

Diplôme national de master

Domaine - Sciences Humaines et Sociales

Mention - Sciences de l'Information et des Bibliothèques

Parcours - Sciences de l'Information et des Bibliothèques et
Information Scientifique et Technique

MEMOIRE

Influence du travail en réseau sur le métier de documentaliste - le cas du réseau Ascodocpsy

Louise RIBAUT

Sous la direction de Susan Kovacs
Professeure Science de l'information et communication - Enssib

Remerciements

Je souhaite remercier en premier lieu ma directrice de mémoire, Susan Kovacs, pour ses conseils mais aussi les discussions passionnantes sur les constructions et échanges de savoirs en réseau ainsi que pour l'espace de liberté qu'elle m'a laissée pour réaliser ce mémoire. C'était précieux, merci de cet accompagnement.

En second lieu, merci aux trois documentalistes du réseau Ascodocpsy qui ont répondu présentes à mes demandes d'entretien et à tou-te-s celles et ceux qui ont accepté de répondre, ici et là, à des questions sur le réseau Ascodocpsy. De manière générale, merci au réseau Ascodocpsy pour son accueil pendant un an dans ce réseau si riche et convivial.

Enfin, merci à mes compagnons de promotion qui m'ont accompagné de plus ou moins loin dans la réalisation de ce premier mémoire (et surtout à tous-tes celles et ceux qui m'ont annoncé dès le début, tels de vieux sages, qu'il y en aurait un deuxième dans quelques années !)



Résumé :

Les documentalistes sont très souvent engagé·e·s dans des réseaux documentaires. Réseaux riches en tant que construction mais aussi en tant qu'entité, ils permettent aux documentalistes de mutualiser leurs compétences et leurs pratiques. L'espace offert par le réseau permet aussi la reconnaissance, enjeu identitaire essentiel, et une évolution de l'identité professionnelle des documentalistes. Récit du réseau de coopération documentaire, Ascodocpsy.

Descripteurs :

Réseau, Documentaliste, Identité professionnelle, Reconnaissance, Compétences, Mobilisation, Patrimoine, Ascodocpsy

Abstract :

Documentalists are very often involved in documentary networks. These networks are rich in terms of their construction but also as an entity. They allow documentalists to share their skills and practices. The space offered by the network also allows recognition, an essential identity issue, and the evolution of the professional identity of documentalists. Story of the documentary cooperation network, Ascodocpsy.

Keywords :

Network, Documentalist,, Professional identity, Recongnition, Engagement, Heritage, Ascodocpsy





Cette création est mise à disposition selon le Contrat :
« **Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 4.0 France** »
disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr> ou par
courrier postal à Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco,
California 94105, USA.



Sommaire

SIGLES ET ABREVIATIONS	9
INTRODUCTION.....	10
ELEMENTS DE DEFINITION : DOCUMENTALISTE, METIER & IDENTITE PROFESSIONNELLE ET RESEAU	13
A. Etre documentaliste	13
B. Métier et identité professionnelle.....	20
C. Le paysage des réseaux documentaires	26
II. LE RESEAU : ENTRE CONSTRUCTION SOCIALE ET ENTITE	39
A. Recueil de données : des récits de vie professionnelle	39
B. Le réseau en construction : l'enjeu des compétences.....	46
C. Un réseau, plusieurs objectifs : théorie de l'acteur-réseau.....	56
D. Le réseau comme entité, un capital social.....	63
III. LE RESEAU, UN ESPACE IDENTITAIRE POUR LES DOCUMENTALISTES.....	68
A. Le réseau comme performance pour les documentalistes.....	68
B. Le réseau comme révélateur, voir accélérateur de réflexion.....	72
C. Penser les limites de la construction en réseau : la mobilisation	74
D. Le réseau, un patrimoine numérique ?	77
CONCLUSION	83
BIBLIOGRAPHIE.....	85
ANNEXES.....	89



Sigles et abréviations

ABES : Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur

ADBS : Association des professionnels de l'information et de la documentation

AdESM : Association des établissements du service public de santé mentale

ANPCME : Association Nationale des Psychiatres (Présidents et Vice-Présidents) de Commissions Médicales d'Etablissement (des Centres Hospitaliers).

AINTD : Association des diplômés de l'Institut National des Techniques de la Documentation

Ascodocpsy : Association de Coopération Documentaire en Psychiatrie (anciennement)

BNF : Bibliothèque Nationale de France

CA : Conseil d'Administration

CANDES : CANDidat DEScripteur

CDU : Classification Décimale Universelle

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

EPSM : Etablissement Public de Santé Mentale

ESPIC : Etablissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif

GIP : Groupement d'Intérêt Public

HPST : (loi) Hopital, Patients, Santé et Territoires

IFLA : Fédération internationale des associations et institutions de bibliothèques

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmier.

IUT : Institut Uni

JA : Journées Annuelles

OCLC : Online Computer Library Center

ONU : United Nations Organization - Organisation des Nations Unies

PEB : Prêts Entre Bibliothèques

RBU : Répertoire Bibliographique Universel

RGPP : Réforme Générale des Politiques Publiques

SIGB : Système Intégré de Gestion de Bibliothèques

UAI : Union des Associations Internationales

UFOD : Union Française des Organismes de Documentation

UNESCO : United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

UNISIST : United Nations International Scientific Information System

W3 : World Wide Web

INTRODUCTION

« Un « nous » dans lequel il n’y aurait pas de « je » est un mot creux »¹ comme l’annonce Guy Le Boterf en citant l’écrivain Aharon Appelfeld. En plaçant l’individu, le « je », comme l’élément indispensable au collectif, le « nous », Aharon Appelfeld explore les conditions d’existence du collectif en les rattachant à l’individualité des membres qui le constituent. Si l’on met en perspective ce lien essentiel qu’entretiennent le collectif et l’individu qu’évoque cet auteur avec une application pratique dans la société actuelle, une construction sociale se détache : celle du réseau. En effet, ce dernier a pour condition d’existence les individus qui le constituent mais est désigné en tant que tel au vu du collectif qu’il représente. La structure en réseau semble attacher de l’importance au collectif et aux individus. Cette structure en réseau engage même à repenser la réflexion d’Aharon Appelfeld puisque le réseau se construit sur les liens que nouent les individus entre eux pour créer le collectif mais aussi le lien de l’individu au collectif. Cette construction en réseau est inhérente à la société actuelle, nous la retrouvons partout : entre réseaux de services (transports, hospitaliers, éducatifs par exemple) et réseaux biologiques qui sont à l’essence même de la vie sur Terre ou encore depuis une dizaine d’années les réseaux sociaux, souvent à la une de l’actualité. Chaque individu semble être donc pris, à toutes les strates de la société, dans un réseau avec d’autres individus. Ces réseaux se superposent, se relient et s’enchaînent de manière transversale. Cette construction en réseau a été amplifiée avec la naissance d’Internet. En se construisant lui-même en réseau, le Web a donc permis la connexion des individus via l’échange de paquets de données à l’origine de l’échange d’informations. Le web a donc été un support de nombreux réseaux, c’est notamment le cas des réseaux professionnels qui se sont matérialisés sur Internet. Cependant, certains domaines d’activité n’ont pas attendu la naissance d’Internet pour construire un réseau. Dans le monde des métiers de l’information, et plus précisément dans les métiers de la documentation, la construction en réseau a été pensée très tôt. Nous le verrons, à travers la normalisation et la mutualisation des pratiques et des compétences, de nombreux projets ont vu le jour à l’échelle locale, nationale et/ou européenne. Ces constructions en réseau sont devenues quasiment inhérentes aux métiers des bibliothèques et de la documentation. L’émergence et le développement d’Internet que nous venons d’évoquer, a amplifié ce phénomène. En s’inscrivant dans le cœur du métier, le réseau construit de nombreux autres enjeux pour ces professions.

Les bibliothèques ont très souvent été le terreau de réseaux professionnels à travers la mutualisation des catalogues et des consortiums plus ou moins formels pour l’abonnement aux périodiques par exemple. Aujourd’hui, les bibliothèques fonctionnent, dans la très grande majorité en réseau, locaux, régionaux ou nationaux, voir internationaux. La littérature grise et la littérature professionnelles ont, depuis

¹ Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015, p224.

des dizaines d'années, largement évoqué et approfondi ces questions de constructions en réseaux au sein des bibliothèques. Ces constructions en réseaux sont, pour autant, beaucoup moins étudiées dans les métiers de la documentation. La moins grande visibilité de ces réseaux de centres de documentation (par rapport à ceux des bibliothèques) est un argument qui peut être avancé pour expliquer cette lacune. D'un autre point de vue, au contraire des bibliothèques, qui ont souvent vocation à regrouper plusieurs domaines d'études, les centres de documentations sont, quant-à-eux, très souvent spécialisés dans un domaine précis en fonction de la structure qui les héberge. Une bibliothèque de médecine regroupera par exemple les ouvrages sur la santé publique, la médecine (soins physiques du corps), mais aussi la santé mentale et psychiatrie. Au vu de l'organisation sanitaire (donc de la séparation des établissements de santé offrant des soins physiques et ceux offrant des soins psychiatriques), les centres de documentations répartis sont dans l'obligation de se conformer au public et aux spécialités des établissements qui les hébergent. Cette spécialisation des centres de documentation n'a pas vocation à encourager une mise en réseau de tous, au vu des intérêts et sujets trop diverses et différents. Néanmoins, cette spécialisation contribue à créer des micro-réseaux. Aussi, ces micro-réseaux, moins stables que les larges réseaux établis des bibliothèques, semblent être plus difficile à identifier et qualifier d'un point de vue de la recherche. Internet a permis à ces réseaux de s'établir et être mieux identifiés par leurs publics, donc, par la même occasion, par la littérature professionnelle. Enfin, l'appartenance à un réseau semble être un choix plus engagé pour les documentalistes (choix qui est parfois à défendre, nous le verrons), que pour les bibliothèques qui appartiennent, de fait et/ou de droit à différents réseaux. Ce choix d'adhésion à certains réseaux engage l'identité professionnelle du/de la documentaliste qui fait cette démarche : le « je » n'est plus isolé, il participe au « nous » du collectif.

Aujourd'hui, au vu des nombreux réseaux documentaires existants, il est donc possible d'envisager les réseaux comme des constructions qui deviennent inhérentes au métier de documentaliste puisqu'elles lui apportent, via la mutualisation des pratiques et l'échange des connaissances, une possibilité d'épanouissement professionnel. Dans un second temps, nous pouvons identifier le réseau comme un outil permettant à la fois une ouverture sur d'autres pratiques via les échanges entre les pairs, donc possiblement un changement de pratiques individuelles. Enfin, nous pouvons soupçonner que ce changement de pratiques contribue à faire évoluer les attentes du métier de documentaliste, donc ses contours.

D'après ces hypothèses, il est légitime de nous demander comment peut-on définir un réseau documentaire entre mutualisation des pratiques et capitalisation des connaissances ? Dans ce sens, en quoi, le réseau peut-il alors redéfinir les contours du métier de documentaliste ? Enfin, si le réseau élargit le périmètre d'action et transforme les pratiques des documentalistes, peut-on aussi lui attribuer un enjeu identitaire ?

Nous apporterons d'abord des éléments de définition à ce mémoire en approfondissant l'histoire et le contexte dans lequel s'inscrit le métier de

documentaliste, puis plus largement l'identité professionnelle et la place du métier ainsi que les constructions en réseau dans le paysage des métiers de l'information et la documentation. Cette première partie nous guidera ensuite vers une analyse du réseau à travers l'exemple du réseau de coopération documentaire, Ascodocpsy. Nous aborderons alors le réseau comme construction mais aussi comme entité. Ces deux notions nous permettront d'identifier et redéfinir le périmètre du métier de documentaliste. Enfin, nous analyserons le réseau avec un regard davantage pragmatique en le comprenant comme un lieu de redéfinition pour les documentalistes, et nous explorerons les différentes facettes de la fonction identitaire du réseau.

ELEMENTS DE DEFINITION : DOCUMENTALISTE, METIER & IDENTITE PROFESSIONNELLE ET RESEAU

Le métier de documentaliste a maintes fois été le sujet de recherches. Ici, s'agira d'utiliser les travaux pour tenter d'avoir un panorama du métier le plus transversal possible. Cet état de l'art n'est donc pas une finalité mais un moyen d'identifier et comprendre les relations et mécanismes transversaux se jouant dans le métier de documentaliste afin d'aborder ensuite en fin de première partie, la question essentielle du collectif. Il est donc question ici de s'appuyer sur la littérature pour identifier le panorama dans lequel le métier de documentaliste et mettre en évidence un point de vue souvent absent : le collectif. Nous aborderons donc aussi, ici, les relations de coopération, d'association, de mutualisation et d'échange dans ces métiers.

A. ETRE DOCUMENTALISTE

Lorsque l'on s'intéresse au travail en réseau par les documentalistes, il est essentiel d'abord de redéfinir le métier de documentaliste. Au-delà du métier, nous essayons de répondre à la large interrogation suivante : qu'est-ce qui fait documentaliste ? Par cette question, éliminons rapidement une autre interrogation, légitime mais ici hors de propos : « Qu'est-ce que la documentation ? »² qui est à l'origine du manifeste éponyme de Suzanne Briet en 1951. Même si cet opuscule sera un appui considérable pour la suite de ce travail, il s'agit ici de ne pas s'attarder sur l'origine et l'histoire de la documentation mais bien sur l'identité du documentaliste et son travail. C'est par le biais du métier que nous toucherons du doigt la documentation en abordant un aspect chronologique, étymologique puis technique et enfin sous un angle éthique.

De multiples définitions du métier existent dans la littérature grise, mais aussi la littérature professionnelle, ou celle d'ouvrages fondateurs et reconnus dans le milieu de la documentation. Nous pouvons nous concentrer sur un croisement entre la définition au sens large du métier de documentaliste établie par l'ADBS cartographie les documentalistes dans le groupe de la gestion des ressources informationnelles³ et une définition plus fine et contraignante excluant les métiers « pré-documentalistes »⁴ de Marie France Blanquet. Cette dernière définit le/la documentaliste par la raison de sa création c'est-à-dire qu'il/elle ne

« naît non pas pour remplir une nouvelle mission, mais contre une profession ou plusieurs professions qui ne remplissent pas totalement la leur

² Briet, Suzanne. *Qu'est-ce que la documentation ?* Paris, Editions documentaires industrielles et techniques, 1951.

³ ADBS. « Cartographie des métiers ». ADBS, 2013, www.adbs.fr/cartographie-metiers.

⁴ Blanquet, Marie-France. *Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000*. Canopé - CNDP, 2014, p87.



et ne savent pas s'identifier aux mutations et aux nouvelles conditions d'existence du monde »⁵

Cette définition permet une séparation entre les métiers des bibliothèques (considérés comme pré-documentalistes) et ceux de la documentation. Par cette distinction, faisons appel à Paul Otlet qui distingue les documentalistes par leur esprit technique, intellectuel et social. Ces définitions qui peuvent sembler très engagées et excluantes envers certains métiers sont à atténuer. Il est nécessaire de prendre en compte à la fois le passé commun des documentalistes et des « métiers pré-documentalistes » c'est ce qu'évoque Sylvie Fayet Scribe avec « l'identité historique »⁶ du documentaliste, mais aussi la convergence des métiers prônée par Eric et Gerogette De Golier qui annoncent une « séparation verbale dangereuse »⁷.

Ces définitions montrent à quel point la profession de documentaliste est liée à un passé commun avec les bibliothécaires, un passé tissé solidement au fil du temps mais aussi à un futur qui inclue les documentalistes dans un paysage des métiers de l'information de plus en plus large. Par ailleurs, cela nous permet de définir ici notre sujet d'étude, ce et surtout ceux qui nous intéressent sont donc bien les documentalistes actuel, partagés entre les enjeux documentaires historiques (souvent reliée au papier) mais avec une vision du futur, très souvent numérique. Bien sûr, nous verrons aussi plus tard que ce métier peut être souvent amené à être mené de front en duo avec d'autres compétences et métiers comme la communication par exemple.

Approche chronologique

Lorsqu'on se concentre sur un aspect chronologique, la date exacte de naissance du métier de documentaliste fait débat. Sylvie Fayet-Scribe la situe en 1932 avec l'établissement du cursus d'étude par l'UFOD⁸. C'est à ce même moment qu'elle identifie les bases d'une culture de l'information avec des enjeux revendiqués par les associations de documentation. Cette affirmation est contrebalancée par le tableau chronologique des supports, des dispositifs spatiaux et des outils de médiation de l'information⁹ qui permet de donner un aperçu complet de la naissance de la documentation, donc, par déduction des premiers homo-documentator¹⁰ comme les nomme Suzanne Briet. Nous pouvons aussi ajouter les affirmations de Jean Philippe Accart qui, lui, donne des repères chronologiques du métier dans « sa conception actuelle »¹¹ avec notamment l'apparition de l'ADBS en

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.* p.90

⁷ *Ibid.* p.89

⁸ Fayet-Scribe, Sylvie. *Histoire de la documentation en France*. CNRS EDITIONS, 2000, p.56.

⁹ *Ibid.* p.246

¹⁰ Briet, Suzanne. *Qu'est-ce que la documentation ?* Paris, Editions documentaires industrielles et techniques, 1951, #34.

¹¹ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. Electre, 2015, p.113.

1963 et des premiers IUT (Instituts Universitaires Technologiques) dans les années 1980.

Si l'on se tourne vers la date d'apparition du mot pour avoir davantage de précisions, Marie France Blanquet dépeint les nombreuses contradictions des dates entre les dictionnaires. Reprenons sa citation de Pierson qui résume très justement la situation :

« Ainsi, 1932, 1935, 1939, 1953 sont des dates égrenées au cours de ce panorama volontairement abrégé sur la manière dont les dictionnaires français enregistrent ce mot maintenant enraciné et même bien connu du grand public... N'y a-t-il pas là un paradoxe et comme, dit-on, les savetiers, les documentalistes seraient-ils donc les plus mal documentés pour laisser dans les pénombres d'une gestation secrète le terme, qui, de nos jours, semble aller de soi, et désigne rien de moins que leur profession même. »¹²

Cette imprécision montre par ailleurs que le métier de documentaliste s'est construit progressivement en fonction des besoins, mais aussi de la documentation et des formations sur ce métier. Cette construction induit que le métier de documentaliste, aussi ancestral qu'il soit, est voué à subir, ou initier, de multiples changements.

Approche étymologique

Si la gestation secrète du mot fait débat quant à son année de naissance exacte, tournons-nous vers son étymologie et sa formation afin de, on l'espère, éclairer cette profession pour répondre à la question Qu'est-ce qui fait documentaliste ? C'est lorsque l'on décompose syntaxiquement ce mot que l'évidence première dévoile sa complexité. Le suffixe -iste désigne la profession, « celui qui s'occupe de »¹³, le radical serait alors, si l'on suit cette logique « documental ». Parfois expliqué comme journaliste, formé à partir du mot journal auquel on ajoute le suffixe -iste, le mot documentaliste ne répond pas à cette construction puisque le morphème « documental » n'existe tout simplement pas en tant que mot. De cette conclusion, 3 propositions ont été faites et plus ou moins adoptées selon différents auteurs :

- Documentiste
- Documentateur
- Documenteur

Les 3 propositions sont issues d'un héritage direct de la langue française et construites morphologiquement et syntaxiquement de manière correcte. Elles apportent chacune une facette différente de la représentation du métier de documentaliste. Du moins au plus acteur, le documentiste s'occupe de la

¹² Blanquet, Marie-France. *Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000*. Canopé - CNDP, 2014, p.68.

¹³ « Liste de préfixes de la langue française ». <https://www.collegeahuntsic.qc.ca/documents/52d585da-3b25-4c15-920e-4a7541e7bc84.pdf>, FRACAS, Consulté le 15 juin 2022.

documentation, face au documentateur qui agit sur le/s documents, le documenteur désigne lui l'agent de l'action « documenter ».

Pourquoi as-t-on donc retenu le terme documentaliste ? La réponse ne peut être qu'une hypothèse, celle de l'adoption du terme anglais *documentalist*. C'est une justification qui a été retenue par l'Académie Française et qui est donc utilisée aujourd'hui.

Approche technique

Ces tentatives étymologiques, même si elles n'ont pas été retenues aujourd'hui (quoiqu'on en trouve encore quelques dérivés dans la littérature étrangère, notamment canadienne) ont permis d'affiner le portrait du documentaliste. Être documentaliste serait donc aujourd'hui celui qui s'occupe du document mais aussi celui qui est à la fois l'agent et dans l'action de documenter.

Cette approche nous conduit vers le quotidien du métier de documentaliste, ce dernier suit les différentes étapes du traitement documentaire. Paul Otlet évoque le « cycle », Suzanne Briet quant à elle évoque

« « La chaîne des travaux documentaires » qui est intégrée à « la production documentaire [elle] occupe chez eux une place caractéristique. Nous sommes là au cœur de la profession de documentaliste »¹⁴.

Dans sa définition de chaîne documentaire, Suzanne Briet met en valeur la « [production] des documents seconds, dérivés de documents initiaux que ces organismes ne créent pas ordinairement, mais qu'ils conservent parfois. » Cette mission semble réduire quelque peu l'activité documentaire du documentaliste à un aspect : la création de documents secondaires. Par ailleurs, Paul Otlet, dans le *Traité de la documentation* décrit en détail de cycle de vie du document, cycle qui précise par conséquent, l'activité du documentaliste. Ces différentes étapes, de l'acquisition à la communication documentaire en passant par le traitement et l'analyse documentaire, qui induisent elles-mêmes des sous-étapes apportent à la fois une certaine base du métier pour le/la documentaliste, mais aussi un certain référentiel pour le métier.

Sylvie Fayet-Scribe ajoute elle une autre dimension, plus réflexive : au-delà des différentes opérations documentaires qu'elle nomme « savoirs théoriques », elle mentionne l'« existence d'un système de valeurs » dans lequel le documentaliste doit se plonger pour exercer sa profession.

Par ailleurs, elle relate aussi le « débat qui perdure en toile de fond : la documentation est-elle une science ou une technique ? »¹⁵ en opposant les arguments de Jean Gérard qui défend l'idée de la documentologie, science de la documentation et Julien Cain qui projette la documentation comme une technique. Dans son

¹⁴ Briet, Suzanne. *Qu'est-ce que la documentation ?* Paris, Editions documentaires industrielles et techniques, 1951, #56

¹⁵ Fayet-Scribe, Sylvie. *Histoire de La Documentation En France*. CNRS EDITIONS, 2000, p.222.

allocution au congrès mondial de la documentation universelle, il déclare à propos des documentalistes :

« Qu'est-ce donc qui réunit toutes ces personnalités dont les préoccupations ne sont généralement pas semblables, dont les méthodes de travail paraissent d'abord si différentes ? Non pas l'ambition, comme on l'a dit parfois, de créer une science nouvelle, la science documentaire, qui se superposerait à toutes les autres et les embrasserait toutes »¹⁶

Entre scientifique et technicien : la profession de documentaliste semble donc être à la fois experte d'une technique, par sa formation mais aussi d'un domaine, d'une « préoccupation »¹⁷ selon Julien Cain qui s'acquiert au fur et à mesure de l'expérience professionnelle. Ces deux facettes sont indissociables, ainsi les documentalistes peuvent être considérés comme des doubles spécialistes : du traitement documentaire et informationnel et du domaine dans lequel ils exercent.

La notion de documentaliste spécialisé se pose alors : si tous sont spécialisés, peut-on encore utiliser cette notion ? Nous verrons plus tard, avec les différents entretiens et le cas du réseau étudié que cette « spécialisation » est inhérente au métier mais parfois, peu reconnue.

Approche éthique

Au-delà de ses considérations chronologiques, étymologiques et pratiques, le métier de documentaliste, comme toute profession suit aussi des règles éthiques pour être reconnue comme telle. Jean Philippe Accart propose un aperçu complet de la déontologie du documentaliste en détaillant « ses droits et devoirs [...] à l'égard de l'utilisateur, l'employeur, de l'information et de la profession dans son ensemble »¹⁸. Il évoque notamment pour les utilisateurs : l'accès à l'information, le respect, la confidentialité des recherches, et la conformité des sources. Ces valeurs sont renforcées par la clause de conscience et au devoir de réserve qui lie le documentaliste à son employeur. Au-delà des relations humaines, le documentaliste se doit aussi d'être responsable de l'information qu'il diffuse (respect des droits d'auteurs, validation et reconnaissance des travaux documentaires, secret professionnel). Enfin, et c'est ce qui nous intéresse aujourd'hui, le code déontologique s'étend à la profession avec

« L'action de promotion et de reconnaissance de la profession, la participation continue à des réseaux professionnels, l'acquisition de compétences professionnelles fortes et le droit à la formation [ainsi que] la participation active au développement de la profession »¹⁹

Au-delà donc des considérations envers les usagers, l'employeur et l'information qui sont teintées de valeurs fortes comme la confidentialité et la

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. Electre, 2015, p.121.

¹⁹ *Ibid*, p.122.

responsabilité face à l'information qui renforcent l'image, souvent cloisonnée, du documentaliste détenteur de l'information, la relation envers les pairs semble aussi être un critère essentiel pour définir le périmètre d'action du métier. Ces valeurs, résumées en droits et devoirs ici, rattachées au métier semblent donc à la fois définir les conditions d'existence du métier mais aussi l'identité professionnelle du documentaliste.

Le code d'éthique de l'IFLA pour les bibliothécaires et les autres professionnels de l'information apporte aussi d'autres aspects, plus larges puisqu'il élargit le périmètre aux « bibliothécaires et autre professionnel(le)s de l'information ». En s'imposant comme

« Un outil d'orientation pour les bibliothécaires et les autres professionnel(le)s de l'information dans leur pratique quotidienne et de matériel de référence pour les associations de bibliothécaires et autres professionnel(le)s de l'information lorsqu'elles rédigent ou révisent leur propre code »²⁰

Ce code d'éthique et de conduite professionnelle a la particularité de s'adresser dans le même temps aux métiers de l'information et des bibliothèques. Il propose cinq axes de réflexion éthiques : la mission fondamentale de « l'accès à l'information », « la responsabilité envers les individus et la société » de la part des professionnels (cette responsabilité est engagée notamment par le droit à l'information et la non-discrimination), le respect de « la vie privée, intimité [et la promesse de] transparence », la défense de « l'Open Access et la propriété intellectuelle », enfin le respect du principe de « neutralité, intégrité de la personne et compétences professionnelles ». Ces cinq principes sont des valeurs essentielles pour les professionnel·le·s de l'information puisqu'elles guident leur métier mais se posent aussi comme des jalons de leur identité professionnelle.

Référentiels métier : une boussole pour le métier en évolution ?

Nous l'avons évoqué, la profession de documentaliste a beaucoup évolué. Cette évolution s'explique avant tout par l'évolution de la société, de ses besoins et de la technologie. Si l'on en vient aux définitions actuelles du métier, nous pouvons nous appuyer sur certains référentiels. Ces derniers mobilisent moins l'aspect technique au profit des compétences pour définir un métier. Dans cette dimension, le/la documentaliste appartient aux cinq groupes de compétences définis par l'Euroréférentiel des compétences de l'Information & Documentation²¹ élaboré par des associations européennes professionnelles :

- Information

²⁰ IFLA. *Code d'éthique de l'IFLA pour les bibliothécaires et les autres professionnel(le)s de l'information*. IFLA, 2012, www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/faife/codesofethics/frenchcodeofethicsfull.pdf.

²¹ Schöpfel, Joachim et Evelyne Broudoux. « Pratiques éditoriales. Dans les métiers et services de l'information-documentation ». *I2D - Information, données & documents*, vol. 2, no 2, 2020, p. 8-14. Cairn, www.cairn.info/revue-i2d-information-donnees-et-documents-2020-2-page-8.htm

- Technologie

- Communication

- Management

- Autres savoirs qui comprend des compétences associées à de la documentation, des usagers et/ou des domaines spécialisés.

Ce référentiel peut être complété d'un autre, le référentiel Métier ROME²². Pour les documentalistes, il est nécessaire de se référer au code ROME K1601 qui correspond à la fiche des métiers « Gestion de l'information et de la documentation ». Ce référentiel est plus détaillé que le précédent puisqu'il évoque l'accès à l'emploi, les conditions d'exercice de l'activité, les environnements de travail. Néanmoins, ils évoquent parmi les compétences, les nombreux savoirs et savoir-faire à acquérir et mobiliser pour exercer au sein des métiers de « gestion de l'information et de la documentation ». Parmi ces savoirs, aucun ne mentionne le réseau, ni la collaboration entre pairs. Un savoir qui nécessite pour autant un certain savoir-faire mais surtout un savoir être.

Le profil du documentaliste

Au-delà des compétences et catégories dans lequel on la classe, la profession de documentaliste est bien souvent associée à différentes autres professions. Pendant longtemps, comme le précise Jean Philippe Accart, il subit la « méconnaissance du métier par les recruteurs, les décideurs ou les agences d'emploi ; ceux-ci l'assimilent souvent à un métier d'assistant(e) ou de secrétariat. »²³.

Aujourd'hui, de nombreux articles²⁴ font l'état de l'art des nombreuses dénominations des offres d'emploi qui correspondent au métier de documentaliste : depuis la communication à la publication numérique, en passant par les professions de veilleurs, knowledge manager et de record management. Ces nombreuses dénominations sont une indication à la fois sur le nombre de casquettes différentes que peut porter le/la documentaliste selon la structure dans laquelle il travaille, mais cela participe aussi montrer le manque de reconnaissance que la profession subit en temps général. Cette multiplication des dénominations n'est pas nouvelle, déjà en 1987, Hélène Soenen²⁵ découvre plus de 500 appellations différentes pour la fonction documentaire. Ce phénomène s'explique aussi par le débat autour du terme documentaliste qui peut sembler être « un morceau de papier adhésif dont le Capitaine Haddock n'arrive pas à se débarrasser »²⁶ pour certains mais qui, pour

²² « Gestion de l'information et de la documentation (ROME : K1601) ». Pôle emploi, 1989, <https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=K1601>

²³ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. ELECTRE, 2015, p117

²⁴ Notamment dans l'article <https://www.precisement.org/blog/Documentaliste-un-nouveau-metier-de-nouveaux-noms.html#statistiques>

²⁵ Blanquet, Marie-France. *Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000*. Canopé - CNDP, 2014, p92

²⁶ Bernat, Laurent. « Les documentalistes ont l'avenir devant eux, mais... » *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 40, n° 2, 2003, p. 142. *Crossref*, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2003-2-page-142.htm.

d'autres semble voué à être remplacé par d'autres dénominations plus concrètes de la fonction. Hélène Soenen avance une explication en ce sens :

« Ceci explique la floraison des termes : responsable de..., spécialiste de..., ingénieur en..., assistant de..., complétés par des mots se rapportant à des tâches, des domaines, des technologies ou des supports d'information. On nomme clairement un « archiviste », on écrit un « bibliothécaire spécialisé », mais on précise un « ingénieur études et recherches documentaires », un « responsable de l'information économique et commerciale » ou un « assistant technique de la documentation » »²⁷

La dénomination plus ancienne « documentaliste » renverrait donc davantage à un statut. La dénomination plus récente de responsable de l'information économique et commerciale par exemple, renverrait-elle à des activités, des fonctions. Cette dualité force à penser au-delà du métier, l'identité professionnelle du documentaliste.

Enfin s'il est question d'identité, un élément essentiel est à relever : la féminisation du métier. Si de nombreuses femmes se sont élevées comme des figures fortes dans le domaine de la documentation, citons Suzanne Briet (dite Madame Documentation), Louise-Noëlle Maclès, Yvonne Odon, Myriem Foncin ou encore Georgette de Grolier, elles restent aussi très majoritaires dans la profession, JP Accart parle de 70% de femmes dans le milieu de la documentation en 2013²⁸. Cette statistique devient aujourd'hui davantage compliquée à calculer au vu des nombreux métiers reliés d'une part ou d'une autre à la documentation, mais elle peut, subjectivement s'observer dans les organismes de formations ou les centres de documentation que nous côtoyons. Cela n'en exclut pas pour autant les hommes, mais ils sont bien souvent minoritaires dans ces centres, réseaux et/ou organisations.

Si aujourd'hui beaucoup d'ouvrages en parlent et relient la grande féminisation du métier à des origines d'après-guerre, cette caractéristique semble avoir toujours un impact sur la reconnaissance du métier de documentaliste. Ce manque de reconnaissance n'est pas uniquement spécifique à ce métier, mais c'est un aboutissement du manque de reconnaissance de la femme dans son environnement professionnel.

B. METIER ET IDENTITE PROFESSIONNELLE

Si Suzanne Briet nous parle de l'homo-documentor comme si c'était une fonction innée de l'humain, elle aborde aussi l'idée du portrait psychologique du documentaliste. Elle le dépeint comme

« Altruisme, esprit d'équipe, aptitude à diriger, psychologie des usagers, faculté d'adaptation aux besoins d'un groupe, ou aux besoins d'un chercheur individuel, sens social, affabilité, serviabilité, zèle dans la recherche, soit

²⁷ Blanquet, Marie-France. Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000. Canopé - CNDP, 2014, p.92.

²⁸ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. Le Métier de Documentaliste. ELECTRE, 2015, p.117.

autant de manifestations du comportement extraverti du documentaliste. Ces qualités optima donnent à la profession son caractère de sociabilité et de progressivité qui la sauvent d'une mécanisation et d'une spécialisation excessives. Un type humain particulièrement dynamique commence à se rencontrer un peu partout, savant, méthodique, efficient, sociable »²⁹

Ces notions font référence à l'identité des documentalistes. Cette identité passe à la fois par la notion du métier dont nous tirerons les fils non pas pour définir le profil type du documentaliste, mais plutôt pour aborder la question, souvent épineuse, de l'identité professionnelle.

Nous l'avons vu, les documentalistes sont majoritairement des femmes, mais au-delà, qu'en est-il de leur identité, non pas psychologique, mais professionnelle ? Et que dit la reconnaissance, ou plutôt, le manque de reconnaissance des documentalistes sur leur identité professionnelle ?

Un métier ?

Florence Osty, docteur en sociologie chercheur au CNRS, définit le métier comme « ambigu » par sa polysémie. Il peut à la fois désigner un « groupe primaire de travail », « un corps professionnel plus large » ou « l'entreprise dans sa globalité ». ³⁰ Dans tous les cas, ces groupes font référence à des « espace[s] d'identification revendiqué[s] comme mode de définition de soi [...] s'ancrant dans l'expérience de travail »³¹. C'est ici la définition que nous allons retenir puisque les documentalistes s'ancrent dans une expérience de travail, qui est le réseau. C'est cette expérience qui permet de construire et affirmer leur identité professionnelle.

Florence Osty ajoute qu'au-delà d'être un espace d'évolution, le métier renvoie à plusieurs constructions communes dont un « référentiel commun de jugement » et des « modes de coopération efficaces »³². Chez les documentalistes, le référentiel commun de jugement peut être à la fois construit à l'aide des techniques documentaires mais aussi via les règlements généraux, et de charte d'utilisation d'outils et/ou de groupes de travail dans un réseau par exemple. De plus, cette définition nous amène aussi à penser le métier de manière décloisonnée, non plus en fonction d'une profession connue et nommée mais en fonction d'une expérience de travail. Il semblerait alors que le métier se définisse donc par des individus et groupes de professionnel-le-s. Cette définition donnerait, dans cette dimension, une explication sur les nombreuses et différentes dénominations du métier de documentaliste.

Enfin, cette définition apporte un éclairage sur le métier de documentaliste, puisqu'elle l'oriente sur un espace d'identification et induit un groupe avec un

²⁹ Briet, Suzanne. Qu'est-ce que la documentation ? Paris, Editions documentaires industrielles et techniques, 1951, #102.

³⁰ Osty, Florence. *Le désir de métier Engagement, Identité et Reconnaissance au travail*. PU de RENNES, 2003, p.97.

³¹ *Idem*

³² *Idem*, p.96.

référentiel commun de jugement ainsi que des modes de coopération dits efficaces. Cette approche définit donc le métier par le collectif et l'espace de travail, des notions très proches, nous le verrons, de celles qui définissent le réseau.

L'identité ?

Si la définition du métier apporte une première piste pour comprendre ce qui fait métier chez les documentalistes, elle nous conduit aussi vers ce que Sainsaulieu appelle l'identité au travail. Avant de définir cette dernière, il est nécessaire d'abord de comprendre les deux traditions sociologiques qui nous mènent à la notion (très large sociologiquement et psychologiquement parlant) d'identité.

D'une part, si l'on suit la première tradition sociologique, l'identité se construit par « les mécanismes d'intégration d'un individu à un groupe social donné »³³, la notion de transmission sera donc ici essentielle. L'intégration se déroule via la transmission par les autres membres du groupe et l'adoption par l'individu du référentiel commun de jugement. La transmission semble alors dans ce cas, être assez forte pour façonner le nouvel individu à la culture commune du groupe.

D'autre part, l'autre tradition sociologique insiste sur une approche plus dynamique, c'est-à-dire, « la manière dont les interactions agissent sur les modes de définition de soi »³⁴. Dans ce cas, ce n'est plus le groupe qui est mis en avant mais bien les relations que les individus entretiennent. Ces deux approches nous permettent d'identifier les notions essentielles pour définir l'identité : le collectif et les interactions.

Identité de métier

Au-delà de la simple identité, intéressons-nous à l'identité de métier. Cette dernière se construit aussi dans un système d'interaction d'interdépendance entre l'individu et son milieu. L'identité de métier semble donc être relationnelle. Dans son ouvrage *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation* Renaud Sainsaulieu définit l'identité au travail comme

« [la] façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise »³⁵

Plusieurs modèles de ces représentations collectives existent et ont été défini par l'auteur après une étude :

- Le modèle fusionnel (ou communautaire) : ce dernier valorise la solidarité entre pairs dû au faible pouvoir des acteurs sur leurs conditions de travail. Il

³³ *Idem*

³⁴ *Idem*

³⁵ Renaud, Sainsaulieu. *L'identité Au Travail : Les Effets Culturels de l'organisation*. Les Presses de Sciences Po, 1977, p.5.

peut engendrer une lutte collective qui construit l'identification horizontale. A propos de l'identification verticale, on constate souvent dans ces groupes un regroupement sous l'autorité d'un chef ou leader.

- Le modèle du métier (ou de la négociation) : ce modèle concerne souvent des professionnels très qualifiés (richesse de compétences et responsabilités) qui peuvent « affirmer leurs différences, négocier leurs alliances et leur reconnaissance sociale ». Ce modèle valorise la mission et la négociation de l'acteur qui se sert d'alliances et de la reconnaissance sociale pour s'intégrer dans une culture d'experts. Ce modèle se développe souvent dans les réseaux puisqu'il permet l'identification des personnes qui font le même métier (une œuvre individuelle qui devient collective).
- Le modèle du parcours : ce dernier fonctionne davantage par affinités. Il valorise la carrière, avec peu de valeur accordée à la forte solidarité entre collègues au profit des connivences affectives pour atteindre une ascension sociale.
- Le modèle de retrait ou règlementaire : ce modèle valorise la règle. Cette dernière a plus de valeur que l'identité de l'acteur au sein de l'organisation, identité qui est vouée à se développer mais en dehors de la sphère professionnelle. On retrouve dans ce modèle des profils subissant une certaine exclusion (marginaux, professionnels dominés fortement par la hiérarchie, emplois peu qualifiés etc.)

A ces quatre modèles, plusieurs autres seront ajoutés par Sainsaulieu lui-même (comme l'identité professionnelle de service public ou l'identité entrepreneuriale avec une implication des acteurs dans l'organisation du collectif de travail) puis par d'autres sociologues dont Claude Dubar. Il mentionne par ailleurs des identités sociales différentes (dans socialisation et construction des identités sociales et professionnelles) qui s'incluent dans les modèles précédemment évoqués. Ces identités se déclinent notamment avec :

- La figure de l'exclu qui perd pied avec l'obsolescence de ses capacités professionnelles
- L'identité indépendante qui se construit, non pas via une seule entreprise, mais par un projet professionnel.
- L'identité de promotion, soit lorsque l'acteur assimile sa réussite personnelle avec le succès de l'entreprise dans laquelle il travaille.
- L'identité bloquée, c'est-à-dire l'acteur qui subit la compétition entre son savoir-faire dû à son expérience contre les diplômés des nouveaux arrivants.

Identité sociale et champs de la reconnaissance

Ces derniers modèles permettent de comprendre comment les modèles précédemment établis en 1977 par Sainsaulieu sont voués à évoluer ou à adapter leurs périmètres en fonction des identités qui les constituent. Au-delà du cadre théorique proposée par Sainsaulieu qui place l'expérience des relations de pouvoir

à l'origine de l'identité professionnelle, Dubar généralise le cadre en proposant des espaces identitaires variés dans lesquels se joue la reconnaissance. C'est ici que se joue la notion d'identité sociale. Ces espaces peuvent être dans l'expérience même du travail mais aussi en dehors. Il pense que l'espace de reconnaissance de l'identité sociale dépend très étroitement de la reconnaissance ou de la non-reconnaissance des savoirs, des compétences et des images de soi, c'est-à-dire ce qui fait identité pour les institutions. De cette reconnaissance, des transactions se mettent en place entre les individus en recherche de reconnaissance et les organisations permettent d'acquérir des statuts, catégories, reconnaissance de métier etc. Pour Dubar, ces transactions peuvent être parfois conflictuelles, mais surtout multiples au sein des organisations ou en dehors (via les pairs, la hiérarchie, les représentants syndicaux, les formations, la famille etc.).

Enjeux de la reconnaissance

La reconnaissance est un noyau fort de l'identité, d'autant plus quand elle est professionnelle. Elle peut être à la fois source d'une identité profonde comme l'affirment Hélène Garner et Dominique Méda suite à une étude réalisée sur les espaces définissant l'identité³⁶. Le travail apparaît comme une valeur fondamentale juste après la famille³⁷.

Au-delà de l'identité profonde, la reconnaissance permet aussi de donner un statut, c'est ce que prône Crozier et Friedberg dans l'acteur et le système : les contraintes de l'action collective, avec les quatre ressources de pouvoir. Les compétences particulières, le lien avec l'extérieur, la rétention d'informations volontaire et la maîtrise des règles sont à la fois des ressources de pouvoir pour la maîtrise de la zone d'incertitude, mais elles nourrissent aussi ce qui fait le statut professionnel. La reconnaissance n'est donc pas seulement liée aux compétences, mais bien aussi au relationnel. Enfin, la reconnaissance professionnelle peut aussi nourrir la reconnaissance sociale. C'est ce que présentent Bourdieu, Coleman et Putman à travers la notion de capital social que nous aborderons plus tard. Observons que les enjeux de la reconnaissance professionnelle dans l'identité sont multiples, c'est ce qui permet de comprendre le caractère essentiel de la reconnaissance dans la construction identitaire d'un individu.

La reconnaissance

Pour juger de cette reconnaissance, il est nécessaire de « prendre en compte l'ensemble du système social »³⁸, c'est-à-dire l'ensemble des acteurs entre lesquels cette question se joue : « les pairs, la hiérarchie, l'entreprise, les autres groupes

³⁶ Garner, Hélène et al. « La place du travail dans les identités ». *Economie et statistique*, vol. 393, n° 1, 2006, p. 21-40, www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2006_num_393_1_7140.

³⁷ Cette étude serait aujourd'hui à remettre en cause après la crise sanitaire de la covid qui a vu l'humain questionner la place du travail dans sa vie.

³⁸Osty, Florence. *Le désir de métier Engagement, Identité et Reconnaissance au travail*. PU de RENNES, 2003, p.107

sociaux »³⁹. Les relations se jouent ainsi sur un plan vertical mais aussi horizontal. Ainsi la reconnaissance peut se définir comme la manière dont l'individu perçoit les marques de considération qui lui sont portés ainsi que les attentions qu'il porte lui-même aux autres. Un facteur important de la reconnaissance est aussi la légitimité de la personne qui émet ces marques de considération pour la personne qui les reçoit.

Dans le milieu professionnel, la reconnaissance est déclinable : la reconnaissance existentielle (c'est-à-dire celle d'être un être humain possédant une identité), celle de la pratique de travail (via les compétences et qualités professionnelles), la reconnaissance de l'investissement au travail, mais aussi la reconnaissance des résultats.

Dans le modèle de la lutte pour la reconnaissance, Axel Honneth distingue 3 sphères dans lesquelles se déclinent 3 expériences morales respectives. La sphère intime, celle des liens affectifs où des sujets se confirment mutuellement comme des êtres nécessaires. Cette dernière valorise la confiance en soi. La sphère juridique qui participe à la discussion raisonnable des lois et des droits civils, politiques et sociaux. Elle valorise le respect de soi. Enfin la sphère de la solidarité sociale où la contribution à la réalisation d'une œuvre collective est à l'origine de l'estime de soi, la conviction de la fonction sociale de son activité. Le cadre professionnel est principalement une sphère de solidarité sociale, où l'estime de l'individu au travail est plus développée que la confiance ou le respect. Dans ce cadre, la reconnaissance est donc une forme de complémentarité de ces trois sphères ainsi que leur influence mutuelle pour construire une reconnaissance de soi avec autrui.

Florence Osty prend le contrepied en s'attardant sur les manifestations de non-reconnaissance mais surtout sur l'expression de la plainte de non reconnaissance. Ces manifestations peuvent passer par « la frustration », « le besoin de légitimation des pratiques professionnelles », « le doute éthique qui concerne les fondements même de l'action productive », « l'affaiblissement des marqueurs de reconnaissance »⁴⁰. Nous comprenons avec ces exemples en quoi le manque de reconnaissance peut être un véritable fléau pour le métier.

La reconnaissance chez les documentalistes : qu'en est-il ?

Dans les causes du manque de reconnaissance, Florence Osty évoque un

« Brouillage des horizons de projection fait du métier une sphère parfois peu légitime d'identification. En effet, les métiers historiquement valorisés (métiers à forte composante technique ou de savoir-faire professionnel) et inscrits dans une quête de règles dérogatoires de gestion par rapport aux autres segments professionnels, se trouvent confrontés à l'émergence de nouveaux groupes professionnels revendiquant une légitimité supérieure du point de vue de leur utilité pour l'institution. C'est ainsi que les fonctions commerciales ou

³⁹ *Idem*

⁴⁰ Osty, Florence. « La reconnaissance, un impensé organisationnel ». *Agir en clinique du travail*, Eres, 2010, p. 1-15, www.creai-grand-est.fr/uploads/files/FlorenceOsty-Reconnaissance-09-CNAM-27-01-2017-15-34-30.pdf

de gestion ou les structures projets viennent désormais concurrencer les métiers historiques en termes d'influence dans l'organisation. Certains métiers sont désormais menacés par un déficit de reconnaissance institutionnelle, celle-ci se déplaçant sur d'autres segments professionnels »⁴¹

C'est ce que l'on retrouve aussi de manière plus succincte expliquée par Marie France Blanquet, dans le chapitre consacré à la « crise identitaire des documentalistes » : « Quelques-unes des causes de la disgrâce touchant le documentaliste sont trouvées : féminisation excessive, concurrence avec d'autres métiers naissants, confusion avec la fonction de secrétariat, etc. »⁴². Elle ajoute à ce point que le manque de reconnaissance serait aussi dû à la mécompréhension du métier puisque « la documentation est comprise par l'employeur comme un métier ne reposant – au mieux – que sur du « bon sens », comme dirait le philosophe René Descartes ».

D'autre part, pour pallier au manque de reconnaissance, prenons aussi en considération les réflexions de l'ADBS qui prône le mot information pour remplacer celui de documentation qui renvoie à un éternel document papier. Marie France Blanquet conclue en citant Didier Frochon et en apportant un élément de réponse à la question de la reconnaissance :

« « A côté de cet objet ringard qu'est le document papier, il est une denrée parée de tous les prestiges dans l'entreprise des années quatre-vingt : l'information. » Revaloriser l'image du documentaliste passe donc par l'intégration dans son appellation de ce concept, mais aussi de celui [...] de management ou de gestion »⁴³

Ainsi l'accomplissement des professionnel·le·s s'appuie sur des facteurs d'identité, professionnelle comme collective mais aussi de reconnaissance. Ce sont ces facteurs qui permettent de mieux cerner ce qui fait métier. Nous l'avons vu, l'identité comme la reconnaissance se joue dans une ou plusieurs « luttes » relationnelles aux enjeux de pouvoir. Ainsi, le métier ne semble pas s'établir seul mais au sein d'un collectif, plus ou moins organisé et nommé. Qu'en est-il de ces collectifs aujourd'hui ? Et comment se manifestent-ils dans le milieu de la documentation ?

C. LE PAYSAGE DES RESEAUX DOCUMENTAIRES

Le sujet du réseau dans le domaine des sciences de l'information de la documentation et des bibliothèques a été maintes fois abordé, expliqué et évalué. Il s'agira de comprendre quels enjeux se jouent au sein des réseaux. Nous aborderons le sujet en débutant par un rappel de l'histoire du réseau en documentation puis nous nous orienterons ensuite vers les différentes typologies des réseaux qui ont été

⁴¹ *Idem*

⁴² Blanquet, Marie-France. *Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000*. Canopé - CNDP, 2014, p.91.

⁴³ *Idem*, p.92.

réalisées dans la littérature. Nous ouvrirons ensuite un volet vocabulaire pour identifier et comprendre les différents termes utilisés avec, ou parfois, à la place, du mot réseau. Enfin nous affinerons notre sujet avec un panorama des différents réseaux documentaires dans le milieu hospitalier. Ce dernier sujet nous conduira ensuite vers notre terrain d'étude, le réseau Ascodocpsy que nous aborderons en seconde partie.

Histoire des réseaux documentaires

Les pionniers sur le sujet du réseau sont Paul Otlet et Henri La Fontaine. Ces deux hommes, aux multi-casquettes, étaient chacun investis dans des réseaux semblables ou différents dont Anne Rasmussen fait le résumé :

« réseaux juristes de la cour d'appel de Bruxelles où Otlet et La Fontaine sont avocats ; réseaux socialistes [...] où La Fontaine [...] devient vice-président du Sénat ; réseaux pacifistes, animés par La Fontaine [...] ; réseaux universitaires [...] ; réseaux intellectuels proches des milieux artistiques [...] ; réseaux scientifiques enfin »⁴⁴

Ces réseaux ne concernent pas la documentation mais chacun, durablement investis dans les cœurs de ces réseaux ont développé une réflexion sur le sujet : celle de Paul Otlet ayant davantage marqué les esprits en terme de réalisation, notamment dans le domaine de la documentation.

Il s'est tourné de près vers la coopération organisée puisque, c'était pour lui, un moyen d'atteindre les objectifs de la documentation. Il vantera notamment le terme « ASSOCIATION »⁴⁵ qu'il justifie de la manière suivante :

« Les ASSOCIATIONS qui poursuivent en tous domaines des buts d'utilité publique sont de nos jours les instruments les plus actifs du progrès. Elles sont placées entre l'individu et l'Etat dont la lourde structure ne peut guère être utilisée que pour des buts d'ordre très général. Graduellement elles ont établi entre elles des liens de fédération et d'entente jusqu'à constituer de grandes associations internationales. Celles-ci représentent des forces qui seront vraiment puissantes le jour où elles seront complètement conscientes du rôle qui leur appartient et où elles auront établi plus de coordination dans leurs vues et plus de coopération dans leurs travaux. ».

Déjà en 1910, l'idée d'une collaboration et une coopération se fait sa place dans le domaine de la documentation. Celle-ci se traduit par plusieurs réalisations dont la création de l'IIB en vue de réaliser un RBU par Otlet en 1895 pour une coopération globale et l'échange des savoirs. Nous verrons apparaître, près d'un siècle plus tard, l'UAI créée par les animateurs du Mundaneum et l'Unisist soutenu par l'UNESCO et l'ONU en 1971. Ces réalisations, de grande ampleur puisqu'à l'échelle internationale ou mondiale, ont vocation à défendre la diffusion de la connaissance,

⁴⁴ Rasmussen, Anne. *L'internationale scientifique 1890-1914*. Paris, EHESS, 1995, p218.

⁴⁵ Fayet-Scribe, Sylvie. *Histoire de La Documentation En France*. CNRS EDITIONS, 2000, p.266.

mais aussi, pour cela, à prôner la mise en place d'une normalisation des outils intellectuels. Cette normalisation se traduit par la normalisation du document mais aussi la rationalisation du travail intellectuel, l'emploi de la CDU ainsi que l'emploi de nouveaux outils de chercher/trouver.

Toujours à l'échelle mondiale, Suzanne Briet identifie avec plus de recul :

« Un schéma devenu classique parmi les documentalistes [qui] a rendu sensible aux yeux et à l'esprit les trois plans sur lesquels se réalise peu à peu le réseau international de la documentation. Le plan horizontal est celui des aires géographiques, où l'on voit se disposer les organismes locaux, régionaux, nationaux, internationaux. Le plan vertical est celui des spécialités, dont l'agrégation produit les formes encyclopédiques, avec ses organismes de tout ordre, plus largement ou plus finement réalisés. Le troisième plan, ou plan diagonal, présente les associations et les fédérations des techniciens de la documentation. On peut encore figurer ces trois aspects de l'organisation internationale de la documentation par une sphère armillaire aux trois anneaux tournants qui enserrent notre globe, la Terre »⁴⁶

Cette représentation montre combien l'organisation en réseau de la documentation est importante, mais surtout comment le réseau parvient à se déployer sur trois axes pour enrôler organismes, spécialisations et acteurs au sein du même espace. Cette conception internationale, voire universelle, paraît aujourd'hui presque utopique pour l'époque.

D'une certaine manière atteint avec le W3, le réseau de documentation universel peut aussi se décliner en réseaux internationaux, nationaux ou locaux, c'est ce qu'avance Marie-France Blanquet,

« La notion de coopération et de collaboration peut également s'entendre à l'échelle bien plus réduite d'une entreprise, d'une administration donnée. [...] L'exercice du métier en solitaire n'a aucune signification ».⁴⁷

Cette vision du métier nous amène à considérer donc le réseau comme une condition sine qua non au métier de documentaliste.

Les documentalistes, ou plus largement tous les métiers liés de près ou de loin à la gestion de l'information, ont pris un réel virage avec le numérique. Les possibilités de travail en réseau ou plutôt en réseaux se sont élargies. Aujourd'hui il n'est, à priori, plus question de se demander comment faire pour travailler en réseau mais,

« la préoccupation des documentalistes est de trouver une manière de travailler ensemble, de mutualiser les ressources en utilisant les mêmes techniques, en adoptant un logiciel documentaire commun, en acquérant ensemble des sources d'information. »⁴⁸

⁴⁶ Briet, Suzanne. *Qu'est-ce que la documentation ?* Paris, Editions documentaires industrielles et techniques, 1951, p.103.

⁴⁷ Blanquet, Marie-France. *Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000*. Canopé - CNDP, 2014, p.85.

⁴⁸ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. ELECTRE, 2015, p.277.

La question essentielle devient alors celle des objectifs communs à définir en s'adaptant au périmètre, qui lui aussi s'ouvre davantage. C'est ainsi en redéfinissant le contexte, les modes de production et les besoins des usagers que le numérique s'est imposé progressivement au réseau.

Et les réseaux sociaux, qu'en est-il ?

Aujourd'hui, le réseau social intègre de plus en plus le quotidien et investit de nouveaux canaux de diffusion de l'information. Il acquiert une place particulière dans les services qu'il propose : entre communication et nouvelle source d'information. Il peut être en ce sens considéré comme un outil mais aussi comme un espace, c'est ce, en quoi, il apporte à certains réseaux une certaine matérialité (page Facebook, compte Twitter etc.).

Cet historique rapide des réseaux montre bien comment la structure en réseau s'est construit dans le domaine de la documentation au fil des années, mais aussi au fil des espaces, du local à l'international. Cette chronologie insiste aussi sur la pluralité et aborde les différents enjeux qui se jouent dans un réseau, comme la coopération, la mutualisation ou la coordination. Ces enjeux participent à la définition du réseau, et nous allons le voir, à envisager une typologie des réseaux pour affiner davantage notre objet d'étude.

Typologie des réseaux

Si l'ADBS donne une définition précise de réseau documentaire :

« Ensemble d'entités documentaires qui s'associent selon des critères variés (proximité géographique, thèmes d'intérêt, fonctions assurées, etc.) pour collaborer à des objectifs communs, comme par exemple un catalogue collectif, une banque de données établie par plusieurs producteurs, un dispositif de prêt entre bibliothèques, un réseau de lecture publique, un catalogue d'adresses électroniques sur le réseau Internet, etc. »⁴⁹

Certaines nuances ont été apportées au fil des études sur le sujet du réseau. Ces nuances ont créé une réelle typologie qu'il semble ici nécessaire d'approfondir pour tenter de comprendre la construction et la dynamique d'un réseau.

Jean-Philippe Accart expose les différentes possibilités de travail en réseau. Ces possibilités s'inscrivent sur les différents axes (vertical, horizontal et diagonal de Suzanne Briet), ainsi, si on en croit le panorama des réseaux⁵⁰ qu'il décrit, nous retrouvons :

- « le service de documentation [...] éclaté sur plusieurs sites distants, parfois même dans des pays ou sur des continents différents en raison de l'implantation

⁴⁹ « Réseau documentaire ». *Dictionnaire de l'ADBS*, www.adbs.fr/termes-generaux#:~:text=de%20recherche%20documentaires-,syst%C3%A8me%20d'information%20documentaire,utiles%20contenues%20dans%20des%20documents . Consulté le 15 juillet 2022.

⁵⁰ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. ELECTRE, 2015, p.277.

de l'organisation » que l'on pourrait totalement situer sur le plan horizontal, soit celui des aires géographiques.

- « les services de documentation travaillant dans des domaines proches [...] qui peuvent faire le choix d'acquérir le même logiciel documentaire, en vue d'un partage du travail » ainsi que les « services de référence virtuels [qui] utilisent un même logiciel afin d'automatiser les échanges »
- Les « plateformes collaboratives – véritables espaces de travail virtuels – [qui] proposent un panel de ressources et de services à leurs utilisateurs en interaction avec eux. Elles incluent des outils informatiques (logiciels), une base de connaissances, une messagerie, le partage de fichiers et de ressources, un forum, un blog, un système d'archivage ».

Ces quatre possibilités de fonctionnement reposent davantage sur la mutualisation d'outils pour des questions pratiques, mais qui peuvent être aussi des questions financières. Nous pouvons situer ces modes de réseau entre le plan horizontal et celui diagonal (celui des associations et fédérations documentaires).

Enfin, sur le plan vertical, Jean-Philippe Accart cite :

- « les consortiums [qui] sont une manière de travailler en réseau pour définir des choix communs »
- « les archives ouvertes [qui] font travailler de concert plusieurs services (de documentation, d'utilisateurs, d'enseignants, de chercheurs) »
- « les réseaux d'experts qui se mettent en place dans les organisations pour partager savoirs et expériences et auxquels le service de documentation peut collaborer »

Ce panorama déjà large pourrait encore être complété par les réseaux et la collaboration informels au second plan.

Pour comprendre comment se construisent et fonctionnent les réseaux des typologies de réseaux documentaires ont été réalisés dans la littérature. Nous allons le voir, chaque typologie est différente au vu des critères de classement qu'elle prend en compte.

Dominique Lahary identifie quatre types de réseaux selon leur gouvernance (soit leur forme organisationnelle et juridique)⁵¹ :

- Les « réseaux endogènes [...] constitués de points de services relevant de la même personne morale »
- Les « réseaux hiérarchisés [...] ne relevant pas de la même personne morale [...] structurés à partir d'une « tête de réseau » qui joue un rôle dominant, de droit ou de fait, selon des modalités diverses »

⁵¹ Lahary, Dominique et al. « Enjeux et valeur des réseaux ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 50, n° 2, 2013, p. 26. *Cairn*, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2013-2-page-26.htm

- Les « réseaux avec structure dédiée [qui] réunissent un certain nombre de partenaires mais une structure spécifiquement dédiée à l'organisation ou à l'animation du réseau existe »
- Les « réseaux distribués [qui] fédèrent un certain nombre de partenaires sur un pied d'égalité ».

Cette typologie, plus fine que les trois plans de Suzanne Briet, permet de visualiser les différents types de réseaux qu'il existe en documentation et les distinguer notamment via leur gouvernance, ou leur statut juridique. L'ensemble de ces critères (hiérarchie, statut juridique, gouvernance) nourrit le statut du réseau statut qui semble être essentiel.

En deçà de ces critères d'organisation, Alexis Rivier propose une typologie des réseaux documentaires selon un point de vue davantage informatique et notamment via la gouvernance d'un outil : la base de données. Il distingue :

- Le « réseau centralisé » (une seule SIGB contrôle les fonctions d'un ensemble de services de documentation, proches ou distants)
- La « solution composée » qui peut être « descendante » (« base maître (le catalogue collectif) qui est la base de référence et dans laquelle sont apportées toutes les mutations. Elle est reproduite sur les « bases esclaves (les bases locales) avec une mise à jour automatique ») ou « ascendante » (à l'inverse, les modifications faites sur les bases locales sont reproduites sur le catalogue collectif).
- Le « réseau réparti » (« cette solution permet de créer un catalogue collectif virtuel à partir de bases locales »)
- Le « réseau mixte » (« le système homogénéise automatiquement les données de la base centrale et des bases locales »)
- Le « réseau complexe » (« type de réseau qui englobe lui-même d'autres réseaux. Le catalogue collectif est alors virtuel. »)⁵².

Cette typologie explore les différentes possibilités de réalisation du réseau via les outils.

Dominique Lahary complète ces typologies en abordant la notion d'architecture des réseaux. Véritable domaine à part entière dans la littérature informatique, l'architecture des réseaux peut être résumée à trois modèles différents. « L'architecture technique » où l'on pourrait aborder la typologie des réseaux d'Alexis Rivier avec l'organisation des outils, « L'architecture spatiale », comme un « maillage » se déployant sur tout le territoire. Nous pouvons le situer sur le plan horizontal du schéma de Suzanne Briet. Enfin, « l'architecture intellectuelle », au-delà de la répartition territoriale, « on parle alors de répartition, de complémentarité, et c'est une carte intellectuelle qui se dessine, dont l'inscription dans l'espace est au mieux indifférente, au pire une contrainte. » Cette typologie d'architecture du réseau

⁵² Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. ELECTRE, 2015, p.278.

permet de détailler les plans du schéma de Suzanne Briet, et de donner plus d'amplitude aux classifications déjà évoquées.

Au-delà, les différentes typologies réalisées permettent de définir le réseau comme un organe mouvant, et non comme une organisation fixes. Ces typologies montrent aussi combien il semble exister autant de types de réseaux que de réseaux eux-mêmes. Si l'on combine les différents paramètres, il semble difficile de réaliser une classification nette et précise.

Si la classification ou la typologie des réseaux semble parfois compliquée à appliquer, nous pouvons nous intéresser, comme Dominique Lahary, aux valeurs des réseaux, qui rejoignent bien souvent, leurs fonctions. En identifiant cinq fonctions (Identifier, Gérer, Partager, Négocier et Servir), il les associe chacune à un panorama de réseau (dans l'ordre : les grands réseaux bibliographiques, les réseaux de bibliothèques, les réseaux documentaires, les réseaux consortium et les réseaux spécialisés de service du type service de référence). Les réseaux documentaires seraient donc associés à la fonction du partage

« Dépourvus par choix ou par défaut de l'objectif de gestion commune, ils associent des entités différentes sur une base disciplinaire ou territoriale. Ils permettent la connaissance réciproque des fonds. On retrouve les mêmes objectifs additionnels éventuels que ci-dessus : libre circulation des usagers, circulation des documents par navette, coordination des politiques documentaires. »⁵³

Cette répartition qui semble premièrement réduire les réseaux à des fonctions, permet tout de même une certaine liberté via le cumul des fonctions,

« Le mélange a de l'avenir. Cette typologie tend sans doute à identifier davantage les fonctions des réseaux que les réseaux eux-mêmes, tant la diversification d'une bonne partie de ceux-ci se développe. Le cas des réseaux bibliographiques est le plus patent : on ne saurait réduire à cette seule fonction OCLC, la BNF ou l'ABES. D'une part, tout organisme gestionnaire de réseau peut tendre à se conforter en multipliant ses services. D'autre part, tout cadre coopératif peut conduire les partenaires impliqués à partager un nombre croissant de thèmes et d'activités. Cette remarque n'implique pas que ces diversifications soient a priori injustifiées. »⁵⁴

Ces différentes typologies et classifications permettent de redéfinir les critères d'identification d'un réseau. Les réseaux documentaires semblent être définis par des fonctions, mais aussi par leur statut juridique, leur gouvernance et leur hiérarchie, ainsi que par l'utilisation et la mobilisation de la base de données (collective ou individuelle mais interrogée simultanément).

⁵³ Lahary, Dominique et al. « Enjeux et valeur des réseaux ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 50, n° 2, 2013, p. 26. Cairn, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2013-2-page-26.htm

⁵⁴ *Idem*

« Réseau » : un réseau de vocabulaire

Au-delà de ces données, cette recherche sur la typologie nous expose le terme réseau comme un mot à la fois polysémique mais aussi de nombreuses fois utilisé comme synonyme. Qu'en est-il de la différence entre mutualisation ? Consortium ? Coopération ? Collaboration ? Et Réseau ?

Le terme réseau est, à lui seul, à l'origine d'un réseau de vocabulaire large. Etymologiquement, le terme réseau nous renvoie au latin rétis, c'est-à-dire au filet, « ouvrage formé d'un entrelacement de fils ». Cette ancienne acception textile désigne, selon le Littré, un tissu de fil ou de soie, en forme de rets. Au cours de l'histoire et toujours aujourd'hui, le terme s'est employé dans de nombreux domaines. Patrick Bantman revient sur ces différents sens⁵⁵ :

« La notion de réseau n'a été reprise que récemment dans le champ social, par extension d'un terme utilisé pour désigner les réseaux neuronaux, les circuits informatiques. Ce terme se retrouve également pour désigner certaines configurations anatomiques d'entrelacement des vaisseaux sanguins, de nerfs. On parle aussi du réseau de chemin de fer qui met en communication diverses localités d'une contrée. La notion de réseau n'est pas non plus très innovante. Déjà au XVIIe siècle, on parle du réseau janséniste. La philosophie des Lumières au XVIIIe siècle assura la diffusion de ces écrits sous une forme de réseau. On parle également des réseaux opérationnels du Komintern en 1930. On trouve également une extension de ce terme pour désigner les réseaux de résistance pendant la Seconde Guerre mondiale. »

Aujourd'hui, nous pouvons ajouter à ces utilisations les réseaux sociaux, mais aussi dans la santé, l'industrie, les transports, la biologie etc. Considéré ainsi, le réseau est alors utilisé comme outil pratique, une solution ou facilitation dans une situation donnée et non comme sujet voué à une certaine théorisation. En devenant de plus en plus présent, voire essentiel dans notre société avec les réseaux informatiques et numériques, le réseau devient alors sujet d'étude mais il acquiert de nombreux autres sens précisant ses objectifs et fonctions.

Le terme réseau est souvent accompagné de termes incluant un mouvement comme « réseauter » (mot de plus en plus utilisé avec l'arrivée de réseau sociaux professionnels, signifiant le développement de son réseau de connaissances, souvent professionnelles) ou davantage comme un statut « être en réseau ». Nous pouvons aussi retrouver l'idée d'une construction avec la « mise en réseau ». Ces utilisations langagières, souvent orales, réaffirment le réseau comme un organe mouvant, mais aussi composé de liens et d'acteurs.

Comme nous l'avons aperçu au cours des différentes définitions, les termes se présentant comme synonymes du mot réseau sont aussi très nombreux. Dans le

⁵⁵ Bantman, Patrick. « Le concept de réseau ». *VST - Vie sociale et traitements*, vol. 81, n° 1, 2004, p. 18-19. Cairn, www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2004-1-page-18.htm .

domaine des sciences de l'information, et notamment de la bibliothéconomie, le terme de mutualisation revient régulièrement dans la littérature grise.

La mutualisation est souvent au centre du réseau. Définie comme le simple « fait de mutualiser »⁵⁶ par Larousse, la mutualisation renvoie aux notions de mise en commun, de collectif et de partage. Ce système induit un aspect organisationnel, voire managérial qui oriente vers la notion proche de « mutualité » (« système de solidarité d'un groupe à base d'entraide mutuelle » - Larousse). Enfin, comme l'indique Mabrouka El-Hachani ⁵⁷, la mutualisation peut être vue à la fois comme un concept lorsqu'on pense à l'objet de mutualisation et/ou les pratiques mutualisées, mais aussi comme une démarche, nécessitant une étude préalable, puis une construction : « La mutualisation est un processus, celui d'un changement, d'un contexte obligeant toute entité à se repositionner dans un contexte de transformation » De manière plus personnelle, Dominique Lahary donne sa définition de la mutualisation :

« Se mettre en réseau, c'est déléguer ou partager des outils, des fonctions, des services parce qu'il est plus efficace de les gérer ensemble qu'isolément. On peut aussi appeler cela la subsidiarité. C'est la seule justification des réseaux, et elle est puissante »⁵⁸.

Ces différentes définitions donnent encore une fois l'idée du panorama des mutualisations existantes. Retenons que c'est un principe fort, voir essentiel du réseau, et qu'en se déployant sur différents sujets de mutualisation, la mutualisation contribue à faire grandir la solidarité et entraide entre les acteurs du réseau.

Pensons aussi au terme consortium, souvent moins utilisé aujourd'hui mais très présent dans la littérature des réseaux documentaires. Ce terme appelle souvent des questions économiques, il peut être défini comme une réunion d'organisations juridiquement indépendantes qui décident le partage de ressources matérielles, immatérielles, humaines et/ou financières dans un but précis. En documentation, comme l'explique Jean Paul Accart⁵⁹, on retrouve le consortium notamment pour des questions budgétaires de coûts d'abonnements aux revues (papier et/ou numériques). Jean Philippe Accart distingue les consortiums « informels » (sans personnel dédié) des « formels » ou « officiels » (« structure de coordination qui gère les relations avec les fournisseurs de services »). Ces dernières requièrent souvent « une participation financière demandée aux membres ». Ces consortiums peuvent se déployer à échelle locale ou à très grande échelle (nationale ou internationale par exemple). Le consortium semble donc être un concept souvent pris en compte dans le réseau et dans la mutualisation, pour des raisons souvent économiques.

⁵⁶ « Mutualisation ». Larousse, www.larousse.fr/dictionnaires/francais/utilisation/80814.

⁵⁷ Hachani, Mabrouka el. *Information, TIC et mutualisation*. Michel Houdiard Editeur, 2015, p.20.

⁵⁸ (NBP : le principe de subsidiarité est le principe selon lequel une responsabilité doit être prise par le plus petit niveau d'autorité compétent pour résoudre le problème. Il conduit à ne pas faire à un échelon plus élevé ce qui peut être fait avec la même efficacité à un échelon plus bas.).

⁵⁹ Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. ELECTRE, 2015, p.278.

La mutualisation comme le consortium font appel à des notions de coordination et/ou de coopération. Ces deux notions sont aussi à exploiter et à définir. La coopération et la collaboration sont deux leitmotiv de la sociologie des organisations. Pour comprendre des deux termes, il s'agit de le mettre en lien sur une échelle de niveau d'investissement au sein du réseau.

Le terme de coopération (co-opération) renvoie à une relation d'aide et de soutien entre pairs. Celui de collaboration (co-élaboration) renvoie davantage à une construction commune d'un cadre de référence. C'est la théorie que déploie schématiquement l'ENSAP⁶⁰. Ce schéma illustre, au-delà des niveaux d'investissement dans le travail collaboratif, le processus permettant la transition entre ces niveaux : le cycle de la collaboration de Levan (2009). Il se constitue de quatre phases : la « co-analyse », la « co-définition [des objectifs] », la « co-réalisation » et la « co-évaluation ». Ce cycle se répète ainsi plusieurs fois en permettant au collectif d'évoluer dans sa manière de collaborer.

Dans ce schéma, on ajoute une autre forme de travail collaboratif : la coordination. Cette dernière, définie avec des « discussions pédagogiques et disciplinaires, partages d'idées et matériel, planification d'évènements » pourrait aussi être extrait du schéma des niveaux d'investissement et intervenir en tant qu'appui dans un travail collaboratif fondé sur la collaboration.

Enfin, ici la collaboration semble être un but à atteindre, or le travail collaboratif peut aussi être seulement de la communication et/ou de la coopération sans forcément acquérir un statut formel et/ou reconnu. Malgré les différentes critiques, ce schéma situe la collaboration et coopération en introduisant la notion de coordination qui, nous le verrons, semble être essentielle à certains réseaux.

L'ensemble de ces processus montrent les étapes de construction du réseau ainsi que le renforcement des échanges informels jusqu'à la création d'un cadre commun de référence.

Si l'on revient plus largement au cadre du réseau, Michèle Battisti aborde la notion de réseau sous la métaphore des plaques terrestres :

« Être connecté aux autres. Voilà qui est évident. Que ce soit sur le plan technique ou humain, de tout temps, une organisation en réseau sert d'abord à se protéger et surtout à être plus efficace en bénéficiant de la mise en commun de moyens. Mais ces réseaux, plateformes qui sont bien loin d'être des « formes plates » vivent et évoluent. À l'image de la tectonique des plaques, les réseaux se configurent et se reconfigurent en permanence. Divergence, convergence, coulissage : à l'instar des croûtes océaniques ou continentales, ces trois types d'interaction agissent sur nos réseaux. Glisser ou craquer ? Tel est aussi l'enjeu. »⁶¹

⁶⁰ Annexe 1– Schéma niveaux d'interdépendance

⁶¹ Battisti, Michèle. « Tectonique des plaques ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 50, n° 2, 2013, p. 1. Cairn, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2013-2-page-1.htm

Elle ajoute en ce sens un enjeu essentiel : si l'on considère le réseau comme un organe mouvant et vivant, il faut alors prévoir sa fin ou plutôt peut-être, l'éviter.

Cette réflexion sur le réseau de vocabulaire se déployant autour du terme même de réseau permet d'une part de resituer les différents termes dans leurs champs lexicaux, mais aussi de mieux comprendre le réseau comme une entité vivante, identifiée (plus ou moins formellement), possédant des modes de fonctionnement et de collaboration, coopération et/ou coordination plus ou moins établis ainsi que des enjeux de pérennité.

D'un point de vue plus professionnel, si l'on aborde le sujet du réseau dans le milieu de la documentation, un nom s'impose : l'ADBS créée en 1963 après la fondation de l'AINTD. L'ADBS a comme missions « d'accompagner ses adhérent·e·s dans leur employabilité, de promouvoir les métiers du management de l'information, de permettre aux professionnel·le·s de se maintenir au meilleur niveau ». Cette association support permet de réunir les documentalistes spécialisés de tous bords et de garder une place transversale et de porte-parole dans le milieu de la documentation.

Pour autant, les réseaux de documentalistes spécialisés sont nombreux à se développer dans des buts de coopération et/ou collaboration. Bien souvent informels, ils deviennent progressivement formels au fil des besoins. Un domaine est notamment très enclin à voir se créer des réseaux : le domaine sanitaire.

Contexte sanitaire : mutations en réseaux

Entre 2009 et 2010, deux réformes modifiant profondément l'organisation des collectivités territoriales et des organisations hospitalières ont été votées : la RGPP (Réforme Générale des Politiques Publiques) et la loi HPST (Hôpital, Patient, Santé, Territoire). Ces réformes ont bousculé l'organisation du secteur médico-social en organisant les territoires à l'échelle régionale et non plus départementale. Les établissements des territoires sont alors mis en réseaux (réseaux de santé) dans le but d'améliorer la qualité du système de santé avec une meilleure gestion de l'information. Comme l'affirme Christian Bourret

« La « santé en réseaux » constitue l'un des enjeux majeurs de la « société de l'information », également « temps des services », « société en réseaux » et « économie de la connaissance », et une voie privilégiée d'amélioration des systèmes de santé. »⁶²

C'est en ce sens qu'il semble intéressant d'étudier les réseaux documentaires spécialisés en santé.

Dans ce domaine, la culture du réseau semble être assez forte pour trouver de nombreux réseaux documentaires en santé. La documentation en santé a la

⁶² Bourret, Christian. « Réseaux de santé et nouveaux métiers de l'information ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. Vol. 41, n° 3, 2004, p. 174-81. Cairn, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2004-3-page-174.htm .

particularité de s'adresser à un large public : professionnels médicaux et paramédicaux, autorités de tutelle, aidants, patients, etc. L'information doit être précise, actuelle et bien ciblée et constitue souvent une aide à la prise de décision (thérapeutique, institutionnelle...). Face à la somme d'informations disponibles, la fonction de sélection de l'information est de plus en plus primordiale.

Panorama non exhaustif des réseaux documentaires hospitaliers

Nous nous intéresserons dans la seconde partie de ce mémoire au réseau Ascodocpsy qui sera notre terrain d'étude. Ce réseau est considéré comme un réseau de référence en psychiatrie et santé mentale. Afin de pouvoir situer Ascodocpsy dans le paysage des réseaux documentaires en santé, et plus précisément dans le domaine de la santé mentale et psychiatrie, vous trouverez en annexe 6 (ci-dessous) un tableau présentant un panorama non exhaustif de réseaux documentaires hospitaliers.

Cette collecte, réalisée à partir des différents témoignages des documentalistes du réseau Ascodocpsy, a pour ambition d'être représentative de la situation documentaire et de l'environnement dans lequel les documentalistes en santé évoluent. Par souci de clarté, ici, seulement les réseaux formels sont répertoriés : de nombreux réseaux informels, naissants ou déployés depuis plusieurs années, existent mais sont difficilement identifiables, quantifiables et qualifiables. Enfin, ce panorama permettra aussi de mieux situer les réseaux cités par les documentalistes dans les entretiens réalisés.

Ces panoramas historiques, typologiques, lexicaux et dans la réalité de l'environnement en documentation hospitalière apportent un élément de réponse à la question « Qu'est-ce faire réseau ? ». Ils définissent chacun les modèles de différents réseaux, les typologies et se rejoignent sur une certaine transversalité : la question de la mutualisation. Nous l'avons vu, dans le domaine sanitaire, la culture du réseau devient de plus en plus évidente, voir nécessaire bien que souvent débattue.

Nous l'avons vu, être documentaliste est un métier empreint d'une valeur historique forte, d'une éthique importante et d'un savoir-faire technique large. La transversalité des tâches du métier de documentaliste semble être évidente. Cette transversalité acquiert une perspective plus importante encore, lorsqu'on s'attarde sur la question du métier, à travers une réflexion identitaire mais aussi à propos de la reconnaissance. En parallèle, le réseau, organe mouvant, semble être inhérent au métier de documentaliste. Avec toutes les formes qu'il peut prendre, il semble se construire transversalement en fonction et avec les acteurs qui le constituent.

La littérature en science de l'information et documentation aborde la question du réseau, or qu'en est-il dans un réseau de documentalistes spécialisés ? Comment le collectif peut-il devenir et créer une référence dans le domaine dans lequel il exerce ? En quoi le réseau devient un apport essentiel au métier de documentaliste, à la fois dans ses activités mais aussi dans son identité ? Il s'agirait maintenant

Elements de définition : documentaliste, métier & identité professionnelle et réseau

d'éclairer la situation en apportant un point de vue pratique et ancré dans la réalité à cette première partie.

II. LE RESEAU : ENTRE CONSTRUCTION SOCIALE ET ENTITE

En s'appuyant sur les points de vue subjectifs de documentalistes, acteurs du réseau documentaire spécialisé Ascodocpsy, nous cherchons désormais à comprendre ce qui fait réseau. Celles et ceux qui font le réseau Ascodocpsy aujourd'hui nous apporteront à la fois des arguments et des questionnements pour nous permettre d'identifier la construction, les liens et les enjeux de ce réseau documentaire devenu une référence dans le domaine de la santé mentale et psychiatrie.

Nous aborderons d'abord la construction des compétences du réseau. Cette réflexion nous conduira ensuite vers les objectifs du réseau. En adoptant d'abord un point de vue interne, nous observerons le réseau comme une création continue permettant, ou non, l'atteinte des objectifs de chacun. Puis en considérant le réseau comme une entité à part entière, avec un point de vue externe, nous comprendrons comment, au-delà des valeurs du réseau, le capital social, voir intellectuel peut devenir un enjeu essentiel.

Le but n'est pas ici de décrire le réseau Ascodocpsy et d'analyser son fonctionnement, ni de le prendre comme un modèle, mais plutôt, au travers lui, de comprendre quels enjeux sociaux et informationnels se jouent entre les acteurs et les outils. Pour ce faire, nous mobiliserons témoignages et théories issues des sciences de l'information et de la sociologie.

A. RECUEIL DE DONNEES : DES RECITS DE VIE PROFESSIONNELLE

Pourquoi ?

Au vu des différents réseaux documentaires qu'il existe dans le domaine hospitalier Annexe 6 et n'étant pas dans une optique de comparaison, il semble essentiel pour ce mémoire de se concentrer sur l'un de ces réseaux. De plus, afin de répondre à notre objectif, à savoir comprendre ce qui fait réseau, il est important d'apporter un point de vue inhérent au réseau, celui des documentalistes qui le constituent. Ce terrain d'étude permet aussi d'approcher, d'une manière davantage pratique, les notions abordées en première partie afin de les compléter voir les redéfinir ensuite.

Le réseau Ascodocpsy

Le réseau Ascodocpsy est un réseau de coopération documentaire en santé mentale et psychiatrie francophone. Il s'impose comme un réseau de référence dans le paysage des réseaux documentaires spécialisés en psychiatrie et santé mentale de par sa taille, sa stabilité et sa longévité. Ce réseau, créé informellement en 1984,



puis bien plus formellement avec la naissance du GIP (Groupement d'Intérêt Public) en 2000, est composé de 82 établissements de santé en 2022. En grande majorité, ces établissements de santé se classent en trois différentes catégories : Établissement Public de Santé Mentale (EPSM), des Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif (ESPIC), des Institut de formation paramédicale (IFSI/IFP). Ces 82 établissements de santé représentent 93 centres de documentation et 48 services d'archives répartis sur tout le territoire francophone (France métropolitaine, Outre-Mer, pays francophones) soit en tout 187 archivistes et documentalistes.⁶³

La gouvernance du réseau est assurée par un conseil d'administration (CA). Une dizaine de commissions produisent les outils et méthodes nécessaires à la réalisation des objectifs fixés par le CA. Les deux salariées de l'équipe de coordination (coordinatrice générale et webmestre) sont personnes-ressources pour l'ensemble du réseau et constituent l'équipe de coordination.

Le réseau Ascodocpsy organise une fois par an des Journées Annuelles (JA) pendant 2 jours auxquelles sont conviés documentalistes et archivistes du réseau ainsi que la coordination. Ces journées, très appréciées, permettent au réseau de se matérialiser physiquement et permettent aux membres du réseau de se rencontrer en dépassant la barrière du virtuel.

Objectifs et valeurs

Les 4 objectifs du réseau Ascodocpsy sont :

- Favoriser la coopération documentaire entre les établissements francophones de santé mentale.
- Promouvoir le développement des centres de documentation par le recrutement de professionnels, la formation permanente et la création d'un statut de documentaliste.
- Développer des partenariats avec les organismes acteurs dans le champ de la santé mentale.
- Renforcer la diffusion des publications francophones spécialisées en psychiatrie et sciences connexes.

Le réseau Ascodocpsy est donc aussi un organisme de formation (certifié Qualiopi) en offrant à ses membres, mais aussi à des documentalistes et archivistes extérieurs une soixantaine de formations par an. Ces formations sont réalisées par des membres du réseau, mais aussi par des prestataires extérieurs ou en collaboration avec les ministères sociaux. Les formations permettent aux professionnel·le·s du réseau de renforcer leurs compétences déjà acquises mais aussi, pour certains profils non formés à la gestion de l'information d'acquérir des compétences dans la documentation.

⁶³ Au 31/12/2021

Typologie du réseau Ascodocpsy

Selon les critères typologiques présentés plus haut, le réseau Ascodocpsy est un réseau se situant assez haut sur le plan vertical, soit dans sa spécialisation sur le sujet de la santé mentale et psychiatrie. Sur le plan horizontal, il se développe majoritairement à l'échelle nationale, voire internationale en prenant en compte un critère de langue : le français. Nous verrons cependant qu'il peut se déployer en micro-réseaux sur un plan géographique. Sur le plan diagonal, ce réseau réunit à la fois documentalistes, puis archivistes (depuis 2015) et, nous le verrons, de nombreux professionnels doubles voire triple casquettes. Selon la typologie établie par Dominique Lahary, Ascodocpsy est un réseau avec une structure dédiée, ici l'équipe de coordination ainsi que plus largement, le CA et le GIP permettent au réseau d'exister. Enfin, d'un point de vue SIGB, le réseau est l'illustration même de la solution composée qui fonctionne cependant, à la fois de manière descendante et ascendante entre la base Santépsy et les bases locales.

Outils du réseau

A ce titre, le réseau possède, en plus du portail, une base documentaire depuis 2006 : la base Santépsy⁶⁴ – soit plus de 210 000 références en 2021. Ce sont les documentalistes du réseau qui alimentent la base Santépsy en important leurs données. La plupart de ces centres possèdent aussi une base locale dans laquelle ils peuvent exporter les données de la base Santépsy. Ces imports exports favorisent la mutualisation de l'indexation pour l'ensemble des documentalistes du réseau.

Depuis 2015, le réseau Ascodocpsy s'est doté d'une plateforme de réseau social d'entreprise : La Grotte de Lasco par Jamespot. Cette plateforme centralise l'ensemble des communications internes au réseau (comptes rendus de réunion, annonces d'événements, ...). Elle favorise les échanges professionnels entre les archivistes et documentalistes. Cet espace permet de matérialiser les échanges du réseau mais aussi de désencombrer les listes de mailing utilisées auparavant sans pour autant supprimer les appels téléphoniques et les quelques mails échangés.

Méthode des entretiens

Pour le recueil de données, j'ai préféré une méthode qualitative à la méthode quantitative. Ce choix s'explique par le fait qu'il était important de comprendre l'opinion et la vision des documentalistes interrogées sur le réseau, leurs professions et leurs activités. L'enjeu étant d'obtenir une vision représentative du réseau, plusieurs documentalistes ont été interrogées. Idéalement, pour représenter le réseau dans son entièreté, il aurait fallu interroger chacune des documentalistes et archivistes du réseau. Ici, trois documentalistes aux profils différents ont été interrogées en suivant une méthode d'entretien qui tend vers le récit de vie collectif.

⁶⁴ <https://santepsy.ascodocpsy.org/>

Ce « récit de vie collectif » que Jacques Rhéaume distingue du simple « récit de vie » se compose donc de « récits croisés des membres du collectif [qui] servent de support à une méthode d'analyse des pratiques professionnelles, des activités du groupe, de l'implication concrète et subjective des participants dans ces activités »⁶⁵. Il s'agit donc de ne pas se concentrer directement sur la dynamique de groupe mais de « dynamiser la réflexion sur les processus d'institutionnalisation d'un groupe dans la durée, de favoriser une dynamique réflexive plurielle, associant l'ensemble des acteurs impliqués dans ce processus »⁶⁶.

Dans ce sens, le but de ces entretiens était donc d'obtenir des impressions et compréhensions subjectives d'une construction collective : le réseau. Ces entretiens reposaient sur la réflexivité du sujet à propos de son histoire au sein du réseau mais aussi à propos de la construction même de ce réseau. En d'autres termes,

« le sujet qui réalise son histoire de vie singulière dans une situation de groupe se trouve immédiatement plongée dans une dimension collective plurielle. Non seulement il est amené à prendre conscience des logiques historiques, sociales, culturelles, familiales... qui pèsent sur lui et qui surdéterminent sa propre histoire, mais il se trouve également invité à effectuer ce travail sur lui-même dans un contexte social où les autres participants partagent des préoccupations sécantes. »⁶⁷

Ce travail de récit réalisé par les documentalistes participe aussi, d'une certaine manière à la réaffirmation du réseau en tant que tel. Vincent de Gaulejac parle de « phénomènes appropriatifs communautaires », phénomènes que Coulon et Le Grand associent à l'« opération de production de mémoire collective » qu'ils considèrent comme « une exigence vitale ». A côté, les informations recueillies sur La Grotte de Lasco complètent ces témoignages et récits de vie pour saisir tous les avis et points de vue non recueillis des autres membres du réseau via des entretiens. L'ensemble de ces données constituent un récit de vie collectif qui est essentiel pour saisir le réseau et les acteurs qui le constituent. Comme l'explique Christophe Niewiadomski,

« c'est à ce point précis que les histoires de vie de collectivité, en identifiant les définitions de situations propres à des collectifs de travail, peuvent permettre de rendre compte de l'activité réelle des acteurs sociaux et contribuer par ailleurs à la coconstruction d'un cadre interprétatif et critique susceptible de redonner sens à l'activité des professionnels impliqués »⁶⁸

⁶⁵ Vincent, Gaulejac et Legrand Michel. *Intervenir par le récit de vie Entre histoire collective et histoire individuelle*. ERES, 2008, p.17.

⁶⁶ *Idem*

⁶⁷ *Idem* p.39.

⁶⁸ Niewiadomski, Christophe. *Histoires de vie de collectivité*. Eres, 2019, p.354.

Aspect réflexif des entretiens semi-biographiques

Au-delà du récit de vie collectif dont parle Jacques Rhéaume, le but de ce recueil de données était de s'inscrire entre deux modalités de travail que Christophe Niewiadomski nomme l'histoire de vie de groupe et l'histoire de vie de collectivité.

La première méthode « s'appuie sur le recueil et le croisement des récits des personnes appartenant à un collectif », la deuxième méthode insiste davantage sur « la construction d'un récit commun [par les différents participants accompagnés des chercheurs], en référence à un vécu partagé, au sein d'une collectivité donnée ». Ainsi, au-delà du recueil de données qui était le but premier de ces entretiens, une réflexion qui a parfois déclenché des actions dans le réseau a été observée. C'est ainsi que la pensée de Christophe Niewiadomski se confirme,

« pouvoir s'exprimer et surtout être écouté constitue, sans aucun doute aujourd'hui, un défi social et politique majeur pour nos sociétés contemporaines. Ainsi, comme le souligne Pierre Rosonvallon, sortir de l'ombre et de l'anonymat, c'est assurément pouvoir inscrire sa vie dans des éléments de récit collectif ; affirmer sa singularité et en même temps se découvrir participant d'une communauté d'expérience ; lier son « je » à un « nous » ; retrouver en même temps dignité et capacité d'action (Ronsanvallon, 2014, p24) »

Position des narratrices et de la narrataire

Afin de s'adapter à ces conditions, il est essentiel de comprendre la position prise durant ces entretiens. Face à ces récits de vie, que Christine Delory Momberger reconnaît comme « travail de biographisation »⁶⁹, j'étais dans l'obligation de me détacher de la position du questionnement direct pour rentrer dans celle du dialogue afin d'accompagner ces récits. Une réflexion sur ma position a donc été nécessaire. Elle repose notamment sur une affirmation de Christine Delory Momberger à propos de la relation entre le « questionneur » et le participant,

« Le questionneur habile est celui qui, ayant à la fois une connaissance suffisante du champ et un certain sens psychologique, pose les bonnes questions qui vont amener sinon les bonnes réponses, du moins les réponses bonnes, pour lui chercheur. Il en va tout autrement lorsque le narrataire (et non plus le questionneur) a pour projet de laisser se déployer de la manière la plus large et la plus ouverte possible l'espace de la parole et des formes d'existence du narrateur. »⁷⁰

C'est ainsi que ces entretiens ne peuvent pas être considérés seulement comme des entretiens semi-directifs mais bien comme de véritables dialogues, des interactions sociales

« pour donner les moyens de saisir et de comprendre les espaces-temps singuliers que chacun configure à partir de la conjugaison de son expérience

⁶⁹ *Idem*, p.342

⁷⁰ *Idem*, p.344

(et de l'historicité de son expérience) et des mondes de penser et d'agir collectifs auxquels il participe »⁷¹

Modalités de recueil des entretiens

Ces entretiens ont été menés au mois de juin par téléphone. D'une durée d'une soixantaine de minutes chacun, ils se sont complètement intégrés dans les temps de travail des documentalistes. Vous retrouverez les prises de notes de ces entretiens en annexes 2, 3 et 4.⁷²

Etant en alternance au sein de l'équipe de coordination d'Ascodocpsy, j'ai collecté les avis des membres du réseau à propos d'Ascodocpsy. Vous retrouverez la prise de note résumant la collecte des différents échanges en annexe n° 7 – COLLECTE D'informations libre.

Biais

Etant embauchée pendant un an dans ce réseau au sein de l'équipe de coordination, il est nécessaire de lire ces entretiens sous la grille d'un certain biais de connaissance.

Présentation des documentalistes interrogées

Ces entretiens ont été réalisés avec des documentalistes seulement. La richesse du réseau est, sans aucun doute, en partie due à la présence d'archivistes et de documentalistes dont les activités, questions et réflexions viennent s'entrecouper et se compléter. Or, celles et ceux qui nous intéressent aujourd'hui sont les profils des documentalistes puisque nous étudions l'impact du réseau sur leurs métiers et inversement. Les archivistes n'ont, pour autant, été oubliés de ces témoignages puisqu'ils et elles sont présents dans la collecte d'informations libre (annexe 7).

Les documentalistes interrogées ont voulu rester anonymes et selon leurs volontés sont identifiées comme :

- Documentaliste chargée de communication d'un établissement de Loire-Atlantique adhérent du réseau Ascodocpsy.
- Documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au Centre Hospitalier du Vinatier (adhérent au réseau Ascodocpsy).
- SC asco035.

Les documentalistes du réseau sont donc spécialisées dans le secteur de la santé mentale et la psychiatrie. Pour certain·e·s issu·e·s d'un cursus universitaire dans la documentation, les connaissances en santé mentale et en psychiatrie ont été acquises

⁷¹ *Idem*

⁷² - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier, – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035 et – Entretien avec une Documentaliste, chargée de communication d'un établissement de Loire-Atlantique adhérent du réseau Ascodocpsy.

au fil du temps. Pour d'autres, le bagage professionnel dans la santé mentale et la psychiatrie était déjà présent par leur emploi de soignante en psychiatrie (infirmière par exemple), c'est donc les connaissances en documentation qu'ils/elles ont dû acquérir. Dans les deux cas, le réseau Ascodocpsy est un terreau pour le partage des savoirs faire et connaissances, qu'elles soient documentaires ou médicales.

Les documentalistes constituent « l'élément moteur du fonctionnement »⁷³ du réseau, comme l'affirme Paul Monot, premier président d'Ascodocpsy. En effet, en plus d'être documentalistes spécialisés en santé, beaucoup d'entre ils/elles sont en réalité des double, voire triple casquettes en cumulant plusieurs activités comme documentation et archives, documentation et communication, c'est le cas de la documentaliste chargée de communication d'un établissement de Loire-Atlantique. Enfin, Ascodocpsy regroupe en effet des Etablissements Publics de Santé Mentale (EPSM), des Etablissements de Santé Privé d'Intérêt Collectif (ESPIC), des instituts de formation paramédicale. Cette diversité d'établissement se ressent dans les échanges des documentalistes à propos des recherches d'information puisque les besoins et le public sont différents : le public d'un établissement de formation paramédicale (IFSI) est davantage en demande d'information concernant la rédaction de travaux universitaires par exemple que le public d'établissements ne proposant pas de formation universitaire. Les documentalistes n'ont donc pas exactement le même rôle, et ne recherchent et diffusent pas le même type d'information.

Le statut de documentaliste dans un milieu hospitalier est un sujet très sensible et discuté actuellement. En effet, le statut de documentaliste n'existe pas en tant que tel dans la fonction publique hospitalière. Dans l'article d'Archimag, *Documentaliste en santé : une spécialisation pour passionnés*⁷⁴, Florence Bouriot, documentaliste au CHU de Lyon explique

« Actuellement, il n'y a pas de statut dans le sens où il n'y a pas de grade. Pour la plupart des documentalistes classiques, un statut de technicien supérieur hospitalier a [TSH] été attribué. Ils appartiennent donc à la catégorie B. Néanmoins, ce n'est pas le cas pour tous car énormément de documentalistes demeurent en catégorie C. Pour certains qui sont responsables de structure, ils bénéficient d'un poste de catégorie A. Ils sont donc chargés de missions ou ingénieurs »

Cette catégorisation repose sur la diversité de statuts de la fonction publique mis en place il y a une trentaine d'années. Ces statuts ne reflètent plus la réalité. C'est pourquoi, après consultation et réflexion des documentalistes hospitaliers, le réseau du SIDOC a publié une lettre ouverte au ministre de la santé et de la prévention en demandant

⁷³ « Ascodocpsy - 30 ans de passion ». YouTube, téléchargé par Ascodocpsy, 17 décembre 2015, www.youtube.com/watch?v=PISZ35vPYEY, transcription disponible en annexe

⁷⁴ Halsenbach, Axel. « Documentaliste en santé : une spécialisation pour passionnés ». *Archimag*, 2021, p. 26-27, www.archimag.com/veille-documentation/2021/11/24/documentaliste-sante-specialisation-passionnes .

« la reconnaissance de [leurs] compétences en documentation en facilitant le passage de statut de Technicien Supérieur Hospitalier (TSH, cat B.) au grade d'ingénieur hospitalier (cat A), au même titre que les techniciens de laboratoire, qui ont, eux, été revalorisés »

via une actualisation des fiches métiers « afin qu'elles correspondent à la réalité de [leurs] missions ». Après être passée de personnel administratif en catégorie C à une catégorie B en tant que TSH, sans évolution à priori possible, la documentaliste du Vinatier milite aujourd'hui pour la reconnaissance d'une catégorie A en tant qu'ingénieure hospitalier,

« Il n'y a pas de filière pour les documentalistes ou la bibliothèque dans l'hôpital, on est soit en B avec la reconnaissance du DUT, sinon en C avec un poste administratif. On a donc peu d'évolution de carrière, ça ne participe pas à la reconnaissance du métier. C'est un métier trop invisibilisé, et ça n'améliore pas non plus le manque de reconnaissance de nos responsables »⁷⁵

Cette catégorisation, spécifique aux documentalistes hospitaliers, n'encourage donc pas la reconnaissance du métier au sein de ces établissements. Cette reconnaissance est pourtant, nous le verrons, capitale.

B. LE RESEAU EN CONSTRUCTION : L'ENJEU DES COMPETENCES

Dans le cadre de l'exercice d'un métier, ici documentaliste, les compétences mobilisées sont nombreuses et diverses. Au vu des différents profils des documentalistes constituant un réseau, et ici encore davantage au sein du réseau Ascodocpsy, nous pouvons affirmer que le travail en réseau augmente le nombre de compétences rassemblées et mobilisées. Le documentaliste appartenant au réseau côtoie donc de multiples compétences de manière plus ou moins régulière. Pourrait-on donc définir le réseau comme un simple empilement de compétences ?

Pour comprendre et résoudre cette interrogation, nous nous concentrons sur plusieurs points essentiels en commençant par la définition d'une compétence. Puis nous aborderons la notion de construction collective de compétence et enfin de la possibilité d'une compétence collective. Ce sujet nous amènera à croiser les entretiens des différents profils des documentalistes du réseau Ascodocpsy mais aussi mettre en parallèle la construction des compétences avec la construction et l'évolution du réseau.

Compétence : quelle définition ?

Pour commencer, la notion de compétence est à nuancer. En effet, l'utilisation courante du terme compétence a réellement modifié la perception de certaines

⁷⁵ Entretien disponible en Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

significations. Guy Le Boterf aborde la compétence sous la forme de concept⁷⁶. Si dans le titre du chapitre « De quel concept de compétence avons-nous besoin ? » l'auteur annonce différents types de compétences, il le développe plus en détail en son sein en prenant en exemple les compétences demandées ou non par les entreprises dans les contextes d'embauche, et notamment quelles activités prescrites, ou effectives, ressources et résultats les compétences peuvent rassembler. En concluant sur une approche excluant le mot même de compétence au profit du terme de « professionnel compétent », de la distinction de « ce qui relève des ressources (ce qui peut donner en formation des objectifs d'acquisition de ressources) et ce qui relève des pratiques professionnelles (ce qui peut donner des objectifs d'acquisition de pratiques) », et de la considération « que le savoir-faire ne se situe pas au même niveau que le savoir-agir », l'auteur démontre la capacité d'évolution du concept de compétence et adopte un recul critique sur cette notion englobante. En prenant en compte cette critique, nous pouvons retirer l'enseignement que Guy Le Boterf énonce « la qualité d'un concept dépend de sa capacité à évoluer et s'adapter et non pas sa rigidité »⁷⁷ et l'adopter quant à notre définition et notre réflexion sur la compétence.

En sachant cela, si l'on s'essaye à définir la notion de compétence, il est possible de reprendre celle de Coulet⁷⁸: « une organisation dynamique de l'activité, mobilisée et régulée par un sujet pour faire face à une tâche donnée, dans une situation déterminée »⁷⁹. Cette définition induit donc trois composantes principales.

- D'abord, une « organisation dynamique de l'activité » qui implique que la compétence se réalise seulement dans une certaine activité. Cette activité est composée de compétences dites « déjà là » et d'outils permettant de réaliser l'activité.
- La deuxième composante est la « tâche », c'est-à-dire l'objectif à atteindre qui donne un certain sens à la situation.
- Enfin, la compétence implique une « situation », c'est-à-dire les circonstances et les éléments contextuels qui entourent l'accomplissement de la compétence.

Cette définition à 3 volets nous permet à la fois de comprendre que la compétence se construit et se réalise dans le même temps mais aussi qu'elle est intimement liée à une situation, un dynamisme et un objectif. Dans notre cas, le réseau Ascodocpsy est l'image même de la « situation déterminée ». Cette situation est relativement riche puisqu'elle met en jeu, par sa place de réseau, la présence, et certaine fois, l'intervention des pairs. Cette situation collective, ici, inhérente à la

⁷⁶ Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015.

⁷⁷ *Idem*, p.127.

⁷⁸ Coulet, Jean-Claude. « La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences ». *Le travail humain*, vol. Vol. 74, n° 1, 2011, p. 1-30. *cairn*, www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2011-1-page-1.htm

⁷⁹ Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015, p127.

création de compétences est abordée par Guy Le Boterf lorsqu'il explique plus en détail la construction des compétences.

Construction des compétences

En excluant la compétence comme « affaire individuelle », il avance « à l'image des deux faces d'une médaille, toute compétence comporte deux dimensions indissociables : individuelle et collective »⁸⁰. Ces deux dimensions sont justifiées, d'après lui par quatre raisons différentes.

D'abord, pour,

« agir avec compétence, une personne devra de plus en plus combiner et mobiliser non seulement ses propres ressources (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, expérience...) mais également des ressources de son environnement : réseaux professionnels, réseaux documentaires, banques de données, manuels de procédures... »⁸¹.

Cette mobilisation de l'environnement est à l'origine même du réseau Ascodocpsy. Né d'échanges de pratiques informels, Ascodocpsy s'est progressivement formalisé via la création d'un GIP, puis la naissance de listes de mailing permettant de resserrer le maillage du réseau pour parvenir aujourd'hui à l'utilisation de La Grotte regroupant la quasi-totalité des échanges entre les membres du réseau. Le réseau se place donc à la fois comme réseau professionnel (via les échanges de pratiques) et comme réseau documentaire (via les PEB et la base de donnée Santépsy). Cette double caractéristique lui permet d'être une ressource importante pour les documentalistes qui le mobilisent pour répondre à leurs usagers.

La deuxième raison permettant de saisir la compétence comme individuelle et collective est le fait qu'elle « ne peut pas être séparée de ses conditions de production ». Ces conditions regroupent, selon l'auteur, les « corps de savoirs qui sont élaborés socialement et pour la plupart en dehors du contexte de travail (centres de recherche, universités, écoles, réseaux professionnels d'expertise) »⁸². Ces conditions de production font référence dans notre cas à l'élaboration de règles de catalogage ou procédures d'indexation par exemple. En pratique, les conditions de production des compétences des documentalistes d'Ascodocpsy sont multiples en raison des divers profils des acteurs du réseau. Certaines, issues de formation initiales à la documentation, sont formées aux compétences documentaires. D'autres, issues d'une reconversion professionnelle n'ont pas été originellement aux compétences documentaires, c'est ici que se joue un autre rôle pour le réseau. Le rôle d'un réseau formateur. C'est ce que nous explique SC35 :

« Je me tourne aussi vers C surtout quand j'ai un souci. Pour te donner un exemple : je voulais ajouter un exemplaire sur la notice. Sur le nom de la

⁸⁰ *Idem*, p.100

⁸¹ *Idem*

⁸² *Idem*, p.102

notice, il y avait juste le nom et l'initiale du prénom de l'auteur. J'ai voulu compléter avec le prénom complet que j'avais sur mon exemplaire. J'ai essayé et persisté seule, ça n'a pas marché. J'ai décroché mon téléphone pour appeler MA qui m'a expliqué comment faire. C'est là que me sert le réseau, s'il n'était pas là, je n'aurais pas réussi »⁸³

D'autre part, au-delà des échanges de pratiques, le réseau est devenu progressivement un acteur de la formation. Certifié Qualiopi depuis début 2022 et proposant des formations depuis quelques années, Ascodocpsy s'impose aussi comme un organisme de formation. Ces formations, gratuites pour les membres du réseau, sont de réels leviers pour négocier l'adhésion au réseau Ascodocpsy pour certains centres de documentation face à leurs directions. Par ces exemples, nous voyons que réseau n'est donc pas qu'un environnement de travail, il est aussi, à la manière d'Ascodocpsy, un espace social dans lequel se joue la construction de compétences.

Dans la troisième raison justifiant la compétence comme individuelle et collective, Guy Le Boterf s'attarde sur la responsabilité de la production d'une « action compétente ». Celle-ci serait le résultat d'un « vouloir agir » relevant de la responsabilité de celui qui agit mais aussi d'un « savoir agir » et d'un « pouvoir agir »⁸⁴. Ce modèle permettrait donc le partage de la responsabilité entre la personne qui agit, du management, du contexte de travail et du dispositif de formation.

Dans un réseau comme Ascodocpsy, cette dimension est à éclairer puisque la construction de ce réseau se dédouane de l'aspect management. En effet, les centres de documentation adhèrent au réseau à l'aide d'une adhésion annuelle, mais leur présence et existence est financée par l'établissement médical dans lequel ils sont. Le management dont parle Guy Le Boterf est alors externe au réseau, même s'il compte pour beaucoup dans certaines pratiques des centres de documentation. Cette externalisation est aussi à comprendre pour le contexte de travail. Le réseau s'inscrit, de manière plus ou moins forte dans le contexte de travail des documentalistes, cela relève de leur choix et nous l'observons en comparant l'entretien de la documentaliste du Vinatier fortement investie dans le réseau « Ce que tu en rapportes est plus important que ce que tu investis. Ça le [ndlr : le réseau] rend lisible. C'est non-négociable pour moi, donc pour ma hiérarchie, que je m'implique dans le réseau. »⁸⁵ et l'absence quasi-totale de certains documentalistes dans le réseau (sur La Grotte ou dans la Base Santépsy). Ces exemples permettent à la fois de compléter les propos de Guy Le Boterf, mais aussi de comprendre et voir le réseau sous différentes facettes, celles des acteurs qui le constituent. La présence du réseau dans le contexte de travail dépend donc des choix des documentalistes, et rejoint

⁸³ Entretien disponible en Annexe 3 – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035

⁸⁴ Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015, p110.

⁸⁵ Entretien disponible en Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

finalement en partie le « vouloir agir » dans la construction de l' « action compétente ».

Enfin, Guy Le Boterf évoque, comme quatrième raison de considérer la compétence comme individuelle et collective, la « nécessité pour le professionnel de pouvoir se référer aux normes et règles de son milieu professionnel d'appartenance pour construire avec sécurité et pertinence sa propre « façon de s'y prendre », sa propre « façon d'agir » »⁸⁶. Le collectif de travail que constitue le réseau semble donc être un exemple parfait pour obtenir et échanger des références et règles du milieu professionnel. Le métier de documentaliste étant particulièrement sujette à suivre des règles et normes documentaires, le réseau est donc un appui considérable pour cet échange de pratiques.

Si l'on prend le cas du catalogage par exemple, les documentalistes n'ont pas toutes les mêmes pratiques de saisie de notice dans les bases de données de leurs centres. Certaines sont adaptées de près à celles en vigueur dans le réseau, d'autres en sont plus éloignées. Les premières relèvent de ce que Yves Clot appelle le genre, soit les « manières d'agir et de penser d'un milieu », ce sont des références qui « donnent le ton »⁸⁷ et indiquent une certaine norme tacite, admise qui a prouvé son efficacité. Les deuxièmes relèvent davantage de ce qu'il appelle le « style » qui est représenté par la distance que chacun des acteurs prendra face au style. Ces appellations qui font appel à la linguistique sont de bons indicateurs pour appuyer à nouveau le réseau comme un choix, celui de l'implication plus ou moins grande, dans les pratiques professionnelles de ses acteurs.

Ces quatre raisons illustrent l'importance du collectif dans la construction des compétences. C'est ce même collectif s'impose donc comme une certaine condition d'existence des compétences. A travers lui se joue l'influence de l'environnement, des conditions sociales de production, du savoir-agir et du pouvoir-agir mais il permet aussi le recul nécessaire au professionnel sur ses pratiques de travail. Dans ce cadre, il est alors impossible de penser les compétences seulement comme une somme de savoirs. Dans le contexte du collectif, Guy Le Boterf avance que

« Le professionnel doit savoir non seulement sélectionner les éléments pertinents dans un répertoire de ressources, mais aussi les organiser. Il doit construire une combinatoire particulière de multiples ingrédients qui auront été triés – consciemment ou non – à bon escient. »⁸⁸

C'est cette opération combinatoire qui semble donc permettre aux professionnels de mobiliser les compétences utiles à leurs activités professionnelles. Dans ce sens, le réseau semble donc être un espace idéal concentrant à la fois des échanges de pratique, comme nous l'indique un des documentalistes interrogée qui,

⁸⁶ (Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015, p102.

⁸⁷ *Idem*, p.105.

⁸⁸ *Idem*

à la question « Comment tu définirais le réseau en quelques mots ? », répond « échanges d'idées et partages de documents sur la vie du service (règlements intérieurs, des documents concrets finalement) »⁸⁹, mais aussi des échanges portés sur ce qu'appelle Guy Le Boterf des « talents difficilement descriptibles »⁹⁰.

Ces talents semblent relever davantage de l'expérience, on l'identifie dans les paroles de SC35,

« Je préfère passer par le téléphone. Et puis des fois il arrive qu'on discute d'autres choses que le sujet pour lequel on appelle. On s'étend à nos centres de doc, comment ils nous gèrent, comment ils nous voient. On va au-delà des pratiques »⁹¹

La combinatoire entre ces compétences formelles et informelles constitue un certain système. Ce système induit, au-delà d'une combinatoire des compétences individuelles, une construction collective de compétences.

Construction collective des compétences

Florence Osty aborde la « dynamique collective de construction des compétences »⁹². Cette dynamique se traduit par trois critères.

D'abord, la « nécessité des modes de coordination fiables »⁹³. Dans ce sens, la coordination est comprise comme « une pratique sociale de prolongement des règles formelles ». La fiabilité quant à elle, tient à la fois au niveau de responsabilité de chacun des acteurs et à la confiance entre eux. Cette dernière repose sur un critère de stabilité des membres et leur interconnaissance. Chez Ascodocpsy, on retrouve l'essence même de la coordination à travers l'organisation du réseau « en structure dédiée » sous la forme d'une équipe de coordination. Cette équipe de 2 personnes, la coordinatrice générale et la webmestre, est partie prenante des travaux des commissions et instances du réseau. Elle participe aux réunions et est l'interface entre les différents membres du réseau. Cette structure est appréciée et reconnue comme l'évoque la coordinatrice du réseau :

« On est quand même, comme le dit monsieur Marisco, notre actuel directeur [en 2015], un modèle d'organisation. C'est vrai qu'on nous fait souvent intervenir, ou moi on me demande d'intervenir, pour présenter le réseau, son mode d'organisation autour d'une équipe de salariés. Donc ça c'est quelque chose d'assez notable depuis 2002. »⁹⁴

⁸⁹ Entretien disponible en Annexe 3 – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035

⁹⁰ Idem

⁹¹ « Ascodocpsy - 30 ans de passion ». *YouTube*, téléchargé par Ascodocpsy, 17 décembre 2015, www.youtube.com/watch?v=PISZ35vPYEY. Transcription disponible en Annexe 5

⁹² Osty, Florence. *Le Désir de Métier Engagement, Identité et Reconnaissance Au Travail*. PU de RENNES, 2003, p.82.

⁹³ Idem, p.84

⁹⁴ « Ascodocpsy - 30 ans de passion ». *YouTube*, téléchargé par Ascodocpsy, 17 décembre 2015, www.youtube.com/watch?v=PISZ35vPYEY. Transcription disponible en Annexe 5

Au-delà de l'équipe dédiée, la coordination d'aujourd'hui, s'appuie sur la coopération d'hier avec notamment la création d'un catalogue commun de périodique comme l'explique Marie-Thérèse Mercier bibliothécaire-documentaliste, membre fondateur d'Ascodocpsy et première coordinatrice de 2000 à 2001, « Bon on va commencer par faire un catalogue collectif de périodiques pour essayer de savoir ce qu'on a, ce que chacun a, de se les prêter, communiquer, trouver des articles qu'on a pas, etc. ».

Cette coopération illustre de « prolongement des règles formelles » dont parle Florence Osty. Ces règles se sont progressivement étoffés dans leur contenu (publication en 2021 d'un thésaurus version 5) et dans leur diversité (création de procédures de dépouillement partagé par exemple). Ces règles participent d'une certaine manière à la fiabilité, puisqu'elles reposent sur la responsabilité des documentalistes. Cette responsabilité s'illustre chez Ascodocpsy pendant la création du réseau avec la participation aux premiers projets de mutualisation, mais elle continue évidemment aujourd'hui avec la création et le développement de nombreux groupes de travail et commissions par les documentalistes. Ces groupes de travail mais aussi les journées annuelles et les échanges réguliers au sein du réseau permettent un certain degré de confiance. Françoise Pierron, documentaliste, membre du réseau informel depuis 1991 et administratrice depuis 2005 en parle

« Les liens se sont tissés et cela va au-delà d'un réseau professionnel. On se retrouve toujours volontiers, on se côtoie, on se suit pendant des années, des fois peu d'années, des fois 20 ans, donc il y a des liens qui se créent automatiquement au début par intérêt individuel, c'est comme ça. Et ça, c'est énorme. »⁹⁵

Au-delà de l'interconnaissance et de la stabilité des membres, Florence Osty avance aussi la nécessité d'« espaces d'intercompréhension »⁹⁶. Ces espaces, qu'elle définit par la proximité professionnelle et dans le même temps par la présence de « niveaux, natures et savoirs-faire diversifiés »⁹⁷ permettent une circulation des savoirs et leur rencontre. C'est ce qui, encore une fois, est à l'origine d'un des premiers travaux du réseau Ascodocpsy. Les documentalistes Marie-Agnès Potton et Françoise Pierron expliquent :

« On parlait effectivement de travailler ensemble, et pour travailler ensemble il faut parler le même langage », « On a élaboré un vocabulaire, ce qu'on appelait à l'époque une liste d'autorités » « On a amendé, amélioré, approfondi cette liste de mots clefs jusqu'à quasiment 1998 il me semble [...] et finalement on a passé le pas pour créer un thésaurus »⁹⁸

⁹⁵ Idem

⁹⁶ Osty, Florence. *Le Désir de Métier Engagement, Identité et Reconnaissance Au Travail*. PU de RENNES, 2003, p.84

⁹⁷ Idem

⁹⁸ « Ascodocpsy - 30 ans de passion ». *YouTube*, téléchargé par Ascodocpsy, 17 décembre 2015, www.youtube.com/watch?v=PISZ35vPYEY. Transcription disponible en Annexe 5

Jean-Damien Chéné, documentaliste et membre fondateur d'Ascodocpsy parle même d'assemblage de dialectes :

« Cela demandait que chaque documentaliste vienne avec son propre travail institutionnel dans son propre établissement, et vienne même parfois avec quasi un dialecte en fait, parce que chaque établissement a une sorte de dialecte avec des histoires théoriques différentes. Donc il a fallu qu'on mette ensemble et qu'on discute pied à pied, il y a eu des empoignades absolument homériques, vraiment homériques, et des combats féroces autour des concepts. Et chacun a eu à mettre en commun et à trouver des modalités de consensus. »⁹⁹

Ce sont ces espaces de co-création, et ces travaux qui ont créé des espaces d'intercompréhension. Ces espaces d'intercompréhension, obligatoires pour fonctionner en réseau, ont été construits puis reconstruits et repensés sans cesse jusqu'aujourd'hui. Si l'on prend l'exemple de la liste d'autorités devenu thésaurus, le principe des CANDÉS a été adopté par Ascodocpsy dans la base de données Santépsy, et depuis 2021, le dernier thésaurus (version 5) a été publié. Ces preuves matérielles sont la preuve de la construction collective et continue des compétences.

Enfin, Florence Osty aborde la convivialité comme support de la coopération. Ces notions, quasiment perçues sans distinction par certaines documentalistes sont un leitmotiv dans les discours des documentalistes à propos du réseau Ascodocpsy. La convivialité que Nathalie Berriau, coordinatrice du réseau Ascodocpsy qualifie d'humain (« le message que je pourrais adresser [...] c'est de ne pas sous-estimer la force du collectif et que, avant d'avoir des outils, avant d'avoir des produits, le réseau c'est de l'humain »¹⁰⁰) relève à la fois du « symbolique », mais aussi d'un « état moral » et d'une « fonction identitaire »¹⁰¹. Ces trois aspects sont essentiels, chez Ascodocpsy.

La dimension symbolique s'illustre notamment par les journées annuelles qui permettent de « mettre des visages »¹⁰² mais aussi par des animations sur La Grotte (le calendrier de l'avent virtuel par exemple).

On retrouve l'évaluation de l'état moral aussi pendant les journées annuelles avec les retours de tous les groupes de travail et commissions, mais aussi au cours de discussions plus informelles au téléphone notamment. SC35 en parle

« Et puis des fois il arrive qu'on discute d'autres choses que le sujet pour lequel on appelle [ici, les pratiques professionnelles]. On s'étend à nos centres de doc, comment ils [ndlr : la direction de l'établissement] nous gèrent, comment ils nous voient. On va au-delà des pratiques, on parle des vacances, de nos vies »¹⁰³

Ces échanges qui relèvent davantage du social que du professionnel sont des indicateurs forts de la convivialité. Ce sont eux qui permettent aussi la fonction

⁹⁹ Idem

¹⁰⁰ Idem

¹⁰¹ Osty, Florence. *Le Désir de Métier Engagement, Identité et Reconnaissance Au Travail*. PU de RENNES, 2003, p.86

¹⁰² Entretien disponible en Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

¹⁰³ Entretien disponible en Annexe 3 – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035

identitaire que Florence Osty aborde et considère comme celle qui « permet de renforcer l'esprit de solidarité dans l'équipe »¹⁰⁴. Dans le réseau, cet esprit de solidarité est inhérent, c'est le terme qui revient le plus lorsqu'on demande aux documentalistes de définir Ascodocpsy en quelques mots (« solidarité » / « entraide » / « soutien »)¹⁰⁵.

Au-delà de la solidarité, la convivialité au sein d'Ascodocpsy semble être un paramètre clef pour la construction de l'identité des documentalistes. Dans ce sens, lorsqu'on lui demande quel apport du réseau elle peut identifier dans sa pratique professionnelle, la documentaliste du Vinatier répond

« On est loin de l'idée de convaincre, mais plus sur l'échange, en réalité il n'y a pas d'enjeu des autres en soi. Ces échanges, c'est nécessaire. Le réseau est d'autant plus important pour confronter ses idées avec un « pair » (et s'adresser à des docs des établissements similaires comme les IFSI par exemple). Finalement, c'est se sentir moins seule » puis « on a besoin du regard d'autres personnes, sinon on s'essouffle, seule sur un poste »

L'enjeu identitaire ici passe par la discussion avec ses pairs, c'est également ce la documentaliste de l'établissement de Loire Atlantique avance de la même manière en identifiant un enjeu qu'elle qualifie de social : « L'avantage, il est aussi social. Le réseau, c'est se sentir moins seule et pouvoir échanger avec ses pairs [...] parce que dans l'établissement, il n'y a pas la même écoute ».

Finalement la convivialité, aspect qui pourrait paraître presque facultatif au premier regard, semble être le terreau de ces échanges au sein du réseau. En se plaçant comme élément indiscutable au sein des espaces d'intercompréhension donc des modes de coordination fiables, la convivialité participe à la construction collective des compétences.

Par ailleurs, Florence Osty associe effectivement de près la notion de coordination avec un

« maillage informel entre individus [qui] souligne à quel point la coopération [...] ne peut être réduite à une simple dynamique cognitive. Bien au contraire, la stabilité des réseaux de connaissances inscrit la dynamique collective de la compétence dans une temporalité nécessaire à son émergence, sa fiabilité, mais aussi introduit une dimension affective dans la construction de ces liens instrumentaux »¹⁰⁶

La construction collective de compétence impose donc de prendre en compte une certaine solidarité à la notion de compétence. Cette solidarité permet une intercompréhension entre les professionnels et, par conséquence, une réactualisation incessante des repères de chacun.

¹⁰⁴ Osty, Florence. *Le Désir de Métier Engagement, Identité et Reconnaissance Au Travail*. PU de RENNES, 2003, p.86

¹⁰⁵ Annexe 7 – COLLECTE D'informations libre

¹⁰⁶ Osty, Florence. *Le Désir de Métier Engagement, Identité et Reconnaissance Au Travail*. PU de RENNES, 2003, p.88

Compétence collective

Une interrogation persiste : si l'on peut maintenant affirmer qu'une compétence se construit collectivement, peut-on attribuer des compétences au réseau lui-même ? Une compétence collective est-elle possible ?

En distinguant les différentes évolutions de la société qui amènent à ce questionnement (importance des interfaces, croissance de la complexité des situations professionnelles à gérer, exigences pressantes de l'innovation, évolution de l'organisation du travail, développement de l'économie du savoir et de l'information, le rôle des références professionnelles collectives et les nouvelles approches des avantages compétitifs), Guy Le Boterf avance l'existence de la compétence collective, parfois même au profit de la compétence individuelle « La mise en œuvre et le développement de la compétence collective supposent sans doute la reconnaissance de notre compétence individuelle »¹⁰⁷. Sans aller jusqu'à ce point qui paraît, presque dystopique, nous pouvons nous intéresser à la condition qu'il énonce comme « réponse opératoire »¹⁰⁸ à la compétence collective : la coopération.

En réalité, son hypothèse est la suivante « la compétence collective est une émergence, un effet de composition. Elle résulte de la qualité de la coopération entre les compétences individuelles »¹⁰⁹. Il parvient à identifier trois types de coopération. Ce sont ces modes de coopération qui nous intéressent justement pour comprendre comment le réseau peut être le nid de la création d'une compétence collective. Guy Le Boterf distingue la « coopération obligée, induite par la hiérarchie » (tirée des principes de Ford et Taylor) de la « coopération interactive » et de celle fondée sur « la capacité des acteurs à prendre des initiatives »¹¹⁰. Ce sont ces deux dernières qui nous intéressent puisque c'est celles dans lequel le réseau, et particulièrement Ascodocpsy, s'inscrit.

La coopération interactive résulte « d'une volonté de faire partager des informations et [est] fondée sur une prise de conscience des limites du cloisonnement des tâches », c'est ce dans quoi s'inscrivent les différents et nombreux groupes de travail comme celui, par exemple, du dépouillement partagé dans le réseau Ascodocpsy. La prise de conscience des limites du cloisonnement des tâches s'illustre ici par l'origine même de ce groupe : l'impossibilité pour un documentaliste seul de dépouiller l'ensemble des revues qu'il reçoit périodiquement en temps et en heure ainsi que le plafond budgétaire qui limite l'abonnement aux revues pour un centre de documentation. La coopération s'instaure alors pour pallier à ces deux limites en partageant les revues à dépouiller et en répartissant les différents dépouillements selon les abonnements de chacun des centres de documentation.

D'autre part, le réseau s'inscrit dans un type de coopération sur la base de l'initiative puisque, pour tous les groupes de travail, ce sont les acteurs du réseau donc documentalistes, qui prennent l'initiative de les créer, modifier et/ou supprimer. L'équipe de coordination intervient ici seulement en tant que support pour le fonctionnement du groupe mais suit les directives des documentalistes. Une des documentaliste ajoute en ce sens qu'elle utilise le réseau pour « porter des projets

¹⁰⁷ Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015, p.223

¹⁰⁸ *Idem*

¹⁰⁹ *Idem*, p.224

¹¹⁰ *Idem*, p.225

plus loin que seul ». Le réseau apparaît donc comme un lieu de coopération qui repose à la fois sur l'initiative et sur l'interaction. C'est par cela qu'Ascodocpsy, et plus largement le réseau s'inscrit comme un lieu de construction de compétence collective.

C'est donc par ces exemples et ce cheminement que le réseau ne peut apparaître seulement comme un empilement, ou une accumulation des compétences des membres qui le constituent. Le réseau et sa notion essentielle de collectif sont des éléments majeurs de la définition et la construction des compétences. Ces dernières qui semblent à l'origine individuelles sont comme mis en mouvement et en collision par l'effet de réseau.

C. UN RESEAU, PLUSIEURS OBJECTIFS : THEORIE DE L'ACTEUR-RESEAU

Composé de multiples acteurs, souvent plus nombreux que ce que l'on pense, le réseau semble avoir plusieurs lignes d'horizons. Comment s'est construit et situé le réseau parmi les objectifs de ses membres ? Quels acteurs sont essentiels à prendre en compte pour comprendre le tissage sur lequel le réseau repose ?

Afin d'étudier le réseau comme création continue, nous identifierons d'abord les différents acteurs et leurs objectifs avec une adaptation de la théorie de l'acteur réseau de Callon. Cette analyse nous mènera à comparer les différents acteurs, et, grâce à l'histoire du réseau qui repose sur la volonté d'une mutualisation, nous pourrons repérer les acteurs essentiels qui constituent le cœur du réseau. En identifiant ces acteurs, nous envisagerons aussi leurs obstacles, donc les risques pour le réseau.

Pourquoi la théorie de l'acteur réseau ?

La théorie de l'acteur réseau, aussi appelée théorie de la traduction, est une théorie sociologie de Michel Callon qui permet d'analyser le fonctionnement d'un réseau à travers la situation d'une controverse sociotechnique. Cette théorie se fonde sur un postulat de base

« C'est par la controverse que s'élabore les faits ; elle précède toujours l'émergence d'un énoncé scientifique, d'une innovation, c'est donc en l'étudiant que l'on peut saisir "le fait en train de se faire" »¹¹¹

Une dizaine d'étapes sont nécessaires pour analyser la controverse sociotechnique, dont notamment l'identification des actants, le repérage d'un point de passage obligé (appelé PPO), comme un point de convergence entre tous les acteurs et la reconnaissance de l'enrôlement et mobilisation des acteurs. Ces deux processus se traduisent par le rôle attribué à chaque actant dans le réseau et par les alliances qu'ils forment entre eux pour pouvoir atteindre leur objectif en alimentant le PPO. Dans cette théorie, le réseau est considéré comme une méta-organisation qui

¹¹¹ Amblard, Henri et al. *Les Nouvelles Approches Sociologiques Des Organisations*, SEUIL, 2005.

prend en compte à la fois des actants vivants et non-vivants (outils par exemple). L'objet d'étude de cette théorie est donc la formation de liens et d'alliances des acteurs au sein du réseau. Deux principes sont essentiels : l'impartialité de l'observateur, la symétrie généralisée (c'est-à-dire que l'observateur se doit d'analyser de manière égale les actants humains ou non-humains et étudier les controverses dans leurs succès comme dans leurs échecs).

Ici, nous utilisons la théorie de l'acteur réseau pour différentes raisons. D'abord parce qu'elle permet de considérer le fonctionnement d'un réseau, non seulement d'un point de vue social mais « hétérogène » comme l'a défini John Law. C'est-à-dire que la théorie prend en compte les acteurs animés ou non animés sur le même plan. La deuxième raison, comme l'affirme Callon, c'est que « les acteurs et les objets n'existent qu'en relation les uns avec les autres »¹¹². C'est ici ce qui nous intéresse puisque le réseau semble apparaître donc comme inhérent à l'identité de acteurs.

La réussite d'un projet, la controverse sociotechnique semble dépendre de la forte participation de ses acteurs, ceux qui sont déterminés à le construire. Cette position place donc le réseau comme une construction et s'attarde sur le rôle moteurs des acteurs, ici, les documentalistes.

Enfin, cette théorie s'inscrit une certaine vision : « le réseau est un concept, et non une chose ; c'est un outil qui aide à décrire quelque chose, et non ce qui est décrit »¹¹³. Nous reviendrons sur cette affirmation mais elle donne déjà le ton pour l'identification des différents acteurs.

D'autre part, nous prenons de la distance avec la théorie de l'acteur-réseau puisqu'ici, le contexte de l'analyse ne sera pas une controverse mais le réseau en général à l'instant T. Cette analyse a pour objectif de comprendre quels objectifs anime chacun des acteurs, de les identifier et de comprendre leur rôle dans le réseau. De plus, elle apporte aussi une dimension réflexive sur sa construction, l'identification des acteurs sera amenée à être questionnée ainsi que leurs objectifs et leurs obstacles. Ce sont ces questionnements qui nous intéressent pour comprendre ce qui fait réseau et d'où est tirée la richesse du réseau mais aussi, qui nous permettra de mettre en relief les différents entretiens et interventions des documentalistes interrogées.

¹¹² Callon, Michel. « Éléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques dans la Baie de Saint-Brieuc ». *L'Année sociologique*, n° 36, 1986.

¹¹³ Akrich, Madeleine et al. *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs*. ECOLE DES MINES, 2006, p191.

Théorie de l'acteur réseau de Callon : les acteurs et leurs objectifs

Dans le réseau Ascodocpsy, nous pouvons identifier plusieurs actants humains, dont les documentalistes, l'équipe de coordination du réseau et le CA¹¹⁴. Ce choix d'acteur humain peut être critiqué pour plusieurs raisons.

En effet, le réseau Ascodocpsy se construit autour de ces groupes de personnes mais au sein de ces groupes, plusieurs profils sont présents et souvent bien différents. Ce fait est notable surtout chez les documentalistes. En réalisant les entretiens, plusieurs profils de documentalistes se sont différenciés et se détachés, cette diversité dans les profils semble se refléter dans les objectifs. Certaines documentalistes sont double casquettes comme la documentaliste chargée de communication de Loire-Atlantique qui gère à la fois la communication et la documentation dans son établissement ou la webmestre et documentaliste du Vinatier. Cette double casquette, présente en réalité dans de nombreux profils (documentalistes-bibliothécaires pour la bibliothèque patient par exemple, ou documentalistes-archivistes plus rarement), mériterait sa place dans cette analyse du réseau. Ici, nous nous détachons de ce choix en considérant le métier de documentaliste comme un métier multi-casquettes dans tous les cas.

De plus, et cela semble évident, il s'agit ici de considérer des groupes d'acteurs pour comprendre les liens principaux qui se construisent dans le réseau et non s'attarder sur chaque profil et les liens subsidiaires que chaque acteur noue avec ses collègues en individuel. En effet, nous nous inscrivons dans une théorie sociale et non une analyse fine du maillage du réseau. Nous aborderons cependant la question des micro-réseaux et du maillage plus fin qui se construit au sein du réseau par la suite.

D'autre part, il est aussi possible d'apporter une critique de l'identification des actants en remarquant l'oubli du réseau lui-même comme acteur. Il est possible de voir le réseau comme acteur or, il constitue ici un certain contexte que l'on pourrait de loin assimiler à la controverse sociotechnique. Il s'agit donc de comprendre les objectifs de chaque actant à travers le réseau, dans ce cas, il semble compliqué d'attribuer à ce dernier un objectif différent des autres actants. Si l'on devait l'énoncer, l'objectif du réseau se retrouverait finalement dans le PPO : c'est-à-dire offrir le meilleur service (information spécialisée en psychiatrie et santé mentale de qualité et en quantité) aux usagers.

Du côté des acteurs non-humains, le choix de regrouper les échanges de mails, par téléphone et/ou sur La Grotte a été fait car leur objectif est le même : améliorer la communication entre les actants humains, et notamment les documentalistes.

¹¹⁴ Sous ce terme, sont réunis la directrice et le président du réseau, 3 directeurs d'établissement, 3 présidents de CME (Comité Médical d'Établissement), les présidents des deux associations fondatrices à savoir l'ADESM et l'ANPCME ainsi que les représentants des documentalistes et d'archivistes du réseau.

Les objectifs de chacun des actants sont différents et s'approchent, de près ou de loin de l'objectif principal du réseau.

Pour répondre à l'objectif du réseau, qui constitue aussi une partie de leur objectif professionnel, les documentalistes réalisent à travers le réseau un objectif à la fois documentaire, collecter et diffuser de l'information à leurs usagers mais Ascodocpsy apporte aussi un enjeu central : échanger sur leurs pratiques pour envisager une montée en compétences.

Du côté de la coordination, il s'agit, comme son nom l'indique et comme nous l'avons vu précédemment, d'accomplir la tâche nécessaire de coordination des activités entre les documentalistes en prenant en charge la dimension technique et de mise à jour sur la base Santépsy et sur La Grotte qui permet les échanges entre documentalistes.

Le réseau comme entité juridique apporte à la fois la condition d'existence de la coordination et une de ses fonctions : animer le réseau. Cette animation passe par un élément d'un autre actant : les moyens de communication.

Si l'on prend La Grotte dont l'objectif est d'améliorer la communication entre les documentalistes permet aussi de rendre visible le réseau. C'est ce que nous font remarquer certaines documentalistes à la question « En quelques mots, pouvez-vous définir le réseau ? » puisque l'outil de La Grotte revient parfois mais aussi et surtout, plus globalement, les échanges et la communication (Annexe 7 – COLLECTE D'informations libre)

Enfin, un dernier outil est essentiel à nommer dans les actants : la base Santépsy. Cette base de données du réseau permet de proposer de la documentation aux utilisateurs et de rendre visible l'information en psychiatrie et santé mentale. Ce dernier acteur est soutenu par tous les autres, puisqu'il dépend des bases de données utilisées dans chaque centre de documentation adhérents au réseau, donc de chaque documentaliste qui les alimentent et échanges à ce propos sur La Grotte mais aussi de la coordination qui fait en sorte de mettre à jour et nettoyer cette base.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire pour les actants d'affronter certains risques, qu'ici, nous appelons obstacles conformément à la théorie de Michel Callon. Ces risques sont différents pour chaque actant et remettent généralement en question leur rôle au sein du réseau.

Une exception apparaît pour les documentalistes dont le risque n'est pas la remise en question de leur rôle mais bien leur place. En effet, c'est bien leur impact et la visibilité qui leur sont données en partie par le réseau qui peuvent les empêcher d'atteindre leur objectif. C'est ce que nous précise la documentaliste du Vinatier quand elle identifie le réseau pour « porter des projets plus loin que seul ». Cette visibilité est constituée par la réunion du travail des documentalistes elles-mêmes. C'est donc par le collectif qu'elle s'accomplit. Paradoxalement, les documentalistes semblent donc dépendre du réseau qu'elles constituent. Cet obstacle est bien réel puisque de nombreux documentalistes ont dû et doivent encore négocier auprès de leurs directions pour l'adhésion au réseau, la documentaliste de Loire Atlantique

l'explique « Il y a une année (5/6 ans) suite à un plan de redressement de l'établissement. J'avais dû justifier de l'adhésion au réseau en prévenant la coordination. Ils ont contacté la direction et c'est passé, mais j'ai eu peur ». Le réseau est donc pour ce métier un réel enjeu de reconnaissance, nous le verrons.

Pour l'équipe de coordination, un des obstacles se rapproche de celui des documentalistes puisqu'en étant salariée, elle dépend totalement de l'existence du réseau. Avant d'arriver à cet extrême, il s'agit aussi pour l'équipe de coordination de se placer en tant qu'équipe support et non sur une ligne hiérarchique dans le réseau. C'est ce qu'illustre tout à fait l'organigramme du réseau (Annexe 8 – Organigramme du réseau AScodocpsy, tout en cercle, qui permet de comprendre comment la coordination est en réalité un lien entre tous les actants et les facettes sans pour autant faire figure de direction. Cette place pourrait être remise en question par, à la fois les documentalistes mais aussi le CA. Des solutions pour mieux identifier le travail de l'équipe de coordination ont été trouvées et sont réalisées avec notamment une synthèse hebdomadaire dans laquelle le travail de l'équipe de coordination apparaît. Cette valorisation permet à la fois aux membres du réseau de comprendre la place de l'équipe de coordination et d'asseoir et assurer la position de la coordination. En ce qui concerne les outils, différents risques sont à prendre en compte.

Si l'on considère seulement l'outil de La Grotte, l'obstacle principal est le bruit que constitue ces échanges quotidiens et qui ne facilite pas la recherche d'informations comme l'explique une des documentalistes « L'outil La Grotte est très précieux parce qu'on peut reprendre les échanges. Mais ce n'est pas toujours clair ». Cet obstacle serait la raison principale pour les documentalistes de passer par un autre canal d'échanges comme les mails, le téléphone. La différence de génération, d'habitude et de besoins montre que cette solution de repli est déjà empruntée par bon nombre de documentalistes. Cependant, si l'on élargit La Grotte à la notion de moyens de communication, cette solution paraît alors être viable puisque l'on peut dire qu'elle fait se compléter les canaux de communication. A l'échelle du réseau, l'important est la bonne communication, et non l'utilisation de l'outil. Cet obstacle montre que les acteurs du réseau peuvent être tributaires de l'outil mais sont aussi en capacité d'adaptation constante pour répondre à leurs besoins.

La Base Santépsy quant à elle dépend totalement de l'existence du réseau, donc du travail des documentalistes. En effet, cette dernière n'est que le résultat de la collecte des différentes bases de données des centres de documentation adhérents.

Cette analyse partielle selon la théorie de l'acteur réseau permet de mettre en relief les différents actants, leurs rôles et les risques qui représentent leurs conditions d'existence dans le réseau. Cette identification insiste sur la construction continue du réseau. Ce dernier apparaît comme un acteur mouvant, comme nous l'avons déjà évoqué, mais aussi changeant selon les acteurs sur lesquels il s'établit. Parfois vu comme essentiel pour la visibilité des documentalistes et la présence de l'équipe de coordination, d'autres fois perçu comme quasiment effaçable puisque le travail

même des documentalistes pourrait exister sans cette création, le réseau a réellement une place ambivalente. Cette ambivalence s'établit ici dans un espace, celui créé par les acteurs, mais elle s'est développée dans le temps. En effet, l'histoire du réseau Ascodocpsy nous montre à quel point la place et le rôle du réseau ont toujours été débattu et ont évolué.

Histoire du réseau Ascodocpsy : la construction d'une création continue

Au départ complètement informel, le réseau s'est constitué progressivement depuis les années 1980. Marie-Thérèse Mercier, bibliothécaire-documentaliste et membre fondateur d'Ascodocpsy (puis première coordinatrice de 2000 à 20001) l'explique :

« On communiquait déjà avec quelques collègues de la Roche sur Yon, Jean Daniel Chéné et d'autres collègues en se disant qu'au lieu que chacun travaille dans notre coin, ce serait quand même sympathique de se rencontrer, de se connaître pour pouvoir éventuellement s'échanger des documents, s'échanger des informations et des techniques le cas échéant etc. »¹¹⁵

Lors de la première réunion en 1984 au siège de l'ADBS à Paris, autre réseau de professionnels de la documentation, ce sont d'abord des objectifs de mutualisation des tâches qui ont été posés,

« J'ai des noms comme ça Beltrame, Pierron, Karasko, Cartier dans la tête qui ont eu cette initiative de vouloir faire travailler ensemble les centres de documentations pour partager le dépouillement, pour se partager les références »¹¹⁶

explique Paul Monot, premier président d'Ascodocpsy.

Cette mutualisation qui se traduit concrètement par la création d'un catalogue collectif de périodiques puis par le dépouillement partagé a pour but, dans un second temps de faire gagner de la visibilité à la documentation en psychiatrie. Paul Monot revient sur ce sujet en détaillant le travail de collaboration en précisant : « tout ce travail de collaboration pour que la documentation en psychiatrie prenne vraiment un grand essor et s'affirme sur la place publique. »¹¹⁷. Cet objectif de mutualisation s'est ensuite progressivement élargie à d'autres produits documentaires et d'autres domaines. Aujourd'hui encore, cet objectif est dans toutes les têtes puisque l'échange, l'entraide et la collaboration sont dans les premières valeurs citées lors de l'évocation du réseau Ascodocpsy (Annexe 7 – COLLECTE D'informations libre).

Ce départ, très informel s'est progressivement formalisé jusqu'à établir ce réseau de documentalistes comme un GIP en 200, accueillir une équipe de coordination et réaliser une base documentaire et une page Internet qui participent à

¹¹⁵ « Ascodocpsy - 30 ans de passion ». *YouTube*, téléchargé par Ascodocpsy, 17 décembre 2015, www.youtube.com/watch?v=PISZ35vPYEY. Transcription disponible en Annexe 5

¹¹⁶ *Idem*

¹¹⁷ *Idem*

la visibilité du réseau. Ces travaux sont toujours été portés par le travail des documentalistes constituant le réseau. Ce principe fort permet de définir le réseau sur un autre plan.

D'un point de vue externe, il ne semble donc pas être une organisation pour laquelle les documentalistes travaillent mais bien une organisation créée par les documentalistes et que ces dernières alimentent avec leurs travaux. Dans ce sens, peut-on envisager un essoufflement du réseau ?

D'un point de vue documentaire, il semble essentiel pour les documentalistes d'utiliser le réseau pour faciliter leurs pratiques. Les réponses à la question « Qu'est-ce que cela t'apporte de travailler en réseau d'après toi ? » le confirment : « Le réseau c'est plus que précieux. Pour les partages au niveau des recherches documentaires. Tout ce qui est travail sur le DP Partagé aussi », « Il y a pas mal d'avantage : le partage des bibliographies, c'est une grande ouverture par exemple » explique la documentaliste de Loire Atlantique .

En tant que création continue, l'existence du réseau ne semble pas se limiter à la mutualisation documentaire. Le réseau s'épanche aussi sur un plan humain, nous en avons déjà parlé. Ces liens humains renforcent la stabilité du réseau.

La mutualisation qui est au cœur du réseau est pour certain un pari fructueux comme l'affirme la documentaliste du Vinatier : « [la mutualisation c'est] pour ne pas réinventer la poudre ». Elle poursuit en affirmant

« J'ai plus aucune difficulté à montrer ce que ça apporte, cela a pris du temps sur mon temps de travail et sur mes autres activités. Ce que tu en rapportes et plus importants que ce que tu investis. Ça le rend lisible. C'est non-négociable pour moi pour ma hiérarchie de s'impliquer dans le réseau. »¹¹⁸

Ce point de vue n'est pourtant pas partagé par tous, pour d'autres l'investissement est perçu comme une charge de travail supplémentaire, la documentaliste de Loire Atlantique nous donne sa vision du travail en réseau « dans les inconvénients, j'essaie de participer, même si c'est une maigre participation, mais parfois sur certains projets, cela repose sur les mêmes personnes. Je le fais en fonction de ce que je peux mais ce n'est pas idéal. ». Sans atteindre l'extrême, cette remarque insinue que le réseau peut être perçu presque comme un investissement sans retour.

D'un point de vue plus critique, il s'agit ici finalement de comprendre que le réseau est perçu différemment par chacun de ses membres. Cette différence flagrante entre les 3 documentalistes interrogées illustre aussi de nombreuses différences minimales présentes entre les différentes perceptions des membres du réseau. Encore une preuve que le réseau se construit par les documentalistes, en fonction des différentes opinions. Cela semble être une partie de sa richesse, Une des documentalistes le remarque « Le réseau, c'est ce qu'on en fait ».

¹¹⁸ Entretien disponible en Annexe 4– Entretien avec une Documentaliste, chargée de communication d'un établissement de Loire-Atlantique adhérent du réseau Ascodocpsy.

La richesse du réseau n'est pas seulement due à la mutualisation des forces des documentalistes. Quand on envisage la construction et les risques du réseau, apparaît derrière un maillage plus fin qui constitue la toile de fond, ou plutôt un filet de sécurité qui repose sur les relations humaines.

Des micro-réseaux se développent au sein du réseau Ascodocpsy. Ils sont parfois antérieurs à la naissance du réseau d'Ascodocpsy comme certains micro-réseaux géographiques développés dans l'Auvergne « Je vais voir mes deux référents géographiques qui sont les plus proches. Ce sont les personnes que j'ai le plus vu finalement »¹¹⁹ D'autres réseaux se développent en fonction des spécialités des établissements (IFSI, établissement de santé mentale etc.), enfin, on retrouve aussi pour les plus grands établissements hospitaliers des réseaux en intra comme au Vinatier par exemple,

« La bibliothèque a réintégré le Vinatier que depuis septembre 2021 (avant, on était en extra-hospitalier) donc les partenariats se recréent progressivement. On a tous l'envie de se promouvoir les unes les autres, mettre en avant les singularités de chacune, avoir des projets communs »¹²⁰

Le réseau se construit donc de manière continue depuis ses débuts, au-delà du cas d'Ascodocpsy, plusieurs points semblent caractériser une structure en réseau. D'abord, la mutualisation d'une activité, cette mutualisation regroupe plusieurs objectifs différents selon les acteurs. Puis, pour soutenir ce processus, un maillage fin et serré se développe en fonction de la proximité. Ce maillage d'acteurs, humains et non humains réalise le réseau comme une structure solide mais mouvante, collective et adaptable. De cette manière, il permet aux documentalistes d'atteindre leurs objectifs en leur proposant de s'appuyer sur le collectif pour travailler mais aussi en proposant des pairs pour échanger.

D. LE RESEAU COMME ENTITE, UN CAPITAL SOCIAL

Dans le cas d'Ascodocpsy, le réseau semble s'épanouir sous le format de construction continue. Cette construction repose, nous l'avons vu, sur la mutualisation des connaissances et compétences des professionnelles du réseau. Cette mutualisation est considérée par certains sociologues comme un capital humain. C'est notamment l'approche de Becker qui définit le capital humain comme "l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc."¹²¹

De ce point de vue, le réseau semble donc prendre sens avec le regroupement et la mutualisation des capitaux humains. Il serait alors justifié de se demander

¹¹⁹ Annexe 3 – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035

¹²⁰ Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

¹²¹ Cité dans l'article : Fraisse-D'Olimpio, Stéphanie. « Les fondements de la théorie du capital humain ». *SES ENS*, 2009, <https://ses.ens-lyon.fr/articles/a-les-fondements-de-la-theorie-du-capital-humain-68305>

qu'apporte le réseau en tant qu'entité ? Ou plus précisément, pourquoi le réseau a-t-il aussi besoin d'avoir une identité (juridique, graphique etc.) ?

Les traces de cette identité sont présentes au sein des témoignages communicationnels du réseau. D'abord dans sa communication officielle, dans le rapport d'activité, Ascodocpsy est présenté comme une entité à part entière, presque humanisée : « Ascodocpsy a pour objectif », il a aussi « ses adhérents ». Ces tournures de phrases actives qui placent Ascodocpsy comme sujet permettent d'affirmer une certaine identité. Nous retrouvons ces mêmes procédés dans les témoignages des documentalistes qui lui attribuent différentes fonction ou qualités. A la question « Que représente le réseau Ascodocpsy ? », la documentaliste du Vinatier répond, un « organisme de formation » mais aussi un « outil politique ». Elle désigne aussi le réseau avec une tournure de phrase, loin d'être innocente, « On sent qu'il a des années d'expériences » ou encore « c'est hyper rôdé ». Ces injonctions permettent de saisir que le réseau est loin d'être seulement le produit de la mutualisation du travail de ses membres.

Pour comprendre ce qui se dissimule derrière la syntaxe, tournons-nous vers la théorie du capital social. L'analyse de Pierre Bourdieu, qui a introduit cette notion en sociologie, consiste à s'intéresser au capital social dans les champs sociaux. Cette analyse définit le capital social comme

« l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et de reconnaissance »¹²²

Pierre Bourdieu ajoute ensuite « En d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes [...] mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles »¹²³

Cette analyse est souvent utilisée dans le cadre de la définition de l'individu par son environnement, en lien avec le capital économique, culturel et symbolique. Ici, cette analyse nous intéresse puisqu'elle définit le capital social et induit qu'il se construit à l'aide de relations et « liaisons ». C'est ce point qui nous guide vers deux conceptions : l'approche du capital social comme bien privé et comme bien public¹²⁴.

L'approche comme bien privé associe le capital social à l'individu. Il prend alors la forme d'un capital relationnel qui repose sur la faculté de l'individu à se créer un réseau de contacts variés. Dans le cas d'Ascodocpsy, nous pouvons rapprocher ce capital relationnel à la naissance du réseau : les documentalistes se sont contactés pour se créer un réseau de contacts variés qu'ils ont mobilisé au grès de leurs besoins.

¹²² Bourdieu, Pierre. « Le capital social ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, 1980, p. 2-3, www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069.

¹²³ *Idem*

¹²⁴ Girard, Aurélie. « Théorie du Capital Social : des origines diverses et une définition difficile ». *L'intégration des médias sociaux dans les stratégies d'e-GRH*, Université de Montpellier, 2012, p. 50, www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2019/02/Capitalsocial.pdf

D'autre part, l'approche du capital social comme bien public définit le capital social comme « un actif détenu collectivement »¹²⁵. Au-delà des relations créées par l'individu, cette approche s'intéresse aux normes créées par le collectif. D'après Coleman et les sociologues qui adoptent cette approche, ces normes forment le capital social. Aurélie Girard explique le capital social comme bien public :

« L'accumulation de relations personnelles entre tous les acteurs de la communauté permet l'émergence de normes et par conséquent du capital social. L'approche bien public met donc l'accent sur le fonctionnement global d'une communauté composée d'acteurs reliés entre eux. Le capital social est considéré comme un ensemble de processus sociaux (solidarité, contrôle, régulation, etc.) qui facilitent, sous certaines conditions, l'action collective ».¹²⁶

En exploitant cette approche, les sociologues Leana et Van Buren ont introduit la notion de capital social organisationnel. Ils le définissent par trois points essentiels, d'une part la présence d'objectifs et de valeurs partagées par les membres, d'autre part l'implication de ces membres pour atteindre ces objectifs et enfin la relation de confiance qui se développe entre les membres.

Nous pouvons retrouver ces trois caractéristiques au sein du réseau. Si les objectifs d'Ascodocpsy sont clairement exprimés dans la convention constitutive¹²⁷ du GIP (à savoir, « mettre à la disposition de ses membres les fonds et produits documentaires de chacun d'entre eux ; développer des produits documentaires et archivistiques ; promouvoir et soutenir le développement de la fonction et des activités documentaires et archivistiques des membre »), les valeurs, l'implication et la confiance des membres est exprimée plus subtilement dans les témoignages et documents du réseau. L'implication des membres du réseau pour atteindre les objectifs fixés se mesure à leur travail quotidien et aux projets documentaires réalisés ou futurs du réseau. La confiance, quant à elle, se traduit notamment par les notions de « solidarité », d'« entraide » ou encore de « compagnonnage et d'« échanges de tuyaux » que l'on retrouve lorsqu'on interroge les documentalistes sur leur représentation du réseau.¹²⁸

Les deux approches du capital social (comme bien privé ou relationnel et comme bien public voire organisationnel) semblent donc s'opposer. Afin de concilier ces deux approches et d'apporter un élément de réponse à notre interrogation sur le besoin d'une entité pour le réseau, il faut s'intéresser à une dernière analyse du capital social : celle du capital intellectuel. Comme le synthétise Aurélie Girard, cette le capital intellectuel s'appuie sur trois piliers :

¹²⁵ *Idem*

¹²⁶ *Idem*

¹²⁷ « Arrêté du 27 octobre 2021 portant approbation de la convention constitutive du GIP Ascodocpsy ». *Legifrance*, 27 juillet 2021, www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044310883

- « Le capital humain : regroupant l'ensemble des connaissances, compétences, expériences de chaque individu (candidat ou employé de l'organisation).
- Le capital organisationnel (structurel) : qui regroupe l'ensemble des processus sociaux, des capacités organisationnelles, qui facilitent l'action collective et permettent de répondre aux exigences du marché.
- Le capital relationnel (social) : l'ensemble des ressources accessibles et mobilisées via les relations entretenues avec l'extérieur (candidat, clients, fournisseurs, et autres parties prenantes). »¹²⁹

Nous l'avons abordé, le capital humain pour le réseau Ascodocpsy est l'ensemble des compétences et connaissances détenues par les membres du réseau, documentalistes, archivistes et l'équipe de coordination. Si nous avons déjà défini le capital organisationnel du réseau, nous pouvons ici ajouter à ces exemples, la structure juridique sous la forme de GIP (Groupement d'Intérêt Public) du réseau ou encore l'organisation en différentes commissions, comités de pilotages et groupes de travail. Enfin, le capital relationnel peut être de la même manière, défini par les relations qu'entretiennent les membres individuellement. Nombreux sont les membres qui sont engagés dans plusieurs réseaux documentaires (RNDH par exemple). Dans ce cas, ils entretiennent des relations individuelles à l'extérieur d'Ascodocpsy. Les relations inter-établissements au sein des GHT (Groupement Hospitaliers de Territoire) peuvent être aussi considérées comme un capital relationnel. Tous ces éléments constituent donc le capital intellectuel du réseau. Ce capital intellectuel participe donc à créer l'identité Ascodocpsy.

Bien que riche par sa construction, le capital intellectuel est néanmoins fragile. En effet, les trois piliers sont si essentiels à la construction du capital intellectuel d'Ascodocpsy que si l'un vacille, c'est l'entière existence du réseau qui est déstabilisée. Ce cas de figure s'est produit avec la perte temporaire du statut de GIP pour le réseau Ascodocpsy entre 2015 et 2021 faute d'agrément par le ministère. Créé en 2000 pour une durée légale de 15 ans, le GIP Ascodocpsy est arrivé en fin de vie légale en 2015. Faute d'agrément par le ministère (retard administratif et par la suite, impossibilité par le ministère de prendre un arrêté à valeur rétroactive pour valider les décisions prises après 2015), Ascodocpsy s'est donc retrouvé sans structure juridique fiable pendant une période. Cette perte de statut a conduit 6 membres à abandonner le réseau. Cette perte au sein du capital organisationnel (ici, perte du statut légal d'existence du réseau en tant que GIP) a donc déstabilisé le réseau, donc le capital intellectuel. La déstabilisation n'a pas conduit à la perte totale du capital intellectuel d'Ascodocpsy puisque le réseau a survécu à cette période. Ceci s'explique par le fait que le capital organisationnel ne repose pas uniquement sur le statut juridique, mais aussi sur une organisation stable et répartition claire du travail

¹²⁹ Girard, Aurélie. « Théorie du Capital Social : des origines diverses et une définition difficile ». *L'intégration des médias sociaux dans les stratégies d'e-GRH*, Université de Montpellier, 2012, p. 50, www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2019/02/Capitalsocial.pdf

et des responsabilités au sein du réseau ainsi que des normes régissant l'activité documentaires.

D'un point de vue externe, la pérennité d'Ascodocpsy lui permet d'être reconnu comme un acteur stable dans le paysage informationnel en psychiatrie et santé mentale. Cette stabilité participe à la reconnaissance du réseau en tant qu'acteur expert en psychiatrie et santé mentale. Par cette reconnaissance, Ascodocpsy atteint un de ses objectifs en nouant des partenariats avec de nombreux acteurs de la psychiatrie et santé mentale.

Les éléments qui constituent le réseau semblent donc être nombreux. D'abord, nous pouvons évoquer les acteurs, ces derniers sont à la fois des porteurs de compétences mais aussi des acteurs essentiels pour la construction collective de compétences. Ces acteurs sont à la base du capital humain mais aussi relationnel. Dans un second temps, nous l'avons vu, le réseau n'est pas seulement un empilement de compétences mais aussi une entité qui acquiert, au fil du temps, des compétences collectives. Bien qu'appartenant réellement aux documentalistes qui le constituent, ces compétences collectives se transmettent et permettent aux documentalistes d'atteindre leurs objectifs. Le réseau devient donc, par ce biais, le porteur d'un capital intellectuel. C'est donc à la fois les acteurs, porteurs de compétences, mais aussi le capital intellectuel qui font le réseau. Sa richesse tient donc à ses deux aspects : le réseau en tant que construction continue et le réseau en tant qu'entité stable. Ces deux constructions qui se nourrissent l'une et l'autre continuellement permettent une évolution et une certaine stabilité pour le réseau. Il s'agit maintenant de comprendre comment cette richesse du réseau peut nourrir, voir redéfinir son identité.

III. LE RESEAU, UN ESPACE IDENTITAIRE POUR LES DOCUMENTALISTES

Afin de comprendre comment le réseau agit sur l'identité des documentalistes, intéressons-nous à l'identité même du réseau. Nous l'avons vu, le réseau est porteur de compétences, que l'on désigne à plus grande échelle de capital. Dans le même temps, il peut aussi être perçu sous deux prismes différents : une création continue ou une entité. Cette richesse apporte la possibilité de réaliser une autre analyse du réseau : une analyse davantage pragmatique. Cette analyse qui s'inspire de la linguistique s'intéresse notamment à l'influence du contexte sur la signification d'éléments du langage. Ici, notre but sera d'adopter un regard réflexif sur le réseau et de se demander quelles sont les moyens d'expression d'un enjeu important : l'enjeu identitaire.

A la manière d'une analyse linguistique, cette pragmatique nous permettra de dégager la cohérence entre identité du réseau et identité professionnelle des documentalistes. Nous comprendrons alors le réseau sous le prisme de la performance, puis nous aborderons l'idée du réseau en tant que révélateur, voire transformateur du métier. Nous évoquerons les limites du réseau, limites d'autant plus importantes puisqu'elles peuvent être déstabilisantes pour le réseau. Enfin, nous envisagerons la valeur patrimoniale du réseau.

Pour ce faire, nous nous appuyerons une nouvelle fois sur les entretiens et les ressources précédemment présentées.

A. LE RESEAU COMME PERFORMANCE POUR LES DOCUMENTALISTES

Au sein du réseau, la construction de compétences se joue, de manière collective, nous l'avons vu. Or pour construire ces compétences, il est nécessaire d'avoir un terrain riche. Si nous considérons le réseau comme un terrain, la construction des compétences, et plus largement la vie du réseau peut être considérée comme une certaine performance. Comment le réseau en tant que performance peut-il donc agir sur l'identité professionnelle des documentalistes ?

Cette interrogation nous guidera d'abord à définir la performance puis à envisager le réseau, grâce à son capital intellectuel, peut être mobilisé comme lieu de réalisation pour les documentalistes. Cette réalisation se traduit en différents accomplissements qui participent à définir l'identité professionnelle des documentalistes.

La performance est un concept à la fois tiré de l'ancien français « parformer » et de l'anglais « perform ». Ces deux acceptions expriment l'idée commune d'un certain accomplissement. Aujourd'hui, ce terme côtoie surtout celui de résultats quand il est utilisé au sein d'une organisation ou dans un cadre entrepreneurial.

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

Comme l'explique Melchior Salgado¹³⁰, la notion de performance peut être définie de plusieurs façons différentes. Certains auteurs comme Bouquin voient la performance comme le résultat d'une action, d'autres, comme Bourguignon l'envisagent comme le succès de l'action. Enfin, un troisième sens est donné à la performance par Baird avec les modes d'obtention du résultat.¹³¹

De manière globale, ces trois sens font référence à une certaine réalisation, donc une production de valeur par l'organisation. Ces trois sens créent néanmoins un espace de définition assez large, depuis le succès aux moyens d'obtention d'un résultat. C'est cet espace qui nous intéresse puisque, selon le point où l'on se place dans cet espace de définition, le réseau en tant que performance ne se réalise pas pour les mêmes raisons.

En effet, si l'on comprend la performance sous le sens de Bourguignon, c'est-à-dire une performance que l'on peut juger au succès de l'action, dans ce cas, les documentalistes du réseau Ascodocpsy transforment le réseau en performance via la mutualisation. Cette dernière est en effet, un amplificateur de projets. La documentaliste du Vinatier évoque le réseau en ce sens pour « porter des projets plus loin que seule », c'est ce que l'on observe dans le réseau avec le dépouillement partagé de revues par exemple.

Pour tous les centres de documentation, le dépouillement de revues est au centre de l'activité documentaire. La mise en réseau des centres de documentation permet de traiter ce dépouillement à plus grande échelle et de manière plus large. La performance s'accomplit ici dans le sens où le réseau amplifie le résultat qu'une documentaliste seule peut obtenir.

La mutualisation peut aussi être le moteur de la performance dans le sens où elle devient la condition de réalisation de projets irréalisables seule par leur ampleur et/ou le manque de moyens. C'est le cas par exemple pour la veille juridique mise en place sur les textes réglementaires. Cette veille quotidienne, utile à un bon nombre de documentalistes et produit essentiel du réseau, est réalisée par un groupe de documentalistes qui repèrent et signalent la législation et la réglementation parue, mais aussi les textes officiels anciens ou les circulaires non publiées.

Ces projets permis par la mutualisation participent à la reconnaissance de l'expertise du réseau, donc par retombée de ses membres. Cette reconnaissance contribue à définir leur identité professionnelle. Nous pouvons notamment l'observer au sein du réseau avec les numéros Asco. Ces numéros qui permettent d'identifier chaque centre de documentation du réseau (donc quasiment chaque documentaliste) ont été attribués dès le début pour se repérer plus facilement. Ils sont notamment utilisés dans la base Santépsy dans le champ « producteur de la

¹³⁰ Salgado, Melchior. *la « performance » : une dimension fondamentale pour l'évaluation des entreprises et des organisations*. HAL, 2013, hal.archives-ouvertes.fr/hal-00842219/document.

¹³¹ Bouquin H., *Le contrôle de gestion*, Presses Universitaires de France, Collection Gestion, 6ème édition, Paris, 2004, 508 p. Bourguignon A. (1995), « Peut-on définir la performance ? », *Revue Française de Comptabilité*, juillet-août, pp. 61-66.

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

notice » ou dans les PEB. Cette utilisation s'est cependant étendue à la simple nécessité sur la base Santépsy puisqu'aujourd'hui, ils sont devenus un quasi surnom pour certains. Pendant les JA par exemple, les documentalistes se présentent en citant d'abord leur profession puis le numéro Asco et ensuite seulement leur établissement ou ville d'appartenance, parfois même en oubliant de se présenter personnellement. SC35 explique ce fait là ainsi : « c'est plus court que de représenter nos centres ». Or, même si cet argument est acceptable, il ne semble pas être la seule cause de l'utilisation des numéros Asco, puisque cette mention est aussi largement présente dans le pavé de signature des mails des documentalistes. Ce sont ces éléments qui montrent que l'appartenance au réseau semble être forte et importante pour les documentalistes. Cette appartenance à Ascodocpsy contribue alors entièrement à définir l'identité professionnelle des documentalistes. Si l'on revient au début de notre réflexion sur la performance, le réseau appréhendé comme la performance au sens de succès des résultats participe donc entièrement à construire l'identité professionnelle des documentalistes. Cette construction s'appuie sur les travaux menés et permis par la mutualisation.

La performance, nous l'avons vu, peut être aussi acceptée comme les modes d'obtention des résultats. Si l'on considère alors cette définition de Baird, le réseau peut être appréhendé comme une performance. Le sens que l'on étudie ici, mode d'obtention des résultats, s'approche du sens anglais du terme performance : c'est-à-dire le test, l'essai, voir la démonstration. Ces valeurs s'accordent à celles du réseau et notamment Ascodocpsy. Nathalie Berriau, coordinatrice du réseau, en fait état via le « principe essai/erreur dans la mise en place de projet ou le droit à la fausse bonne idée »:

« le réseau est un laboratoire d'idées et n'hésite pas à lancer de nouveaux projets. Il n'oublie pas de faire des études préalables quant à l'intérêt et l'opportunité de ces projets. Quand il s'avère qu'il s'agissait d'une « fausse bonne idée », d'un projet non adapté ou irréalisable, il met un terme à ce projet bien avant que cela ne lui coûte trop cher en terme humain et financier »¹³²

Vu ainsi, la force du réseau semble se déplacer des résultats obtenus par les projets mis en place à l'espace permis par le réseau et consacré aux réflexions et essais des documentalistes. Cet espace-temps peut être appréhendé comme un véritable espace de liberté pour les documentalistes pour pouvoir tester certaines initiatives. Nous l'avons notamment vu dans le réseau avec un test sur la veille automatisée sur les pré-prints dans le cadre d'un groupe de travail dont l'objectif était de mettre en place une veille automatisée pour le réseau via la base de données. Cette veille sur les pré-prints a été réfléchi et testée au sein d'un petit groupe de documentalistes. Elle n'a pas pu être mise en place pour différentes raisons (techniques et organisationnelles). Cet espace de test a néanmoins permis aux documentalistes d'écarter cette solution et de réfléchir à leurs pratiques documentaires. C'est grâce à cet espace de travail qu'un aspect réflexif a pu être mis

¹³² Hachani, Mabrouka el. *Information, TIC et mutualisation*. Michel Houliard Edteur, 2015, p.52.

en place, c'est ce que M.Glady explique d'un point de vue davantage linguistique « L'énonciation [...] rend possible la reconquête d'un quotidien où le sujet trouve à dire une place, sa place, dans le dialogue avec l'autre. »¹³³

Par ces deux acceptions, le réseau est compris en tant que performance. Une performance qui dessine l'identité du documentaliste et qui apporte d'autres éléments de définition en donnant au documentaliste un espace spatio-temporel qui lui permet d'une part une valorisation de son travail, produit de la mutualisation. Cette valorisation, nous l'avons vu participe à la reconnaissance du documentaliste via l'appartenance au réseau. Et d'autre part un espace de liberté et d'expérimentation qui lui permet la concertation et des échanges avec d'autres membres du réseau qu'il n'aurait pas pu avoir de manière individuelle.

Les différentes conditions d'existence de cette performance sont un maillage pérenne et fin des documentalistes professionnels de l'information. Ce maillage repose, comme nous l'avons vu sur le capital humain (des documentalistes professionnelles et compétentes), un capital relationnel (la capacité des membres à créer un réseau) et le capital structurel (l'organisation du réseau qui permet sa pérennité).

Si on explore la performance d'un point de vue individuel, l'espace spatio-temporel que fournit le réseau est un lieu d'expérimentation pour les documentalistes, nous l'avons vu, mais aussi d'apprentissage. Par la réalité qui l'entoure, le documentaliste se construit et construit sa vision du monde.

Cette vision relève de la théorie constructiviste prônée par Piaget. Si celui-ci se concentre notamment sur l'importance du contexte dans le développement de l'enfant, nous pouvons retenir deux éléments pour notre analyse : le principe de schèmes d'action (Piaget le définit comme « l'instrument de l'assimilation ; c'est une structure d'action répétables dans des circonstances semblables ou analogues. ») et le fait que l'apprentissage se construit dans l'interaction notamment par l'accommodation et la réactualisation schèmes assimilés.

La théorie constructiviste présente donc la construction des connaissances est donc une construction inachevée qui passe par la réactualisation des situations déjà vécues (schèmes) dans un autre milieu.

Cette réactualisation est au centre même du réseau. En effet, ce dernier permet aux documentalistes de présenter des projets qu'elles ont déjà mis en place individuellement. La documentaliste de Loire Atlantique nous l'explique « Le travail en réseau est très riche, on voit bien au niveau de la Grotte tout ce qui est partage de projets. On peut solliciter les autres collègues dans l'établissement pour connaître leurs projets. » Ces présentations plus ou moins formelles, donnent suite

¹³³ « Analyse de sa pratique et Identité professionnelle ». *Le Portail de l'Analyse des Pratiques*, 14 octobre 2011, www.analysesdespratiques.com/analyser-sa-pratique-professionnelle

à des échanges qui permettent d'améliorer leurs projets individuels et/ou de construire un projet commun. SC35 nous en parle notamment dans un projet de veille. C'est en voyant la veille mise en place par ses collègues qu'elle souhaite mettre en place un projet semblable de manière individuelle. C'est aussi ce qu'elle nous présente quand elle explique ce que les JA lui apportent :

« Lorsqu'on en revient [des JA], on est revigorées même si les choses que l'on a appris, on ne mettra pas tout en application (pour des problèmes budgétaires ou parce qu'on est seules). On mettra à profit tôt ou tard ces choses-là. »¹³⁴

Ces échanges montrent que la pensée et la construction en réseau apporte un réel bénéfice pour les documentalistes.

Le réseau, comme lieu de liberté où peut s'inscrire cette performance devient alors le lieu de construction de compétences pour les documentalistes. Ces connaissances participent entièrement à une certaine formation pour ceux et celles qui n'en ont pas bénéficié et pour d'autres apportent d'autres facettes du métier. Ces bénéfices leur permettent de redéfinir le périmètre et la vision de leur métier, donc leur identité professionnelle.

C'est donc en adoptant une analyse pragmatique que l'on comprend que la construction en réseau permet de réactualiser les savoirs et les compétences des documentalistes. Le réseau comme performance agit donc à la manière d'un espace spatio-temporel qui donne un miroir à ses membres sur leurs pratiques. Ce miroir permet à la fois la réactualisation des savoirs et la reconnaissance de l'expertise du réseau, et des documentalistes. Cette réactualisation des savoirs et la reconnaissance participe à la définition du métier de documentaliste et nourrit la construction de l'identité professionnelle.

B. LE RESEAU COMME REVELATEUR, VOIR ACCELERATEUR DE REFLEXION

Quand on s'intéresse sur la manière dont le réseau peut agir sur l'identité des documentalistes. On voit qu'il offre un lieu de performance. Ce lieu de performance permet aux documentalistes d'avoir un miroir de leurs pratiques, nous l'avons vu.

Cependant, ce miroir des pratiques ne se limite pas seulement à une vision, il déclenche aussi des actions sur un terrain plus large que les pratiques. A partir de ce statut quo, peut-on alors attribuer à cet espace spatio-temporel une fonction plus élaborée : celle de transformateur du métier ?

Le rôle de transformateur de l'identité professionnel se joue sur deux volets différents : l'un plus réflexif, l'autre plus formel. Pour illustrer ces deux volets, nous pouvons nous appuyer sur les témoignages des documentalistes du réseau.

¹³⁴ Annexe 3 – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

La documentaliste du Vinatier illustre le premier volet, plus réflexif, en nous expliquant que le réseau lui a apporté de la légitimité. Elle explique sa position au début de son entrée dans le réseau, puis sa position actuelle. Avant d'entrer dans le réseau, sa position en tant que documentaliste était la suivante : « J'aimais beaucoup être derrière un média [...] être une passeuse de quelque chose ». Elle se voyait comme « un canal entre le livre et l'information ». Aujourd'hui, elle a un regard critique sur cette vision,

« Cette conception est fautive, elle est due à nos formations initiales [souvent trop centrées sur le document papier]. On n'a pas de valorisation de la technicité, ni d'une valeur ajoutée. Je me rends compte de combien on n'est pas soignants, mais on assimile beaucoup de notions, quand on reste longtemps dans un poste, on acquiert une spécialisation dont on peut sortir. C'est transposable. ».¹³⁵

Elle explique qu'elle est passée d'une position d'« attentiste » dans le sens où elle attendait une autorisation de participer à certains groupes de travail ou au comité de pilotage des documentalistes à une position plus active face à « des compétences qu'elle ne mobilisait par sur son poste » sans le réseau. Elle parle notamment de « palette de compétences » qu'elle a découvert et/ou acquise grâce au réseau.

La fonction de transformateur semble donc passer par la vision et/ou la prise de conscience personnelle des documentalistes sur leur travail.

Au-delà de ce regard, d'un point de vue plus formel et souvent dans un second temps, certain·e·s professionnel·le·s se mobilisent pour l'évolution de leur statut au sein de la structure. La documentaliste du Vinatier aborde ce sujet en nous parlant du statut des documentalistes. Ce statut est particulièrement instable et est souvent le sujet des échanges dans le réseau. Comme elle nous l'explique, elle a œuvré pour l'évolution de son statut : d'une catégorisation C comme technicien hospitalier, elle est aujourd'hui en demande pour un passage en catégorie A en tant qu'ingénieure hospitalier. Cette évolution est d'autant plus compliquée qu'« il n'y a pas de filière pour les documentalistes ou la bibliothèque dans l'hôpital, on est soit en B avec la reconnaissance du DUT, sinon en C avec un poste administratif ». Après s'être renseignée et avoir effectué les démarches pour changer ce statut, notamment en valorisant sa double casquette, en créant un groupe de travail pour les profils double casquettes communication/documentation, le réseau lui a permis d'échanger sur ce sujet. Cet échange a notamment donné lieu à une réunion lors des JA et comme elle l'explique, a permis à d'autres documentalistes de réfléchir, voir entamer des démarches pour faire évoluer leur statut

« On n'a pas de reconnaissance de la technicité du métier de documentaliste et de la valeur ajoutée que cela apporte. En ayant fait des recherches et entamé des démarches pour faire évoluer mon statut auprès de

¹³⁵ Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

ma direction, j'ai pu conseiller d'autres documentalistes (elles aussi double casquettes) pour qu'elles fassent évoluer leur statut par la VAE et la récompense ingénieur »¹³⁶

Ce changement de statut est un symbole fort et au-delà, un acte important dans la reconnaissance de leur métier d'abord au sein de leur établissement mais aussi de leur identité professionnelle et enfin pour le métier de documentaliste.

De manière plus globale, le réseau participe activement et visiblement à l'évolution de l'identité professionnelle des documentalistes en créant une plaquette métier sur les compétences documentaires de ces dernières. Cette création est permise par l'organisation structurée du réseau (puisque c'est un outil créé en lien entre la coordination et le comité de pilotage). Ces plaquettes ont un rôle important puisqu'elles sont distribuées au public des centres de documentation dans les établissements. Elles sont aussi un appui pour la valorisation des compétences des documentalistes envers leurs directions.

Finalement à la manière d'un transformateur électrique qui veille à ce que l'énergie soit distribuée en courant pour le réseau de distribution, le réseau de coopération de documentaire transforme l'énergie du travail des docs à la réflexion et des actes sur l'identité professionnelle. De cette manière, le réseau acquiert une fonction de transformateur à la fonction de révélateur.

Or si, on associe l'espace spatio-temporel aux fonctions de révélateur et transformateur, on considère alors le réseau comme acteur. Nous pouvons donc appréhender la relation entre ces deux acteurs : la documentaliste et le réseau.

Si l'on considère le réseau comme une construction, le documentaliste crée et transforme le réseau. Par ce biais, il crée lui-même des espaces de performance et vient chercher à réfléchir sur sa condition.

A l'inverse, le réseau comme entité définie permet au documentaliste, à travers sa fonction de transformateur, une revalorisation de son travail et ses compétences donc de son identité professionnelle.

Cette double relation montre la manière dont l'identité professionnelle se construit à travers un réseau. Il acquiert, par ce biais, une fonction identitaire ou a minima une fonction interrogative sur l'identité professionnelle.

C. PENSER LES LIMITES DE LA CONSTRUCTION EN RESEAU : LA MOBILISATION

Sur tous les points, le réseau semble donc être l'outil idéal. Or, pour offrir ces fonctions de lieu d'accueil, de réflexion et de réalisation, les membres du réseau doivent être ouverts à ces apports. Cette ouverture peut être comprise comme une certaine mobilisation. Cette mobilisation semble être l'enjeu du réseau : c'est-à-dire

¹³⁶ Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

la mobilisation de tous les membres, aussi différents soient-ils. Cette mobilisation apporte une limite au fonctionnement de la structure.

La mobilisation, nous l'avons vu dans la théorie de l'acteur-réseau est guidée par les objectifs de tous les acteurs. Or ici, grâce aux entretiens, nous pouvons identifier plusieurs causes de la non-mobilisation des acteurs. Elles peuvent être individuelles ou appréhendées de manière collective.

Facteur de reconnaissance

D'une part, lorsqu'on considère le réseau comme lieu d'accueil des documentalistes, on repère souvent, lors de leur entrée dans le réseau, une certaine tendance à la sous-estimation des documentalistes à propos des compétences qu'elles ont et au travail qu'elles fournissent pour le réseau. Cet effet est souvent lié la comparaison de leurs compétences et investissement face à celui des autres membres du réseau. La documentaliste de Loire Atlantique mentionne notamment son manque de participation comme « inconvénient du réseau » :

« dans les inconvénients, j'essaie de participer, même si c'est une maigre participation, mais parfois sur certains projets, cela repose sur les mêmes personnes. Je le fais en fonction de ce que je peux mais ce n'est pas idéal. ».

Pourtant, rappelons qu'elle est investie dans les groupes « veille et réseaux sociaux » et dans de nombreux travaux comme la participation à la veille automatisée sur la base de données, ou le groupe de réflexion sur les documentalistes double casquette.

D'une manière encore plus poussée, cette sous-estimation est aussi présente dans l'entretien de SC35. Cette dernière ne s'identifie pas en tant que documentaliste : « Je fais fonction de documentaliste. Mais je n'ai pas de diplôme de documentaliste. ». Ce regard ne l'encourage pas à participer dans le réseau par effet de comparaison : « Je vois mes lacunes. Par exemple, pour les journées annuelles, quand on me parle d'Inoreader c'est un monde inconnu. Une documentaliste d'aujourd'hui doit savoir maîtriser ça. ». Cette effet s'accroît d'autant plus avec le réseau qui se construit à distance. Les échanges sont moins faciles et la position dans le réseau peut en être d'autant plus biaisé.

Cette sous-estimation crée une résistance à l'intégration des documentalistes dans les travaux du réseau donc dans le fonctionnement du réseau. Elle semble être parfois inconsciente mais totalement immobilisante pour les documentalistes.

D'une autre manière, cette résistance s'opère aussi dans l'engagement des documentalistes dans les groupes de responsabilité (comme les comités de pilotage ou le CA). Une des documentalistes décrit cette position qu'elle avait avant son intégration dans le comité de pilotage des documentalistes comme « attentiste ». Comme elle le mentionne, « le copil a changé beaucoup de choses, j'ai eu besoin qu'on m'y autorise [à participer au copil], l'argument a été le « pourquoi pas toi ? » ». Cette position semble être due au fait que les documentalistes n'ont pas pour

habitude d'être sollicités en tant que responsables dans les projets d'établissements, elles sont même parfois oubliées.¹³⁷

Dans le réseau, elles doivent « se positionner dans un rôle d'acteur en responsabilité du projet »¹³⁸. Cette responsabilité est partagée mais elle est parfois difficile pour les documentalistes à prendre. Comme l'explique Muriel Coulon et Isabelle Martin

« il s'agit bien là, particulièrement dans les organisations pyramidales à l'autorité centralisée, d'une nouvelle culture à acquérir très éloignée des expériences vécues par les équipes »¹³⁹

Ainsi, certaines documentalistes se retrouvent « parfois démunies, n'ayant pas encore acquis les nouveaux codes pour agir en compétence et/ou la maturité pour le faire ». Poussée à son extrême, cette résistance involontaire pourrait mettre en péril le réseau et renversant son capital organisationnel.

Facteur de perte du territoire

Enfin, au-delà de l'investissement en tant qu'acteur responsable du réseau, une autre limite peut être identifiée dans la baisse progressive d'investissement dans la mutualisation du réseau. Si cette dernière n'est pas comprise comme un processus à double sens (le réseau nourrit et est nourri par l'activité documentaire des documentalistes), le réseau risque alors de s'essouffler.

Ce facteur de résistance peut être expliqué par une incompréhension du processus qu'est la mutualisation mais aussi par un facteur que Muriel Coulon et Isabelle Martin identifient comme la « notion de perte du territoire et d'identité professionnelle ».

Elles abordent une « cristallisation » des documentalistes autour de ces notions. Cette cristallisation s'ancre sur le sentiment d'appartenance à leur centre de documentation et plus largement à leur établissement. Cette cristallisation peut aussi être nourrie de la difficulté du professionnel à remettre en cause ses pratiques. Parfois de manière inconfortable, la mutualisation oblige les documentalistes « à passer du connu à l'inconnu, à la nouveauté, synonyme d'apprentissage et de découverte mais aussi d'erreur »¹⁴⁰. La mutualisation est donc vraiment un processus et un concept à expliquer lors de l'accueil dans un réseau.

Dans le réseau Ascodocpsy, on observe cette sensation de perte du territoire avec la FAQ qui peine à se mettre en place. Malgré un projet lancé et discuté depuis quelques années, la capitalisation des questions des usagers et des réponses apportées peine à se réaliser. Cela peut s'expliquer en partie par la difficulté des

¹³⁷ Annexe 2 - Entretien avec une documentaliste-webmaster au Centre Ressources de Réhabilitation psychosocial au CH du Vinatier

¹³⁸ Pouchol, Jérôme. *Mutualiser les pratiques documentaires - bibliothèques en réseau*. ENSSIB, 2017, p.70.

¹³⁹ *Idem*, p.70

¹⁴⁰ *Idem*, p.69

documentalistes à céder ce contact personnel qu'elles ont avec leurs usagers, précieux pour leur reconnaissance au sein de leur établissement, au réseau. La non-participation à la mutualisation comme facteur de résistance est spécifique à des réseaux comme Ascodocpsy ou construits de la même manière, c'est-à-dire, des réseaux construits autour de la mutualisation.

Facteur temps

Une dernière limite au réseau peut être le facteur temps. Le réseau se construit autour de personnes moteurs comme l'aborde les documentalistes et le premier président du réseau Ascodocpsy dans la vidéo des 30 ans d'Ascodocpsy. Au bout d'un temps, ces personnes motrices peuvent être amenées à quitter le réseau pour différentes raisons. Il s'agit donc de garder un certain équilibre sans cette force. C'est pour cela qu'un capital organisationnel est essentiel au réseau qui souhaite être pérenne puisqu'il permet une transmission de ces rôles moteurs.

Le réseau comme structure riche, fonctionnelle, structurelle, regroupant un capital intellectuel important et ayant des fonctions identitaires repose sur la mobilisation de ces membres. Cette mobilisation est un enjeu essentiel pour le fonctionnement du réseau. Aujourd'hui, des limites peuvent donc se poser face à la mobilisation des acteurs. Les facteurs de résistance sont, comme nous l'avons vu, la sous-estimation des documentalistes par effet de comparaison, le manque d'engagement dans les fonctions de responsabilité et/ou dans la mutualisation. Ce manque d'engagement dépend souvent d'une sensation de perte de territoire ou de perte d'identité professionnelle. Enfin, on identifie le facteur temps et notamment le départ de certaines figures motrices du réseau. Si différents arguments peuvent être utilisées au sein du réseau pour encourager la mobilisation, ces limites ne sont-elles pas vouées à encourager l'apprentissage d'un savoir être en réseau dans les formations des professionnels de l'information ?

D.LE RESEAU, UN PATRIMOINE NUMERIQUE ?

Si l'on considère que savoir être en réseau est une compétence vouée à être intégrée dans les formations des futurs professionnels de l'information, il nous appartient alors de nous intéresser à la question de la transmission. Comment le réseau s'impose comme un acteur ou un lieu de transmission ? Quel héritage social transmet-il à ses acteurs ?

Nous l'avons vu le réseau est porteur d'un certain capital de connaissances qui relève d'un savoir-faire mais aussi d'un savoir être des documentalistes. Comment ce savoir-faire et ce savoir-être vont pouvoir persister et se transmettre au fil du temps dans le réseau ? Donc plus largement comment le futur du réseau doit être envisagé ?

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

Ascodocpsy est un réseau né en 1984, il a vu depuis quelques années et voit encore certains membres fondateurs partir. Ces documentalistes arrivé·e·s en fin de carrière ou prenant des virages dans leur vie professionnelle partent régulièrement du réseau. Ces départs sont de plus en plus fréquents à en croire notamment les paroles de certaines documentalistes qui témoignent « avant on se connaissait parce qu'on restait davantage dans le réseau »¹⁴¹. Ce renouvellement est à double tranchant, d'une part il permet une réactualisation et une remise en question permanente du réseau donc une construction mais d'autre part, il peut être aussi facteur de fragilisation de ce réseau. Cette question d'envisagement du futur appelle celle du patrimoine pour le réseau.

Si l'on définit le patrimoine au sens propre, selon CNRTL c'est « l'ensemble des biens hérités des ascendants ou réunis et conservés pour être transmis aux descendants », cette définition insiste sur la conservation mais aussi la transmission.

Au sens figuré, ce même dictionnaire définit le patrimoine comme

« [En parlant d'un trait de caractère, d'un comportement, de valeurs mor., culturelles, etc.] Ce qui est transmis à une personne, une collectivité, par les ancêtres, les générations précédentes, et qui est considéré comme un héritage commun »¹⁴²

Cette définition ci insiste sur le collectif, notamment via la notion d'héritage commun ainsi que la transmission, comme la première définition. Trois notions se dégagent de la question du patrimoine :

- La conservation
- La transmission
- Le collectif

Dans le cadre du réseau l'enjeu est donc de penser le patrimoine, résultat d'une certaine transmission avec deux contraintes : celle du numérique qui engage des enjeux de conservation importants (propres aux archives numériques) et celui du collectif. Ces contraintes participent à rendre le réseau assez insaisissable pour l'extérieur.

Ces deux démarches d'appréhension du collectif et du numérique dans le patrimoine font écho à la naissance d'Internet archives en 1996 créé par Brewster Kahle. Cet organisme consacré à l'archivage du Web milite pour la préservation de la connaissance humaine et l'accessibilité de ces connaissances pour tous. La même année, en 1996, Pierre Nora explique l'évolution de la notion de patrimoine :

« On est passé d'un patrimoine étatique et national à un patrimoine de type social et communautaire où se déchiffre une identité de groupe ; et, donc, d'un patrimoine hérité à un patrimoine revendiqué. De matériel et visible, le

¹⁴¹ Annexe 3 – Entretien avec une documentaliste du centre de documentation de Clermont : SC asco035

¹⁴² « PATRIMOINE : Définition de PATRIMOINE ». CNRTL, www.cnrtl.fr/definition/patrimoine#:~:text=1.,pour%20C3%AAtre%20transmis%20aux%20descendants

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

patrimoine est devenu invisible et symbolique [...] le patrimoine a quitté son âge historique pour entrer dans son âge mémoriel : le nôtre »¹⁴³

Cette évolution du patrimoine a conduit l'Unesco à définir la patrimoine numérique par sa charte de conservation créée en 2003. Dans l'article premier de cette charte, le champ d'application est détaillé, l'Unesco précise alors :

« Le patrimoine numérique se compose de ressources uniques dans les domaines de la connaissance et de l'expression humaine [...] créées numériquement ou converties sous forme numérique à partir de ressources analogiques existantes. Lorsque des ressources sont « d'origine numérique », c'est qu'elles existent uniquement sous leur forme numérique initiale. Les documents numériques comprennent, parmi un large éventail de formats électroniques qui ne cesse de se diversifier, des textes, des bases de données, des images fixes et animées, des documents sonores et graphiques, des logiciels et des pages Web. Ils sont souvent éphémères, et leur conservation nécessite des mesures volontaires d'entretien et de gestion dès leur création »¹⁴⁴

Afin de mettre en place cette conservation du patrimoine numérique, l'Unesco par le biais de la convention de 2003, confie cette tâche de sauvegarde du patrimoine aux Etats, dans le même temps, elle leur impose d'impliquer les communautés d'experts dans cette démarche.

En impliquant directement le collectif dans le patrimoine numérique, on interroge donc ici le rapport des sociétés à leur patrimoine. Olivier Le Deuff l'exprime sous la forme des « moyens d'écritures non seulement de « soi » mais du « nous » »¹⁴⁵. Ce rapport des sociétés à leur patrimoine implique de le penser comme bien commun. Le patrimoine du réseau serait alors un bien commun du réseau qu'il s'agirait de transmettre et qui participerait à la pérennisation du réseau.

Dans le cas d'Ascodocpsy, il ne s'agit pas de penser à la transmission des produits et services de documentation puisque la transmission de ce patrimoine matériel relève des enjeux de conservation du patrimoine numérique. Il s'agit ici, pour nous, de penser la transmission du capital intellectuel, donc humain, relationnel et organisationnel du réseau.

Nous l'avons vu, le réseau acquiert un statut grâce à ce capital intellectuel, il est donc essentiel. Dans le cadre d'Ascodocpsy, cette transmission est en partie pensée par les valeurs que prône et explique Nathalie Berriau, en favorisant la réutilisation et « le principe « d'une pierre, trois, quatre coups » ou la redondance d'accès à l'information »¹⁴⁶, le réseau favorise le « recyclage » des données en vue de favoriser plus de communication. Cette réutilisation un parti pris qui permet

¹⁴³ Dans Francesca Musiani et Valérie Schafer, « Patrimoine et patrimonialisation numériques », *RESET*, 18 octobre 2016, <http://journals.openedition.org/reset/803>

¹⁴⁴ UNESCO. *Charte sur la conservation du patrimoine numérique*. Unesco, 2009, unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179529_fre.

¹⁴⁵ Dans Francesca Musiani et Valérie Schafer, « Patrimoine et patrimonialisation numériques », *RESET*, 18 octobre 2016, <http://journals.openedition.org/reset/803>

¹⁴⁶ Hachani, Mabrouka el. *Information, TIC et mutualisation*. Michel Houidiard Edteur, 2015.

d'alimenter une certaine cohérence de l'image d'Ascodocpsy. Néanmoins, par cette réutilisation, la transmission s'opère.

Cette dernière a été aussi présente avec l'accueil des nouveaux arrivant·e·s dans le réseau. Cette étape essentielle dans le réseau a été prise en charge de différentes manières par le réseau Ascodocpsy depuis ses débuts, comme l'explique notamment une des documentalistes du réseau : « On était un petit réseau et sont entrées en masse le réseau parisien. On était 40 et eux ils étaient 15. On avait attribué à des membres volontaires, 2 nouveaux chacun »¹⁴⁷. Aujourd'hui ce principe de tutorat a été abandonné au profit d'une visite de la coordinatrice générale pendant une journée dès l'arrivée du membre dans le réseau. Cette visite permet de faire connaissance, comprendre le parcours et intégrer la documentaliste dans certaines pratiques et travaux du réseau. Au cours de cet échange, la coordinatrice générale représente d'une certaine manière le patrimoine du réseau pour le ou la nouveau·elle documentaliste. Cet échange essentiel nourrit le capital relationnel du réseau. Dans le même temps, il permet la reconnaissance du réseau par une figure importante, la coordinatrice générale, envers le ou la documentaliste.

Le réseau comme patrimoine a donc aussi une valeur identitaire puisque d'un point de vue collectif le patrimoine du réseau est associé à une communauté, ici, comme certains l'appellent « les ascos » ou « les ascodocpsien/nnes ».

« Devenu un mot-valise, qui produit de l'indifférenciation, le patrimoine est, à bien des égards, dissocié de la relation au passé. En questionnant les modes de représentation du passé dans les processus de patrimonialisation, de conservation, de collection et de médiation, il s'agit tout d'abord d'étudier à nouveaux frais le patrimoine comme mode de relation au passé et au futur »¹⁴⁸

L'auteur de l'article met en évidence l'importance du patrimoine pour envisager le futur, ici des collectifs. En partant de cette idée, deux axes de réflexions ont été explorés par Laurajane Smith et Brian Graham

« La première a en effet souligné que le patrimoine peut être considéré comme un processus d'engagement davantage qu'une condition (Smith, 2006), tandis que le second le considère tout à la fois comme un vecteur de communication, un moyen de transmettre des idées et valeurs et une connaissance incluant le matériel, l'intangible et le virtuel (Graham, 2002 : 1006) »¹⁴⁹

Ces deux axes peuvent être interprétés dans notre cas comme des facteurs d'engagement dans le réseau. Le patrimoine serait donc un argument pour l'intégration et la mobilisation des nouveaux membres.

¹⁴⁷ Annexe 7 – cOLLECTE D'informations libre

¹⁴⁸ Francesca Musiani et Valérie Schafer, « Patrimoine et patrimonialisation numériques », *RESET*, 18 octobre 2016, <http://journals.openedition.org/reset/803>

¹⁴⁹ *Idem*

III. Le réseau, un espace identitaire pour les documentalistes

Nous venons d'approfondir le patrimoine au vu d'un regard interne, nous pouvons maintenant nous demander comment se transmet le patrimoine au-delà du réseau, à l'extérieur ?

D'un point de vue totalement documentaire, le réseau peut devenir un acteur du patrimoine en rendant totalement accessible certaines informations, données et documents. C'est le travail quotidien des documentalistes. Ici, Ascodocpsy diffuse des textes officiels historiques sur la psychiatrie et la santé mentale sur son site internet et les met à disposition sur la base de données. Par cette diffusion, il valorise le patrimoine de la santé mentale et psychiatrie. D'autre part, il faut aussi compter sur la fabrique du patrimoine numérique :

« Les projets actuels de patrimonialisation numérique se concentrent surtout sur le « processus » ou sur le « produit », mais ne considèrent que rarement les « utilisateurs » [...]. Pour une meilleure interprétation et expérience d'un site relevant du patrimoine numérique, il nous faut une méthode d'interprétation inclusive, qui devrait tenir compte de la variété de compétences des utilisateurs, dépasser la linéarité de la narration et la subjectivité dans la création des contenus (Rahaman et Tan, 2011, notre traduction) »¹⁵⁰

En réalité, par ces dires, c'est le mode de mise en patrimoine qui tend à être repensé pour s'adresser aux collectifs et aux mises en réseau.

En regardant davantage les acteurs et non les produits, cette mise en patrimoine contribue à nourrir l'identité et la reconnaissance des membres de ces réseaux. Le réseau documentaire pourrait alors perçu comme un espace-temps détenteur d'un certain patrimoine donc un espace de reconnaissance identitaire en tant que nouveaux acteur·rice·s du patrimoine pour les documentalistes.

¹⁵⁰ *Idem*

CONCLUSION

Nous envisageons les réseaux comme des constructions possiblement inhérentes au métier de documentalistes au vu des apports riches (comme la mutualisation des pratiques et l'échange de connaissances). Nous pouvons désormais plus qu'approuver cette hypothèse. La richesse des réseaux séduit de nombreux·ses documentalistes, comme celles et ceux d'Ascodocpsy. Le fonctionnement en réseau intègre alors, plus ou moins selon les profils, leurs pratiques.

Nous avons aussi identifié le réseau comme une ouverture sur d'autres pratiques et comme une possibilité d'épanouissement. De la même manière, nous pouvons affirmer cette hypothèse en la confortant avec l'idée du réseau comme espace de performance notamment. Aussi, nous nous devons de mentionner qu'au-delà des compétences et pratiques échangées, un réel capital intellectuel se joue au sein du réseau.

Enfin, nous avons soupçonné que les changements de pratiques dus à la mise en réseau pouvaient modifier la perception du métier de documentaliste pour ces dernier·e·s. Encore une fois, nous pouvons affirmer mais aussi insister sur ce point. L'enjeu identitaire du réseau n'est pas à nier, il permet la reconnaissance envers les pairs mais aussi une évolution de l'identité professionnelle des documentalistes. Cette révolution peut être largement perçue comme une révolution pour certain·e·s professionnel·le·s avec un changement de statut à la clef notamment. Au-delà de cette considération identitaire individuelle, mentionnons aussi la considération identitaire pour le réseau documentaire : en tant qu'acteur expert d'un domaine, il devient presque, nous l'avons vu, un acteur d'un certain patrimoine numérique.

Néanmoins, le réseau reste une conception qui relativement abstraite pour être définie. Il existe, sans aucun doute, autant de définitions que de réseaux. Nous rejoignons ici Aharon Appelfeld qui évoquait l'importance des « je » au sein du « nous ». C'est notamment par le collectif que les documentalistes ont la possibilité de faire évoluer leur identité professionnelle. Le réseau devient alors un démultiplicateur de force, d'idées et de souhaits pour la profession, un formidable outil réflexif créé par eux/elles et pour eux/elles.



BIBLIOGRAPHIE

- Accart, Jean-Philippe et Marie-Pierre Réthy. *Le Métier de Documentaliste*. ELECTRE, 2015.
- ADBS. « Cartographie des métiers ». ADBS, 2013, www.adbs.fr/cartographie-metiers
- Akrich, Madeleine et al. *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs*. ECOLE DES MINES, 2006.
- Amblard, Henri et al. *Les Nouvelles Approches Sociologiques Des Organisations*. SEUIL, 2005.
- « Arrêté du 27 octobre 2021 portant approbation de la convention constitutive du GIP Ascodocpsy ». *Legifrance*, 27 juillet 2021, www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044310883
- « Ascodocpsy - 30 ans de passion ». *YouTube*, téléchargé par Ascodocpsy, 17 décembre 2015, www.youtube.com/watch?v=PISZ35vPYEY
- Bantman, Patrick. « Le concept de réseau ». *VST - Vie sociale et traitements*, vol. 81, no 1, 2004, p. 18-19. *Cairn*, www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2004-1-page-18.htm
- Battisti, Michèle. « Tectonique des plaques ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 50, no 2, 2013, p. 1. *Cairn*, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2013-2-page-1.htm
- Bernat, Laurent. « Les documentalistes ont l'avenir devant eux, mais... » *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 40, no 2, 2003, p. 142. *Crossref*, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2003-2-page-142.htm
- Blanquet, Marie-France. *Documentalistes : Leur Histoire de 1900 à 2000*. Canopé - CNDP, 2014.
- Boterf, Guy le. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Eyrolles, 2015.
- Bouquin H., Le contrôle de gestion, Presses Universitaires de France, Collection Gestion, 6ème édition, Paris, 2004, 508 p. Bourguignon A. (1995), « Peut-on définir la performance ? », *Revue Française de Comptabilité*, juillet- août,
- Bourdieu, Pierre. « Le capital social ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, no 31, 1980, p. 2-3, www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069
- Bourret, Christian. « Réseaux de santé et nouveaux métiers de l'information ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. Vol. 41, no 3, 2004, p. 174-81. *Cairn*, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2004-3-page-174.htm
- Briet, Suzanne. *Qu'est-ce que la documentation?* Paris, Editions documentaires industrielles et techniques, 1951.
- Callon, Michel. « Éléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques dans la Baie de Saint-Brieuc ». *L'Année sociologique*, no 36, 1986.



Coulet, Jean-Claude. « La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences ». *Le travail humain*, vol. Vol. 74, no 1, 2011, p. 1-30. *cairn*, www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2011-1-page-1.htm

Fayet-Scribe, Sylvie. *Histoire de La Documentation En France*. CNRS EDITIONS, 2000.

Fraisse-D'Olimpio, Stéphanie. « Les fondements de la théorie du capital humain ». *SES ENS*, 2009, <https://ses.ens-lyon.fr/articles/les-fondements-theoriques-du-concept-de-capital-humain-partie-1--68302#:~:text=La%20th%C3%A9orie%20qui%20C3%A9merge%20C3%A9no,le%20nom%20de%20capital%20humain.>

Garner, Hélène et al. « La place du travail dans les identités ». *Economie et statistique*, vol. 393, no 1, 2006, p. 21-40, www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2006_num_393_1_7140

« Gestion de l'information et de la documentation (ROME : K1601) ». *Pôle emploi*, 1989, <https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=K1601>

Girard, Aurélie. « Théorie du Capital Social : des origines diverses et une définition difficile ». *L'intégration des médias sociaux dans les stratégies d'e-GRH*, Université de Montpellier, 2012, p. 50, www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2019/02/Capitalsocial.pdf

Hachani, Mabrouka el. *Information, TIC et mutualisation*. Michel Houdiard Edteur, 2015.

Halsenbach, Axel. « Documentaliste en santé : une spécialisation pour passionnés ». *Archimag*, 2021, p. 26-27, www.archimag.com/veille-documentation/2021/11/24/documentaliste-sante-specialisation-passionnes

IFLA. *Code d'éthique de l'IFLA pour les bibliothécaires et les autres professionnel(le)s de l'information*. IFLA, 2012, www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/faife/codesofethics/frenchcodeofethicsfull.pdf

Lahary, Dominique et al. « Enjeux et valeur des réseaux ». *Documentaliste-Sciences de l'Information*, vol. 50, no 2, 2013, p. 26. *Cairn*, www.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2013-2-page-26.htm

« Liste de préfixes de la langue française ». <https://www.collegeahuntsic.qc.ca/documents/52d585da-3b25-4c15-920e-4a7541e7bc84.pdf>, FRACAS, www.collegeahuntsic.qc.ca/documents/52d585da-3b25-4c15-920e-4a7541e7bc84.pdf

« Mutualisation ». *Larousse*, www.larousse.fr/dictionnaires/francais/utilisation/80814

Musiani, Francesca et Valérie Schafer, « Patrimoine et patrimonialisation numériques », RESET, 18 octobre 2016, <http://journals.openedition.org/reset/803>

Niewiadomski, Christophe. *Histoires de vie de collectivité*. Eres, 2019.

Osty, Florence. « La reconnaissance, un impensé organisationnel ». *Agir en clinique du travail*, Eres, 2010, p. 1-15, www.creai-grand-est.fr/uploads/files/FlorenceOsty-Reconnaissance-09-CNAM-27-01-2017-15-34-30.pdf

Osty, Florence. *Le Désir de Métier Engagement, Identité et Reconnaissance Au Travail*. PU de RENNES, 2003.

« PATRIMOINE : Définition de PATRIMOINE ». *CNRTL*, www.cnrtl.fr/definition/patrimoine#:~:text=1.,pour%20%C3%AAtre%20transmis%20aux%20descendants

Pouchol, Jérôme. *Mutualiser les pratiques documentaires - bibliothèques en réseau*. ENSSIB, 2017.

Rasmussen, Anne. *L'internationale scientifique 1890–1914*. Paris, EHESS, 1995.

Renaud, Sainsaulieu. *L'identité Au Travail : Les Effets Culturels de l'organisation*. Les Presses de Sciences Po, 1977.

« Réseau documentaire ». *Dictionnaire de l'ADBS*, www.adbs.fr/termes-generaux#:~:text=de%20recherche%20documentaires-syst%C3%A8me%20d'information%20documentaire,utiles%20contenues%20dans%20des%20documents

Salgado, Melchior. *La « performance » : une dimension fondamentale pour l'évaluation des entreprises et des organisations*. HAL, 2013, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00842219/document>

Schöpfel, Joachim et Evelyne Broudoux. « Pratiques éditoriales. Dans les métiers et services de l'information-documentation ». *I2D - Information, données & documents*, vol. 2, no 2, 2020, p. 8-14. Cairn, www.cairn.info/revue-i2d-information-donnees-et-documents-2020-2-page-8.htm

UNESCO. *Charte sur la conservation du patrimoine numérique*. Unesco, 2009, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179529_fre

Vincent, Gaulejac et Legrand Michel. *Intervenir par le récit de vie Entre histoire collective et histoire individuelle*. ERES, 2008.

« Analyse de sa pratique et Identité professionnelle ». *Le Portail de l'Analyse des Pratiques*, 14 octobre 2011, www.analysedespratiques.com/analyser-sa-pratique-professionnelle

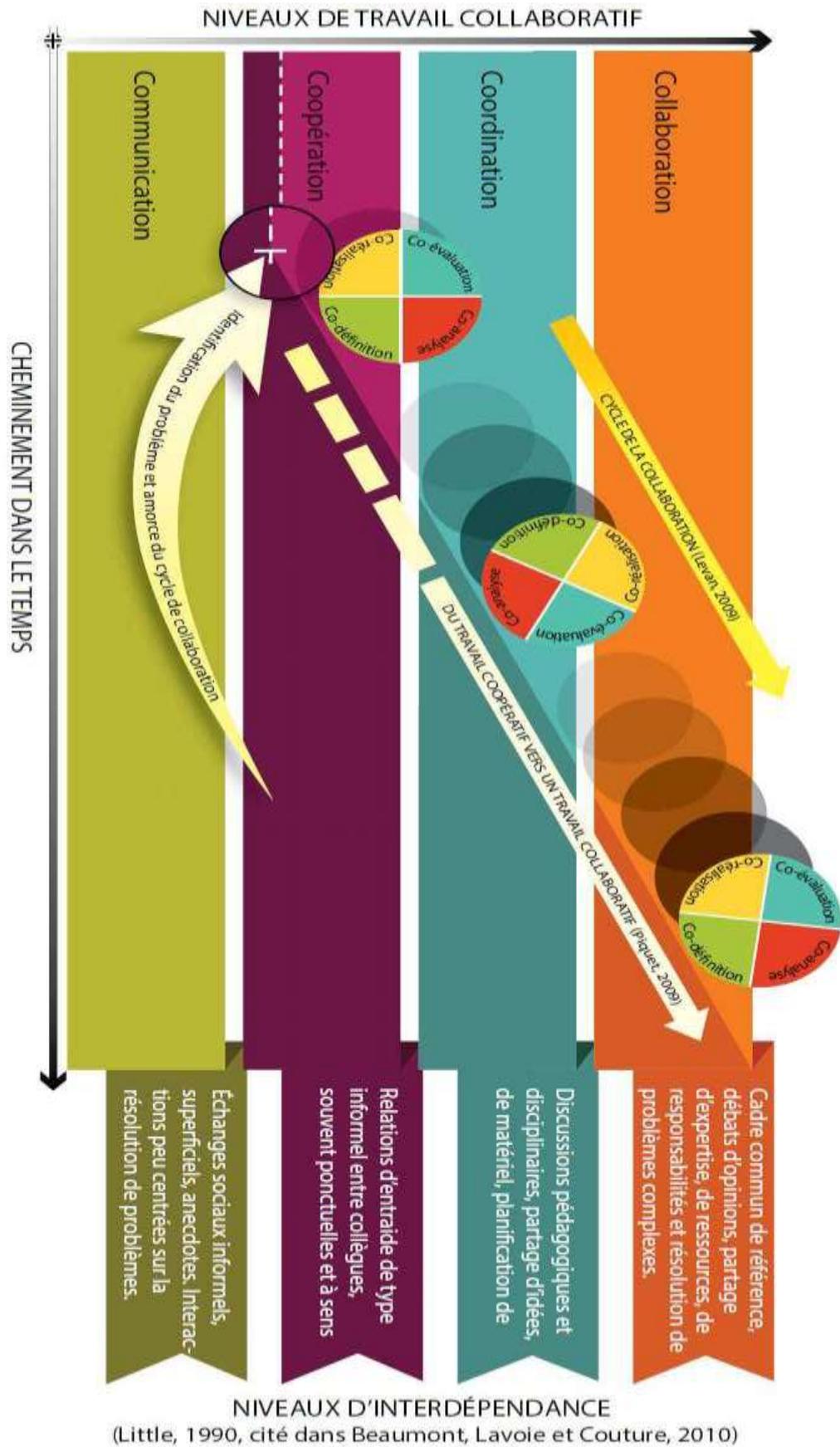
ANNEXES

Table des annexes

ANNEXE 1 – SCHEMA NIVEAUX D’INTERDEPENDANCE	91
ANNEXE 2 – ENTRETIEN AVEC UNE DOCUMENTALISTE- WEBMASTER AU CENTRE RESSOURCES DE REHABILITATION PSYCHOSOCIAL AU CH DU VINATIER.....	92
ANNEXE 3 – ENTRETIEN AVEC UNE DOCUMENTALISTE DU CENTRE DE DOCUMENTATION DE CLERMONT : SC ASCO035	96
ANNEXE 4 – ENTRETIEN AVEC UNE DOCUMENTALISTE, CHARGEE DE COMMUNICATION D’UN ETABLISSEMENT DE LOIRE- ATLANTIQUE ADHERENT DU RESEAU ASCODOCPSY.....	100
ANNEXE 5 – TRANSCRIPTION DE LA VIDEO « ASCODOCPSY - 30 ANS DE PASSION »	103
ANNEXE 6 TABLEAU COMPARATIF RESEAUX.....	108
ANNEXE 7 – COLLECTE D’INFORMATIONS LIBRE	114
ANNEXE 8 – ORGANIGRAMME DU RESEAU ASCODOCPSY	116



ANNEXE 1- SCHEMA NIVEAUX D'INTERDEPENDANCE



ANNEXE 2 - ENTRETIEN AVEC UNE DOCUMENTALISTE- WEBMASTER AU CENTRE RESSOURCES DE REHABILITATION PSYCHOSOCIAL AU CH DU VINATIER

Entretien réalisé le 17/06/2022 – 9h30/10h15

Peux-tu te présenter ?

Issue d'une formation métiers du livre :

- DUT métiers du livre à Aix en Provence (orientée pour travailler en bibliothèque municipale et librairie)
- Licence pro spécialisé bibliothèque + lecture publique + ouverture universitaire / recherche
- 2 stages en bibliothèques de musée (Marseille et Paris)
- Master 1 : préparation de concours catégorie A métiers de la culture – trop de culture G « *déconnecté* » du monde réel du travail. Obtenu mais pas de poursuite en M2.
- Master professionnalisant de « sociologie » (stage de 6 mois) : ouverture sur veille scientifique / monde de la recherche / gestion de projet
- Stage de fin d'étude à l'INSA de Lyon (développer la politique d'animation de leurs bibliothèques)

Parcours professionnel :

- Prise de poste pendant 1 an à l'INSA de Lyon (remplacement congé maternité)
- 8 ans à l'école infirmière (IFSI) du Vinatier : « *plusieurs casquettes, à la fois pédagogique et la formation (devenir formatrice)* »
- Depuis 2 ans au Centre Ressources de Réhabilitation Psychosocial (CRR) du Vinatier en tant que documentaliste et webmaster

Catégorisation :

- En 2011 : Technicien hospitalier (catégorie C)
- En 2020, passage en catégorie B comme documentaliste (profession seulement reconnue en catégorie B, pas d'évolution possible) : « *mon statut de doc a été reconnu* »
- Aujourd'hui, en demande pour le passage en catégorie A en tant qu'ingénieur hospitalier

« *Il n'y a pas de filière pour les documentalistes ou la bibliothèque dans l'hôpital, on est soit en B avec la reconnaissance du DUT, sinon en C avec un poste administratif. On a donc peu d'évolution de carrière, ça ne participe pas à la reconnaissance du métier. C'est un métier trop invisibilisé, et ça ne joue pas non plus sur le manque de reconnaissance de nos responsables* »

Situation du centre de doc :

- « *La bibliothèque a réintégré le Vinatier que depuis septembre 2021 (avant, on était en extra-hospitalier) donc les partenariats se recréent progressivement. On a tous l'envie de se promouvoir les unes les autres, mettre en avant les singularités de chacune, avoir des projets communs* »

- Bibliothèque qui est récente.

Au quotidien, quelle documentaliste es-tu ? Quelles tâches / missions ?

« *Ce n'est pas possible de faire une cartographie tellement c'est fluctuant* »

- « *La doc c'est pas trop dans le quotidien* » : Un petit fond documentaire qui existe depuis 2015, pas de revues, 2 grosses acquisitions par an (donc pas de périodicité dans le traitement des documents). « *J'en catalogue 2 par jours quand j'ai un trou* ».
- Accueil du public
- La communication a plus un « *caractère d'urgence* » qui a tendance à effacer la doc (communication pour les journées de formation, webinaire) : sur le site internet, RS. « *Le corollaire de la comm' c'est de répondre à l'utilisateur* ».
- « *Il reste des activités pour la bibliothèque (avec Marie [stagiaire], on a pas mal de lectures publiques, d'accueil) donc ça prend une grosse partie d'un quotidien* »
- On est plus dans le même catalogue commun que les autres : « *intéressant que j'y rentre (même norme de catalogage que les collègues)* » pour rallier les centres ressources et hôpital
- Formatrice : peu marqué sur le poste / « *c'est une fonction saisonnière* » / intervient sur un DU Pair aideance / de manière ponctuelle pour les professionnels
 - o Proposer des formations doc à la carte aux professionnels de l'établissement = projets

« *Je fonctionne beaucoup en réunions et en GT (comme e-learning, FAQ)* » :

- Avec son équipe du CRR
- Centres de documentation et bibliothèques du Vinatier : par exemple l'élaboration de la plaquette commune qui créé comme un « *tissu documentaire* » / réflexion sur les revues électroniques de l'hôpital avec Henri (collègue du Vinatier)
- Avec la chargée de communication de l'hôpital

Fais-tu partie d'autres réseaux ? Si oui, qu'est-ce que cela apporte ? / Qu'est-ce que cela apporte de travailler en réseau d'après toi ?

- Participation au RNDH avant (en école infirmière). Aujourd'hui, il est utilisé que pour des PEB. Perte de souffle, peut-être y revenir ?
- Ascodocpsy : « *le premier réseau référent pour moi* »
 - o « *Organisme de formation* »
 - o DP partagé pendant longtemps
 - o Participation au copil et à divers GT
 - o « *On est moins seul et moins isolés dans les pratiques et les questions de fond* »
 - o « *Ascodocpsy est un outil politique dans des situations difficiles à argumenter* » :
 - Ex : imposer de fermer à 20h deux soirs par semaines alors que 2 personnes sont présentes dans les centres de documentation. Une

- enquête a été réalisée sur le réseau pour avoir une échelle, comparaison des pratiques pour la direction
 - Sur le concours (catégorisation), échanges avec des collègues, *« donne un miroir qui est vraiment riche »*
 - Pour retravailler le plan de classement (en 2017) : *« nouvelle conception, remasteriser la manière de penser la documentation »*.
 - *« On est loin de l'idée de convaincre, mais plus sur l'échange » / « pas d'enjeu des autres en soi » / « c'est nécessaire »*
 - Le réseau est d'autant plus important pour confronter ses idées avec un *« pair »* / s'adresser à des docs des établissements similaires (IFSI par exemple) / *« Se sentir moins seule »*
 - Pendant les JA, l'atelier com/doc a permis de discuter de la reconnaissance statutaire plus grande quand les documentalistes ont un profil multi-casquettes
 - *« On n'a pas de reconnaissance de la technicité du métier de documentaliste et de la valeur ajoutée que cela apporte. En ayant fait des recherches et entamé des démarches pour faire évoluer mon statut auprès de ma direction, j'ai pu conseiller d'autres documentalistes (elles aussi double casquettes) pour qu'elles fassent évoluer leur statut par la VAE et la récompense ingénieur »*
 - Réseau Polari : réseau local en santé sociale Auvergne Rhône Alpes *« c'est un réseau qui s'endort et ressurgit »*
 - Introduit des structures sociales non retrouvées dans Asco (*aide enfance / accompagnement parentalité / destination des migrants*)
 - Proximité (plus proche) / *« information entre nous »*
 - Moins formalisé même si création d'un site internet / annuaire / outils collaboratifs / PEB / signalement formations / recommander les stagiaires et offres emplois / formations continue entre nous sur PMB par exemple / groupes de travail pour la veille, sur les animations.
 - *« Le réseau c'est ce qu'on en fait »*

Trois mots pour définir « réseau » :

- Echanges d'idées et partages de documents sur la vie du service (règlements intérieurs, *« documents concrets »*)
- Collaboration : *« porter des projets plus loin que seul »*
- Solidarité : *« entraide »*
- Mutualisation : *« sonder le réseau en premier pour ne pas réinventer la poudre » / « mutualiser le dépouillement ou la réflexion »*
- *« Mettre en lien »*

Définir Ascodocpsy en quelques mots :

- *« Rose »*
- *« Collègues »* via les formations et JA *« on met des visages » / « ce n'est pas que du numérique et c'est important : je me suis sentie légitime à y participer quand j'ai rencontré deux / trois personnes »*.
- *Légitimité : « j'aimais beaucoup être derrière un média » / « être une passeuse de quelque chose » / « je suis un canal entre le livre et l'information ». « Cette conception est fautive, due à nos formations initiales. Pas de valorisation de la technicité, on apporte une valeur ajoutée. Je me rends compte de combien on n'est*

pas soignants, mais on assimile beaucoup de notions, quand on reste longtemps dans un poste, on acquiert une spécialisation dont on peut sortir. C'est transposable. ». « Le copil a changé beaucoup de choses, j'ai eu besoin qu'on m'y autorise [à participer au copil], l'argument a été le « pourquoi pas toi ? » ». Une position « attentiste ». On m'a dit : « venez comme vous êtes et vous apporterez des choses de toute manière, j'ai découvert des compétences que je n'explorais pas sur mon poste avec la gestion de projets etc., une palette de compétences »

- *« On a besoin du regard d'autres personnes, sinon on s'essouffle, seule sur un poste »*
- *« Beaucoup d'outils » (la grotte / la base santéspsy)*
- *« C'est irremplaçable »*
- *« C'est hyper rodé »*
- *« On sent qu'il [le réseau] a des années d'expériences aussi ». « C'est une grande richesse adaptée à nos pratiques »*

- *« J'ai plus aucune difficulté à montrer ce que ça [le réseau] apporte, cela a pris du temps sur mon temps de travail et sur mes autres activités. Ce que tu en rapportes et plus importants que ce que tu investis. Ça le rend lisible. C'est non-négociable pour moi pour ma hiérarchie de s'impliquer dans le réseau. »*

ANNEXE 3 – ENTRETIEN AVEC UNE DOCUMENTALISTE DU CENTRE DE DOCUMENTATION DE CLERMONT : SC ASCO035

Peux-tu te présenter ? (Formation, parcours pro, lieu de travail)

Formation :

- Parcours de secrétaire (diplômes de secrétariat).
- 1992 : diplôme d'auxiliaire de bibliothèque à l'université Blaise Pascal de Clermont

Parcours professionnel :

- Travaille comme secrétaire à Clermont (1987/1988), après un départ à la retraite d'une personne, on lui a proposé un mi-temps en bibliothèque. Accepté car vie familiale donc mi-temps plus pratique. Sous l'autorité d'une bibliothécaire principale à temps plein.
- Elle a gardé le mi-temps, une collègue « *des bureaux* » / Elle « *est descendue* » = a travaillé à la bibliothèque jusqu'à la fin de sa carrière. Remplacée par un CAE à temps plein.
- CAE partie, elle a demandé un temps plein (augmentation du temps de travail).

Quelle documentaliste es-tu ? Quelles tâches / missions ?

« *Le diplôme est auxiliaire de bibliothèque* »

« *Avant que ma collègue passe à la retraite, j'ai eu les ficelles pour travailler en bibliothèques. Aujourd'hui, les newsletters et les veilles, j'ai envie de me former mais je ne sais pas faire. Le fait de travailler en réseau m'aide sur ça.* »

« *Je fais **fonction** de documentaliste. Mais je n'ai pas de diplôme de documentaliste.* »

« *Je peux indexer, j'enregistre sur PMB, je fais peu de veille, j'utilise celle qu'Asco utilise chaque lundi. Mon projet futur c'est la formation avec Asco.* »

« *On fait partie d'une association hospitalière qui veut mettre sur l'intranet des ressources numériques à disposition du personnel. Donc les gens qui ne passeraient plus par moi me laisseront du temps.* »

C'est donc le diplôme qui compte ?

« *Je vois mes lacunes, pour les journées annuelles, quand on me parle d'Inoreader c'est un monde inconnu. Une documentaliste d'aujourd'hui doit savoir maîtriser ça.* »

« *Je travaille en bibliothèque mais je ne suis pas documentaliste mais je fais fonction de, c'est ce que j'exerce au mieux.* »

« *Je reconnais facilement mes lacunes. Pour les choses basiques d'un fonctionnement de bibliothèque, cela ne me pose pas de soucis.* »

Comment t'es-tu formée au métier de bibliothécaire ? Qu'est ce qui a participé à ta formation ?

« Je travaillais déjà en bibliothèque avant d'avoir mon concours. C'est équiper, enregistrer, suivre un budget, indexer, avoir des permanences pour les prêts. »

« Je m'occupe du centre de documentation professionnel (dit « médical ») et de la bibliothèque patients (dit « loisir »). C'est très varié dans la documentation et dans les publics. J'ai plus de patients que de personnels coté loisir. »

Quelles ont été tes impressions lors de ta prise de fonction à la bibliothèque?

« J'ai trouvé ça intéressant. Ce n'est pas ennuyeux comme de faire un secrétariat car on voit du monde. On rencontre beaucoup de monde différent. Ce n'est pas un métier de secrétariat ou on tape des comptes-rendus pour des médecins. Ce que j'aime c'est le contact avec les publics. »

« Même si aujourd'hui, je travaille beaucoup par téléphone ou courrier papier interne. Pour les patients qui viennent c'est riche. »

« J'aime mon travail et je le dis. J'aime ce que je fais. Même si l'argent (au sens du budget de la bibliothèque) c'est le nerf de la guerre, la bibliothèque on accueille les gens du mieux qu'on peut, on manque parfois de richesse (pour l'achat de livres). »

Est-ce que tu penses qu'avoir un passé dans un autre environnement professionnel cela ajoute de la matière à ton métier actuel ?

« Je fais peu de dossiers documentaires. Je fais quelques recherches bibliographiques mais toujours en passant. Il n'y a pas trop de lien entre ce que je faisais avant et aujourd'hui. »

Aujourd'hui, tu dirais que tu es à l'aise dans ton métier ? Si oui depuis combien de temps ? Cela t'a pris combien de temps ?

« Je ne sais pas encore tout faire malgré les années que j'ai passées. Vu à la vitesse où les choses vont et se déroulent. Je sais gérer le quotidien mais dans le perfectionnement, non je ne sais pas. »

« Quand on est à mi-temps, on travaille en pointillés au début. Le lundi, mardi et jeudi, donc pour suivre les choses, ça bouge énormément. Je me suis débrouillée et rassurée jusqu'à ce que ma collègue qui était bibliothécaire parte. Dès son départ, il a fallu que je prenne le taureau par les cornes et que je prenne des responsabilités. »

« J'ai été accompagné de personnes qui m'ont bien aidé et avec qui je me suis bien entendue et garder la bibliothèque visible. C'est important que cela reste visible. »

Etre face à tes pairs avec le réseau, c'est un avantage pour toi ? Qu'est-ce que ça t'apporte ?

« Oui bien sûr au sein du réseau, je rencontre du monde pendant les JA. Il y avait Thérèse, Marielle Rochet (asco27) lors de mes premières journées. C'est des bons échanges, on discute. C'est rassurant aussi. »

Qu'est-ce que cela apporte de travailler en réseau d'après toi ?

« Etant un petit centre, le réseau Ascodoc est formidable car cela nous tire vers le haut. Pour avoir des revues actuelles et des livres actuels par exemple. »

« Mes affinités se font du côté de l'association et géographiquement. Avec Marie Agnès et Cécile on se tourne vers ces collègues. Je me tourne aussi vers Christophe surtout quand j'ai un souci. Pour te donner un exemple : je voulais ajouter un exemplaire sur la notice. Sur le nom de la notice, il y avait juste le nom plus l'initiale. J'ai voulu compléter avec le prénom complet. J'ai essayé et persisté seule, ça n'a pas marché. J'ai décroché mon téléphone pour appeler Marie Agnès qui m'a expliqué comment faire ». « Je vais voir mes deux référents géographiques qui sont les plus proches. Ce sont les personnes que j'ai le plus vu finalement ».

« Je préfère passer par le téléphone. Et puis des fois il arrive qu'on discute d'autres choses que le sujet pour lequel on appelle. On s'étend à nos centres de doc, comment ils nous gèrent, comment ils nous voient. On va au-delà des pratiques, on parle des vacances, des doublons. »

« On a un lien plus que professionnel qui se crée. On le voit aux Journées Annuelles. Il y a des affinités qui se créent. »

« On se retrouve souvent seules dans le quotidien. Là j'ai eu mon entretien annuel. J'ai demandé des formations et la prochaine journée annuelle. Lorsqu'on en revient on est revigorées même si les choses que l'on a appris, on ne mettra pas tout en application (pour des problèmes budgétaires ou parce qu'on est seules). On mettra à profit tôt ou tard ces choses-là. »

« Si les choses se mettent en place (ressources numériques sur l'Intranet), je serai moins sollicitée par les jeunes soignants. Ce sera l'occasion pour moi de rebondir sur la veille que font Sophie et Florence par exemple »

« Je me demande « Qu'est-ce que je pourrais faire ? » (et ça peut répondre à une demande du public) Ce n'est pas un modèle mais des manières de faire. »

« J'ai ciblé un groupe pour les textes officiels et réglementaires. J'utilisais beaucoup Vus dans la Base Santépsy. Les thématiques je ne les exploitais pas toutes mais je laissais l'enseigne d'ascodoc et je le retravaillais d'une autre façon pour diffuser dans mon établissement »

« J'ai l'impression qu'en discutant que c'est ce que je sens. Les attentes sont tous les mêmes, il y a des sujets qui reviennent. »

« Le souci c'est de garder la visibilité d'un centre de documentation. S'il y a des ressources numériques, mes usagers vont s'écarter du centre de documentation. Faire de la veille, c'est une occasion pour les ramener un peu. »

Tu dois négocier ton adhésion au réseau Ascodocpsy avec la direction?

« Il y a quelques années de ça, l'association dont nous faisons partie avait décidé de quitter le réseau. J'ai sollicité mon responsable qui n'était pas au courant pour le prévenir de la situation et donner tous les avantages pour travailler avec ce réseau (alimenter et fournir les documents). J'ai eu gain de cause. »

« Il faut toujours se battre. »

« Je pense avoir sorti les bons arguments. J'avais envoyé un courrier en donnant des données (tant de prêts sur l'année et tant sur l'extérieur) donc avec une somme modique, on pouvait proposer des articles et documents récents et avec un large panel d'offre. Il a fallu que mon responsable aille auprès de l'association hospitalière pour défendre nos adhésions. »

« Depuis l'année dernière, il trouve que le réseau est formidable. J'espère que ça continue ainsi ! »

Pourquoi le numéro asco est-il si important pour toi ?

« C'est plus court que de représenter nos centres. Avant on connaissait parce qu'on restait davantage dans le réseau ». « On nous identifie ».

« Réseau » en quelques mots ?

- *Une aide*
- *Entraide*

Définir Ascodocpsy en quelques mots :

- *« Un réseau formidable » : « c'est super, un réseau où on a de l'entraide. Surtout à l'heure actuelle, dans nos centres on est seules »*
- *« La base santépsy / la base documentaire : c'est une évidence »*

ANNEXE 4– ENTRETIEN AVEC UNE DOCUMENTALISTE, CHARGÉE DE COMMUNICATION D’UN ÉTABLISSEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE ADHÉRENT DU RÉSEAU ASCODOCPSY.

Peux-tu te présenter ? (Formation, parcours pro, lieu de travail)

Formation et parcours pro :

- DUT documentation d’entreprise obtenu en 2000
- Contrat emploi jeune au centre hospitalier de Blain (devenu EPSYLAN) pendant 4 ans et demi
- Passage du concours et obtention en 2005 : technicien supérieur hospitalier
- DU source d’information et recherche bib en santé
- Beaucoup de formation continue en doc et en santé

Le contrat emploi jeune avait pour but la création du centre de doc : archives et multimédia (avec une fusion des fonds de la bibliothèque médicale et la bibliothèque de l’IFSI, organisation d’un plan de classement etc.). Au quotidien, elle n’a jamais fait que ça, sa mission était parcourue de plusieurs petites missions secondaires qui faisaient déjà attrait à la communication :

« Dès le début, ce n’était pas clairement dit mais on ne me donnait pas une mission au niveau de la doc. »

- En 2008 : création du service communication – avec une collègue.

Lieu de travail :

- CH de Blain / EPSYLAN récemment.
- Établissement de taille moyenne, 859 agents, 174 lits
- Le centre de doc s’adresse aux professionnels de santé et les stagiaires. Pas de souhaits de la direction d’ouvrir tous les jours la documentation (au vu de la taille de l’établissement).

Donc la double casquette com/doc était finalement présente dès le départ ?

« Je me suis battue car je suis venue pour la documentation ».

« J’essaie toujours de justifier mon temps au niveau de la documentation. La communication est la priorité pour la direction car il y a une méconnaissance de la doc. Ils ne voient que la face visible (les produits documentaires, ce qu’ils vont et peuvent diffuser). Quand je leur parle de catalogage, ou de désherbage, euh ils ne verront pas. »

« Heureusement j’ai le droit à une page dans le rapport d’activité en valorisant le centre de doc et les activités. Il y a beaucoup d’a priori sur le travail de documentaliste. Il faut expliquer les choses mais ce n’est pas toujours simple. »

Quelle documentaliste es-tu ? Quelles tâches / missions ?

Missions :

- *« J’ai informatisé sous le logiciel alexandrie, en version 5.5. »*

- Aujourd'hui, à nouveau le projet de ré-informatiser.
- « *J'ai ma base interne plus la promotion de la base Santépsy* » vers laquelle elle renvoie comme source d'information fiable.

Répartition des tâches forte :

- « *J'ai 40% à la doc (deux jours : mardi et jeudi) et le lundi, mercredi et vendredi à la comm, c'est ce qui est noté sur ma fiche de poste. J'ai demandé ce temps défini pour que ce soit clair autant pour moi que pour la communication auprès des agents.* » ndlr : ces horaires et jours à la doc correspondent aux jours de l'ouverture du centre de doc.
- Souplesse si besoin : « *C'est sur le papier, s'il y a un dossier prioritaire, j'emporte l'un ou l'autre avec moi évidemment.* » (Dans les deux sens : comm et doc.)
- « *J'ai 2 bureaux différents qui sont face à face. Pour les agents et pour moi, ça me permet de différencier. Il faut que ce soit clair. Je peux ouvrir l'autre service mais je ne veux pas d'amalgame.* »
- 2 adresses mails (voir 3) : adresse de la comm + adresse doc + adresse nominative

Inconvénients de cette place ?

« *Chaque jour je me dis « qu'est-ce que je fais dans le service ? » Je mets beaucoup plus de temps pour m'adapter et pour mener à bien les projets notamment.* »

Création de frustration parfois (sur certains projets)

As-tu des collègues ? Comment tu décrirais ton environnement de travail ?

« *Au centre de doc, je suis seule depuis le début* »

Dès la création du service communication en 2008 = 2 personnes (au début adjoint des cadres, puis adjoint administratif, puis depuis 2015, une collègue 60% au service communication). « *C'est un appui considérable mais vu qu'on n'externalise pas l'impression des documents, cela passe par notre service. C'est ma collègue qui s'en charge. C'est ça qui prends du temps aussi* »

Qu'est-ce que la casquette communication ajoute au métier de documentaliste pour toi ?

« *C'est complémentaire au niveau de la doc par exemple, je crée des plaquettes du service. Pour promouvoir c'est plus facile. Si j'ai une communication à faire dans la lettre mensuelle (distribuée avec les bulletins de salaire) j'ai la main dessus. Au niveau de la communication, le fait de suivre l'actualité dans la psychiatrie, ça aide.* »

« *Le travail en réseau est très riche, on voit bien au niveau de la Grotte tout ce qui est partage de projets. On peut solliciter les autres collègues dans l'établissement pour connaître leurs projets. Et ça, c'est précieux pour la communication.* » « *On le voit dans les messages sur La Grotte.* »

« *Si j'étais à plein temps à la doc, je serai assez seule. Au service comm, j'ai à faire à plus de services, je peux faire la promotion du service doc par le biais de la comm'.* »

Etre face à tes pairs, tu le vois comment ?

« Le réseau c'est plus que précieux. Pour les partages au niveau des recherches documentaires. Tout ce qui est travail sur le DP Partagé aussi » « Il y a pas mal d'avantage : le partage des bibliographies, c'est une grande ouverture »

« Je fais aussi partie du groupe veille et réseaux sociaux, avec l'exploration sur LinkedIn lorsqu'on a commencé à partager sur le réseau social, je me suis formée aux méthodes d'écriture par exemple. En parallèle on a créé la page LinkedIn de l'établissement, ça m'a aidé d'avoir une petite expérience avec le réseau Ascodocpsy. »

*Rôle social : « Se sentir moins seule et pouvoir échanger avec ses pairs
« Parce que dans l'établissement, il n'y a pas la même écoute »*

Des inconvénients ?

« Dans les inconvénients, j'essaie de participer (« même si c'est une maigre participation »), mais parfois sur certains projets, cela repose sur les mêmes personnes. Je le fais en fonction de ce que je peux mais ce n'est pas idéal. »

« J'ai du mal à suivre tout ce qui se passe, mais cela varie selon les périodes et/ou les projets. »

« L'outil La Grotte est très précieux parce qu'on peut reprendre les échanges. Mais ce n'est pas toujours clair. D'où l'intérêt des journées annuelles pour rencontrer et reprendre les projets de l'année. »

Tu dois négocier ton adhésion au réseau Ascodocpsy ?

« La force du réseau c'est que ça apporte une expérience. Je le mets dans le RA de l'établissement. Je le dis à la direction de l'établissement. »

« Il y a une année (5/6 ans) suite à un plan de redressement de l'établissement. J'avais dû justifier de l'adhésion au réseau en prévenant la coordination. Ils ont contacté la direction et c'est passé mais j'ai eu peur. Je ne suis plus du tout embêtée. Le directeur connaît Ascodocpsy (par son ancien établissement, de la Sarthe). »

3 mots pour définir réseau :

« Le partage d'informations, partage d'expérience et soutien ».

« L'idée que chacun participe ».

Et pour définir Ascodocpsy ?

- Partage d'information

- Réseau professionnel

- Réseau **national** : *« On est le seul établissement en Loire Atlantique à être adhérent (à Asco) donc cela apporte une ouverture. J'insiste sur cet aspect dans ma communication »*

- *« Réseau riche : par ses produits et par les échanges, on apprend. » « C'est riche en tant que professionnel, on apprend beaucoup de choses. Il y a le soutien par les autres collègues. »*

- *« Le fait que ce soit professionnel ça joue dans le sens où c'est une association et pas un GIP. Le fait que ce soit un GIP avec des salariés : c'est beaucoup plus structuré, mais parfois il y a un amalgame car ce ne sont pas la coordination qui fait les produits documentaires. C'est les documentalistes des établissements qui font la vie du réseau. »*

ANNEXE 5– TRANSCRIPTION DE LA VIDEO « ASCODOCPSY - 30 ANS DE PASSION »

Vidéo accessible ici : <https://youtu.be/PISZ35vPYEY>

Paul Monot, ancien directeur du centre hospitalier Saint Jean de Dieu, premier président d'Ascodocpsy au moment de sa création puis directeur d'Ascodocpsy jusqu'en décembre 2005 : « Tout est parti par l'initiative de quelques documentalistes français. Je parle de Jean-Damien Chéné, de Marie-Thérèse Mercier. J'ai des noms comme ça Beltrame, Pierron, Karasko, Cartier dans la tête qui ont eu cette initiative de vouloir faire travailler ensemble les centres de documentations pour partager le dépouillement, pour se partager les références, enfin tout ce travail de collaboration pour que la documentation en psychiatrie prenne vraiment un grand essor et s'affirme sur la place publique. »

Christiane Péchiné, psychiatre, membre fondateur d'Ascodocpsy : « Il y a eu vraiment un souhait à ce moment-là de démarrer quelque chose. Et puis, moi j'ai eu des fonctions au niveau de la commission nationale des présidents de CME. Monsieur Monot qui était le directeur avait des responsabilités au niveau de l'Adesm (c'est association des directeurs d'établissements en santé mentale) et les documentalistes s'étaient déjà organisés entre eux avec Jean-Damien Chéné et madame Mercier Marie-Thérèse. Déjà de leurs coté, depuis longtemps, ils pensaient à ça. »

Marie-Thérèse Mercier, bibliothécaire-documentaliste, membre fondateur d'Ascodocpsy et premier coordinatrice de 2000 à 2001 : « On communiquait déjà avec quelques collègues de la Roche sur Yon, Jean Daniel Chéné et d'autres collègues en se disant qu'au lieu que chacun travaille dans notre coin, ce serait quand même sympathique de se rencontrer, de se connaître pour pouvoir éventuellement s'échanger des documents, s'échanger des informations et des techniques le cas échéant etc. C'est donc dans ce cadre-là qu'on s'est réunis en 84 à Paris au siège de l'ADBS. »

Marie-Agnès Potton, documentaliste, membre du comité technique de 2000 à 2015 : « C'était vraiment embryonnaire, c'était un rassemblement de collègues, c'était même pas ni une association (d'ailleurs, c'est toujours pas une association), voilà c'était une réunion de personnes. Mais de collections aussi, parce que dans les centres de doc il y a des collections, des collections de bouquins, de périodiques etc. »

Marie Thérèse Mercier : « On a toujours travaillé comme ça, à distance, tout le reste de l'année en se disant "Bon on va commencer par faire un catalogue collectif de périodiques pour essayer de savoir ce qu'on, ce que chacun a, de se les prêter, communiquer, trouver des articles qu'on a pas, etc." »

MAP : « On parlait effectivement de travailler ensemble, et pour travailler ensemble il faut parler le même langage parce que le boulot de la documentation, c'est un petit peu différent de la bibliothèque. Non seulement on a des livres, on prête des livres, on prête des revues mais on sait ce qu'il y a dedans, et chaque article des revues est indexé»

Françoise Pierron, documentaliste, membre du réseau informel depuis 1991 et administratrice depuis 2005 : « On a élaboré un vocabulaire, ce qu'on appelait à

l'époque une liste d'autorités qui avait été faite par la documentaliste du CH d'Angers il me semble »

MAP : « On a amendé, amélioré, approfondi cette liste de mots clefs jusqu'à quasiment 1998 il me semble qu'on a beaucoup beaucoup travaillé et finalement on a passé le pas pour créer un thésaurus »

Jean-Damien Chéné, documentaliste, membre fondateur d'Ascodocpsy: « Tout de suite, le travail de thésaurus a été fait pour un travail commun. Et ça a été évidemment un travail extraordinaire puisque cela demandait que chaque documentaliste vienne avec son propre travail institutionnel dans son propre établissement, et vienne même parfois avec quasi un dialecte en fait, parce que chaque établissement a une sorte de dialecte avec des histoires théoriques différentes. Donc il a fallu qu'on mette ensemble et qu'on discute pied à pied, il y a eu des empoignades absolument homériques, vraiment homériques, et des combats féroces autour des concepts. Et chacun a eu à mettre en commun et à trouver des modalités de consensus. »

Françoise Pierron : « Tout ça, c'était sujet à débat. Des débats qui pouvaient durer des heures pour savoir si on allait mettre une virgule, une majuscule etc. C'était toujours des débats très passés. C'était très pratique en fait. »

Jean-Daniel Chéné : « La particularité du travail de thésaurus, c'est qu'il y a la fois une précision de vocabulaire et une généralité de vocabulaire. C'est-à-dire qu'il faut constamment que des gens qui n'ont pas les mêmes références théoriques puissent avoir le même langage d'indexation et donc il y a eu un travail, on peut dire, absolument passionnant. »

Marie-Thérèse Mercier : « Si vous voulez faire ce travail matériel, qui est resté matérialisé quand même, même s'il a pris d'autres formes, on n'est pas allés au-delà, sauf à partir du GIP où ça a commencé à quand même changer. »

Yvan Halimi, psychiatre, membre fondateur d'Ascodocpsy, président de 2002 à 2005 : « D'abord je voudrais dire que le développement et l'organisation de la documentation francophone en psychiatrie est un enjeu majeur pour la psychiatrie française. Parce que bon, comme vous le savez, la littérature anglosaxonne domine le paysage et internationale. Et la psychiatrie française ne veut pas totalement se reconnaître dans les approches anglo-saxonnes. Donc cet enjeu-là, il a été porté dans un premier temps, par le réseau documentaire en santé mentale qui a été créé 1984 je crois, et très vite on a vu la réussite de ce réseau, son utilité, son succès. Et donc est apparue la nécessité finalement de le conforter dans sa légitimité et de le structurer. Donc cette première étape là a conduit effectivement à la création du GIP en 2000. »

LE GIP

Jean-Daniel Chéné : « Dès le début, il y a eu des échanges quand même. Pas de tout tout début mais assez rapidement je pense. C'est le volume d'échanges notamment, pas que, mais c'est ce qui peu à peu a amené à penser à une organisation plus ferme, plus cadrée etc. »

Paul Monot : « Et puis ça donne une assise, ça donne une valeur ajoutée énorme. Et c'est ça qui reposait sur ma propre conviction en fait. Mais j'ai quand même réussi à les convaincre et après, il a fallu écrire la convention et là ça a été assez compliqué parce que les représentants légaux des hôpitaux publics se sont les directeurs. Or moi, je proposais une convention où chaque établissement était

représenté de façon conjointe et égalitaire par le directeur, le documentaliste et le président de CME »

Jean Daniel Chéné : « On pouvait parfaitement travailler en coordination et s'enrichir chacun des compétences. C'est vrai que l'écriture de la convention constitutive, on l'a travaillé pendant 2 ans dans une ambiance extraordinaire, avec monsieur Monot, directeur de Saint Jean de Dieu et le docteur Péchinet qui était la présidente de la CME de Saint Jean de Dieu, et puis Marie-Thérèse Mercier. Ça a été une expérience, mot à mot, on a discuté pendant 2 ans. »

Paul Monot : « Donc finalement, nous y sommes arrivés. On a fait à Saint Jean de Dieu l'assemblée générale constitutive. Comme il fallait un président pour démarrer un GIP notamment envoyer les statuts et la convention au ministère, j'ai été le premier président d'Ascodocpsy. Tout en disant que une fois que les statuts seraient approuvés, moi je préconisais un président médecin, un directeur, directeur et un secrétariat général documentaliste, parce que je pressentais bien ce qui est arrivé, c'est-à-dire que les documentalistes allaient être l'élément moteur du fonctionnement, du développement du GIP. »

Yvan Halimi : « Les documentalistes avaient senti qu'à la fois, bien évidemment, les présidents de CME et les directeurs étaient là pour étayer leur démarche, la conforter et la légitimer mais aussi, ils avaient le sentiment qu'ils avaient une très grande reconnaissance dans le dispositif et à partir de ce moment-là, ça les motivait pour s'appliquer et aller de l'avant dans la démarche »

LES EVOLUTIONS

Françoise Pierron : « Ce qui a été énorme en fait c'est l'arrivée d'Internet. Automatiquement, ça déjà changé énormément de choses. Pour notre besoin, c'était d'avoir un seul endroit, le fond documentaire de chacun que l'on pouvait interroger. Donc internet a été notre planche de salut. On est partis juste à l'origine de la nécessité d'une base de données pour arriver ensuite à un portail qui propose d'autres services avec des produits documentaires, une veille sur l'actualité hebdomadaire, des outils qui sont mis à disposition que chaque centre de documentation peut réutiliser comme bon lui semble pour les diffuser à l'intérieur de son établissement. »

Nathalie Berriau, coordinatrice générale d'Ascodocpsy depuis 2002 : « On est beaucoup plus efficaces quand on met en place des projets. On a des produits, ce que j'appelle des produits c'est par exemple des lettres d'informations, un site web, ce genre de choses, tous ces produits sont de meilleure qualité et sont très appréciés de nos utilisateurs, ce qui est quand même le plus important. Et, moi je vois une grande évolution, je le vois aussi quand on a le retour des autres réseaux documentaires, parce qu'on n'est pas tout seul en France, on a plein de liens avec d'autres réseaux documentaires, on est quand même, comme le dit monsieur Marisco, notre actuel directeur "un modèle d'organisation". C'est vrai qu'on nous fait souvent intervenir, ou moi on me demande d'intervenir, pour présenter le réseau, son mode d'organisation autour d'une équipe de salariés. Donc ça c'est quelque chose d'assez notable depuis 2002. »

LES DOCUMENTALISTES

Jacques Marescaux, directeur du centre hospitalier Saint Jean de Dieu et directeur d'Ascodocpsy depuis 2006 : « Avec Internet, aujourd'hui, tout le monde a l'impression d'être capable de faire le travail d'un documentaliste. Les usagers n'ont plus aujourd'hui un réflexe aussi naturel que ce qui pouvait exister il y a encore

15 ou 20 ans de se dire ‘j’ai besoin de documentation sur un sujet, je vais voir le centre de documentation’. Aujourd’hui, ils vont sur Google et ils croient qu’ils vont trouver. Ce n’est pas une difficulté en soi, c’est une attention qu’on doit avoir à l’illusion que peuvent se faire un certain nombre d’usagers qu’ils vont trouver les mêmes résultats par eux-mêmes, que ceux qu’ils auraient trouvés s’ils avaient à faire à des professionnels de la documentation. Je peux vous dire, par expérience, que ce n’est pas le cas. Vous ne trouverez pas les mêmes résultats »

Christiane Péchiné : « Je pense que c’est un outil hyper précieux, un outil qui est bien structuré et managé avec des gens très engagés, avec des gens qui ont une compétence très forte. Les documentalistes ont une compétence dans leur travail et dans la connaissance française vraiment, ils sont des gens sur lesquels on peut tout à fait s’appuyer, qui sont d’excellents guides, qui sont capables d’orienter, de soutenir. Je pense que c’est d’un dynamisme très important »

Yvan Halimi : « Quand vous êtes dans une démarche de recherche en psychiatrie, vous savez que vous avez un outil de ce niveau pour vous accompagner, bon si vous voulez je crois que c’est, à la fois on corrige un petit travers français de partir à chacun de son côté, et à la fois on gagne en efficacité et c’est ce qui a valu que le GIP Ascodocpsy soit sollicité par la HAS pour faire partie de ses partenaires privilégiés »

UN DERNIER MOT

Jacques Marescaux : « Moi je vais quitter mes fonctions bientôt. Je termine mon activité fin octobre, donc je passerai la main sur le réseau que j’ai bien avec lequel j’ai eu un plaisir énorme à travailler avec les documentalistes. C’est d’ailleurs un des éléments qui a contribué à ce que je vienne travailler ici, c’est de prendre la succession de Paul Monot. Ma préoccupation c’est que mes collègues, à l’avenir, partagent cette conviction qu’ils ont besoin d’avoir des professionnels de la documentation et que le service rendu par un documentaliste c’est une plus-value indiscutable, réelle, prouvable par rapport à ce qu’on peut obtenir quand on est profane. Ca j’aimerais que cette conviction, elle continue d’être partagée. »

Paul Monot : « Je suis fier chaque année de voir tout ce qu’ils ont fait, ils sont formidables, ils sont bons. Nathalie Berriau et son équipe, c’est formidable. Et je vois encore les anciens noms, Cartier, Beltrame, Karasko, tout ça qui sont encore à la tête de ça, ça me fait vraiment plaisir. Je revois leurs visages, il y a un petit côté narcissique qui fait plaisir »

Françoise Pierron : « Moi le message que je voudrais faire passer c’est avant tout une formidable aventure humaine. C’est extrêmement enrichissant, j’ai appris énormément grâce à mes collègues, à nos travaux de groupe, aux outils qu’on a créés, aux débats que l’on a fait, aux engueulades aussi, et aux rigolades. Les liens se sont tissés et cela va au-delà d’un réseau professionnel. On se retrouve toujours volontiers, on se côtoie, on se suit pendant des années, des fois peu d’années, des fois 20 ans, donc il y a des liens qui se créent automatiquement en intérêt individuel, comme ça. Et ça, c’est énorme. » Françoise Pierron, documentaliste, membre du réseau informel depuis 1991 et administratrice depuis 2005.

Marie-Noëlle Petit, psychiatre, présidente d’Ascodocpsy depuis 2012 : « Plus on va sensibiliser les personnes dans les établissements, plus on va promouvoir le réseau et surtout les richesses du réseau. Donc moi je dirai que pour ceux qui ont l’habitude de l’utiliser, bien entendu les retours sont très positifs, je pense que c’est tout à fait indéniable, notamment le site internet avec la possibilité d’avoir des ajouts avec les textes de lois, de pouvoir taper une recherche etc. Le retour est positif. Ce

qu'il faut c'est qu'on arrive à sensibiliser les autres professionnels, c'est-à-dire ce qui ne connaîtraient pas encore le réseau et ça il faut le faire je pense, dès l'arrivée dans les établissements partenaires et participants au réseau »

Nathalie Berriau : « Le message que je pourrais adresser si j'en avais un, si ça peut intéresser les futurs qui reprendront la place ou ceux qui sont là, c'est de ne pas sous-estimer la force du collectif et que, avant d'avoir des outils, avant d'avoir des produits, le réseau c'est de l'humain. Et donc ce qui est important, c'est de continuer d'échanger sur nos perspectives et d'échanger sur ce que l'on veut vraiment. C'est pour moi le message essentiel »

Yvan Halimi « C'est un peu comme un orchestre. Est-ce qu'un orchestre peut être transposable ailleurs ? Je ne sais pas, sans doute qu'il y a des musiques jouables dans d'autres pays, dans d'autres lieux mais il faut reconnaître que là, il y a eu la conjonction de plusieurs acteurs qui fait que, au-delà des années, nous nous retrouvons encore avec plaisir et en étant assez fiers de cette belle réussite »

ANNEXE 6 - - TABLEAU COMPARATIF RESEAUX

Nom / Sigle	Objectifs du réseau	Statut
RNDH (Réseau National des Documentalistes Hospitaliers)	Coopération, échanges professionnels, promotion et la formation des documentalistes hospitaliers ou des personnes exerçant des fonctions documentaires dans le domaine de la santé	Association française de loi 1901
Réseau documentaire des CRIAVS (Centres Ressources Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles)	Rassembler, centraliser et partager l'information utile aux professionnels CRIAVS et hors CRIAVS. Améliorer la formation des professionnels des secteurs de la santé, de la justice, du social et de l'éducation et par ce biais, la prise en charge des auteurs de violences sexuelles Préserver les spécificités locales au niveau régional : l'accès au centre de documentation et aux documents, ainsi que les produits et services offerts aux usagers sont gérés localement suivant des modalités propres à chaque centre	Réseau développé dans le cadre de la FFCRIAVS (Fédération française des CRIVAS) qui est une Association Loi 1901
SIDOC (Sciences Infirmières en Documentation)	Organiser des interventions pédagogiques auprès des étudiants. Définir et la mettre en œuvre la politique documentaire de l'établissement et le traitement de l'information. Contribuer au développement des réseaux d'information dans les établissements	Association française de loi 1901
Réseau des centres de documentation de l' AP-HP (Assistance Publique des Hôpitaux de Paris)	Informer le personnel hospitalier, Participer à l'actualisation et le perfectionnement des connaissances du personnel, Réaliser le soutien documentaire aux personnes en cours de formation ou préparant un concours	Dépend de l'APHP (qui est un CHU)
CREADOC (Croix-Rouge Echanges d'Activités Documentaires)	Pas d'objectif du réseau sauf alimenter les bases documentaires de chaque centre	Aucune information

<p>Typologie des réseaux selon Dominique Lahary Réseau distribué (fédération d'un certain nombre de partenaires sur un pied d'égalité avec une éventuelle distribution des rôles et des organes de concertation et/ou de pilotage)</p>	<p>Typologie du réseau selon Jean-Paul Accart Entre consortium informel (pas de personnel dédiés) et officiels (statut d'association)</p>	<p>Produits / services mis à disposition par le réseau Catalogue collectif de périodiques des centres adhérents. Annuaire des documentalistes hospitaliers adhérents. Publications dans des revues professionnelles. Liste de discussion rndh_info (réservé aux adhérents). Commissions de travail thématiques peuvent être créés et animés par des adhérents.</p>
<p>Réseau distribué (fédération d'un certain nombre de partenaires sur un pied d'égalité avec une éventuelle distribution des rôles et des organes de concertation et/ou de pilotage). Un des objectifs du réseau des CRIAVS est la préservation de spécificités locales au niveau régional.</p>	<p>Le réseau se structure comme un consortium informel (pas de personnes dédiées) même s'il dépend d'un réseau au statut formel (association), la FFCRIAVS. FFCRIAVS est un réseau d'expert (mis en place dans les organisations pour partager savoirs et expériences et auxquels le/s service/s de documentation peut/vent collaborer).</p>	<p>Une logique de mutualisation au niveau national avec un catalogue documentaire national ThèseAS, un système de prêt entre bibliothèque de documents, du travail en commun sur certaines tâches redondantes dans chaque région et la réalisation de projets communs</p>
<p>Réseau distribué (plusieurs partenaires sur un même pied d'égalité) Réseau endogène (dépend de la même personne morale, ici tous les IFSI dépendent de l'éducation nationale)</p>	<p>Consortium officiel (statut d'association)</p>	<p>Informations documentaires pour faciliter les travaux des étudiants soignants des instituts paramédicaux (IFSI/IFAS/IAFAP ...) Publications (infirmiers.com, Chez Seli Arslan (perspectives soignantes), Elsevier-Masson (Médecine palliative, L'aide documentaires, le Code de déontologie...)) Collaboration avec d'autres réseaux documentaires</p>
<p>Réseau distribué</p>	<p>Consortium informel</p>	<p>Portail des revues et ressources médico-scientifiques Base documentaire Delfodoc</p>
<p>Réseau distribué</p>	<p>Service de documentation éclaté sur plusieurs sites en raison de l'implantation de l'organisation.</p>	<p>Pas de produit mis à disposition par le réseau. Le réseau de documentalistes alimentent les bases documentaires de chaque centre Croix Rouge</p>

RNDH

CRIAVS

SIDOC

APHP CREADOC

Date de création	Acteurs du réseau	Usagers / A qui s'adresse le réseau ?	Accès
1991	Membres d'honneur (directeur des hopitaux, personnes ou institutions qui ont rendu des services signalés à l'Association) Membres bienfaiteurs (personnes morales ou physiques qui apportent leur soutien à l'Association) Membres adhérents : Documentalistes hospitaliers ou des personnes exerçant des fonctions documentaires dans le domaine de la santé soit près de 300 adhérents répartis en majorité dans les CH, les CHU et les différents centres hospitaliers (généralistes, psychiatriques, privés, etc.) et autres organismes de santé.	Les mêmes que les acteurs : documentalistes hospitaliers ou personnes exerçant des fonctions documentaires dans le domaine de la santé.	https://rmdh.fr/
2010	La plupart des services de documentation des 27 CRIAVS répartis sur l'ensemble du territoire national.	Tout professionnel ou toute institution, spécialiste ou non, concernés par la problématique des violences sexuelles de façon habituelle ou ponctuelle.	https://www.ffcriavs.org/accueil/
1992	Documentalistes en science infirmière (dans les organismes de formations paramédicaux)	Etudiants soignants dans les instituts paramédicaux (IFSI, IFAS, IAFAP etc.)	https://sidoc.fr/
L'APHP naît en 1801 mais est renommé ainsi en 1991.	Documentalistes hospitaliers des 5 CH regroupés par l'APHP	Etudiants, professionnels en formation, professionnels de santé exerçant au sein de l'APHP	https://documentation.aphp.fr/reseau-des-centres-de-documentation/
Inconnue	Documentalistes des centres de la Croix Rouge répartis en France	Professionnels de santé de la croix rouge	https://centredocumentation.creadoo.croix-rouge.fr/

RNDH

CRIAVS

SIDOC

APHP

CREADOC

<p>PRISME (Pour un Réseau d'Information en Santé MEntale)</p>	<p>Diffuser de l'information sur l'existence d'interventions destinées aux proches de personnes présentant une maladie psychique (interventions familiales) Réfléchir aux apports de chaque protagoniste (usagers, proches, professionnels en santé mentale) dans la mise en place d'un projet dans l'accompagnement de l'utilisateur. Co-construire, en Occitanie, un réseau entre professionnels en santé mentale, usagers et proches.</p>	<p>Association française de loi 1901</p>
<p>Réseauudoc (TreE-doc)</p>	<p>Développer une synergie entre les centres grâce à leur collaboration et à la réalisation de projets spécifiques dans le cadre de groupes de travail comme l'élaboration de dossiers professionnels documentaires, la création du thésaurus Handicap, l'indexation partagée, etc...</p>	<p>Aucune information</p>
<p>Réseau des CRA (Centres de Ressources pour l'Austisme)</p>	<p>Accueil, Ecoute, Information, conseil et Orientation Promotion et diffusion des recommandations de bonnes pratiques et informations actualisées sur les TSA Action de Sensibilisation ou formation à destination des proches aidants et des professionnels Concours aux équipes de MDPH Contribution à la veille et réflexions sur les pratiques professionnelles Participation aux études et recherches Participation à l'animation du réseau régional des acteurs Apport d'expertise et conseil aux ARS, services territoriaux de l'Etat et collectivités territoriales Apport d'expertise et conseils aux instances nationales et internationales</p>	
<p>BDSP (Banque de Données en Santé Publique)</p>	<p>Santé publique ou centres d'intérêt proches</p>	<p>Un service mis à disposition par l'École des hautes études en santé publique (EHESP)</p>

Réseau distribué	Réseau d'experts qui se met en place dans les organisations pour partager savoirs et expériences et auxquels le service de documentation peut collaborer.	Organisation de journées professionnelles, rencontres entre pair aidant et professionnels ainsi que membres d'association. Mise en place de diffusion de la presse et prochainement de la veille sur le site Internet
Réseau hiérarchisé ne relevant pas de la même personne morale, structurés à partir d'une tête de réseau qui joue un rôle dominant, de droit ou de fait, selon des modalités diverses.	Consortium informel	Lettres d'information et thésaurus HANDICAP Organisation de réunions du réseau, liste de localisation de périodiques et une liste de discussion entre les membres
Réseau distribués	Services de documentation travaillant dans des domaines proches qui font le choix d'acquiescer le même logiciel documentaire	Plateforme Docautisme (référence francophone sur les publications et ressources nationales et internationales consacrées aux Troubles du Spectre de l'Autisme.)
Réseau endogène	Consortium informel	BDSP

2018	Professionnels de santé mentale (infirmiers, cadres, psychologues, médecins) et des personnes concernées par la maladie psychique : usagers, proches (parents, frères et sœurs, enfants).	Professionnels de santé mentale (infirmiers, cadres, psychologues, médecins) et des personnes concernées par la maladie psychique : usagers, proches (parents, frères et sœurs, enfants).	http://www.prisme-reseau.fr/#association
1997, mais plus d'activités ce jour	Documentalistes des centres de ressources issus du milieu associatif et institutionnel oeuvrant dans le domaine du handicap et du service de la documentation de la MSSH.	Professionnels de santé spécialisés dans le handicap	https://reseau.doc.wordpress.com/
2005 pour l'association nationale de CRA (aujourd'hui dissoute) puis 2017, reprise du réseau sous le GNCRA	Documentalistes des CRA	Grand public comme des professionnels de santé	https://www.docautisme.com/index.php
1993, accès fermé pour la BDSP aujourd'hui	Quarantaine de membres spécialistes de la santé publique ou ayant des centres d'intérêt proches et mutualisant leurs activités de surveillance et de collecte de l'information	Professionnels de santé	https://www.santepubliquefrance.fr/docs/banque-de-donnees-en-sante-publique-un-reseau-d-

- « Maintenant on téléphone moins ». Certains n'hésitent pas à téléphoner. On ne peut pas fonctionner à 120 comme à 40.
- A la fois tous sont isolés et on créé un collectif. On l'avait fait dans les 5 de Ste Marie, même en dehors du réseau. C'est nécessaire.

« Avant il y avait un groupe école mais aussi des groupes régions. C'était très fondateur du noyau du boulot. »

ANNEXE 8 – ORGANIGRAMME DU RESEAU ASCODOCPSY

