HAL
open science

Les modes de professionnalisation de l'accompagnement muséal. Profils et trajectoires de médiateurs

Aurélie Peyrin

To cite this version:

Aurélie Peyrin. Les modes de professionnalisation de l'accompagnement muséal. Profils et trajectoires de médiateurs. Sociologie de l'art, 2008, OPuS 11 & 12 (1), pp.139. 10.3917/soart.011.0139 . hal-01518626

HAL Id: hal-01518626

https://hal.science/hal-01518626

Submitted on 11 May 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CAIRN.INFO
CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

LES MODES DE PROFESSIONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT MUSÉAL. PROFILS ET TRAJECTOIRES DE MÉDIATEURS

Aurélie Peyrin

L'Harmattan | « Sociologie de l'Art »

2008/1 OPuS 11 & 12 | pages 139 à 169

ISSN 0779-1674
ISBN 9782296052338

Article disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/revue-sociologie-de-l-art-2008-1-page-139.htm

Pour citer cet article :

Aurélie Peyrin, « Les modes de professionnalisation de l'accompagnement muséal. Profils et trajectoires de médiateurs », *Sociologie de l'Art* 2008/1 (OPuS 11 & 12), p. 139-169.
DOI 10.3917/soart.011.0139

Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.
© L'Harmattan. Tous droits réservés pour tous pays.

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

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Les modes de professionnalisation de l'accompagnement muséal. Profils et trajectoires de médiateurs

Aurélie PEYRIN, Centre Maurice Halbwachs, Équipe Professions, Réseaux, Organisations – Paris.

DANS LES MUSÉES NATIONAUX, l'histoire de l'accompagnement commence à la charnière entre le XIXe et le XXe siècle[1]. Cette histoire est marquée par deux enjeux distincts : démocratiser l'accès à l'art et à la culture d'une part, en accroissant et diversifiant la fréquentation des institutions culturelles, et accroître les ressources propres et l'attractivité du musée d'autre part, à travers une offre de services d'accompagnement aux visiteurs. Quel que soit leur statut, de nombreuses institutions culturelles proposent aujourd'hui aux visiteurs des formes d'accompagnement variées, prises en charge par des acteurs aux statuts divers (bénévoles, contractuels, fonctionnaires, indépendants, pour l'essentiel).

[1] Nous avons retracé cette longue histoire, méconnue dans les travaux portant sur l'histoire culturelle française (Urfalino, 1996 ; Poirrier, 1998 ; Dubois, 1999) en étudiant les archives des Musées Nationaux et celles du ministère de la Culture, sur la période 1865-1994.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Nous nous intéressons ici aux médiateurs salariés par des collectivités publiques et exerçant dans les musées publics sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication (les musées de France, au sens de la loi n° 2002-4). Nous avons étudié les médiateurs de musées sans les considérer comme une entité préexistante, déjà constituée. L'objectif est au contraire d'interroger la consistance d'un rassemblement des médiateurs autour d'un même travail, défini *a minima* comme l'accompagnement des visiteurs dans les salles du musée, pour les aider à comprendre ce qui se donne à voir à travers les œuvres dans le cadre d'une visite guidée, d'une conférence ou d'un atelier par exemple.

Malgré l'impulsion fondatrice des pouvoirs publics dès 1920, les médiateurs des musées publics français ne parviennent pas à se constituer comme groupe professionnel autour d'une aire d'expertise spécifique, ou « juridiction » selon les termes d'Andrew Abbott (1988)[2]. Nous présentons ici une analyse des modes de professionnalisation[3] de l'accompagnement muséal, basés sur l'analyse des profils et trajectoires des médiateurs rencontrés en 2002-2003 dans vingt musées.

Pour comprendre la formation des modes de professionnalisation, il faut d'abord ébaucher le cadre institutionnel et organisationnel. L'accompagnement est né d'une volonté politique de démocratiser la culture : les pouvoirs publics ont été à l'initiative de la création d'un marché de l'accompagnement, d'un espace de qualification et d'un cadre statutaire dans la

[2] Une juridiction désigne le lien entre un groupe professionnel et une activité de travail.

[3] « La professionnalisation [est] entendue comme la constitution d'un objet d'intervention spécifique, répondant à un besoin d'intérêt général, sur lequel se positionnent des acteurs qui tiennent leur légitimité de la reconnaissance d'une expertise reposant sur des savoirs savants et éprouvés et d'un système de références normatives de type éthique, et qui développent entre eux un processus de socialisation. », Aballéa, 2005, p. 62.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

fonction publique territoriale. Qu'en est-il dans les musées aujourd'hui ? Comment organisent-ils le travail d'accompagnement et comment gèrent-ils cette main d'œuvre ?

On s'intéressera ensuite au point de vue des acteurs, les médiateurs eux-mêmes : qui sont les médiateurs ? Quels sont les parcours professionnels possibles, et quelles trajectoires biographiques peut-on observer ? Pour rendre compte du vécu des acteurs, nous proposons une typologie des modes d'investissement dans le métier de médiateur qui articule stabilité de l'emploi, satisfaction au travail et trajectoire biographique, afin d'illustrer plusieurs modes de professionnalisation.

On abordera enfin trois éléments constitutifs de l'identité professionnelle telle que la définissent les sociologues des professions[4], et qui sont dans le cas présent autant de révélateurs de l'inachèvement du projet de professionnalisation de l'accompagnement muséal : les qualifications et compétences spécifiques ne sont pas vraiment reconnues, la rhétorique professionnelle est éclatée entre les différentes figures de médiateurs, et leur dénomination même échappe enfin aux acteurs.

[4] Pour une présentation complète de ce champ de la sociologie, *cf.* Dubar et Tripier, 1998.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Champ et sources des données

Cet article s'appuie sur l'analyse statistique d'une base de données réalisée par le Département des publics de la Direction des Musées de France (DMF) du Ministère de la Culture. La base contient les informations récoltées par le biais d'un questionnaire adressé en 2001 aux quelques 1 300 musées publics (ou semi-publics dans le cas de certaines associations) directement concernés par la loi relative aux musées de France[5]. Ce questionnaire visait le recensement des personnels et des moyens affectés à l'accompagnement, ainsi que des actions entreprises ; il a été renvoyé par 709 musées. Ces données inédites sont particulièrement exhaustives, puisque la base de la DMF comprend en outre de nombreuses informations qui permettent de préciser les caractéristiques des musées enquêtés. La distribution des caractéristiques des répondants est représentative de l'ensemble des musées destinataires[6], ce qui compense partiellement le taux de non-réponse à l'enquête administrative (46%). Les musées de France sont de petits musées (environ les deux tiers comprennent neuf employés ou moins ; et environ un tiers trois employés ou moins), situés dans des petits villes (un peu plus de la moitié des musées de France est implantée dans des villes de moins de 20 000

[5] Loi n° 2002-5 du 4 janvier 2002 relative aux musées de France. À travers la création d'un label « musée de France », cette loi entérine les nouvelles relations entre les musées publics gérés par des collectivités territoriales, des établissements publics ou encore des associations avec la tutelle du ministère de la Culture et de la Communication. Les critères distinctifs des musées de France tels qu'ils sont établis par la Loi tiennent à la fois aux missions permanentes des musées (« *1/Conserver, restaurer, étudier et enrichir leurs collections ; 2/ Rendre leurs collections accessibles au public le plus large ; 3/ Concevoir et mettre en œuvre des actions d'éducation et de diffusion visant à assurer l'égal accès de tous à la culture ; 4/ Contribuer aux progrès de la connaissance et de la recherche ainsi qu'à leur diffusion* », *cf.* article 2) mais aussi aux, tarifs, à l'inaliénabilité des collections, etc.

[6] Les musées répondants sont représentatifs de la base de sondage sur les critères suivants : statut du musée, taille du musée et taille de la ville d'implantation, genre des collections.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

habitants), et gérés par des collectivités territoriales. Leurs collections sont très souvent pluri-thématiques : la « discipline » la mieux représentée est l'histoire (42%), puis les Beaux Arts (40%), l'archéologie (38%), et l'ethnologie (32%), suivis par les sciences et techniques (31%)[7].

Le volet qualitatif de l'enquête est constitué d'observations et d'une centaine d'entretiens réalisés dans vingt musées : dix en région parisienne et dix dans deux autres régions. Pour mieux saisir la division du travail, les grands musées de Beaux Arts sont sur-représentés dans ce volet de l'enquête. L'ensemble est cependant diversifié de façon raisonnée : quatorze musées présentent des collections *artistiques* (deux musées nationaux dans la ville n° 1, deux musées privés – une association, une fondation d'entreprise – dans la ville n° 1, dix musées municipaux en régie : trois dans la ville n° 1, sept dans la ville n° 2 et un dans la ville n° 3) ; deux musées présentent des collections de *sciences, techniques et société* (établissements publics sous tutelle de l'État situés dans la ville n° 1) ; deux musées des collections *scientifiques* dans les villes n° 1 et n° 3 ; et deux musées départementaux d'Ile-de-France présentent enfin des collections *archéologiques* et *ethnologiques*.

LE CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL DE L'ACCOMPAGNEMENT MUSÉAL

Nous définissons les médiateurs de musées comme les travailleurs chargés d'accueillir et d'accompagner les visiteurs qui sollicitent leurs services pour les guider dans les collections. Leur rôle est d'aider les visiteurs à interpréter les œuvres et

[7] Les sciences et techniques regroupent « techniques et industrie », « sciences de la nature et « sciences fondamentales ». Si les muséums d'histoire naturelle font partie des musées de France, ce n'est pas le cas des Centres de culture scientifique et technique par exemple.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

objets de musées, en mobilisant les outils de l'histoire de l'art dans le cadre d'un accompagnement personnalisé (une visite guidée, une conférence ou un atelier par exemple). Parmi eux, la population étudiée est composée des personnels d'accompagnement recrutés et rémunérés par les collectivités publiques qui gèrent les musées de France. La fenêtre d'observation est ainsi réduite à environ 1 000 médiateurs dans les musées de France, sur une population estimée à plus de 5 000 individus détenteurs d'un titre reconnus par la loi de 1992 (mais pas forcément actifs).

Les politiques publiques et le rôle central de l'État

Les musées nationaux ont commencé à recruter leurs propres conférenciers en 1920 ; comme les guides interprètes indépendants, ceux-ci étaient chargés de guider et d'orienter les visiteurs au cours de « conférences promenades » agrémentées de commentaires et d'explications sur les œuvres. Il s'agissait là d'une initiative interne, approuvée par les conservateurs des musées qui voyaient là une excellente opportunité pour les anciens élèves de l'École du Louvre. L'organisation de cette offre de services aux visiteurs fut ensuite progressivement établie par décrets, en 1928, puis 1931.

Des années 1930 aux années 1980, l'accompagnement muséal fut progressivement institué par l'État comme la cheville ouvrière des politiques de démocratisation dans tous les musées sous sa tutelle. Durant cette période, les incitations politiques furent assorties de subventions permettant d'offrir la gratuité de l'accompagnement à des publics ciblés : les travailleurs ouvriers en 1936, les scolaires à partir de 1945...[8]

[8] On peut relever schématiquement trois grandes étapes politiques à travers les archives des musées nationaux et du ministère de la Culture : le Front populaire (*cf.* aussi Peyrouzère, 1999), la Libération et le premier gouvernement Mitterrand dans les années 1980.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

L'intervention de l'État changea cependant de forme à partir des années 1980 : les subventions du ministère de la Culture furent progressivement affectées aux collectivités territoriales pour qu'elles développent une offre de médiation dans leurs propres musées. À la fin des années 1980, une équipe fut constituée au sein de la Direction des musées de France pour inciter les musées à professionnaliser l'accompagnement (désigné sous le terme de « médiation culturelle »).

Les archives du ministère de la Culture permettent de retracer étape par étape ce projet ambitieux, qui consistait à créer un *espace de qualifications* d'une part, et des *référentiels et cadres d'emploi* d'autre part. Au cours des années 1990, le ministère de la Culture établit des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur pour mettre en place une filière de formation universitaire complète (du DEUG au DESS) sur l'ensemble du territoire français. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale fut également mis à contribution : les concours de recrutement de trois nouveaux cadres d'emploi de la filière culturelle territoriale furent aménagés pour accueillir des médiateurs (attaché de conservation du patrimoine en catégorie A, assistant et assistant qualifié de conservation du patrimoine en catégorie B).

Comment les musées publics, et notamment ceux gérés par les collectivités territoriales, ont-ils réagi à ces initiatives de leur tutelle ? Qu'en est-il d'abord des formes d'organisation et des formes d'emploi ? Notons d'abord qu'en 2001, seulement la moitié des musées de France était dotée d'un service des publics comprenant au moins une personne équivalent temps plein[9]. Les deux tiers des services des publics comptent moins

[9] Si l'on considère le nombre de personnes physiques déclarées, 2/3 des musées de France emploient au moins une personne pour l'accompagnement des visiteurs, Le différentiel concerne essentiellement des « enseignants-relais » mis à disposition des musées pour développer des liens avec les établissement scolaires, *cf.* Caillet, 1995 ; Buffet, 1998 ; Peyrin, 2005.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

de deux personnes équivalent temps plein, ce qui est cohérent avec la petite taille des musées de France en moyenne[10].

Le marché du travail des médiateurs dans les musées de France

Les collectivités territoriales peuvent employer leur personnel sous des formes d'emploi diverses : fonctionnaires recrutés sur concours, mis à disposition ou détachés ; contractuels de droit public ou de droit privé (les emplois jeunes, par exemple), ou encore vacations (forme de salariat intermittent et non permanent). Dans le cas des médiateurs, la configuration d'emploi la plus fréquente est marquée par la précarité, *cf.* Tableau 1 : plus des deux tiers d'entre eux sont en emploi non permanent, voire intermittent.

Tableau 1. DISTRIBUTION DES MÉDIATEURS SELON LES FORMES D'EMPLOI

Médiateurs	**#**	**%**
CDI	23	3
Fonctionnaires	177	26
Total stable	*200*	*29*
Vacataires	279	40
CDD	63	9
Emplois jeunes	146	21
Total instable	*488*	*70*
Professeurs mis à disposition	5	1
Total	**693**	**100**

Source : enquête « Publics », non réponses et autres réponses exclues (26%)

Seulement 30% environ des médiateurs sont fonctionnaires titulaires et, parmi eux, la moitié sont en catégorie C (agent du patrimoine). Or, depuis 1991, les collectivités publiques

[10] Source : base DMF.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

peuvent recruter des médiateurs sur des cadres d'emploi de fonctionnaires territoriaux en catégorie A et B, dont les concours ont précisément été aménagés dans ce but (la médiation est l'une des quatre options pour les épreuves d'admission)[11].

Comme nombre d'employeurs, les collectivités publiques cherchent à s'assurer un maximum de flexibilité en jouant en priorité sur l'aspect numérique (et pas sur l'aspect qualitatif ou sur la flexibilité fonctionnelle, on le verra), c'est-à-dire en reportant le risque d'emploi associé au risque d'activité sur le salarié (Beaujoint-Bellet, 2004 ; Dupuy et Larré, 1998). Les musées de France mettent en œuvre des stratégies d'organisation et de gestion de la main d'œuvre différenciées (selon le lieu d'implantation, le statut du musée, son effectif, etc.) qui influent et reflètent à la fois les stratégies muséales de diffusion culturelle.

Les modes d'organisation du travail dans les services des publics

Quels sont les choix des musées en matière d'organisation du service des publics ? Comment ces choix s'adaptent-ils au contexte et aux besoins des établissements ? Pour répondre à ces questions, nous avons exploité la base de données de la DMF[12] afin de construire une typologie qui associe étroitement modes de gestion de la main d'œuvre et formes d'organisation ; ce travail quantitatif a été complétée par des sessions d'observation réalisées dans une vingtaine de musées aux caractéristiques variées. Nous distinguons principalement trois modes d'organisation.

---

[11] Les autres sont : conservation, histoire des institutions de France, sources documentaires.

[12] Analyse des correspondances multiples suivie d'une classification ascendante hiérarchique avec le logiciel SPAD.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Premier cas : un tout petit musée dans une petite ville

Les musées et les services des publics étant en moyenne de petite taille, on n'y trouve souvent qu'un seul médiateur chargé de toutes les tâches et activités liées à l'accompagnement. Celui-ci partage alors son temps entre l'accueil des groupes dans le musée (ce qui représente par exemple deux classes par jour si la visite dure deux heures), et tout le travail en amont : concevoir les visites, programmer cette offre en fonction des expositions, prospecter de nouveaux clients, réceptionner les appels (demandes d'information et réservations), etc. Un médiateur isolé parvient généralement à répondre à la demande des publics « captifs » (les scolaires essentiellement), qui soutiennent la fréquentation du musée. Débordé par le quotidien, ce type de médiateur ne dispose cependant pas de temps pour renouveler l'offre existante ou prospecter de nouveaux publics – qu'il ne pourrait de toutes façons pas accueillir seul.

Second cas : un grand musée dans une très grande ville

Dans les grands musées, l'accompagnement est le plus souvent géré par une équipe de médiateurs vacataires, qui sont chargés de concevoir leurs propres visites puis de conduire les groupes dans les musées. Ces médiateurs travaillent de façon irrégulière et souvent imprévisible et sont sollicités par l'organisation au fil des besoins. La présence de médiateurs vacataires dans un musée nécessite généralement la présence d'une personne (un enseignant-relais, un agent de service technique, ou encore un responsable de service) qui prend en charge toute l'organisation de leur travail : l'accueil et l'information du public, l'établissement des plannings individuels et collectifs, l'enregistrement des réservations. Dans cette configuration, le travail du service des publics consiste essentiellement à gérer des flux de visiteurs.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Troisième cas : un musée de taille moyenne dans une ville moyenne

Les médiateurs stabilisés (contractuels pour plusieurs années ou fonctionnaires) travaillent en revanche selon un rythme déterminé à l'avance (souvent plus d'un plein temps), et peuvent consacrer ce temps rémunéré à d'autres tâches que celles des vacataires : organiser le travail de l'équipe ; évaluer l'offre existante et concevoir de nouveaux services d'accompagnement ; prospecter de nouveaux publics ; ou encore participer à d'autres fonctions muséales, plus proches de la conservation[13]. On les trouve plus souvent dans des collectivités qui prennent la décision de stabiliser cette main d'œuvre (dans le cadre d'un protocole de résorption de l'emploi précaire par exemple)[14]. Une collectivité qui décide de créer de nouveaux emplois de fonctionnaires pour les médiateurs de ses musées tend en effet à redéfinir explicitement leurs missions : dans les musées de la ville n° 2 comme dans celui de la ville n° 3, les médiateurs stabilisés ont reçu l'injonction de diversifier l'offre d'accompagnement afin de s'adresser à tous les publics de la ville, et de s'adapter en particulier à certaines cibles (les handicapés ou les personnes en difficulté par exemple, ou encore les personnels municipaux).

Les stratégies d'organisation et de gestion de la main d'œuvre muséale déterminent une offre de travail marquée par l'intermittence. Les emplois permanents sont particulièrement peu nombreux, et sont accessibles *via* des concours très sélectifs. Pour les cadres d'emploi territoriaux susceptibles d'accueillir

---

[13] Les frontières entre les services sont généralement assez étanches dans les musées : les médiateurs interviennent assez exceptionnellement dans les domaines supervisés par les conservateurs (administration et gestion, conservation-restauration, mise en espace des expositions...) – et réciproquement : les conservateurs n'interviennent pas directement dans la conception et la production de l'offre d'accompagnement.

[14] *Cf.* loi « Loi Perben » n° 96-1093 du 16 décembre 1996 et « loi Sapin » n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

des postes de médiateur (attaché de conservation, assistant et assistant qualifié de conservation), le taux de réussite est généralement très faible au regard des candidatures, par exemple 16% de réussite au concours de conservateur du patrimoine dans la filière territoriale en 2003 (toutes spécialités confondues)[15]. Les candidats éconduits se reportent donc le marché secondaire de l'emploi public, où ils acceptent d'être rémunérés à la tâche ou d'être employés sur des contrats à durée déterminée, de droit public ou privé (emplois jeunes), tout en espérant à terme obtenir un emploi plus stable, ou au moins accroître leur volume de travail. En attendant, la plupart des médiateurs vacataires développent deux types de stratégies d'adaptation : ils s'assurent d'une certaine régularité des relations de travail avec leur employeur, et ils s'efforcent de multiplier les engagements auprès d'employeurs différents (Coulangeon, 2004)[16].

PROFILS ET TRAJECTOIRES DE MÉDIATEURS

Les médiateurs rencontrés dans le cadre de l'enquête présentent des profils relativement homogènes : il s'agit en majorité de jeunes femmes diplômées de l'université qui cherchent à s'insérer sur le marché du travail muséal, après environ quatre années d'études spécialisées. Les données exploitées ici ont été recueillies à travers des entretiens biographiques centrés sur le parcours de formation (y compris la découverte de l'art et des pratiques culturelles)[17],

[15] Source : Centre national de la fonction publique territoriale.

[16] L'adaptation de la notion économique du portefeuille d'activité aux individus a été importée en France par Pierre-Michel Menger pour expliquer la combinaison des sources de rémunération dans le secteur artistique, *cf.* Menger, 1989 et 1994, et Coulangeon, 2004.

[17] Nous n'avons pas demandé aux médiateurs la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents, car cela ne semblait pas cohérent avec le thème central de l'entretien (le travail). Plutôt que de chercher à connaître l'origine sociale des parents à travers les professions et catégories socioprofessionnelles, il nous a semblé plus pertinent d'interroger les médiateurs sur la manière dont ils ont découvert l'art et la culture, pour mettre au jour l'environnement socioculturel et les pratiques de la famille pendant les loisirs.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

la transition vers le premier emploi, la trajectoire jusqu'au poste occupé au moment de l'enquête, le contenu du travail dans ce poste, les relations de travail et le cadre statutaire, le salaire attachés au poste. Pour restituer le sens attaché au travail par les individus, nous avons constitué plusieurs figures de médiateurs à travers des formes d'investissement au travail, en articulant les différentes dimensions de l'enquête (conditions d'emploi, satisfaction au travail et trajectoires biographiques).

Les médiateurs actuels ont souvent choisi de mener des études supérieures dans le domaine artistique après une sensibilisation précoce aux arts et à la culture. Cette population a généralement été initiée pendant l'enfance, par l'intermédiaire de la famille et/ou de l'école. Pour une partie des médiateurs, l'initiation à l'art est ainsi le résultat d'une imprégnation progressive au sein d'un milieu artistique, composé de peintres amateurs parmi leurs ascendants ou parmi leurs proches. Dans quelques cas, les parents de l'interviewé travaillaient dans le secteur culturel, ou l'interviewé a grandi dans un environnement riche en objets d'art (famille de collectionneurs). D'autres parents et grands-parents ont joué le rôle de guide lors de voyages en France ou à l'étranger, faisant découvrir à leurs descendants le patrimoine architectural et historique des grandes villes, mêlant étroitement curiosité culturelle et effort éducatif. Un dernier groupe de médiateurs a enfin découvert l'art et le patrimoine plus tard, dans le cadre scolaire.

Des profils homogènes ?

Les médiateurs sont en majorité des femmes (63%)[18], très diplômées : tous les médiateurs et médiatrices rencontrés au cours de l'enquête avaient atteint ou dépassé le niveau bac plus

[18] Source : enquête DMF, 2001. 26% des médiateurs sont des hommes et pour 11% des individus, le sexe n'était pas renseigné.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

trois à l'université. Cette information manquait dans la base de données de la DMF, donc nous nous basons sur l'enquête qualitative : parmi les 61 médiateurs interviewés, un quart était titulaire d'un diplôme universitaire de niveau bac plus trois, un tiers de niveau bac plus quatre, et un peu plus d'un tiers de niveau bac plus cinq. Cette enquête tend à montrer que le niveau de diplôme varie peu (bac plus quatre en moyenne), alors que la spécialisation des études correspond à celle des collections du musée. Les plasticiens sont par exemple beaucoup plus nombreux dans les musées d'art moderne et contemporain que dans les musées d'art ancien. Les médiateurs ont souvent commencé à exercer cette fonction au cours de leurs études : c'est durant cette période qu'ils apprennent le métier et en découvrent les conditions de travail et d'emploi car, paradoxalement, très peu de médiateurs sont diplômés des filières universitaires de médiation. Ceci s'explique par le rôle prépondérant des conservateurs dans la hiérarchie muséale : définissant les critères de recrutement en vertu de leur rôle de chef d'établissement, les conservateurs de musées privilégient des profils identiques aux leurs (des historiens d'art) au détriment de diplômés des formations universitaires à la médiation culturelle créées dans les années 1990.

Les interviewés ont donc pour la plupart passé plusieurs années à étudier à l'université, sans parvenir nécessairement à « rentabiliser » ce métier sur le marché du travail à la hauteur de leurs espérances – en particulier pour ceux et celles qui ont passé (et raté) le concours de conservateur. Leur inscription dans le métier de médiateur est ainsi une forme de *conversion* (Bourdieu, 1978), comme la valorisation du travail intellectuel est une forme de consolation : ils n'ont pas atteint la position rêvée et ne peuvent donc pas se consacrer entièrement aux œuvres pour les étudier, les classer et les exposer, mais ils font tout de même un travail de recherche, enrichissant et stimulant.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Tableau 2. ESTIMATIONS DE L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES MÉDIATEURS DANS LES MUSÉES SOUS TUTELLE DE L'ÉTAT

Décennie	Estimation de la population	Champ et sources des données
1920	12	Musées nationaux d'Ile-de-France, source : archives des musées nationaux
1950	50	Idem
1970	200	Musées territoriaux classés et contrôlés et musées nationaux, sources : archives des musées nationaux et recensement de l'Inspection des musées de France, 1975
2000	900	Musées de France, source : base de données de la DMF

La succession des générations de médiateurs et médiatrices, qui s'est accompagnée d'un accroissement considérable de leur nombre (*cf.* Tableau 2), n'a pas complètement modifié le profil dominant de cette population. Dès les premiers recrutements dans les musées nationaux en 1920, les « conférenciers » étaient déjà des conférencières, anciennes élèves de l'École du Louvre ou attachées libres des musées nationaux. En raison de l'ancienneté de la fonction d'accompagnement et l'accroissement du nombre de médiateurs dans les musées, plusieurs générations coexistent sur le terrain d'observation. De plus, l'avancée en âge transforme les attentes individuelles, notamment sur le plan professionnel.

Des trajectoires diversifiées[19]

Trois figures se dessinent à travers l'analyse des entretiens avec des médiateurs et anciens médiateurs (devenus responsables

[19] Pour une présentation détaillée de la méthode longitudinale qualitative, *cf.* Peyrin, 2006a.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

de services ou dirigeantes associatives) : les médiateurs « de passage » ou « à côté d'autre chose », ceux qui restent volontairement médiateurs ou qui progressent dans le même domaine (médiateurs « de métier » ou « de carrière »), et ceux qui y restent « bloqués ». Les archives conservent la trace de débats au sein de cette petite population, déjà partagée entre des femmes actives qui souhaitaient seulement un « complément », de travail et de rémunération, et les femmes « au foyer » cherchant un « vrai » travail.

Le métier de médiateur reste aujourd'hui, pour partie, l'apanage d'individus qui conçoivent leur trajectoire professionnelle en « dilettante » : être médiateur signifiant le plus souvent être employé de façon temporaire et intermittente, cette situation n'est attractive que pour des individus pour qui l'emploi n'est pas la seule composante de l'emploi du temps et de l'identité. On trouve donc parmi les médiateurs des jeunes diplômés qui visent un autre poste (conservateur, enseignant et/ou chercheur...) mais veulent travailler pour être autonomes (ne plus dépendre de leurs parents) et acquérir une première expérience professionnelle (rentrer dans les musées, quitte à passer « par la petite porte »). On y trouve aussi des étudiants et des artistes qui cherchent un « petit boulot » qualifié et attractif dans le secteur culturel, mais qui souhaitent travailler à temps partiel pour consacrer du temps à leurs études ou à la création.

Une partie de la population envisage donc de quitter le métier après quelques années, mais tous n'y parviennent pas. Que deviennent ceux qui poursuivent leur « carrière » comme médiateur ? Parmi les interviewés, certains ont décidé de continuer à exercer un métier pour lequel ils se sentaient une « vocation » préalable, ou qu'ils ont appris à aimer. Cela concerne par exemple des femmes en couple et mères de famille, qui s'accommodent sur le long terme d'un emploi du temps flexible (pour les vacataires) ou d'horaires réduits (pour

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

les contractuelles et fonctionnaires). Mais d'autres médiateurs ont réussi à « faire carrière », c'est-à-dire à évoluer de façon positive, soit en montant dans la hiérarchie et en acquérant plus de responsabilités (prendre la direction d'un service des publics), soit en changeant de fonction (réussir le concours de conservateur, ou postuler à la mutation pour les fonctionnaires), soit enfin en devenant indépendant (créer son association).

La dernière figure de médiateurs est marquée par le blocage, le découragement. Elle concerne des médiateurs cantonnés dans l'emploi instable sur le long terme. Le trait le plus marquant dans les entretiens avec ces jeunes âgés de 25 à 35 ans est qu'ils ne peuvent se projeter dans l'avenir au-delà de quelques mois : leur situation est caractérisée par l'incertitude, l'instabilité de leur emploi et l'irrégularité de leur travail entravant considérablement la constitution d'un projet de vie.

Les initiatives des pouvoirs publics en faveur de la professionnalisation de l'accompagnement n'ont pas toujours été cohérentes ni abouties. Les acteurs évoluent dans un système d'emploi qui a finalement peu évolué depuis 1920, puisqu'ils sont en majorité employés de façon irrégulière, selon les besoins du musée, et exercent de préférence ce travail en plus d'autre chose. Comment l'identité professionnelle des médiateurs peut-elle alors être caractérisée après presque un siècle d'accompagnement dans les musées ?

DES ÉLÉMENTS DE PROFESSIONNALISATION À DÉCHARGE ?

Avant même de considérer si un groupe professionnel s'est doté d'instances représentatives et d'étudier la façon dont il s'efforce d'obtenir une reconnaissance sociale et institutionnelle, il nous semble nécessaire d'évaluer la capacité des individus à se constituer et se reconnaître comme groupe (Saks, 2004) : comment, et à quelles conditions, un ensemble d'individus exerçant

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

le même métier se reconnaît-il dans une identité collective ? (Peyrin, 2006b) Nous abordons dans cette partie trois éléments constitutifs de l'identité professionnelle : la rhétorique (discours), la professionnalité (qualification et compétence) et la dénomination (le titre).

Une rhétorique éclatée

Dans l'ensemble, le discours des médiateurs fait apparaître les contours d'une « rhétorique professionnelle » (Paradeise, 1985) éclatée entre les figures de médiateurs définies précédemment. Les principaux éléments de cette rhétorique portent sur les caractéristiques du travail et de l'emploi.

La dimension formatrice du travail et sa dimension relationnelle sont d'importantes sources de satisfaction, pour les médiateurs employés de façon stable et bien intégrés dans la division du travail muséal, mais aussi pour les conférenciers, employés de manière instable et en position « périphérique » vis-à-vis de l'organisation. Invités à parler de leur travail, la plupart des interviewés évoquent le « plaisir », et surtout la « passion » qui les anime, parce que leur travail leur permet de continuer à apprendre au-delà des études : ils se disent « passionnés » par le travail sur les œuvres, et « passionnés » par la transmission de leurs connaissances et de leur amour de l'art au public.

« Ce que j'aime bien ici, c'est qu'on est toujours plongé dans les bouquins d'histoire de l'art, ce que je n'aurais jamais fait après la fac *a priori*. C'est un métier qui permet de continuer à bûcher, c'est un peu laborieux, c'est un travail personnel et j'aime bien ce côté-là. [...] C'est très enrichissant personnellement. » Nicolas, musée d'art moderne, ville 2.

La relation directe avec les visiteurs est en outre le support d'une professionnalité propre aux médiateurs. La satisfaction au travail est étroitement liée à sa composante relationnelle. La

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

valorisation du rôle repose ainsi sur la notion de « partage » des connaissances, source de plaisir et de gratification psychologique.

« C'est enrichissant de parler avec les gens devant les œuvres, de rencontrer différents publics », Raphaëlle, musée de Beaux Arts, ville 3

« Être sur le terrain, devant les œuvres... C'est un plaisir de transmettre, de discuter avec les gens », Ludovic, musée d'art moderne et contemporain, ville 2.

Un autre aspect de la rhétorique professionnelle concerne le désintéressement : il s'inscrit dans le cadre des missions de service public échues aux fonctionnaires, mais correspond également aux discours de justification/légitimation des professions « reconnues », comme les conservateurs de musées (Octobre, 1996) ou les médecins, cas classique de la sociologie des professions (Dubar et Tripier, 1998). Le travail étant considéré comme un facteur d'épanouissement personnel, l'enrichissement monétaire ou la progression professionnelle sont des aspects secondaires.

« De toutes façons, on en fait beaucoup plus que ce qu'on devrait. Dans nos métiers, on est... on est passionné. On ne fait pas ça pour l'argent, c'est clair. » Bérengère, musée d'art non occidental, ville 1.

Mais au-delà du discours enchanté, les discours des interviewés recèlent aussi des éléments de plainte récurrents, qui tiennent soit à l'emploi (la précarité), soit au travail lui-même (l'ennui, la routine). La rhétorique du désintéressement par exemple, n'a pas vraiment de sens pour ceux dont l'emploi est instable. Ces derniers ont, au contraire, tendance à souligner les éléments négatifs du métier : la fatigue, la répétition, la routine, qui ne sont pas compensés par des conditions d'emploi satisfaisantes.

« Je crois qu'on en souffre tous au niveau des conférenciers, surtout des conférenciers de la ville de Paris, [...] on a un statut vacataire, pas de congés payés, on a pas de congés

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

maladie, c'est un petit peu dur. » Raphaëlle, musée d'histoire, ville 1.

Pour ces salariés à l'« intégration incertaine » (Paugam, 2000), travailler continuellement pour pouvoir vivre de son activité est une préoccupation constante. Les vacataires n'ont en effet pas accès à une protection sociale classique : leurs droits à la sécurité sociale sont par exemple proportionnels à leur volume de travail, et ils ne cotisent pas au régime d'assurance chômage. Selon les interviewés, les seuls éléments positifs liés à ce statut sont, la liberté d'engagement et le salaire horaire élevé[20].

« Pour moi l'argent est assez motivant par rapport à ce job. C'est une des motivations principales. Je crois que si je n'avais pas besoin d'argent, j'aurais arrêté peut-être, pour travailler ma thèse aussi. » Hortense, musée d'art moderne, ville 1.

Alors que le versant positif du discours sur le travail valorise particulièrement ses aspects intellectuels et relationnels, le registre de la plainte porte sur la fatigue, la pénibilité physique du travail d'accompagnement.

La stabilité de l'emploi n'est cependant pas suffisante en elle-même pour rendre satisfaisante la perspective d'exercer le même métier toute sa vie. Apprendre en permanence, travailler sur de nouveaux sujets grâce au renouvellement des expositions, faire varier les caractéristiques des publics accueillis (grand public, groupes d'adultes en difficulté, groupes scolaires, groupes professionnels, etc.) : les médiateurs ne s'épanouissent que dans le travail expressif, et la diversité est pour eux un antidote contre l'ennui.

[20] Pour une visite d'1h30, la rémunération est fixée à 24 € dans les musées de la ville n°3, 37 € dans la ville n°1 (à comparer avec le SMIC horaire, d'un montant de 7,19 € brut en 2002). Ceci ne se transforme jamais en gros salaire, la plupart des vacataires ayant un volume horaire nettement inférieur à un mi-temps.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

De nombreux médiateurs expriment en effet une véritable angoisse face à leur avenir, car un médiateur de musée a de fortes chances de devenir un « vieux » médiateur... C'est dans ce contexte qu'il faut interpréter la valorisation du changement et de la nouveauté : il faut nourrir sans cesse la curiosité intellectuelle pour ré-enchanter le métier.

« L'accueil j'aime beaucoup. Mais l'accueil très diversifié, justement, c'est-à-dire que je ne pourrais pas accueillir que le même type de personnes, j'aurais beaucoup moins de latitude. Non, l'accueil c'est quelque chose qui me plait vraiment mais du moment que j'arrive à faire beaucoup de missions très différentes, c'est vraiment un besoin. Je ne peux pas répéter tout le temps la même chose. » Sonia, musées patrimoniaux, ville 3.

Une professionnalité inexistante ?

Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre en raison de l'accroissement considérable des formations universitaires à la médiation depuis le début des années 1990 (plus de 8 000 étudiants dans 24 universités en 2003)[21], presque tous les médiateurs de musées rencontrés sont diplômés en histoire de l'art, et quasiment aucun en médiation. Compte tenu de la réalité du travail, qui consiste à présenter des œuvres face à un public (pour les adultes) ou à animer des discussions et des jeux d'observation (pour les enfants), il est intéressant de comprendre comment les médiateurs apprennent leur métier.

Lors du processus de recrutement des médiateurs, les candidats sont le plus souvent jugés sur leurs connaissances théoriques en histoire de l'art, et rarement sur des capacités communicationnelles ou pédagogiques. Le développement d'un savoir

[21] Source : Département des études et de la prospective, ministère de l'Éducation nationale.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

abstrait sur la « médiation » n'a ainsi pas vraiment été reconnu dans les musées, en tous cas par les conservateurs, qui déterminent bien souvent les « conventions de recrutement » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997) des médiateurs. Le déroulement de l'entretien de recrutement s'inspire de l'épreuve orale du concours des conservateurs ; l'entretien est focalisé sur l'évaluation des connaissances théoriques du candidat. Deux conséquences découlent de cette convention de recrutement. L'expertise théorique des médiateurs n'est d'abord pas vraiment reconnue car les conservateurs en détiennent le monopole dans la division du travail muséal[22] (Octobre, 1999). Les médiateurs débutants ne sont ensuite *a priori* pas compétents en matière de communication et de transmission, deux éléments qui caractérisent les savoir-faire spécifiques de leur travail.

La première visite d'un médiateur débutant est bien souvent un saut dans l'inconnu : mis en situation de travail sans y être préparé, il découvre qu'il lui faut se mettre en scène et développer de nouvelles capacités. Conduire une visite nécessite en effet une capacité à s'exprimer à l'oral et à faire preuve de pédagogie, mais aussi la maîtrise de notions de psychologie et de sociologie pour s'adapter à l'âge des enfants, au handicap d'un groupe, etc.

« J'ai découvert que je n'étais pas préparée à ça : tu apprends dans tes bouquins, la théorie, très bien, tu as des informations... Mais faire passer ces informations, c'est un tout autre boulot, et notamment avec des enfants... » Sophie, musée de Beaux Arts, ville 3.

[22] La longue histoire de la profession de conservateur a été retracée par Sylvie Octobre (1996) : depuis la fin du XIXe siècle, les conservateurs exercent des fonctions scientifiques et de direction. Reconnus comme des fonctionnaires de haut niveau, ils ont progressivement mis en place une organisation représentative puissante, qui leur permet de se défendre contre toute intrusion dans leur zone de compétence.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

À travers l'expression récurrente et assez vague d'« apprentissage sur le tas », les interviewés évoquent une expérimentation pratique avec chaque nouveau groupe, qui peut être analysée et discutée avec les collègues plus expérimentés. Ces moments de socialisation professionnelle (Dubar, 1991) consistent en des échanges d'expériences, durant lesquels les plus anciens proposent aux débutants des astuces pour gérer certaines situations, ou des solutions pour aborder une œuvre particulièrement difficile. Au-delà d'un savoir théorique, le travail des médiateurs est donc fondé sur des pratiques.

Les médiatrices et médiateurs se situent dans une dynamique de « naturalisation » des compétences relationnelles : ils disent mettre en œuvre dans leur travail des qualités « humaines », liées à la « personnalité » : cela correspond dans les entretiens à des termes comme l'« ouverture », la « sensibilité », l'« attention » aux autres et le « besoin » ou la « volonté » de « communiquer », de « transmettre ».

« Le métier de médiateur, est-ce que ça s'apprend ? C'est un grand débat au sein de l'équipe. J'ai quand même la conviction qu'il y a quelque chose qui est de l'ordre de l'intuitif et quelque chose qu'on a en soi. [...] Il y a quand même quelque chose, une espèce de vocation, on va dire. Après, ça s'affine, il y a des choses qu'il ne faut pas faire, des choses qu'on apprend à ne pas faire ou à faire. » Isabelle, musée d'art, ville 2.

Selon les médiateurs, leur principale qualité professionnelle est la capacité d'écoute et d'attention, caractéristique attachée au genre féminin dans les représentations sociales. Le rabattement de la compétence professionnelle sur des qualités intrinsèquement liées à l'individu et – implicitement – à son sexe s'explique aussi par l'existence d'une rhétorique basée sur la passion, la vocation de la relation et de la transmission. Ce type de discours fragilise la construction du rôle de médiateur au sein du musée, en niant la dimension professionnelle des

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

compétences développées lors de l'exercice du travail, qui vont pourtant croissant avec l'expérience. La naturalisation des compétences relationnelles empêche leur formalisation et leur valorisation dans un processus de validation des acquis de l'expérience.

Une telle attitude n'est finalement pas surprenante, car l'activité d'accompagnement est un métier exercé principalement par des femmes, un métier de services qui met en jeu des capacités relationnelles, de communication et de diplomatie difficiles à évaluer parce qu'elles s'acquièrent plutôt par l'expérience et la socialisation que par des formations structurées. Anne-Marie Daune-Richard, rappelant les résultats d'une enquête menée par Danièle Kergoat, dit à ce propos : « Ces considérations s'appliquent particulièrement aux compétences considérées comme féminines : acquises dans la sphère privée de la famille et dans l'exercice de rôles domestiques féminins d'attention aux autres, elles sont perçues par les employeurs mais aussi, souvent, par les salariées elles-mêmes comme des qualités – naturelles –, attachées à leur identité personnelle et féminine et ne relevant pas – tout au moins pas immédiatement – du rapport salarial. », p. 156.

Travailler comme médiateur dans un musée ne signifie ainsi pas avoir un « vrai » emploi, conforme en tous cas aux représentations sociales et aux attentes des acteurs (un emploi à temps plein et à durée déterminée), ni exercer un « vrai » métier, caractérisé par des qualifications ou des compétences spécifiques. Cette position sociale incertaine ne favorise pas la mobilisation et l'engagement des acteurs, qui regrettent le « manque de reconnaissance » de la fonction sans réussir à se saisir de leur destin. La dénomination même de leur activité leur échappe, les privant ainsi d'un titre conçu comme un support identitaire (Bourdieu et Boltanski, 1973).

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Une dénomination introuvable

Dans les musées, les intitulés désignant les médiateurs et le service des publics ne font pas consensus ; les médiateurs[23] eux-mêmes ne s'accordent pas sur le titre qu'ils pourraient affirmer. Le choix d'un terme plutôt qu'un autre implique en effet que l'individu décide « de se reconnaître – et de se faire reconnaître – dans une image qu'il cautionne et valide dans le même mouvement. Plus généralement, par le choix d'un intitulé plutôt qu'un autre, il participe à l'agrégation d'un groupe social autour d'une représentation partagée, de valeurs communes, voire d'intérêts convergents. » (Eckert et Maillard, 2002)

La première source exploitée pour identifier et quantifier les dénominations utilisées dans les musées est la base de données de la Direction des musées de France. L'information qui nous intéresse est en fait l'intitulé de la « mission de l'agent » ; comme le questionnaire de la Direction des musées de France n'a généralement pas été rempli par un médiateur, cette information nous permet de savoir comment les membres du musée[24] désignent les médiateurs. Dans le champ des dénominations possibles, le mot principal est un peu plus souvent une *tâche* ou une *fonction* qu'un nom de métier. Parmi les tâches, c'est la *visite* qui caractérise le mieux, selon les répondants à l'enquête, le poste occupé ; parmi les noms de métier, celui *d'animateur* est le plus fréquemment employé.

---

[23] Le choix d'utiliser le terme « médiateur » dans la thèse et dans cet article est d'ailleurs discutable, mais nous avons préféré utiliser la dénomination la plus présente dans la littérature institutionnelle plutôt que d'inventer un nouveau terme et d'ajouter à la confusion générale.

[24] Il s'agit le plus souvent par un conservateur (28%), un agent de support technique, un assistant ou attaché de conservation (13%) ou encore le responsable du service des publics (7%).

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Si le traitement quantitatif permet de préciser ce que Francis Kramarz (1991) appelle « l'espace clos des mots utilisés », il ne permet pas de pénétrer le sens que revêtent ces subtilités linguistiques pour les acteurs. L'enquête par entretiens offrait l'occasion d'aborder directement cette question avec les acteurs concernés ; nous avons donc posé la question sous la forme suivante : « Lorsque vous rencontrez quelqu'un en dehors de votre travail, au cours d'une soirée par exemple, et qu'on vous demande ce que vous faites dans la vie, que répondez-vous exactement ? » Nous avons également attendu, pour poser cette question, que la personne énonce spontanément sa profession ou sa fonction.

« Déclarer sa profession » (Kramarz, 1991) est pour les médiateurs un véritable casse-tête, car il n'existe pas de consensus sur la dénomination. Interrogés sur l'intitulé de leur métier, ils déplorent généralement l'inexistence « d'appellation contrôlée pour désigner ce travail » (Josiane, musée de Beaux Arts, ville 3) ce qui les contraint à préciser *ce qu'ils font.*

« Je dis que je travaille dans l'action éducative, que je créé et que je mets en place des activités pour le public scolaire dans un musée, et je précise "de la maternelle aux terminales". [...] C'est difficile de faire plus court, il n'y a pas de nom pour ce que je fais. » Emmanuelle, musée d'art moderne, ville 1.

Mais les médiateurs engagent également des « stratégies d'énonciation » ajustées aux différents contextes et aux différents moments de la vie sociale, et mobilisent de préférence les termes « animateur » ou « médiateur ». Entre ces deux options, le choix est difficile car ces deux termes renvoient les acteurs à des traditions différentes (animation culturelle et années 1960 *versus* médiation culturelle et années 1990), et ils sont de plus tous deux présentés comme insatisfaisants. Trop flous (ils sont l'un et l'autre employés dans des contextes et secteurs d'activité trop variés), ils sont fondamentalement inadaptés à rendre

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

compte de la réalité professionnelle de l'accompagnement (l'un évoque une mission occupationnelle culturellement peu légitime, l'autre une mission de prévention et résolution des conflits sociaux).

Alors que l'homogénéité de leur profil de recrutement et la diffusion d'une rhétorique basée sur l'épanouissement au travail et le désintéressement peuvent former le boyau d'une structuration collective, l'absence d'un nom pour désigner leur rôle social prive les médiateurs d'un socle pour asseoir leur identité. La mise en commun des initiatives et des actions est parfois envisagée : certains médiateurs prennent contact avec d'autres musées dans leur région ou bien, plus rarement, s'investissent dans une association professionnelle. Celles-ci se présentent le plus souvent comme un espace d'échange et de discussion sur les publics et les méthodes, les outils de l'accompagnement. Mais l'instabilité des emplois des médiateurs entraîne un *turn over* assez important, peu propice à la capitalisation des expériences au sein de collectifs structurés. Enfin, ces associations sont assez confidentielles : seulement un ou deux interviewés (sur 71, dans vingt musées) connaissaient l'existence d'une association professionnelle.

Les médiateurs ne sont pas encore parvenus à agir collectivement pour construire leur identité sur une expertise ou des compétences spécifiques. Le travail d'accompagnement est effectué par des individus dont les trajectoires, l'investissement au travail, et l'identité sont hétérogènes, tout en présentant des profils homogènes en termes de sexe et de formation. Si l'enquête fait apparaître une organisation des fonctions centrées sur l'accompagnement et la construction de fragments d'identité collective, ce n'est pas le résultat d'une action conduite par les médiateurs eux-mêmes, mais d'un projet de professionnalisation initié et voulu par l'État. La professionnalisation de l'accompagnement muséal est inaboutie aujourd'hui parce

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

qu'elle est inégalement avancée selon le lieu d'exercice des médiateurs. Cette situation n'est d'ailleurs pas sans rappeler les résultats d'enquêtes sur les groupes professionnels du secteur public[25] : les projets de professionnalisation portés par l'État peuvent ne rencontrer que peu d'écho auprès des acteurs eux-mêmes, qui ne se positionnent pas dans un mouvement d'organisation et de structuration collectif.

Les évolutions récentes du milieu muséal n'ont sans doute pas encore atteint leur pleine mesure dans le domaine de l'accompagnement. La modernisation, la professionnalisation de la gestion des musées et la diversification des fonctions muséales sont des processus engagés depuis une vingtaine d'années environ dans les établissements publics dans toute l'Europe (Ballé et Poulot, 2004). Deux des éléments essentiels à la réalisation et à la poursuite de ces évolutions (la mise en place de cadres d'emploi dans la filière culturelle territoriale et la création de filières de formation à la médiation culturelle) ont eu lieu au début des années 1990 ; et la mission d'éducation et de diffusion des musées a seulement été reconnue en 2002, lors de la publication de la loi relative aux musées de France. Le processus est donc en route, et la marge de développement quantitatif et qualitatif de ce groupe professionnel est considérable.

BIBLIOGRAPHIE

Aballéa F. (2005) « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », *Recherches et prévisions*, n° 80, p. 55-65.

Abbott A. (1988) *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago: University of Chicago Press.

Ballé C. et Poulot, D. (2004) *Musées en Europe. Une mutation inachevée*, Paris, La Documentation Française.

[25] On peut citer notamment les travailleurs sociaux (Ion et Tricart, 2003) ou les assistantes maternelles (Aballéa, 2005).

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Beaujoint-Bellet R. dir. (2004) *Flexibilités et performances. Stratégies d'entreprises, régulation, transformation du* travail, Paris, La Découverte.

Bourdieu P. et Boltanski L. (1973) « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n° 2, mars.

Buffet F. dir. (1998) *Entre école et musée. Le partenariat culturel d'éducation*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.

Caillet E. et Lehalle E. (1995) À *l'approche du musée, la médiation culturelle*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.

Coulangeon P. (2004) *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, la Documentation française.

Daune-Richard A.-M. (2001) « Hommes et femmes devant le travail et devant l'emploi », in Blöss, T. (dir.) *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, p. 127-150.

Dubar C. (1994) « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXV, p. 283-291.

Dubar C. et Tripier P. (1998) *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.

Dubois V. (1999) *La politique culturelle. Genèse d'une catégorie d'intervention publique*, Paris, Belin.

Dupuy Y. et Larré F. (1998) « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi*, n° 77, p. 1-14.

Eckert H. (2002) « Le titre ou la position ? De jeunes ingénieurs énoncent leur emploi », in Arliaud M. et Eckert H. (2002) *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La Dispute, p. 75-92.

Eckert H. et Maillard D. (2002) « Commerciaux et vendeurs : des intitulés d'emploi aux groupes professionnels », in Arliaud M. et Eckert H. (2002) *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La Dispute, p. 52-53.

Eidelman J. (2005) *Musées et publics : la double métamorphose*, habilitation à diriger les recherches, Université Paris 5 – René Descartes.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Eymard-Duvernay F. et Marchal E. (1997) *Façons de recruter. Le jugement de compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

Join-Lambert O., Lochard Y., Raveyre M. et Ughetto P. (2004) *Servir l'État et l'usager. Définition et indéfinition du travail par le public dans le domaine des musées*, rapport pour le ministère de la Recherche et le Centre national de la fonction publique territoriale, IRES.

Kramarz F. (1991) « Déclarer sa profession », *Revue Française de sociologie*, XXXII-1, p. 3-27.

Menger P.-M. (1989) « Rationalité et incertitude de la vie d'artiste », *L'année sociologique*, vol. 39, p. 111-151.

Menger P.-M. (1994) « Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques », in Menger P.-M. et Passeron R. *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde* Moulin, Paris, la Documentation Française, p. 219-238.

Moulin R. et Quemin A.(1993) « La certification de la valeur de l'art. Experts et expertises », *Annales ESC*, n° 6, p. 1421-1445.

Octobre S. (1996) *Conservateur de musée : entre profession et métier*, thèse de doctorat, EHESS.

Octobre S. (1999) « Profession, segments professionnels et identité. L'évolution des conservateurs de musée », *Revue française de sociologie*, vol. XV, n° 2.

Octobre S. (2001) « Construction et conflits de la légitimité professionnelle : qualification et compétences des conservateurs de musées », *Sociologie du travail*, n° 43.

Paradeise C. (1985) « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n° 1, p. 17-31.

Paugam S. (2000) *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

Peyrin A. (2006a) « Précarité, multiactivité et stabilisation en emploi. Le cas des vacataires de la fonction publique », communication aux XIIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, *Transitions professionnelles et risques*, Lest - Aix-en-Provence 1er et 02 juin 2006.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan

Peyrin A. (2006b) « Flexibilité de l'emploi et reconnaissance sociale des savoirs et savoir-faire. Une analyse des conditions de possibilité d'une identité professionnelle », *Savoir, travail et société*, à paraître.

Peyrin A. (2005) *Faire profession de la démocratisation culturelle. Travail, emploi et identité professionnelle des médiateurs de musées*, thèse de doctorat, EHESS.

Peyrouzère F. (1999) *Les musées en partage. État et musée sous le ministère Jean Zay, 1936-1939*, thèse de doctorat, Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne.

Poirrier P. (1998) *Histoire des politiques culturelles de la France contemporaine*, Dijon, Bibliest.

Poulard F. (2005) *Les musées de collectivités, les conservateurs et la mise en place des politiques culturelles*, thèse de doctorat, Université Paris 8-Vincennes Saint-Denis.

Saks M. (2003) "The limitations of the anglo-american sociology of the professions: a critique of the current neo-weberian orthodoxy", *Savoir, travail et société*, vol. 1, n° 1, p. 11-32.

Urfalino P. (1996) *L'invention de la politique culturelle*, Paris, la Documentation Française.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Aix-Marseille Université - - 147.94.236.20 - 05/05/2017 09h44. © L'Harmattan