peut sembler préoccupant mais ces données sont à relativiser : la période de recherche est souvent courte : 58% de ces personnes trouvent un contrat en moins d'un mois, 30 % en moins de 6 mois et 12% tout de même restent entre 6 et 18 mois au chômage.

Ces périodes de chômage concernent 71 % d'adhérents qui sont en CDD.

Sur les 160 personnes qui ont répondu à notre enquête, 19 personnes, soit près de 12% des sondés, sont sans emploi et à la recherche d'un poste.

Là encore, la répartition par formation nous semble intéressante :



Les formations de Saint Quentin en Yvelines et de Toulouse présentent les taux de chômage les plus élevés (27.8 et 21.7 %).

Plutôt que de caricaturer et faire un classement des meilleures formations archivistiques universitaires, il semble plus judicieux d'essayer de nuancer ces chiffres par une « circonstance atténuante » : il ne faut pas perdre de vue que ce sont les plus jeunes des 5 formations de l'étude : les adhérents des 2 associations débutent pour la plupart leur vie professionnelle (certains en effet avaient obtenu leur diplôme 4 mois seulement avant la réalisation de ce sondage).

Si on tente de rapprocher le taux de chômage et le niveau maximum du diplôme obtenu, on obtient les résultats suivants :

FORMATION	DESS	MAITRISE	LIC / AUTRE	% DESS	% MAITRISE	% LIC / AUTRE
ADAL	5	0	0	100	0	0
ADEDA 78	5	0	0	100	0	0
AICI	4	0	0	100	0	0
AEDAA	3	0	1	75	0	25
ADELITAD	0	1	0	0	100	0
TOTAL	17	1	1	89,5	5,25	2,25

A première vue, le DESS/Master serait le niveau qui compte le plus de diplômés en recherche d'emploi, représentant plus de 89% des personnes au chômage ! Il faut tout de même rappeler que 3 des 5 formations (Toulouse, Lyon et Saint Quentin en Yvelines) ne dispensent que des DESS/Master, alors que les formations d'Angers et de Mulhouse permettent d'obtenir des diplômes de niveau Bac+3 à Bac+5 : le panel représenté n'est donc pas assez homogène pour permettre une interprétation objective des chiffres.

Les durées de période de chômage sont très hétérogènes : entre moins d'un mois et 60 mois (5 ans), selon les réponses apportées à cette question, soit un délai moyen de 7 mois.

Si on s'intéresse maintenant aux personnes qui occupent actuellement un emploi, c'est-à-dire les 88 % restants, il faut faire la distinction entre ceux qui occupent un poste dans lequel ils souhaitent rester, et ceux qui sont en poste tout en cherchant un autre emploi. 14 personnes sont concernées, soit 8,75% des 160 répondants et près de 10% des 141 personnes en poste. 9 d'entre elles sont à la recherche d'un autre poste, soit parce que leur CDD arrive à terme sans qu'une reconduction ne leur soit proposée, soit parce qu'ils ne sont plus satisfaits du poste occupé. Les 5 autres personnes, en contrat à durée déterminée, cherchent à faire reconduire leur contrat sur le même poste.

Le chiffre de 88% de diplômés actuellement en poste est excellent, même s'il faudra le nuancer selon les réalités professionnelles que cela recouvre (voir plus loin § 3.3).

3.2.2. Critères de recherche

La question suivante concerne les critères de recherche et proposait quelques critères « pré-formulés » comme la localisation, le type de poste, les profils, la rémunération. En fonction de la formulation des réponses et de leur transcription lors du dépouillement, les réponses sont multiples mais très pertinentes.

Il faut, avant de les étudier, préciser que cette question a obtenu des réponses de la part de toutes les personnes à la recherche d'un emploi, mais pas uniquement. Les diplômés en poste ont, parfois, eux aussi spécifié leurs critères, ce qui garantit une meilleure représentativité des personnes sondées.

L'aspect géographique et l'intérêt du poste sont les critères les plus systématiquement cités et à égalité (cités par une personne sur 5). Viennent ensuite la rémunération (citée par une personne sur 10), la durée ou le type de contrat (4% des réponses) et le temps de travail (cité une seule fois). Une seule personne précise qu'elle n'a pas de critères de recherche particuliers.

Dans le détail, les sondés expliquent leur attachement au critère géographique : le poste doit être à proximité du domicile, ou dans une région précise ou au contraire partout

sauf dans une région précise (la région parisienne étant la plus « allergisante »), ou enfin le poste doit permettre de se rapprocher du conjoint.

Concernant le contenu du poste et les conditions d'embauche, elles sont souvent évoquées parmi les critères de sélection.

Concernant le poste en lui-même, il est maintes fois décortiqué : le type ou la durée du contrat (un CDI, un CDD de x mois minimum), les missions sont importantes (citées 6 fois), tout comme le niveau de responsabilités confiées (cité 2 fois), le type d'employeur (secteur public ou privé, type de collectivités territoriales), le grade (en fonction des concours de la fonction publique) ou encore le secteur d'activité (une personne précise qu'elle accepte les postes d'archiviste/documentaliste).

Les aspects financiers sont également parfois précisés : les personnes ne souhaitent pas être rémunérées en dessous du SMIC ou d'une somme butoir de 1 300, 1 700 euros...

3.2.3 Ressenti sur les périodes de recherche d'emploi

Enfin, nous leur avons demandé si elles avaient rencontré des difficultés particulières au cours de leurs recherches d'emploi. Seule la moitié des personnes exprime des difficultés, et les avis sont multiples.

Certains restent objectifs et reconnaissent avoir des *desiderata* très précis, peut-être trop. Une personne cherche par exemple uniquement dans le secteur particulier des archives iconographiques.

On cite aussi plusieurs fois la mobilité géographique, de plus en plus incontournable mais pas toujours bien acceptée. Les sondés précisent qu'en dehors des grands bassins d'emplois de la région parisienne ou de la région Rhône-Alpes, les postes sont rares (affirmation étudiée plus loin).

Pour ceux qui se destinent au privé, il y a la rareté des postes en province, et le métier d'archiviste qui y est parfois mal connu/reconnu ou confondu avec celui de documentaliste et le manque de reconnaissance du métier d'archiviste, ou sa confusion fréquente avec la fonction de documentaliste ou de magasinier.

Pour ceux qui souhaitent entrer dans la fonction publique, les récriminations sont tout aussi nombreuses : raretés des postes, postes réservés, nombre de candidats exponentiel, problème du sésame du concours, faible fréquence des concours réservés...

De nombreuses personnes critiquent l'ANPE ou l'APEC, dont les référentiels métiers ne « connaissent » pas le métier d'archiviste, ou en tous les cas ne le situent pas comme eux (trop proche des documentalistes ou des magasiniers).

D'autres expliquent leur insertion grâce aux stages réalisés au cours de leur formation, à des relations, à des connaissances ou aux bureaux emploi des associations, précieux relais sans qui la recherche aurait été plus longue et plus fastidieuse.

Enfin, pour ceux qui débutent leur carrière, ils avouent quelques carences ou leur fraîcheur face à d'autres candidats plus expérimentés.

En conclusion de ce paragraphe, on peut, sans l'affirmer, dire que les diplômés issus des formations archivistiques restent dans le secteur des archives, et que leur insertion est rapide et correcte, malgré des difficultés certaines et pas toujours spécifiques au métier d'archiviste.

3.3 La vie professionnelle :

Par Agnès DEJOB et Sylvie VASSEUR (ADAL)

Les 160 adhérents qui ont répondu à cette enquête ont décrit de façon plus ou moins détaillée 317 postes occupés.

A partir de ces données, nous avons procédé à une analyse synthétique pour proposer des indicateurs (nombre moyen de postes, nombre moyen d'années depuis le diplôme, durée moyenne d'un poste en années), indicateurs qui compléteront l'analyse fine des postes occupés proposée plus loin.

3.3.1. Durée des contrats

FORMATION	Nbre moyen de postes par personne	Nbre moyen d'années depuis le diplôme	Durée moyenne d'un poste en années
ADAL	2,23	2,66	1,19
ADEDA 78	1,5	0,64	0,43
AICI	1	2,14	2,14
AEDAA	1,45	1,7*	1,17
ADELITAD	2,33	6,5	2,79
TOTAL	1,82	3,18	1,74

AMPLITUDES	MIN / MAX	MIN / MAX
ADAL	1 à 7	0 à 7
ADEDA 78	1 à 3	0 à 1
AICI	0 à 2	0 à 5
AEDAA	1 à 4	0 à 8*
ADELITAD	1 à 6	0 à 25
TOTAL	1 à 7	0 à 25

* : plus de la moitié des répondants n'ont pas été assez précis dans leur réponse.

Le nombre moyen de postes occupés depuis l'obtention du diplôme est de 1,8.

Le turn-over semble plus élevé pour les personnes ayant suivi les formations de Lyon et de Mulhouse. Les 3 autres formations présentent des moyennes proches (entre 1 et 1,5) et moins élevées.

Nous avons donc nuancé ce nombre moyen avec le nombre moyen d'années depuis l'obtention du diplôme, afin de compenser l'ancienneté ou au contraire la jeunesse d'une formation.

La tendance est cette fois inversée : c'est l'ADEDA 78 qui présente la durée moyenne d'un poste la plus courte, avec 0,43 années soit moins de 6 mois pour un contrat, ce qui s'explique car il s'agit de la formation la plus récente. L'AICI présente par contre une durée moyenne élevée, proche de celle de l'ADELITAD, qui confirme bien ici son statut de plus ancienne formation archivistique universitaire.

La réalité est très aléatoire : certaines personnes n'ont connu qu'un seul poste depuis l'obtention de leur diplôme, d'autres ont alterné les contrats. Le dépouillement des questions suivantes permet de préciser certains aspects.

3.3.2. Conditions matérielles des postes

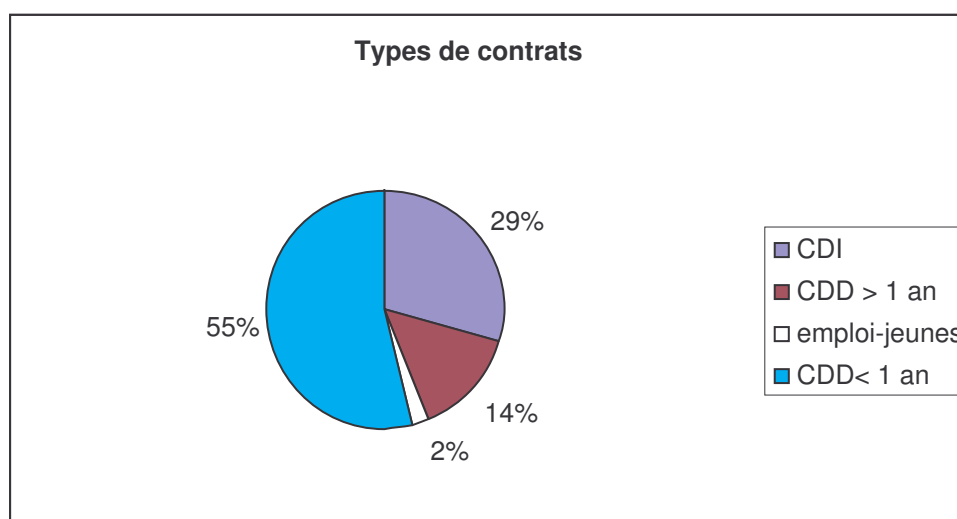
L'enquête a permis à chaque adhérent de décrire minutieusement les différents postes qu'il a occupés. Nous obtenons ainsi la description précise de 317 postes. Précisons toutefois que les stages n'ont pas été compris dans ces descriptions, le stage n'étant pas un emploi et ne justifiant pas sa présence dans une enquête sur l'insertion professionnelle.

Les types de contrats

Les types de contrat sont un bon indicateur des conditions de travail des archivistes issus des formations universitaires. L'enjeu étant de faire ressortir la notion de confort ou de précarité, nous n'avons pas distingué les employeurs publics ou privés, un CDI de statut privé offrant la même idée de « confort » qu'un emploi stable dans la fonction publique.

Les contrats ont donc été divisés en 4 catégories :

- les petits CDD dont la durée totale, après les éventuels renouvellements est de moins d'un an (remplacements, intérim, vacations)
- les emploi-jeunes qui représentent une catégorie à part
- les CDD de plus d'un an
- les emplois stables (CDI privé, stagiaire ou titulaire de la fonction publique)



Plus de la moitié des contrats sont des CDD de moins d'un an alors que moins d'un tiers des adhérents sont actuellement en CDI. D'autre part, la durée des contrats à durée déterminée, renouvellement compris, oscille entre moins d'un mois (3 contrats) et 6 ans (1 contrat), ce qui porte la durée moyenne, emploi-jeunes inclus, à un peu plus d'un an (12,9 mois). La moyenne des contrats proposés avant renouvellement est de 8,5 mois et seuls 13,6% des CDD sont renouvelés une ou plusieurs fois.

Nous ne pouvons que déplorer la très grande précarité des emplois offerts aux archivistes qui semblent enchaîner de multiples contrats trop courts pour mener à bien un travail de longue haleine. Certes, la moyenne des adhérents est plutôt jeune et donc en début de carrière mais ces titulaires d'un diplôme professionnel de niveau bac + 5 ne peuvent-ils espérer davantage que des contrats d'une durée inférieure à un an ?

Nous constatons surtout que, quelque soit l'employeur, l'archivage est considéré comme une affaire ponctuelle (résorption d'arriéré, mise en place de procédures) et

nécessite rarement un emploi sur le long terme. La prise en compte de l'archivage comme une véritable fonction nécessaire à l'organisme pour assurer efficacité de son fonctionnement et traçabilité de ses procédures n'est pas du tout acquise.

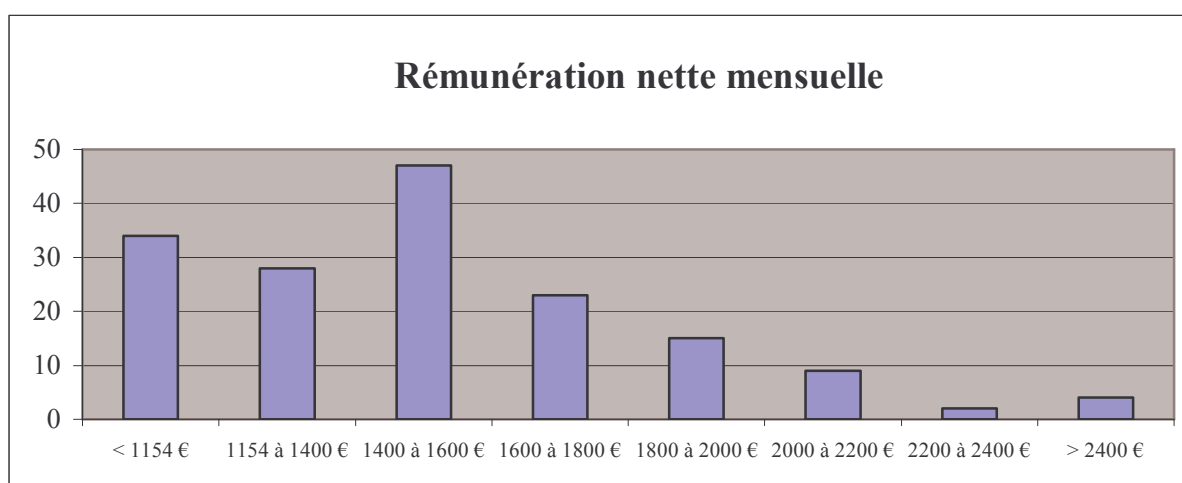
Ces chiffres généraux cachent également une disparité entre les employeurs.

Le temps de travail

La quasi totalité des personnes employées travaille à temps plein. Seuls 4,3% d'entre elles ont un contrat dont le temps de travail est inférieur à 100%. L'enquête n'a pas permis de dire si ces contrats à temps partiel sont le fruit d'une volonté du titulaire du contrat ou un souhait de l'employeur.

La rémunération

Nous parlons toujours en terme de salaire mensuel net.



Notons amèrement que près du quart des diplômés en archivistique sont au SMIC² ou en deçà ; 17 % gagnent tout juste un peu plus que le SMIC si bien que 38 % des adhérents gagnent moins de 1 400 € (10 000 F), ce qui est très faible pour des diplômés de bac + 3 à 5.

La majorité (un petit tiers) gagne entre 1 400 et 1 600 €, ce qui représente un salaire honorable pour un tout début de carrière.

23 % des adhérents perçoivent un salaire situé entre 1 600 et 2 000 euros. En revanche les salaires supérieurs à 2 000 euros, bien que plus rares, représentent tout de même une proportion non négligeable de 3%.

Comme dans de nombreux secteurs professionnels, les CDI du privé sont les mieux rémunérés avec un salaire net moyen de 1 750 euros, tandis que le secteur public offre à ses fonctionnaires stagiaires ou titulaires un salaire net moyen de 1 662 euros. Il faut distinguer, pour le privé, le secteur de l'entreprise du secteur associatif qui, moins riche, offre un salaire moyen de 1 551 euros.

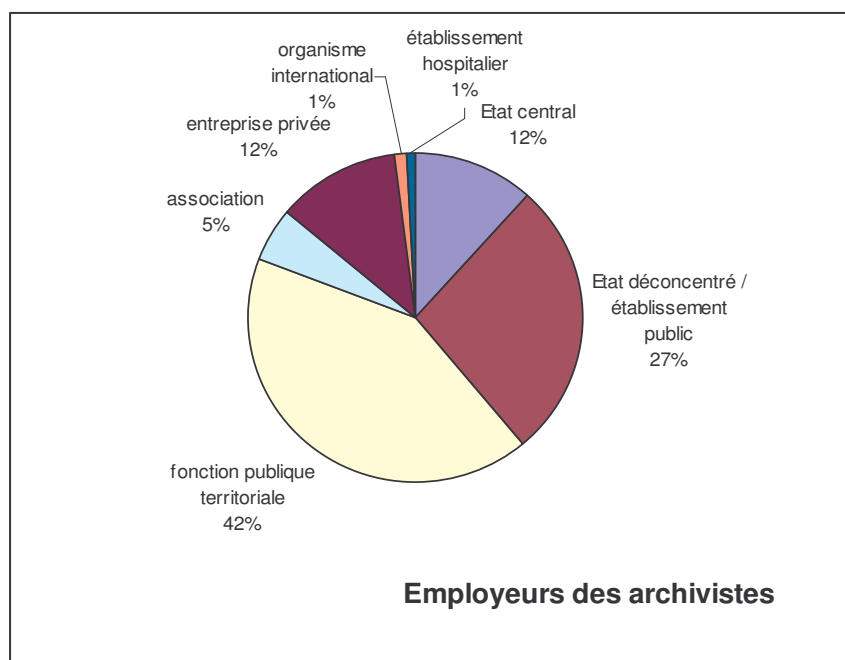
La même tendance s'observe pour les CDD : le secteur privé, plus avantageux, offre un salaire moyen de 1 482 euros nets (1 219 euros pour les associations et syndicats) tandis que le public, un salaire de 1 380 euros. Au sein du secteur public, notons qu'il est plus

² Le montant du SMIC en 2004 était de 1 154 €.

lucrative de travailler dans les services d'archives classiques (Archives communales ou intercommunales, départementales, régionales ou nationales, missions comprises) qui offrent un salaire moyen de 1 442 euros (CDI et CDD) que dans les directions opérationnelles ou établissements publics qui proposent une rémunération moyenne de 1 391 euros.

3.3.3. Les employeurs

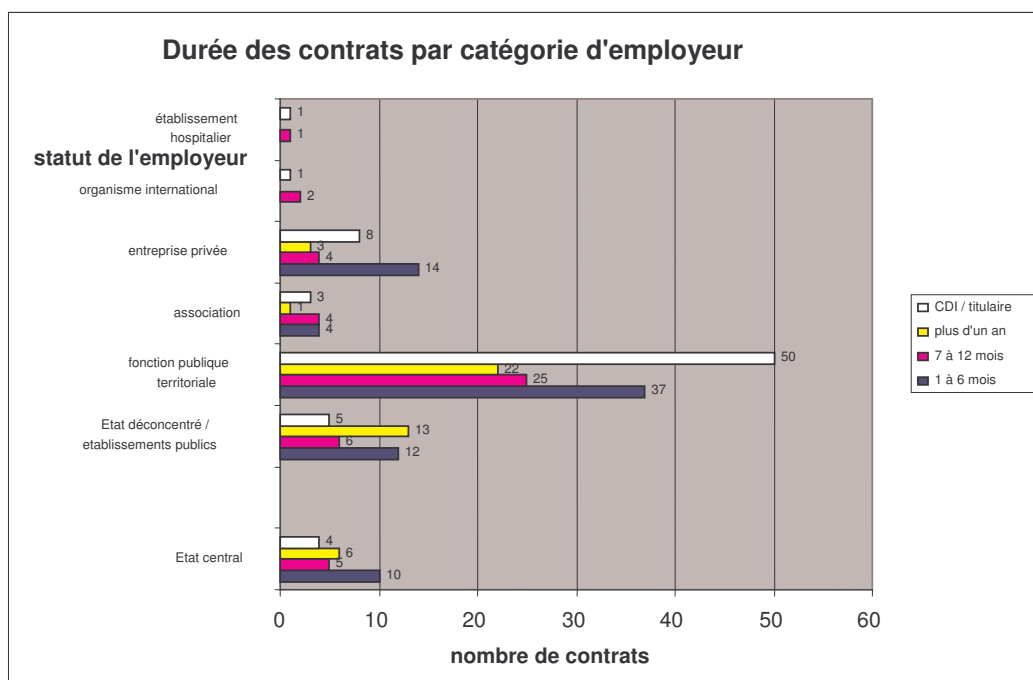
Notons tout d'abord que l'écrasante majorité des archivistes (92% des contrats) travaille dans la fonction publique et que la fonction publique territoriale (organismes intercommunaux inclus) est de loin, le plus grand pourvoyeur de postes avec 42% des contrats. Derrière, les établissements publics et services déconcentrés de l'Etat offrent 27 % des emplois puis vient l'Etat à l'échelon central et, dans une bien moindre mesure, les établissements publics hospitaliers, les associations et entreprises privées. Dans cette dernière catégorie ont été inclus les prestataires en archivage et en restauration.



La durée des contrats proposés varie également selon les catégories d'employeurs. Afin de réaliser le graphique suivant, nous avons divisé la durée des contrats en 4 catégories :

- 1 à 6 mois
- 7 à 12 mois
- Plus d'un an
- CDI, stagiaire ou titulaire de la fonction publique

Notons que la durée des contrats est calculée avec l'ensemble des renouvellements.



La majorité des emplois stables se retrouve dans la fonction publique territoriale qui offre un nombre de places aux concours relativement plus important que les autres fonctions publiques. Cela dit, le nombre de CDD et particulièrement de postes très précaires (1 à 6 mois) reste très important.

Notons également que, contrairement aux idées reçues, l'Etat à l'échelon central n'est pas uniquement un pourvoyeur d'emplois précaires, il est possible d'y travailler sur des périodes relativement satisfaisantes mais les postes de titulaires restent très rares (4 adhérents des associations sont titulaires de la fonction publique d'Etat contre 50 dans la fonction publique territoriale !).

Enfin, le secteur privé et associatif offre très peu de CDI au regard des CDD de plus d'un an et des CDD de 1 à 6 mois.

La prise en compte de l'archivage semble donc davantage acquise dans la fonction publique qui connaît peut-être mieux l'existence de diplômés en archivistique. Le très faible nombre de contrats dans le secteur privé laisse à penser que les entreprises ne recrutent pas les diplômés de ces filières pour la gestion des archives et de l'information. Notons également que les postes d'archivistes sont créés essentiellement dans les institutions établies : Archives nationales, départementales, communales et régionales dans une moindre mesure. Peu de services administratifs recrutent directement un archiviste diplômé. En effet, sur l'ensemble des contrats signés dans la fonction publique, les deux tiers sont pour les services d'archives traditionnels : Archives nationales (et missions), Archives régionales, Archives départementales, Archives communales.

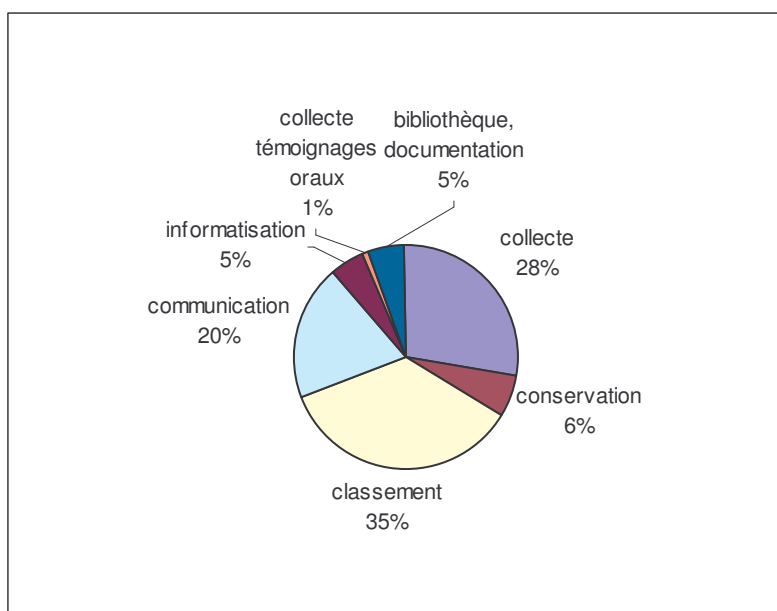
3.3.4. Missions et responsabilités

Les missions

Ce chapitre va tenter de permettre une meilleure compréhension du métier, de la perception qu'en ont les différents employeurs et des différentes compétences qui sont demandées.

Bien entendu, il faut garder à l'esprit que les personnes interrogées sont issues des formations d'archivistique et ont donc un niveau de qualification correspondant à un certain type de postes. Ce tableau ne sera donc pas représentatif de l'ensemble des métiers des archives.

Remarquons que 85% des archivistes issus des formations universitaires ont en charge les archives de la période contemporaine tandis que 10% classent des archives modernes et 5% des archives anciennes, archives souvent déjà classées et davantage réservées aux personnes issues de l'école des Chartes, spécifiquement formées pour cette période. Il est normal que le flux des archives contemporaines, toujours en mouvement et en progression, monopolise davantage la profession.



Ce graphique représente un découpage des différentes fonctions du métier mais, au vu de la description des postes, la première impression est la nécessaire polyvalence de l'archiviste qui fait rarement de la collecte ou de l'animation culturelle sans faire de classement ou de la conservation préventive, qui participe à l'accueil du public en salle de lecture ou gère un bâtiment (annexe, préarchivage). Ainsi, 28,20% des personnes interrogées font à la fois de la collecte et du traitement, 15% s'occupent de conservation préventive en même temps qu'elles classent, 21,6% allient classement et communication (recherches et permanences en salle de lecture). A ces personnes sont souvent affectées les archives d'une période donnée qu'elles ont à gérer intégralement, y compris lorsque les demandes de recherche portent sur ces fonds. 10% des archivistes effectuent l'ensemble des activités du métier d'archiviste. Il s'agit là essentiellement des archivistes communaux qui sont souvent seuls dans leur service ou en nombre extrêmement réduit.

a) Classer

Le classement étant le cœur du métier d'archiviste, il monopolise 35% des missions. Il consiste principalement en la rédaction directe d'inventaires ou l'encadrement d'une équipe de classement mais également dans le traitement numérique d'images (1 poste).

81% des travaux de classement portent sur les archives contemporaines, 13% sont pour la période moderne et 6% des inventaires concernent encore les archives anciennes.

La fonction de classement est encore très traditionnelle, ainsi, un seul poste parle de projet d'encodage des instruments de recherche au format XML/EAD.

b) Collecter

Après le classement, les missions concernent essentiellement les travaux de collecte d'archives. La collecte concerne 28% des postes et, dans cette proportion, 13% des postes ne sont affectés qu'à cette seule fonction. Tous les aspects de la collecte sont concernés : sensibilisation des services versants, rédaction de chartes d'archivage, suivi des versements et, plus minoritairement, records management (6,2% seulement des archivistes affectés à la collecte font du records management). Il s'agit essentiellement de collecte d'archives publiques (87%). 1% seulement des postes décrit parle de collecte de témoignages oraux mais aucun n'aborde la question de la collecte des archives électroniques.

c) Communiquer

La fonction de communication se divise en deux catégories différentes :

- la communication faite à la demande du public : accueil et conseil en salle de lecture, communications administratives, recherches historiques ; Cet aspect concerne 66% des postes dédiés à la communication.
- la communication faite à l'initiative des archivistes (44%) : animation culturelle en lien avec les autres directions culturelles de la collectivité, service éducatif, réalisation d'exposition, réalisation de plaquette ou d'un site internet, travaux généalogiques etc.

d) Conserver

La conservation préventive (6% des missions) regroupe des aspects extrêmement variés :

- gestion de locaux ou construction de bâtiments,
- suivi de déménagement des Archives ou de services versants, aménagement de locaux,
- restauration,
- audit sur les conditions de conservation
- organisation du récolement,
- opérations de numérisation,
- travail d'urgence sur des archives sinistrées ou sauvetage de fonds anciens.

Dans la proportion de postes contenant des missions de conservation, seuls 6,8% des postes sont spécifiquement dédiés à cet aspect du métier. Ces postes concernent des missions de déménagement ou de diagnostic des conditions de conservation et il s'agit de contrats à durée déterminée.

e) Documentation

Seule une petite minorité (5%) gère une bibliothèque ou effectue des travaux de documentation. La faible présence de la fonction documentation dans le métier s'explique peut-être par le contenu très archivistique des formations, mis à part celle de Mulhouse.

f) Activités non archivistes

Notons également que 5% des missions concernent l'informatisation ou la ré-informatisation du service d'archives. Cette proportion est peut-être amenée à croître, étant donnée l'importance que prennent les nouvelles technologies dans notre métier.

Enfin, la polyvalence des individus leur permet d'effectuer des tâches étrangères à l'archivistique : 5,3% des postes sont ainsi constitués de missions telle que l'animation culturelle au sein de la collectivité, la participation à des projets transversaux (plan local d'urbanisme...), la mise en œuvre de projets multimédia, la valorisation du patrimoine bâti d'une commune, l'encadrement administratif d'agents extérieurs aux Archives, la gestion de musées, l'accueil téléphonique et la gestion du courrier dans les très petites structures (associations), etc. Certains postes demandent même des compétences d'ingénierie hydraulique ou de responsable qualité. Dans cette proportion, 1/3 des postes sont entièrement étrangers à l'archivistique.

Les responsabilités

17,8% des personnes ayant répondu ont des fonctions de direction. Parmi ces personnes, plus de la moitié (58%) sont responsables de service, une petite partie (3%) exerce les fonctions d'adjoint au directeur et un tiers (33%) sont responsables d'unité à l'intérieur du service d'archives.

19,7% exercent des fonctions d'encadrement direct. En moyenne, ces cadres gèrent une équipe de 4 à 5 personnes.

8,7% des personnes sont chargées de mission ou apparentées.

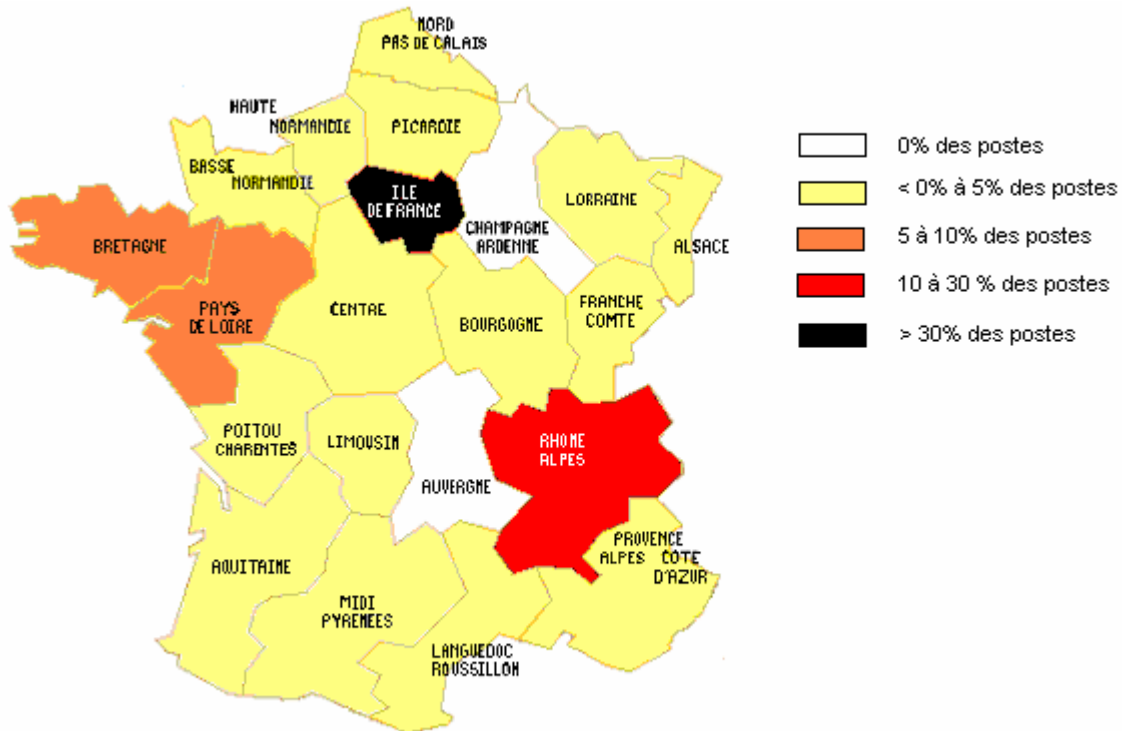
3.3.5. Localisation géographique des postes

Quasiment la totalité des postes sont situés en France métropolitaine. Notons toutefois 2 postes en Suisse dans des organisations internationales, un poste à Tahiti, un en Guyane.

Grande région	Région administrative	Pourcentage des postes	Pourcentage total
Ile de France		31,3 %	31,3 %
Nord	Nord-Pas de Calais	2,5 %	5 %
	Picardie	0,9 %	
	Champagne Ardennes	0	
	Haute-Normandie	0,3 %	
	Basse Normandie	1,2 %	
Ouest	Bretagne	6,5 %	16,9 %
	Pays de la Loire	7,2 %	
	Centre	3,1 %	
	Poitou-Charentes	0,6 %	
Sud-ouest	Aquitaine	1,5 %	7,8 %
	Limousin	1,2 %	
	Midi-Pyrénées	2,8 %	
	Languedoc-Roussillon	1,5 %	
Sud-est	PACA	2,1 %	13,1 %
	Rhône-Alpes	10,9 %	
	Auvergne	0	
Est	Bourgogne	1,8 %	6,5 %
	Franche-Comté	1,2 %	
	Alsace	2,1 %	
	Lorraine	1,2 %	

La région parisienne reste à la place prépondérante avec près d'un tiers des postes localisés en Ile de France.

Les postes sont ensuite répartis dans les différentes régions de France, excepté l'Auvergne, la Corse, les DOM TOM et la Champagne-Ardenne. Remarquons que le grand ouest est un bassin d'emploi très dynamique pour les archivistes, ainsi que la région Rhône-Alpes. Nous faisons bien entendu immédiatement le parallèle entre le « dynamisme archivistique » de ces régions et la présence de formations en archivistique, excepté pour les formations de Mulhouse et Toulouse-Montauban.



Nous remarquons pourtant que les diplômés d'une formation ne sont pas forcément embauchés dans la région de la formation. Le cas est différent selon les formations : tandis que les diplômés de la formation de Saint-Quentin en Yvelines restent pratiquement tous en région parisienne (80%) et que ceux de la formation d'Angers sont davantage tournés vers le grand ouest français, les diplômés des autres formations se répartissent dans toutes les régions de l'hexagone.

Dans ces régions, la majorité des postes (58%) se situe dans les grandes agglomérations, cependant, la proportion des postes fixes (non itinérants qui représentent, eux 1 % de la profession) en petite ville est de 11 %, ce qui n'est pas négligeable et prouve que la création d'un emploi d'archiviste est avant tout une question de volonté et de sensibilisation au sujet plus qu'une question de moyens.

4. CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Par Chloé ROELENS (ADEDA 78)

La quatrième partie du questionnaire concerne la position des anciens étudiants des 5 formations universitaires en archivistique vis à vis des concours de la fonction publique : la nature des concours qu'ils ont passés et obtenus, l'âge d'obtention et le nombre d'années après le diplôme la possibilité qu'ils ont eu après l'obtention du concours de trouver un poste et enfin la volonté de passer ou repasser des concours de la fonction publique à l'avenir.

4.1. Part des sondés ayant passé au moins un concours

L'attractivité de la fonction publique pour les diplômés d'une formation universitaire en archivistique n'est plus à démontrer : 70 % des sondés ont, en effet, tenté au moins une fois un concours de la fonction publique. La proportion est très variable d'une formation à l'autre (de 26 % pour la formation de Toulouse- Montauban à 83 % pour la formation de Mulhouse, plus d'un diplômé sur 2 pour les formations de Saint-Quentin, Lyon et Angers).

Formations	Pourcentage des personnes ayant passé au moins un concours
ADAL	81 %
ADEDA 78	56 %
ADELITAD	83 %
AEDAA	70 %
AICI	26 %
Total	69 %

Le besoin de stabilité est sûrement un facteur attractif pour les diplômés. Cependant, l'offre d'emplois majoritairement dans la fonction publique (pour les titulaires d'un concours ou non) peut être également un élément de l'attractivité de la fonction publique : volonté de se stabiliser sur un poste que l'on connaît, intérêt et diversité des tâches et des employeurs.

4.2. Statistiques des concours passés et obtenus

Concours	Nombre de tentatives	Nombre de réussites	Pourcentage de tentatives	Pourcentage de réussite
Attaché de conservation du patrimoine	89	25	34%	28 %
Assistant qualifié de conservation du patrimoine	74	23	29%	31 %
Assistant de conservation du patrimoine	50	8	19%	16 %
Chargé d'études documentaires	18	7	7%	38 %
Bibliothécaire	5	0	2%	0 %
Adjoint administratif	2	2	0,8%	100 %
Attaché administratif	2	1	0,8%	50 %
Ingénieur d'études	2	1	0,4%	50 %
Agent qualifié du patrimoine	1	1	0,8%	100 %
Conservateur spécialité Archives	1	0	0,4%	0 %
Conservateur spécialité Bibliothèques	1	0	0,4%	0 %
Secrétaire de documentation	1	0	0,4%	0 %

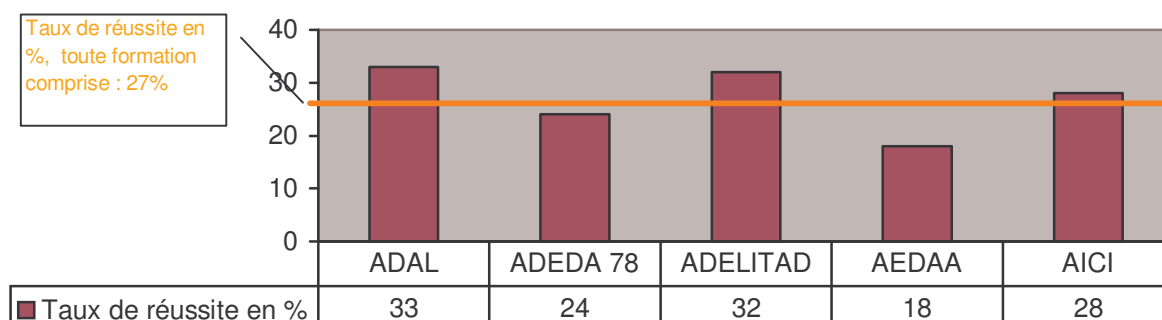
Les concours les plus prisés sont ceux de la fonction publique territoriale : attaché de conservation du patrimoine (34 % des tentatives), assistant qualifié de conservation du patrimoine (29 % des tentatives), assistant de conservation du patrimoine (20 % des

tentatives) et le concours de catégorie A de la fonction publique d'Etat accessible aux diplômés universitaires, celui de chargé d'études documentaires (7 % des tentatives).

De nombreux diplômés tentent en parallèle plusieurs concours, dans l'attente d'être lauréat de l'un d'entre eux. Pour décrocher un providentiel concours, les diplômés n'hésitent pas à cumuler les inscriptions aux différents concours sans tenir compte du niveau (A, B+, B et même C+) et de la fonction publique (territoriale ou Etat), voire de la filière (culturelle majoritairement mais aussi administrative) ou de la spécialité (archives, bibliothèque, musées). En revanche, la plupart des sondés choisissent les concours de la filière culturelle (en grande majorité dans la spécialité Archives mais aussi dans la spécialité Bibliothèque et Musées).

Le taux de réussite est très élevé pour les concours d'adjoint administratif et d'agent qualifié du patrimoine (100%) ou encore pour les concours d'attaché administratif et d'ingénieur d'études (50%). Mais ce taux doit être relativisé par la faible représentativité de ces concours par rapport au nombre total de concours passés.

En ce qui concerne les 4 concours les plus prisés, le taux de réussite le plus élevé est celui du concours de chargé d'études documentaires (38 %), suivi d'assistant qualifié de conservation du patrimoine (31 %), d'attaché de conservation du patrimoine (28 %) et enfin d'assistant de conservation du patrimoine (16 %). On peut donc en conclure que les diplômés d'une formation universitaire en archivistique réussissent mieux les concours de catégorie élevée (A et B+).



Le taux de réussite par formation est sensiblement équivalent (de 18% pour l'AEDAA à 33% pour l'ADAL). Le taux moyen de réussite toutes formations confondues est de 27 %. Cela signifie que moins d'1 tentative sur 3 se conclut par la réussite à un concours. Par ailleurs, certains diplômés sont lauréats de plusieurs concours ce qui diminue encore la part des diplômés titulaires d'un concours.

Ce pourcentage de réussite par formations est à relativiser également par rapport à l'âge de la plupart des sondés et la jeunesse de certaines formations.

La fonction publique étant le premier employeur d'archivistes (92%), ce taux moyen prouve la précarité de la plupart des archivistes travaillant dans la fonction publique. La proportion de non-titulaires, donc en situation précaire s'élève à peu près à 60% des diplômés.

4.3. Age moyen d'obtention du concours

Il nous a semblé intéressant de connaître l'âge de réussite d'un concours et surtout le nombre d'années après l'obtention du diplôme universitaire en archivistique l'obtention du concours a, enfin, lieu...

Formation	Nombre d'années après le diplôme	Age moyen d'obtention du concours
ADAL	3 ans	27 ans
ADEDA 78	1 an	24,5 ans
ADELITAD	4,8 ans	28 ans
AEDAA	2 ans	25 ans
AICI	Données indisponibles	
Total	2,7 ans	26,1 ans

Sur l'ensemble des formations, les sondés ont obtenu leur concours de la fonction publique environ 2,7 ans après l'acquisition de leur diplôme.

Ce chiffre tend à prouver que la formation aide les diplômés à obtenir leur concours à un âge raisonnable. Mais derrière cette moyenne se cache une toute autre réalité. De nombreux diplômés obtiennent un concours 1 à 2 ans après leur diplôme mais les temps d'attente avant l'obtention peuvent aller jusqu'à 12 ans, ce qui n'est pas si rare ! Parmi les sondés, de nombreux diplômés ont ainsi été titularisés seulement à 30 ans après 10 longues années de tentatives de concours infructueuses.

Cette moyenne permet d'expliquer également le taux un peu plus bas de réussite pour l'AEDAA et l'ADEDA 78 car les répondants étaient tout juste sortis de leur formation et n'avaient pas encore eu le temps d'obtenir leur concours.

Pour l'ADEDA 78, le chiffre est un peu faussé par le fait que les diplômés ayant répondu au questionnaire avaient obtenu leur diplôme 1 an avant l'enquête. Vu la fréquence d'organisation des concours, la moyenne d'obtention du concours ne pouvait être que d'un an !

4.4. La recherche d'un poste après l'obtention d'un concours

40 lauréats sur 66, c'est à dire 60 % des lauréats d'un concours ont déclaré avoir trouvé un poste correspondant au concours qu'ils ont réussi à obtenir.

40 % des lauréats étaient donc encore à la recherche d'un poste au moment de l'enquête. Certes, il s'agit pour beaucoup de lauréats récents mais le risque du phénomène de « reçu- collé » est bien visible à travers ce chiffre. Lorsque l'on met en balance le taux de réussite moyen (27 %) et le risque d'être « reçu- collé », la part des diplômés employés « correctement » dans la fonction publique est encore plus réduite.

Aussi, les lauréats ne sont-ils pas très regardants sur leur premier poste qui leur permettra une précieuse titularisation.

4.5. Les prévisions de passages de concours

Concours	Nombre de personnes souhaitant passer le concours	Pourcentage
Attaché de conservation du patrimoine	63	33 %
Assistant de conservation du patrimoine	27	14 %
Assistant qualifié de conservation du patrimoine	22	11 %
Conservateur du patrimoine, spécialité Archives	18	9,5 %
Chargé d'études documentaires	12	6 %
Bibliothécaire	3	1,5 %
Conservateur de bibliothèques	1	0,5 %
Ingénieur d'études	1	0,5 %
Ingénieur en systèmes d'information	1	0,5 %
Oui, sans précision	12	6 %
Non	30	15,5 %

Le concours le plus attirant est celui d'attaché de conservation du patrimoine : 1 sondé sur 3 déclare vouloir le tenter. Suivent les autres concours de la fonction publique territoriale dans la filière culturelle : assistant de conservation, assistant qualifié et conservateur du patrimoine. La fonction publique d'état semble moins attirante pour l'avenir avec seulement 6 % de volontés de passer un concours. Cette faible part d'aspiration à la fonction publique d'Etat peut être expliquée par le nombre encore plus réduit de postes proposés aux concours, ce qui tend à décourager les bonnes volontés.

15 % des sondés ont déclaré ne pas vouloir passer de concours de la fonction publique à l'avenir. Certains ne sont tout simplement pas attirés par cette voie, d'autres ont précisé avoir épuisé leur énergie en la matière, d'autres encore semblent avoir obtenu le concours qui leur convenaient et ne souhaitent pas se lancer à nouveau dans des préparations de concours puis des recherches de postes.

Un chiffre surprenant est la part élevée de sondés souhaitant passer le concours de conservateur du patrimoine (près de 10 %), concours qui leur est interdit pour l'instant puisqu'il est encore réservé aux élèves de l'école des Chartes. De nombreux lauréats du concours d'attaché de conservation du patrimoine ont manifesté l'envie d'évoluer dans leur carrière vers le cadre d'emploi de conservateur par le concours interne ou externe. Cette part élevée de volontés d'accéder au concours de conservateur est révélatrice d'un certain optimisme : le concours de conservateur serait, enfin, accessible à tous !

5. REMARQUES DES ADHERENTS SUR LEUR FORMATION

Par Delphine LE PIOLET (AICI)

Pour une majorité, les réponses reçues montrent la satisfaction des répondants vis-à-vis de l'enseignement dispensé dans les formations universitaires en archivistique, la diversité des sujets abordés, la qualité des intervenants professionnels.

Les enseignements sont dans l'ensemble appréciés même si certains soulignent que la formation ne suffit pas pour devenir archiviste. Tous rappellent l'importance du stage. Les années de formation en archivistique permettent de se créer un réseau de relations et de contacts professionnels, de découvrir le milieu professionnel des archives. A Angers et Saint-Quentin-en-Yvelines, on apprécie que certains cours soient assurés par des professionnels, intervenants de qualité. Plusieurs diplômés de Lyon et d'Angers rappellent que leur formation bénéficie d'une bonne réputation, ils parlent même d'étiquette. Tous soulignent l'importance du réseau, de la reconnaissance. Les étudiants de Lyon et d'Angers pensent que la formation peut les aider également dans la préparation aux concours de la fonction publique.

Tous déplorent que les formations manquent de conseils en matière de gestion de projet, de management d'équipe ou d'encadrement.

Les sondés se rejoignent pour dire que les cours sont trop théoriques, ils souhaiteraient que les responsables de formation fassent intervenir moins d'historiens et plus de professionnels des archives. Pour certains étudiants de Mulhouse la formation n'est pas assez poussée dans la technique (archivistique ou informatique), ils souhaiteraient être davantage formés sur les archives électroniques, les NTIC, la GED, les progiciels de gestion archivistique et les normes. L'enseignement des langues n'est pas assez développé, alors que sur le marché du travail on demande d'être bilingue, et qu'aux concours les épreuves de langues sont aussi importantes.

Certains interrogés de Lyon et Angers trouvent que leur formation est un peu trop orientée archives publiques, ils souhaiteraient avoir plus de clefs concernant les archives du privé et les archives d'entreprises.

Beaucoup regrettent que les formations et les métiers ne soient pas plus reconnus. Ils font part de leurs difficultés à trouver un emploi notamment par le biais de l'ANPE et l'APEC. Quelques autres critiquent les enseignants qui ne sont pas dans la réalité de la vie professionnelle. La profession est trop idéalisée alors que la réalité est aux conditions de travail difficiles et aux salaires plutôt bas.

6. VIE ASSOCIATIVE

Par Katell BONNEBAS-AUGUIE (AEDAA)

Les réponses sur la vie associative sont disparates selon les associations. Les adhérents de l'ADAL ont fait beaucoup de remarques en particulier pour souligner le travail réalisé par leur association, alors que l'AEDAA déplore le peu de réponses obtenues.

Les réponses à la question de la vie associative étaient attendues par les responsables des associations en ce sens que la plupart se plaignent du manque d'implication des adhérents. Les réponses sont décevantes car elles sont, somme toute, assez classiques : manque de temps, raisons personnelles, manque d'assurance et d'expérience... Rien qui pourrait aiguiller les responsables sur les attentes des adhérents, sur ce qui pourrait allumer la petite flamme de l'implication. D'autant que les personnes qui ont répondu à l'enquête se sentent suffisamment impliquées pour avoir répondu à ce questionnaire.

On remarque donc globalement un bon taux d'investissement personnel de la part des répondants. Les résultats du taux d'investissement des répondants font état de fortes disparités :

Association	Pourcentage de personnes investies
ADAL	30,23 %
ADEDA 78	61,11 %
ADELITAD	38,88 %
AEDAA	20%
AICI	29,3%
Moyenne	36%

Les motifs principaux d'adhésion sont encourageants par rapport aux objectifs affichés de nos associations : conserver un réseau de relations professionnelles toujours utile, garder un contact amical avec d'anciens camarades de promotion, permettre à la fois d'être reconnu professionnellement comme étant issu de tel ou tel formation, et d'offrir un soutien solidaire à sa formation (forme de reconnaissance envers sa formation) et aux petits nouveaux. Enfin, et c'est une surprise car ce n'est pas forcément l'argument porteur des adhésions, l'association permet de bénéficier de l'accès au bureau emploi.

- Bureau emploi :
 - ADAL : 13.95 % (6/43)
 - ADELITAD : 8.33 % (3/36)
 - AEDAA : 10.90 % (6/55)

- Réseau / Valorisation de la formation / Reconnaissance du métier :
 - ADAL : 41.86 % (18/43)
 - ADELITAD : 19.44 % (7/36)
 - ADEDA 78 : 94.44 % (17/18)
 - AEDAA : 10.90 % (6/55)
 - AICI : 68.42 % (13/19)

Il est possible que le bureau emploi n'intéresse réellement que les étudiants en recherche d'emploi ou les diplômés par encore stabilisés.

Les chiffres présentant l'importance du réseau sont à rapprocher du taux d'investissement dans les associations. Les adhérents de l'AEDDA 78 ont le souci de développer un réseau et s'impliquent donc naturellement dans l'association.

Les raisons invoquées pour ne pas s'impliquer dans la vie associative sont les suivantes. Le manque de temps (7 personnes) et l'instabilité personnelle et professionnelle (9 personnes) viennent largement en tête, devant le manque de motivation (2 personnes), la distance (4), le manque d'assurance ou d'expérience (3) ou l'accès à Internet (1).

La vie associative d'un bon nombre se limite à leur adhésion à l'association de leur formation, ils ne se sentent pas forcément concernés par les associations nationales trop larges qui ne défendraient pas assez, estiment-ils, leurs intérêts.

Association	Part d'adhérents à l'AAF
ADAL	27,91 %
AEDDA 78	33,33%
ADELITAD	50 %
AEDAA	27,50 %
AICI	0 %
Total	27 %

Il faut relever le pourcentage important (50 %) d'adhérents à l'ADELITAD qui le sont aussi à l'AAF.

CONCLUSION

Par Chloé ROELENS (ADEDA 78)

Cette synthèse est le fruit d'un travail commun que les 5 associations issues des formations universitaires en archivistique ont mené en collaboration pendant plus d'une année. Depuis la constitution du questionnaire, sa diffusion auprès des adhérents, son dépouillement, sa synthèse par association jusqu'à cette synthèse commune, ce premier projet commun est le reflet d'une bénéfique mutualisation d'efforts, d'une volonté de mieux comprendre ensemble le quotidien de nos adhérents, répondre à leurs attentes, défendre leurs intérêts.

Le dépouillement puis l'analyse des réponses des 160 questionnaires récoltés est une source d'informations extrêmement riche sur l'insertion professionnelle des diplômés en archivistique et, au-delà, sur la réalité du métier d'archiviste. Sans perdre de vue que les personnes interrogées ne sont qu'une partie des archivistes oeuvrant au quotidien dans les différents services d'archives, nous pouvons néanmoins tirer de nombreux enseignements de cette enquête.

Parmi les données recueillies, certaines n'ont fait que confirmer des impressions. Ainsi, la synthèse nous a-t-elle permis de vérifier la prédominance des femmes dans notre métier ou encore l'importante proportion de postes dans le domaine du traitement des archives contemporaines. La prédominance des missions traditionnelles dans les activités exercées par les archivistes est bien compréhensible : au-delà d'une nécessaire polyvalence, leurs tâches sont logiquement liées à la collecte, la conservation, le classement et la communication des archives.

D'autres conclusions nous ont semblé plus surprenantes. La plus frappante est, sans aucun doute, le fait que les carrières se déroulent presque exclusivement dans la fonction publique. On aurait en effet pu penser que le métier d'archiviste était un tant soit peu plus représenté dans les entreprises. Il semblerait que la préoccupation des archives soit beaucoup plus ancrée dans le public que dans le privé.

Notre deuxième surprise a été de découvrir les conditions de travail de nos adhérents. Certes, ces diplômés de Bac +3 à Bac +5 trouvent aujourd'hui des débouchés sur le marché du travail, mais cette insertion est marquée par une précarité qui tend à se prolonger relativement longtemps après l'obtention du diplôme. Les CDD de courte durée sont majoritaires, les salaires sont bas, l'acquisition d'une réelle stabilité est une longue route. Bien que la plupart des diplômés s'orientent vers la fonction publique, la proportion d'archivistes titulaires, employés dans des conditions normales, est très faible. Les taux de réussite aux concours sont élevés mais le niveau des postes obtenus est en totale inadéquation avec le niveau d'études, comme en témoigne le nombre de postes de niveau Brevet, Bac ou Bac +2 : les archivistes sont surdiplômés par rapport à la place qu'on leur réserve.

Malgré toutes ces difficultés et même si le chemin est difficile, ils montrent une réelle motivation à exercer la profession qu'ils ont choisie, la revendiquent, la défendent et souhaitent améliorer sa reconnaissance et sa promotion. C'est le sens de leur implication dans le réseau associatif professionnel que nous constituons. Espérons que les enseignements tirés aujourd'hui de cette synthèse alimenteront le débat sur la reconnaissance des archivistes, de leur savoir-faire, de leurs compétences et permettre demain une meilleure prise de conscience de la réalité des archivistes en France. Le travail est encore grand pour élaborer des actions collectives qui nous permettront d'améliorer l'insertion et la vie professionnelle des archivistes issus de formation spécialisée en archivistique. Le collectif A5 se tient prêt.