

[p. 48] Les associations entre réseaux sociaux et plans sociaux : quelle perspective de socio-dynamique professionnelle ?

[p. 50] L'avenir, une préoccupation constante de l'ADBS

[p. 53] « En 2063, toutes les associations fonctionnent de manière collaborative et décentralisée »

[p. 55] La veille sans les outils d'aujourd'hui

[p. 58] Passer à l'intelligence non technologique et collaborative

[p. 60] Données publiques ouvertes : or du 21^e siècle ou biens communs ?

[p. 62] Retisser des liens pour une nouvelle fonction Information : un projet fédérateur

LE contexte professionnel

[**enjeux**] Les associations professionnelles sont-elles solubles dans l'expressivité numérique individuel et global et dans un web « (206)3.0 » généralisé ? Tout porte en effet à penser qu'elles finiront par disparaître face à la montée en puissance incontestable des réseaux sociaux et des nouvelles pratiques dématérialisées d'échange d'informations. Pourront-elles avoir un meilleur avenir que les diligences et autres chemins de fer vicinaux, remplacés inéluctablement par d'autres modalités de transport, face à l'insoutenable équation « *toujours plus vite, plus loin, plus souple, plus individualisé et bien sûr toujours moins cher* » ? On peut toutefois refuser l'inévitable et se demander quelle pourrait encore être l'utilité des associations professionnelles dans 10, 20 ou 50 ans.

Les associations **entre réseaux sociaux et plans sociaux** : quelle perspective de socio-dynamique professionnelle ?

Les associations professionnelles (AP) sont des structures intéressantes d'un point de vue sociologique, économique et surtout historique. Depuis les très anciennes corporations médiévales, ces organisations se sont bien développées au 19^e siècle et tout au long du 20^e siècle dans différentes professions (ingénieurs, médecins, juristes, coiffeurs, enseignants, etc.), constituant des dispositifs collectifs visant la défense, la reconnaissance et la promotion de leurs membres, professionnels individuels. Souvent structurées selon divers niveaux de territoire - local, régional, national, international -, ces associations professionnelles (les Anglo-saxons utilisent plutôt le terme « *institutions* ») constituent autant d'ombrelles identitaires pour leurs ressortissants avec mobilisation en outre de moyens importants pour accompagner les professionnels : lobbying, édition, assurances, prêts, régulation (« registre »), action en justice, démarches interprofessionnelles, etc. Certes, les AP

de l'information-documentation n'ont pas la même historicité que des grandes associations de l'ingénierie ou de la médecine : née il y a 50 ans, l'ADBS est une « jeune adulte » qui reste encore bien fragile malgré ses efforts louables et la profession qu'elle représente cherche encore son identité.

Une démarche collective pour trois finalités principales

Évitons de jeter trop vite le bébé avec l'eau du bain et efforçons-nous de définir préalablement ce qu'est la subsidiarité intrinsèque de ces associations en nous posant la question de leurs finalités ou encore celle des besoins qu'elles sont amenées à satisfaire.

À l'origine, une AP est une organisation humaine basée sur la volonté explicitée de chaque membre (ou adhérent) de participer à une démarche collective définie par des statuts selon le principe de l'« *affectio societatis* ». Une association est fondamentalement une « entreprise » qui vise à faire des choses que la seule initiative individuelle ne permet pas de faire.

Trois grandes finalités sont généralement identifiables selon trois axes et/ou niveaux d'implication et d'impact différents.

> **Axe S (solidarité)** : au niveau le plus élémentaire, il s'agit de développer des solidarités entre les membres du groupe (systèmes d'assurances, d'aides et prêts, défense syndicale...). L'association est un filet ou bouée de sauvetage pour les plus faibles, défavorisés ou démunis du groupe (pris individuellement et à des moments donnés) pour faire face à des situations difficiles.

> **Axe T (transfert)** : à un niveau plus avancé, il s'agit de permettre des progrès collectifs et des transferts de connaissances et de compétences (démarches de formation, éditions, rencontres, pratiques réflexives, échanges, etc.). L'association est un vecteur de progrès collectif par mutualisation des « best practices », ou encore un instrument de KM socio-professionnel.

> **Axe P (politique)** : au niveau le plus élevé, le plus politique, il s'agit de faire valoir les compétences et les droits des professionnels qu'on représente et de faire face ou répondre à des menaces pour le groupe pris collectivement (défense d'un périmètre d'action, mise en avant d'un statut et reconnaissance sociétale de celui-ci, négociation et gestion de relations avec d'autres corps professionnels, etc.).



Ingénieur des Ponts et Chaussées, consultant en management de l'information-documentation et spécialiste de l'analyse de la valeur, Jean Michel a dirigé auparavant le Centre de documentation de l'École nationale des ponts et chaussées. En tant que président de l'ADBS (1992-1997), il a promu le développement des usages d'Internet dans la profession ainsi que la Certification ADBS des compétences en information-documentation.

jean@michel.fr ; <http://michel.jean.free.fr>

Un risque de dilution dans les réseaux

Pour une profession jeune comme l'information-documentation et pour l'association ADBS à laquelle elle s'identifie, les années 1960 à 2000 ont surtout été marquées par l'importance de l'axe T (profession en forte évolution avec des exigences croissantes en montée de compétences. Accessoirement l'axe S a pu être pris en compte ici et là mais la profession n'a pas connu de douloureuses et massives restructurations comme cela a été le cas pour la métallurgie. Quant à la composante P, la profession - sans doute trop jeune - et son association représentative ont été relativement peu « P-actives » (à part l'initiative relative à la certification des compétences).

Aujourd'hui, les nouvelles pratiques numériques (Internet, réseaux sociaux, etc.) se focalisent surtout sur l'axe T et se substituent (mais pas toujours avec la même qualité) aux habituelles démarches de transfert de connaissances et de compétences, d'où la crise récente de l'ADBS, mettant son action de formation, d'édition et de transfert devant de nouveaux défis. À ne se focaliser que sur cette seule composante T pour éviter la déchéance, alors oui, les AP seront solubles dans le Web « (206)3.0 ».

Alors, quel avenir à 20, 30 ou 50 ans ?

Sur l'axe S et à cet horizon, que seront devenus les professionnels de l'I&D ? La profession aura-t-elle monté en puissance et sera-t-elle devenue une « classe sociale économiquement représentative » ou aura-t-

elle complètement disparu du fait de son inutilité patente face à la « twitterisation » généralisée des échanges d'information ? La question de la gestion de la socio-dynamique de la profession se pose. Quelle vision de solidarité professionnelle ou interprofessionnelle doit-on développer qui permettra de gérer au mieux les mutations futures de la profession ?

Sur l'axe T, le numérique de 2063 sera sûrement très différent de celui d'aujourd'hui et les possibilités de transfert de connaissances auront complètement changé. Quel marché l'association peut-elle prendre sur ce terrain ? Les solutions d'hier et d'aujourd'hui n'étant plus adaptées, il faudra faire preuve d'imagination, d'inventivité, d'audace, certes en exploitant au mieux les outils du moment mais, surtout, en se positionnant beaucoup plus radicalement sur le créneau des apprentissages collectifs à grande échelle et de la consolidation structurée des compétences. Il faudra être force de proposition là où le mouvement brownien

des échanges inter-individuels n'apportera pas de solutions pérennes aux questions qui se posent.

Sur l'axe P, deux hypothèses. Au pire, les professionnels n'existent plus, tout est fourni aux entreprises par le « cloud généralisé » et par les nouveaux « twitters » d'assistance professionnelle instantanée (plus besoin d'association et donc de politique collective à défendre. Au mieux, on entre dans une vraie guerre de défense professionnelle, interprofessionnelle ou sociétale, devenue inéluctable face à l'impasse que constitue le Web (206)3.0, avec la volonté de faire reconnaître des besoins d'ordre supérieur (mais complètement ignorés) d'apports en compétences professionnelles, c'est un combat que l'AP doit s'approprier à livrer, avec une ferme volonté de lutter contre l'ignorance et/ou l'anéantissement des compétences professionnelles.

Un enjeu : la stimulation de la novation et la défense des compétences

À ce stade de la réflexion, on serait tenté d'appeler l'émergence d'un nouvel axe ou d'une nouvelle utopie (N), celui de la « novation professionnelle collective ». Au-delà de l'indispensable perfectionnement des individus (T), au-delà de la farouche défense pour la survie de la profession (P) et, bien sûr, au-delà de la seule démarche d'assistance à ceux qui n'y arrivent pas (S), l'AP peut ambitionner de devenir un fabuleux instrument de novation dans les pratiques professionnelles tant individuelles que collectives, se transformer aussi en une véritable entreprise socioprofessionnelle et sociocognitive grâce à la mobilisation et au croisement fertile des compétences les plus avancées et les plus diverses dans un projet faisant sens non seulement pour les professionnels mais aussi pour les acteurs de l'économie qui les emploient.

Une chose est certaine : la défense des compétences sera l'enjeu et la clé de l'avenir et du succès de l'association professionnelle ADBS ! •

(investissements, dépenses de fonctionnement) des activités documentaires. Les documentalistes, surtout s'ils sont en situation de responsabilité, ne pourront plus s'abriter derrière leurs seules compétences techniques. Ils devront être en capacité de gérer, de manager, de négocier et de communiquer,

> ces mêmes technologies vont modifier la chaîne documentaire traditionnelle et feront éclater la notion de centre de documentation. Le contenu (l'information) brise la coquille du contenant (le document). Le documentaliste se dépouillera de sa cote de maille de gardien du stock documentaire pour revêtir le survêtement d'animateur de flux d'informations,

> de nouveaux outils comme le minitel (il n'est pas encore question d'Internet !) favorisent la recherche d'informations directement par l'utilisateur final. Dès lors, la médiation documentaire, plutôt que de couvrir la totalité de la ligne de front, ne devra-t-elle pas s'investir très en amont (veille, aide à la création et à l'innovation, recherche d'idées) et très en aval (mise en forme des résultats synthèses) ? •



Jean Michel,
président de juin 1992
à juin 1997

« METTRE EN AVANT L'EXIGENCE DE COMPÉTENCES SOLIDES ET VALIDÉES »

La prospective qui vise à appréhender les phénomènes sur la longue durée implique d'identifier les tendances lourdes, les faits porteurs d'avenir. Au début des années 90, on savait (dans les milieux scientifiques en particulier) qu'Internet et le numérique allaient produire de profonds changements dans toute la société et au premier chef dans tous les métiers de la médiation (enseignement, journalisme, communication et forcément documentation). Il fallait donc, en priorité et très rapidement, mettre en ordre de marche la profession de l'I&D pour affronter les défis de cette révolution qui inéluctablement laisserait des cadavres sur le terrain.

Pour les métiers eux-mêmes, que pouvait-on dire de plus sinon qu'ils allaient être profondément chahutés et qu'ils ne seraient plus ceux des années 60 à 90

(« centre de documentation »). Dans cet environnement hautement incertain, il fallait surtout ne pas enfermer la profession dans des grilles rigides de métiers précis (des lignes Maginot sans lendemain). Miser sur l'aptitude à savoir ou pouvoir faire face à des mutations rapides et profondes était la seule approche tenable sur le moyen et le long terme. Cela impliquait de mettre en avant l'exigence de compétences solides et validées (cf. certification), d'encourager la flexibilité tant intra qu'inter-professionnelle (vision élargie des métiers) et de se recentrer sur les besoins (notamment les besoins émergents du fait d'Internet). La prospective des besoins et des compétences était donc plus importante qu'une futurologie des métiers. •



Florence
Wilhelm-Rentler,
présidente de juin 1997
à juin 2003

« OCCUPER TOUTE LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE L'INFORMATION »

À ma prise de fonction, l'association (forte de 5800 membres) avait déjà fait évoluer son appellation d'« Association des bibliothécaires-documentalistes » pour devenir l'« Association des professionnels de l'information-documentation », j'étais persuadée que ce changement devait aussi s'accompagner de modifications de fond sur nos pratiques et notre positionnement vis à vis de nos utilisateurs, afin que chacun des acteurs de la chaîne se saisisse de la totalité de la dimension des métiers de l'information-documentation.

L'introduction de l'informatique avait révolutionné la gestion des documents et nous en étions devenus les experts ; l'arrivée d'Internet révolutionnait l'accès au contenu. Du jour au lendemain, les utilisateurs experts de leurs domaines ont pensé qu'il était possible de passer outre l'expertise technique que représentait la médiation du professionnel de l'information.

Convaincue que le professionnel était plus nécessaire que jamais, indispensable pour identifier, traiter, « qualifier » l'information, la mettre à disposition sous une forme adaptée aux besoins des divers utilisateurs potentiels, la difficulté

////////