



**L'ENTRÉE EN CARRIÈRE  
DES INTERMÉDIAIRES AVEC LES PUBLICS  
ACTIFS DANS LES SCÈNES CONVENTIONNÉES  
DU RÉSEAU PRIMAIRE DE DIFFUSION  
DU SPECTACLE VIVANT EN RHÔNE-ALPES**

Mémoire de Master 2 « Politique et Gestion de la Culture »

**Alice ROUFFINEAU**

---

Année 2014-2015

Jury composé de :

Jérémy SINIGAGLIA : Docteur en sociologie, chercheur au Laboratoire Sociétés, acteurs, gouvernement en Europe (SAGE) de l'Université de Strasbourg, directeur de mémoire.

Vincent DUBOIS : Docteur en Sciences Politiques, professeur à l'Université de Strasbourg, rattaché à SAGE et chercheur associé au Centre européen de sociologie et science politique (Paris).

*À chaque personne ayant participé à l'enquête,  
pour le temps qu'ils ont consacré à répondre au questionnaire  
et/ou à accepter le déroulement de l'entretien individuel.  
Vos réponses font la force de ce mémoire.*

*Aux relecteurs patients et consciencieux.*

*Aux sources de réconfort et de motivations.*

*Merci à Jérémie Sinigaglia, directeur de mémoire  
ainsi qu'à l'Institut d'Études Politiques de Strasbourg*

« L'Université de Strasbourg n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur ».

*On ne choisit pas sa carrière,  
elle s'empare de nous*<sup>1</sup>  
John Dos Passos

---

<sup>1</sup> Interview *New York Times*, 25 octobre 1959.

## **SOMMAIRE**

INTRODUCTION	P. 5
<b>PARTIE 1 : ÉTAT DES DIFFÉRENTS PROFILS DES INTERMÉDIAIRES AVEC LES PUBLICS</b>	P. 17
<b>PARTIE 2 : LA MÉDIATION CULTURELLE COMME VOCATION : L'ACCÈS À LA PROFESSION</b>	P. 41
<b>PARTIE 3 : QUELS RAPPORTS ENTRETIENNENT LES MÉDIATEURS CULTURELS DE L'ENQUÊTE AVEC LEUR PROFESSION ?</b>	P. 62
CONCLUSION	P. 85
SOURCES & BIBLIOGRAPHIE	P. 90
TABLE DES ANNEXES	P. 93
TABLE DES MATIÈRES	P. 107

# INTRODUCTION

## 1. Le choix du sujet

Après plusieurs rencontres avec des médiateurs auprès des publics dans différentes structures culturelles, d'abord au sein d'un service de relations publiques dans un centre dramatique national (CDN), puis d'une association soutenant les salles de cinéma d'art et d'essai, les premiers questionnements de mon avenir professionnel m'ont conduit à la formulation du sujet du mémoire. Ils représentent l'opportunité d'une analyse sociologique menée à partir d'une enquête.

Les manières de penser et de mettre en œuvre la médiation culturelle en fonction des professionnels me sont apparues, au cours de ce travail, bien différentes selon les personnes concernées mais aussi selon le secteur d'activité... Le premier objectif a été de préciser la notion de *médiation culturelle*.

Jean Caune a donné une définition ouverte de la médiation culturelle<sup>2</sup> que nous pourrions retenir ici : « La médiation culturelle est processus du temps présent. Qu'elle se présente à partir d'une énonciation singulière ou en interlocution à la parole de l'autre elle doit laisser, à chaque instant, la possibilité d'une faille qui autorise l'émergence de l'innovation, ou de la trouvaille. Par elle, entre autre, l'avenir pourrait bien ne pas devenir un temps homogène et vide. La fonction de la médiation de la culture consisterait alors moins à faire advenir l'avenir ou à l'annoncer que de maintenir le contact entre hier et aujourd'hui. »<sup>3</sup>.

Il y a médiation culturelle lorsqu'il y a « transmission », « partage », « établissement d'un dialogue avec les publics à propos d'un fait culturel »<sup>4</sup>. Le médiateur agit alors tel un facilitateur d'accès à la compréhension des œuvres, sans imposer de signification ou défendre celle d'un critique. Pour cela, il est de plus en plus courant que les lieux de diffusion créent un poste spécifique, voire un service de plusieurs postes, pour qu'un groupe réalise cette activité d'intermédiaire.

La médiation émerge, dans son sens le plus large, au cours des années 1970. Appliquée au secteur culturel, elle se développe plus tardivement surtout depuis vingt ans.

---

<sup>2</sup> Jean CAUNE, « La médiation culturelle : une construction du lien social », 1999, <http://lesenjeux.u-grenoble3.fr/2000/Caune/Caune.pdf>.

<sup>3</sup> *Idem*, p. 9.

<sup>4</sup> Wikibooks [en ligne], La médiation culturelle, mis à jour le 28 janvier 2014, [https://fr.wikibooks.org/wiki/La\\_médiation\\_culturelle](https://fr.wikibooks.org/wiki/La_médiation_culturelle).

Le secteur du spectacle vivant s'est montré comme l'un des plus réfractaires à faire entrer la médiation dans le vocabulaire de travail. Marie-Christine Bordeaux<sup>5</sup> insiste sur ce point en évoquant même une certaine « hostilité » à l'égard de « l'idée même de la médiation »<sup>6</sup> dans cette branche artistique.

Dans le champ muséal, la situation est particulièrement différente, puisqu'à partir de la fin des années 1990, des revendications importantes émergent, jusqu'à parvenir à titulariser la plupart des nombreux médiateurs culturels alors embauchés comme vacataires. Puisque ce domaine a bénéficié de nombreux travaux, il sera, pour cette raison, mis de côté dans ce développement. Pour autant, une des pionnières de ce mouvement dans la région Rhône-Alpes a fait l'objet d'un entretien individuel observatoire pour l'enquête du mémoire.

Plusieurs pistes de recherche ont alors émergé comme l'effet des terminologies tout d'abord. Quelles réalités recouvrent les termes utilisés pour parler de médiation culturelle, de relations avec les publics, d'action ou de développement culturel ? Toutes ces terminologies regroupent-elles finalement les mêmes activités professionnelles, des postes équivalents, des tâches et des missions apparentées ?

Peu à peu, ces questions ont convergé vers une discipline à part entière : la sociologie des professions. En effet, en interrogeant l'existence d'un groupe professionnel, les nombreux indicateurs et les méthodes sollicités renvoient à ce pan de la sociologie.

Au sujet des médiateurs culturels, Bruno Péquignot nuance d'ailleurs en considérant qu'il ne s'agit « pas encore au sens strict d'une sociologie des professions, une profession »<sup>7</sup> mais plutôt d'un « secteur professionnel » où des « disciplines fondamentales » se réalisent sans être elles-mêmes devenues chacune « discipline autonome ».

Afin d'observer ce secteur professionnel, nous nous appuyons donc sur la discipline de la sociologie des professions. Nous envisageons la « profession » au sens plus général de Claude Dubar<sup>8</sup> qui s'appuie sur quatre modèles susceptibles de définir cette activité :

- Prendre position sur des sujets variés : « faire profession de... »
- Le métier comme activité exercée professionnellement afin d'obtenir rémunération

---

<sup>5</sup> Maître de conférences en sciences de la communication, Université Stendhal, Grenoble 3.

<sup>6</sup> Marie-Christine BORDEAUX, « La médiation culturelle en France, conditions d'émergence, enjeux politiques et théoriques », *Actes du colloque Culture pour tous*, Montréal, 2008, p. 1, [http://www.culturepourtous.ca/forum/2008/PDF/11\\_Bordeaux.pdf](http://www.culturepourtous.ca/forum/2008/PDF/11_Bordeaux.pdf)

<sup>7</sup> Cité par Nathalie MONTROYA, « Médiation et médiateurs culturels : quelques problèmes de définition dans la construction d'une activité professionnelle », *Lien social et Politiques*, n°60, 2008, p. 25, <http://www.erudit.org/revue/lsp/2008/v/n60/019443ar.pdf>.

<sup>8</sup> Claude DUBAR, Pierre TRIPIER & Valérie BOUSSARD, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, (coll. U), 2011.

- Des activités professionnelles (métiers) proches réalisées par un groupe de personnes qui éprouvent un sentiment d'unité.
- Un groupe d'une même branche professionnelle, d'un même secteur (en l'espèce, les professionnels de la culture, du secteur culturel).

Il s'agira dans ce développement de revenir notamment sur le sentiment d'unité, la conscience du groupe professionnel en considérant qu'il s'agit encore d'un groupe émergent.

L'étude de ces professionnels a été envisagée dans un temps et un espace précis pour nous permettre de découvrir leur identité, leurs origines et où ils se destinent. Ces réflexions ont conduit à l'élaboration d'une méthodologie constituant l'enquête de terrain du mémoire.

À l'aide de notions plus spécifiques consacrées à la sociologie des professions et au champ de la médiation culturelle, l'objet de recherche s'est progressivement construit. À partir de l'ouvrage d'Everett-Cherrington Hugues<sup>9</sup>, *Le regard sociologique*, le mémoire s'est orienté vers l'approfondissement des étapes de carrière et notamment le moment décisif et significatif de l'entrée en profession. Le choix de cette conjoncture précise permet d'étudier les types de profil s'engageant dans la profession, les raisons de ce choix et de considérer ensuite leurs parcours. Elle permet également, de spécifier comment ce groupe professionnel, se crée et se compose en fonction des générations, et selon de multiples rapports : aux études, aux expériences, au territoire, au travail et à l'emploi... C'est un des axes couramment abordés par la sociologie interactionniste des professions qui étudie les modalités d'entrée, l'évolution et les sorties de carrière ainsi que l'existence de segments professionnels.

L'ouvrage de Vincent Dubois<sup>10</sup>, *La culture comme vocation*, a permis de considérer le désir vocationnel proche de l'« idéaltype » webérien<sup>11</sup> qui s'exprime parfois dans les justifications de l'entrée en profession et de la mise en œuvre du choix ou la manière dont les acteurs se sentent choisis par la profession. Une phrase conclusive de cette étude m'a plus particulièrement interpellée, lorsque l'auteur aborde les « déplacements » dans les métiers du secteur culturel en « cartographiant les carrières »<sup>12</sup>. Il distingue les évolutions entre les postes : « des relations avec le public à la programmation », ou entre les institutions « d'une compagnie d'art dramatique à un théâtre subventionné », et encore d'une branche à une autre « de la musique classique [à] la danse contemporaine », comme s'il existait une sorte de mobilité présumée dans l'évolution des carrières des administrateurs culturels. Nous

---

<sup>9</sup> Ouvrage d'un pionnier de la sociologie des professions : Everett-Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique*, Paris, L'École des hautes études en sciences sociales, 1996.

<sup>10</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme vocation*, Paris, Raisons d'agir (coll. « Cours et travaux »), 2013.

<sup>11</sup> Max WEBER, *Premier essai « L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales »* in Max WEBER, *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, ([1904]1965), pp. 117-213.

<sup>12</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme...*, *op. cit.*, p. 188.

pourrons comparer cette hypothèse avec les résultats de l'enquête de terrain spécifique à la région des intermédiaires avec les publics.

Ces considérations ont peu à peu fait émerger le sujet du mémoire relatif aux conditions et motivations de l'entrée en carrière des intermédiaires avec les publics dans les scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant, aujourd'hui, en Rhône-Alpes.

## **2. La construction de l'objet de recherche et la définition des termes du sujet**

Ce moment spécifique dans la vie professionnelle a été choisi, il s'agit donc de leur « entrée en carrière », car il permet de discerner les personnes qui accèdent à de tels postes et d'envisager également d'où elles viennent et comment évolue leur situation.

Le terme « d'intermédiaires avec les publics » permet de désigner ces professionnels en évitant les écueils et partis pris arbitraires. Pour autant, afin de ne pas trop alourdir le mémoire, les termes raccourcis de « médiateurs culturels » ou d'« intermédiaires » seront employés.

Selon les lieux et leur(s) politique(s) de nombreux intitulés de poste émergent aujourd'hui faisant sensiblement partie d'un groupe professionnel similaire. À titre d'exemple, nous pouvons distinguer les services de(s) relation(s) avec le(s) public(s) de celui de(s) action(s) culturelle(s), de développement culturel ou encore de médiation culturelle qui comprennent des postes d'attaché(e)s, de chargé(e)s, de responsables, de directeur(ice)s.

Ces différentes appellations correspondent assez précisément aux groupes professionnels associés aux échelles de salaires de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC) élaborée notamment par le Syndicat des Entreprises Artistiques et Culturelles (SYNDEAC). Cette convention collective nationale est applicable par définition aux « entreprises du secteur public du spectacle vivant (...) structures de droit privé et de droit public (...) dont la direction est nommée par la puissance publique (État et/ou Collectivités Territoriales) ; (...) dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ; (...) bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ; (...) subventionnées directement par l'Etat et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la



piste ou de la rue, les ensembles musicaux... »<sup>13</sup>. Elle établit, entre autre, une grille des professions, à partir de celle de l'INSEE, réparties en 9 groupes, du statut d'employé-ouvrier à celui de cadre. Chaque groupe a un échelonnement de salaire de 1 à 12 évoluant en fonction de l'ancienneté, du choix de l'employeur, de l'entretien individuel, du respect de l'augmentation minimum d'un échelon tous les deux ans... Nous reviendrons sur ces notions par la suite pour analyser les entretiens et les réponses au questionnaire

**Grille des salaires du personnel administratif et technique**  
 applicable au 1er avril 2014  
 accord des salaires du 7 juillet 2014 - (salaires bruts)

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
Groupe 2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
Groupe 3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42
Groupe 4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
Groupe 5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
Groupe 6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
Groupe 7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
Groupe 8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
Groupe 9	* 1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

\*Hausse du SMIC au 1er janvier 2015 : Le SMIC horaire est porté à 9,61 € et à 1457,52 € brut par mois contre 1445,42 € en 2014 (SMIC mensuel base 35 h).  
 Le montant de 1445,38 € correspondant à l'échelon 1 du groupe 9 est automatiquement revalorisé en conséquence à 1457,52 € à partir du 1er janvier 2015.

Concernant la délimitation du terrain, nous pouvons adopter la définition formulée en 2013 par Jérémy Sinigaglia concernant les réseaux primaires de diffusion dans un rapport du Département des Études, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) : « Le réseau primaire de diffusion de spectacles se caractérise par sa position dominante au sein de l'espace culturel régional et par sa difficulté d'accès pour les équipes locales. Il se divise en deux catégories aux caractéristiques différentes (programmation, missions, lien avec le territoire) : les grandes salles privées et les scènes labellisées »<sup>14</sup>.

En l'espèce, notre enquête privilégie les scènes labellisées, « structures soutenues par l'État » comme les « Centres Dramatiques Nationaux (CDN) et régionaux (CDR), Scènes

<sup>13</sup> Article I.1 de la CCNEAC, champ d'application.

<sup>14</sup> Jérémy SINIGAGLIA, « Quel(s) territoire(s) pour les équipes artistiques de spectacle vivant », DEPS, *Culture études*, 2013, pp. 1-12, <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-etudes-2007-2015/Quel-s-territoire-s-pour-les-equipes-artistiques-de-spectacle-vivant-CE-2013-4>.

nationales (SN), Scènes conventionnées (SC) (...), Scènes de musiques actuelles » pour des raisons de cohérence, d'échelle des moyens d'investigation et de temps imparti.

Pour ne pas trop complexifier le sujet et pour valoriser les premiers contacts établis lors de stages, le champ du spectacle vivant s'est imposé. Il comprend toutes les œuvres qui sont réalisées par des artistes directement face au public (théâtre, danse, musique, cirque...). Cela met donc de côté les arts graphiques, plastiques ainsi que le cinéma et l'audiovisuel.

La période est stipulée dans le sujet par l'ajout du terme « actif » qui remet le contexte des entrées en carrière des intermédiaires rencontrés selon des profils interrogés en 2015.

Concernant le choix de la Région Rhône-Alpes, j'en suis originaire, j'y ai réalisé la grande majorité de mes expériences préprofessionnelles et j'y vis actuellement, ce qui facilite la prise de contacts pour mener les entretiens et l'accès aux informations grâce à une connaissance préalable du territoire de recherche. Pour ces raisons, elle s'est imposée en tant que terrain privilégié d'étude pour enquêter sur l'entrée en profession des intermédiaires entre les publics et les institutions culturelles conventionnées dans le spectacle vivant.

Après l'ensemble de ces premières réflexions, une délimitation plus précise est apparue utile pour formuler des questions autour de mon interrogation principale : ces intermédiaires forment-ils un groupe cohérent défini par des principes éthiques partagés, grâce à des valeurs, ou des pratiques, des formations communes ?

Plusieurs hypothèses en ont découlé. D'une part, il paraît évident qu'aucun groupe professionnel ne peut être considéré comme totalement homogène. Même si, par intuition, nous supposons pourtant l'existence d'une déontologie, voire d'une morale, commune s'accompagnant parfois d'une réelle vocation qui motive l'entrée en profession. Parallèlement à cette unité apparente, la notion de fragmentation et de segmentation des professions introduite par Bucher et Strauss<sup>15</sup> est également à envisager. En 1961, à partir de l'exemple de la pratique de la médecine, ces auteurs avaient identifié l'existence de *profession segmentée*. Les questions générationnelles et de genre ont aussi été prises en compte dans l'étude de terrain dont nous détaillons la méthodologie plus bas.

Émanant de ces considérations, l'enquête de terrain s'est construite sur la base de cet objet de recherche portant sur *l'étude de l'entrée en carrière des intermédiaires avec les publics dans les scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant, actifs aujourd'hui, en Rhône-Alpes*.

---

<sup>15</sup> Rue BUCHER & Anselm STRAUSS, « La dynamique des professions » in Anselm STRAUSS, La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme, Paris, L'harmattan, 1961.

### 3. La méthodologie de l'enquête

Outre une affinité personnelle et biographique, la région Rhône-Alpes a également été choisie comme terrain d'enquête pour le rôle pionnier qu'elle a joué dans le processus de décentralisation culturelle, et principalement théâtrale, dès la première phase de décentralisation en 1982. En effet, à cette date le Conseil régional Rhônalpin est devenu compétent et décisionnaire sur les questions culturelles de la Région. Avec plus de 6 millions d'habitants, la Région Rhône-Alpes est la deuxième région de France, après l'Île-de-France en terme de population et d'économie. Près de 22,5 millions d'euros par an sont affectés au secteur culturel de la Région comptant une soixantaine de lieux conventionnés et labellisés (Scènes Nationales, Centres Dramatiques Nationaux, Scènes de Musiques Actuelles...).

Jean-Jacques Queyranne, président du Conseil Régional Rhône-Alpes depuis 2010, accorde une place prépondérante à l'accompagnement des lieux de diffusion et des compagnies en plaçant la culture en tête de ses prérogatives. Notons également que la Région a atteint le taux de chômage régional français le plus bas (avec l'Île-de-France) de 8,9% au quatrième trimestre 2014<sup>16</sup>.

Le point de départ constitué de l'enquête, nous a permis de recueillir et d'analyser les parcours et les points de vue de ces professionnels. C'est-à-dire, d'identifier le type de personne (si type il y a) qu'incarnent ces professions : à quel âge sont-ils arrivés en poste, quel est leur sexe, leur milieu social d'origine.... Quel fut leur mode d'accès à cette profession : leur connaissance du terrain, la présence de personnes dans leur environnement familial issues de ce milieu culturel, leurs études spécifiques, la fréquence d'expériences préprofessionnelles ? Ce qui suscite des questions comme celles des déterminations sociales dans l'accession à ce groupe professionnel, l'existence d'études ou de formations plus spécifiques facilitant l'insertion dans l'emploi dans la Région, ou encore l'existence d'un savoir-faire propre, la pratique de codes, la connaissance d'une éthique singulière à la profession.

En étudiant les différentes modalités techniques de collectes de données possibles pour ce type d'enquête, j'ai opté pour le croisement d'entretiens individuels avec l'envoi d'un questionnaire par e-mail. Ces moyens de recherche paraissent les plus adéquats pour étudier ces professionnels exerçant sur un terrain spécifique. Pour les préparer, je me suis inspirée des

---

<sup>16</sup> Contre 10,4% en France, DOM TOM compris.

conseils méthodologiques pour l'entretien de Anne Gotman et d'Alain Blanchet<sup>17</sup>, ou encore ceux du *Guide du mémoire en sociologie* réalisé par des enseignants universitaires de Rouen et Paris 8<sup>18</sup>.

Suite à ces premières étapes de recherche commencées à la fin de l'année 2014 et jusqu'au début de l'année 2015, l'élaboration de la grille d'entretien a commencé dès le mois de février. Il s'agissait, comme nous l'avons dit, de préciser les points clés de l'entrée en carrière de ces professionnels, tout en laissant une place à d'autres informations selon la méthode de l'entretien semi-directif, en laissant les personnes interrogées libres, dans la mesure du possible, de s'exprimer sur des thèmes préalablement définis par l'enquêteur. Le choix de quatre thèmes a été retenu pour ces entretiens : un premier thème autour de la formation, un second relatif à l'emploi, un troisième correspondant au rapport au travail et enfin un dernier thème touchant aux activités culturelles en dehors du travail.

Les personnes ont été choisies en fonction de leur âge, de leur sexe, de leur ancienneté dans leur profession mais aussi selon leur intitulé de poste. J'ai envoyé des demandes d'entretiens par e-mail au début de mois de février à dix personnes choisies en fonction de ces critères. Sept ont répondu tout de suite favorablement. Cependant un entretien n'a pas eu lieu, puisque la personne a annulé l'entretien suite à un imprévu. Rendez-vous qui n'a pu être reporté pour des raisons pratiques.

Par ailleurs, j'ai organisé un entretien téléphonique observatoire le 28 mai avec Clara, 47 ans, qui est l'une des fondatrices de l'Association Médiation Culturelle en Rhône-Alpes créée à la fin des années 90. Elle est une actrice pionnière dans la définition dès les années 80, d'un réel statut de médiateur culturel au sein des musées. Dans un mouvement national plus particulièrement actif en Rhône-Alpes, ce mouvement a permis aux anciens « animateurs » de bénéficier d'une réelle reconnaissance.

Pour plus de lisibilité dans l'échantillon des personnes interrogées, nous livrons en introduction un tableau récapitulatif classé par ordre chronologique de leur réalisation. La grille d'entretiens détaillée figure à l'annexe n° 2 du mémoire<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Alain BLANCHET & Anne GOTMAN, *L'entretien : l'enquête et ses méthodes*, Paris, Armand Collin (coll. « 128 »), 2010.

<sup>18</sup> Collectif d'enseignants en sociologie, « Guide du mémoire en sociologie », Université Paris 8, département de sociologie, 2006, <http://homepages.ulb.ac.be/~pilannoy/GuidememoireRouenParis.pdf>.

<sup>19</sup> Voir page 95.

Lieux	Intitulé poste	Age	Sexe	Durée	Justification du choix
CDN Valence	Directeur des relations avec les publics	51	M	35''	Sexe & âge + intitulé de poste
Scène nationale de Valence	Attaché aux relations publiques. Assistant de la programmation cinéma	32	M	40''	Sexe & âge + intitulé de poste
CDN Lyon	Relations avec les publics, actions éducation artistique	25	F	46''	Lieu + âge + sexe + situation emploi
Salle de concert Lyonnaise	Administrateur & chargé de l'action culturelle	30	M	53''	Intitulé du poste + sexe
Salle de spectacle Villeurbannaise	Communication et médiation	35	F	1h38	Situation d'emploi (groupement d'employeur, plusieurs emplois + sexe + âge
Opéra Lyon – Pôle de développement culturel	Chargée de médiation culturelle	32	F	36''	Lieu + intitulé poste + âge + sexe
Hôpital psychiatrique Saint Jean de Dieu, Lyon	Responsable du développement culturel	47	F	54''	Fondatrice de l'association Médiation Culturelle, Rhône-Alpes & ancienne présidente de l'association de 2002 à 2010

*Tableau récapitulatif des entretiens (Par lieux, intitulés de poste, âge, sexe, durée de l'entretien et justification du choix des personnes interrogées).*

Pour compléter ces entretiens, j'ai réalisé un questionnaire<sup>20</sup>.

Quatre personnes interrogées individuellement ont ensuite répondu à ce même questionnaire afin d'apporter des précisions sur certains détails qui n'avaient pas été abordés durant l'entretien. Un mélange de questions ouvertes et fermées permet de cerner au mieux les profils de chacun des professionnels, tout en variant les questions d'opinion et de fait, afin que les réponses soient les plus objectives possibles. Tout en conservant l'anonymat, nous avons simplement remplacé les prénoms pour faciliter la lecture. Des questions d'identifications propres à la personne y figurent, telles que le dernier diplôme obtenu, la tranche d'âge, le sexe mais également des questions plus précises sur l'origine sociale (la

<sup>20</sup> Annexe n° 3, p. 96.

profession des parents et celle du conjoint), les échelles de salaires de la personne interrogée et de son éventuel conjoint ainsi que le degré de satisfaction de la situation d'emploi...

Pour un traitement quantitatif des réponses, j'ai, tout d'abord, créé manuellement une base de données sur un tableur numérique qui répertorie les principaux lieux primaires de diffusion conventionnés en région Rhône-Alpes, avec l'intégralité de leur service et postes d'intermédiaires, ainsi que leurs contacts e-mail et téléphonique. Cette base de données<sup>21</sup> destinée à la recherche m'a permis de faire un recensement précis des lieux, de leur nombre ainsi que d'établir des comparaisons concernant le nombre de postes existants et m'a également offert la possibilité de faire de nouveaux envois de questionnaires et des relances pour le traitement qualitatif des résultats<sup>22</sup>.

Ce questionnaire en ligne a fait l'objet de deux envois distincts, un premier suite à la vague d'entretiens individuels envoyés à dix-sept personnes le 30 mars 2015, y compris les cinq personnes rencontrées individuellement. Il s'agissait de compléter certains aspects plus privés, concernant l'origine sociale, les attentes et la satisfaction des conditions d'emploi... plus délicates à poser lors d'un entretien sur les lieux de travail des personnes. Puis un deuxième envoi a été réalisé le 14 mai dernier à trente-huit nouveaux destinataires.

Sur un total de cinquante envois, j'ai reçu vingt-quatre réponses soit un taux de réponses de 48%. Nous avoisinons donc les 50% ce qui nous permet d'être au plus proche d'un taux de réponses qualifié statistiquement de représentatif.

Quelques difficultés ont été rencontrées pour cette enquête de terrain. D'une part, le temps resserré lié à la période de stage n'a pas facilité l'intensité ni la continuité dans les recherches. D'autre part, concernant les questionnaires publiés en ligne, il a été difficile d'obtenir rapidement ces vingt-quatre réponses, qui ont nécessité plusieurs envois et relances. Ces relances ont même fait l'objet d'une réponse outrée précisant explicitement le refus de participer de la part d'une professionnelle intermédiaire. En effet, cette personne m'a appelée de nombreuses fois sur mon téléphone portable personnel, (ce numéro étant affiché dans la signature du mail des envois du questionnaire) afin de m'exposer les raisons pour lesquelles elle ne souhaitait pas y répondre. Comprenant pourtant l'importance de ce questionnaire pour la rédaction du mémoire, elle ne souhaitait cependant pas répondre à des questions telles que « *le montant de la rémunération* » et « *ses intentions professionnelles* » ne sachant pas de quelle façon j'allais me servir de ces informations et ce qui aurait été publié ou non. Elle

---

<sup>21</sup> Annexe n° 1, p. 94.

<sup>22</sup> Annexe n° 4, p. 104.

désirait donc me faire part de vive voix de ces réticences en me demandant de ne plus la relancer à ce sujet.

Dans une approche sociologique, ce type de réaction ne doit pas être écarté, ni amplifié. Mais il est évidemment à prendre en compte, puisqu'il témoigne d'un certain malaise face à la situation de mise à jour des données professionnelles. Les réponses des quatre professionnels ayant également répondu au questionnaire ont été mises en parallèle pour plus de précision dans la démonstration.

Les entretiens retranscrits ont fait l'objet, chacun, d'une fiche de synthèse personnelle. Côté recherche, ces fiches contiennent un bref récapitulatif de l'identité de la personne, son nom, l'intitulé exact de son poste, la durée de l'entretien et un historique synthétique de sa carrière. Puis en-dessous, j'ai regroupé les citations qui paraissent les plus pertinentes afin d'alimenter et d'illustrer les réflexions du mémoire. Grâce à celles-ci, j'ai pu polariser les types de réponses en les identifiant d'un rond de couleur. Nous avons ainsi d'une part : ce qui correspondait à la précarité et aux aspects plutôt négatifs de la profession (salaire, temps partiels, inconfort...), et qui pouvait avoir trait au rapport à l'emploi. Et d'autre part, dans une autre couleur, ce qui concernait la formation, ou encore la pratique artistique personnelle, le lien avec la région Rhône-Alpes, etc...

#### **4. L'annonce du plan**

À l'aide des hypothèses formulées, un plan en trois développements s'est formé afin de faire état de l'enquête de l'entrée en carrière de ces professionnels.

Grâce aux divers témoignages et aux résultats des questionnaires, une diversité de parcours individuels s'établit, du point de vue de la génération, du genre mais aussi relative au statut... Une multitude de profils apparaissent, souhaitant tous, selon des modalités et avec des moyens différents, transmettre et favoriser la réception d'une œuvre auprès d'un public dans le secteur du spectacle vivant inscrit dans une région spécifique. Ces personnes, qui n'exercent pas leur activité sur un type de poste unifié, se retrouvent peut être face à des valeurs, des actions voire une éthique communes. Cette diversité complexe est l'un des obstacles à la constitution cohérente, sinon uniforme, d'un groupe professionnel constitué des médiateurs culturels. Il sera primordial d'assurer un éclairage précis des profils afin de savoir si l'enquête peut être considérée véritablement comme significative voire représentative de ce groupe de professionnels en région Rhône-Alpes. Nous les avons sélectionnés après avoir recensé les quatre-vingt-neuf lieux conventionnés et/ou labellisés dans le secteur du spectacle

vivant en de la région<sup>23</sup>. Certains de ces lieux ne comprennent pas systématiquement un médiateur culturel ou un service de relations publiques.

Dans un premier temps, nous chercherons à identifier ces profils tout en essayant d'en dégager des généralités. Nous établirons un état des situations des différents profils. Nous reviendrons donc sur le sexe, en constatant qu'il s'agit d'une profession largement féminisée, mais nous prendrons aussi en compte l'âge et le caractère générationnel. Nous considérerons également le milieu social d'origine et actuel ainsi que l'existence d'une pratique artistique en lien avec la construction du projet professionnel. Ensuite nous nous intéresserons aux formations suivies par ces acteurs et à l'importance du choix de la région, pour étudier ensuite les intitulés de postes et leur place dans la hiérarchie ainsi que les évolutions de carrière.

Dans un second temps, nous chercherons à détailler la place de la « vocation » dans l'entrée en carrière des professionnels. Ce développement s'appuiera sur les éléments factuels étudiés dans la première partie tels que l'importance du projet professionnel, la place que peut prendre l'attractivité d'un secteur et mais aussi celle d'une région, l'importance de l'existence d'une pratique artistique, l'étude des milieux sociaux d'origine et actuel propices à l'entrée en carrière.... Cette partie insistera sur les modes d'accès à la profession à partir de l'appréhension vocationnelle proposée par Vincent Dubois.

Enfin, dans un troisième temps, une dernière partie s'attachera à détailler les rapports que les intermédiaires entretiennent avec leur emploi, leur travail et le territoire sur lequel ils ont été formés, où ils sont entrés en carrière et bien souvent où ils exercent encore.

Nous serons amenés à considérer l'importance d'un capital social (constitué en réseau et qualifié de capital d'*autochtonie*) dans la profession. Nous distinguerons ici les différentes segmentations dans les rapports du travail<sup>24</sup> au public, en intégrant les notions de *front office* et de *back office* identifiables dans la dynamique de carrière de ces intermédiaires, ainsi que les rapports à l'emploi, concernant aussi bien la typologie de leur premier emploi que de leur poste actuel. Nous évoquerons enfin la précarité de la profession et du secteur.

Pour conclure sur cette dernière partie ainsi que sur le mémoire, nous tiendrons compte des appréhensions éprouvées par les professionnels, des plus jeunes aux seniors, à l'égard de la profession de manière générale.

---

<sup>23</sup> Annexe n° 1, p. 94.

<sup>24</sup> Rue BUCHER & Anselm STRAUSS, « La dynamique des professions... », art. cité., pp. 67-86.



## **PARTIE 1 : ÉTAT DES DIFFÉRENTS PROFILS DES INTERMÉDIAIRES AVEC LES PUBLICS**

Cette première partie est l'occasion d'éclaircir le terrain de recherche et de présenter les différents profils des professionnels rencontrés lors des entretiens individuels ainsi que ceux qui ont répondu au questionnaire.

Dans un premier temps, cette approche essentiellement descriptive permettra d'identifier au mieux ces profils. Pour autant, nous nous appuyerons sur ces observations pour noter des réflexions qui seront davantage développées dans les parties suivantes du mémoire. Dans un second temps, il apparaîtra nécessaire de faire l'état d'une situation, à un moment donné, pour situer les interprétations qui en découlent dans leur contexte et être, de ce fait, le plus compréhensible et objectif possible.

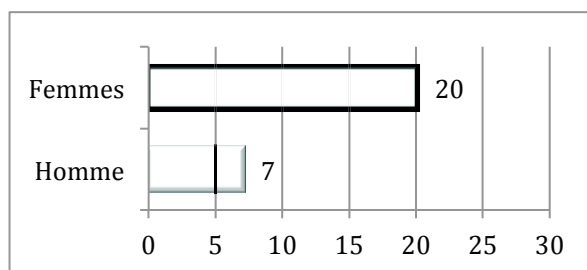
Comme nous l'avons vu dans l'introduction, la méthodologie mise en œuvre pour les recherches du mémoire a consisté à mener l'enquête grâce à deux techniques de recherche sociologique comportant d'une part la réalisation de sept entretiens individuels. Et d'autre part l'envoi d'un questionnaire en ligne auprès de cinquante-cinq personnes pour lequel, après trois relances sur quatre mois, nous comptabilisons vingt-quatre réponses. Quatre ont été complétées par des personnes qui avaient déjà été interrogées individuellement en entretien préalable, et qui apportaient de nombreuses précisions sur des questions personnelles et plus spécifiques (les catégories socio-professionnelles et professions des parents, des conjoints, la fourchette du montant du salaire, l'évaluation de leur satisfaction dans leur travail...). Ces dernières questions étant souvent plus délicates à aborder en entretien individuel lors d'une première rencontre.

Sur la totalité des cinquante-cinq envois (qui correspondent à la sélection réalisée des professionnels à interroger), nous étudierons donc, pour la réalisation de ce mémoire vingt-six profils professionnels en nous appuyant sur un entretien plus exploratoire afin d'élargir le champ des hypothèses. Les réponses recueillies permettent d'obtenir un taux de 47,2% de réponses reçues par les intermédiaires. Ce qui nous permet d'être proche d'un panel représentatif (à partir de 50% de réponses obtenues) et non simplement significatif (à partir de 33% de réponses obtenues).

## 1.1 Une profession féminisée dans un secteur féminisé

Comme nous pouvons le lire dans plusieurs enquêtes sociologiques et anthropologiques, un nombre croissant de femmes sont présentes dans les métiers culturels et désormais souvent des acteurs majoritaires. Comme Judith Depaule, vice-président du SYNDEAC, l'a résumé dans un compte-rendu de la Délégation aux droits des femmes du Sénat en novembre 2012 : « (...) Encore faut-il préciser que les femmes n'accèdent à la direction que des moins bien dotées d'entre elles ; tout cela dans un contexte où un nombre croissant de femmes revendiquent l'appartenance à nos professions »<sup>25</sup>.

C'est notamment ce qui est ressorti de l'enquête sur le terrain rhônalpin dans laquelle près de 75% des personnes de l'enquête sont des femmes ce qui correspond à un total significatif de 20 femmes sur 27 personnes.



Nous pouvons donc affirmer à partir de cette étude, quoique succincte et ni totalement représentative d'une région ni d'une profession spécifique, qu'il s'agit de postes aujourd'hui particulièrement féminisés.

### 1.1.1 Un pourcentage élevé de femmes dans le secteur culturel

Cette analyse confirme l'enquête de Vincent Dubois dans *La culture comme vocation* qui constate un « taux exceptionnel de féminisation »<sup>26</sup> déjà dans les formations supérieures à l'administration culturelle. Dans son enquête, 85% des candidats sont des femmes et 80% sont inscrites à ces types de formation en BAC +5. Cet écart entre la part des candidatures et des inscriptions est par ailleurs expliqué par V. Dubois comme le résultat d'« une forme de “discrimination positive” » en faveur des candidats de sexe masculin. Puisqu'ils ne

<sup>25</sup> Compte-rendu de la Délégation aux Droits des Femmes du Sénat, (15 novembre 2012), « Femmes et travail – Table ronde sur le secteur de la culture et annonces », Présidence Mme Brigitte GONTHIER-MAURIN, p. 8., <http://www.hf-idf.org/wp-content/uploads/CR-audition-S%C3%A9nat-nov-12.pdf>.

<sup>26</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme...*, *op. cit.*, p. 66.

représenteraient que 15% des candidats et 20% des inscrits dans les Master 2 en gestion de la culture.

Ce lien entre formations et emploi est justifié puisqu'une majorité des intermédiaires culturels en poste sont des personnes diplômées de l'enseignement supérieur et une part importante d'entre eux a réalisé sa formation au sein d'une filière culturelle à un niveau Bac + 5 (cf 1.6).

En échos à la remarque de J. Depaule, nous verrons par la suite que les hommes ont souvent des postes avec davantage de responsabilités et qu'ils sont généralement mieux placés dans la hiérarchie que les femmes.

Ce que rencontre également V. Dubois, lequel précise que « les femmes sont également minoritaires au sein des professions culturelles en général » pour des postes de direction (« 43% en 2007 »). L'observation menée sur ces professionnels intermédiaires en région Rhône-Alpes confirme donc, *a posteriori*, l'étude menée entre 2008 et 2011 au niveau national.

Au-delà d'une féminisation de la profession d'intermédiaire avec les publics dans les réseaux primaires de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes, nous trouvons donc une justification de cette part féminine relativement importante présente dès les études supérieures formant à l'administration culturelle. Une seconde explication pourrait venir d'une féminisation plus importante aussi de l'ensemble des pratiques culturelles.

### **1.1.2 Une féminisation des pratiques culturelles**

Ce constat d'une féminisation importante des pratiques culturelles a été noté dans un rapport du Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) réalisé par Olivier Donnat en juin 2005<sup>27</sup> qui rejoint aussi une des deux explications hypothétiques émises par V. Dubois. Il existerait une dynamique corrélative entre l'existence de pratiques artistiques et culturelles engagées à titre personnel et familial et la consécration de ces pratiques dans la réalisation professionnelle. Ainsi, en ouverture de ce rapport, O. Donnat constate que les femmes s'occupent « souvent dans l'espace domestique (...) de la (re)production du “désir” de culture auprès des enfants »<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Olivier DONNAT, « La féminisation des pratiques culturelles », Départements des Études, de la prospectives et des statistiques (DEPS), n° 147, juin 2005, [http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/71545/546313/version/1/file/2005\\_Deps\\_feminisation\\_pratiques.pdf](http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/71545/546313/version/1/file/2005_Deps_feminisation_pratiques.pdf)

<sup>28</sup> *Idem.*, p. 1.

Le rôle d'éducation joué au sein de la famille, pourrait expliquer la présence d'un nombre important de femmes aux postes d'intermédiaires avec les publics. Puisqu'en effet, nous verrons par la suite, ces dimensions de transmission et de partage font partie d'une majorité de valeurs qui justifient souvent l'entrée dans de tels postes (partie 2).

Ce même rapport mentionne clairement l'effet des prescriptions culturelles : « il semble que ce rôle de “passeur” se soit plutôt renforcé dans le contexte général (...) en faveur de la réussite scolaire »<sup>29</sup>. Même si ces propos sont à nuancer puisque les volontés d'éducation personnelle ne sont pas transposables telles quelles aux motivations professionnelles. Pour autant ce même terme de “passeur” est récurrent dès lors que l'on aborde les pratiques de la médiation et des relations publiques au sein d'institutions culturelles. Grâce à plusieurs enquêtes, dont celle d'Aurélié Peyrin, enseignante-chercheuse et sociologue<sup>30</sup>, nous avons relevé que les médiatrices culturelles des musées étaient, dans les années 2000 de jeunes diplômées majoritairement de sexe féminin.

Pour autant, à côté de cette constatation de tendance, plusieurs auteurs témoignent au contraire de la relativement faible féminisation plus globale des professionnels du secteur culturel. Une fiche du rapport *Culture et Médias 2030* rend compte par ailleurs d'une augmentation très faible en pourcentage sur une période de 25 ans : « 39% de femmes en 1982, 42% en 2007 » à relativiser selon les professions du milieu<sup>31</sup>. Peut être y aurait-il donc un nombre de femmes qui stagne ou diminue dans d'autres professions du secteur, celles des artistes ou techniciens par exemple.

Après avoir constaté qu'une partie dominante des personnes enquêtées est composée de femmes et d'avoir avancé quelques hypothèses explicatives, qu'il ne faudrait pas extrapoler au-delà du milieu considéré, celui de la médiation des publics, il s'agit désormais de considérer la question générationnelle des personnes en poste notamment grâce à la donnée de l'âge.

---

<sup>29</sup> *Idem*, p. 10.

<sup>30</sup> Aurélié PEYRIN, « Les usages sociaux des emplois précaires dans les institutions culturelles, Le cas des médiateurs de musées », Presses de Sciences Po, Sociétés contemporaines, n° 67, 3/2007, pp. 7-25.

<sup>31</sup> Collectif d'auteurs, « Financement et Régulation ; Professions Culturelles », Culture & Médias 2030, prospective de politiques culturelles, rapport public, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des Études, de la prospective et des statistiques (DEPS), Fiche n° 25, 2011, <http://www.culturemedias2030.culture.gouv.fr/annexe/25-fiches-culture2030-25-.pdf>.

## **1.2 Le caractère générationnel des professionnels en poste**

On constate une répartition relativement resserrée des catégories d'âges : la tranche 30-39 ans concerne onze personnes ayant répondu et pour les 40-49 ans, nous avons neuf réponses. Ces âges correspondent, pour la plupart, à un moment de milieu de carrière de leur vie professionnelle (voire de début pour les trentenaires). Nous avons donc une large majorité, soit 74% des personnes qui sont âgés de 30 à 49 ans. Et une minorité de jeunes diplômés de moins de 30 ans et de personnes âgées de plus de 50 ans. Ces deux observations peuvent trouver plusieurs explications.

### **1.2.1 Une part réduite des médiateurs âgés de moins de trente ans**

D'une part, les personnes de moins de 30 ans (six dans l'enquête) sont peu nombreuses probablement puisque les postes d'attaché(e), de chargé(e) des relations publiques ou de médiateurs demandent non seulement une qualification élevée mais supposent également de l'expérience. Les professionnels attendus à de tels postes sont désormais celles et ceux qui ont réalisé au moins cinq ans d'études et qui ont également eu le temps et les opportunités d'acquérir suffisamment d'expériences pour être titulaire d'un tel poste.

Conjointement à ces intitulés de postes, il faut rappeler le contexte de notre étude réalisée dans des scènes conventionnées et reconnues du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes. Il s'agit de Scènes nationales ou de musiques actuelles, de Centres Dramatiques Nationaux, c'est-à-dire de scènes conventionnées et labellisées, ce qui les rend d'autant plus difficiles d'accès pour les jeunes peu expérimentés.

### **1.2.2 Le faible nombre des médiateurs de plus de cinquante ans**

D'autre part, nous trouvons seulement deux personnes de plus de 50 ans dans l'enquête. Ce petit nombre peut s'expliquer par des postes d'intermédiaires qui correspondent bien souvent à des statuts précaires, plutôt fréquents en début de carrière.

Cette possibilité se vérifie pour l'une des deux personnes qui est directeur d'un service des relations publiques d'un Centre Dramatique National dont l'âge s'explique par son poste hiérarchiquement élevé, caractéristique d'une progression atteinte en fin de carrière.

La seconde personne de plus de cinquante ans ayant répondu au questionnaire, occupe un poste de « chargée des relations publiques » depuis dix ans en contrat à durée indéterminée.

Nous pouvons juste apprendre que son plus haut diplôme obtenu est le baccalauréat et qu'elle a commencé sa carrière en administration de compagnie de théâtre. Ce parcours plutôt atypique peut notamment témoigner d'un contexte d'emploi d'une autre génération. Aujourd'hui, il paraît beaucoup plus difficile, pour ne pas dire impossible, d'accéder à de tels postes sans avoir réalisé un parcours d'études supérieures.

Mais considéré de manière indépendante, l'âge n'est pas en soi révélateur d'une réalité quelconque, il faut en effet le remettre dans un contexte : s'agit-il d'un premier emploi, d'un emploi de fin de carrière, d'une reconversion ? Quelles sont les perspectives d'évolution au sein de l'institution ? Au cours de sa propre carrière ou dans un tout autre domaine ?...

En effet, nous verrons dans une troisième partie concernant l'intégration et la stabilité de l'emploi au sein d'une même structure que les profils sont variés et témoignent d'une grande mobilité, puisqu'une faible partie d'entre eux n'ont eu, pour employeur, qu'une seule et même structure depuis leur entrée en carrière (12% des personnes ayant répondu à l'enquête).

### **1.2.3 Le caractère générationnel dans le contexte de l'enquête**

Au-delà de cette analyse détaillée, il est aussi nécessaire de remettre ces résultats dans le contexte de l'étude. Le terrain choisi est bien spécifique puisqu'il ne concerne que des postes du secteur du spectacle vivant dans des structures reconnues sur le territoire régional rhônalpin. On peut considérer que ces postes dans des établissements subventionnés ne sont pas les plus faciles d'accès mais que, leurs titulaires, une fois entrés au sein de l'institution bénéficient d'une situation pérenne.

88% de personnes ont connu au moins un autre emploi avant leur poste actuel dans une structure différente. Notamment une des personnes ayant répondu au questionnaire a cumulé jusqu'à quinze contrats à durée déterminée. Il s'agit d'une personne âgée entre 20 à 29 ans et diplômée d'un Master 2 dans le secteur culturel, ce qui laisse supposer une succession de CDD de très courte durée sur une période maximale de cinq ans.

Nous pouvons par ailleurs réaliser un rapprochement entre les nouvelles générations qui sont depuis peu de temps sur un marché de l'emploi saturé et la génération antérieure qui a bénéficié de la vague de nouveaux emplois (appelés « emplois jeunes ») ayant permis de créer de nombreux postes, notamment en médiation culturelle, à la fin des années 90<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Le programme « Nouveaux services – emplois jeunes, 1999 », n°28.2, juillet 2010, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2000-07-28-2.pdf>.

Enfin, un dernier parallèle peut être établi entre l'âge, le nombre d'années d'études et le diplôme obtenu le plus élevé. Puisqu'en effet, plus nous sommes face à des jeunes, plus ils semblent être diplômés. Et à l'inverse, les deux personnes de plus de 50 ans ont obtenu comme dernier diplôme, pour l'un, une licence et pour l'autre, le baccalauréat, alors que cinq des six personnes âgées entre 20 et 29 ans possèdent pour dernier diplôme un Master 2 spécialisé dans la culture. Il s'agit d'une tendance de fond : les professions réclament davantage de diplômes depuis une génération. Tendance à laquelle n'échappent pas les médiateurs culturels.

Grâce à la diversité des profils des personnes ayant participé à l'enquête, l'âge est un paramètre intéressant à prendre en considération même s'il ne peut être significatif pris isolément. Mais en le rapprochant d'autres données, comme nous avons pu le faire ici, il en ressort des constatations surprenantes, notamment la propension des femmes à travailler dans ces professions ou encore l'évolution du niveau de diplôme pour l'entrée en carrière depuis une génération...

Après avoir étudié les caractéristiques propres aux personnes (sexe et âge), nous allons maintenant nous intéresser à leur environnement, c'est-à-dire à leur milieu social d'origine mais également à l'évolution vers leur milieu social actuel.

### **1.3 L'environnement des professionnels de l'enquête**

Afin d'établir au mieux les profils des personnels qui sont entrés en carrière en tant qu'intermédiaires avec les publics et qui sont actuellement en postes dans des scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes, nous allons cerner leurs milieux sociaux d'origine et actuel. Pour cela, il a été demandé (en particulier aux personnes interrogées par le biais du questionnaire), quelles étaient les catégories socioprofessionnelles des parents ainsi que l'intitulé de leur profession. La question était également posée concernant leur conjoint.

Pour plus de précision, nous allons donc nous appuyer sur les vingt-quatre personnes qui ont répondu au questionnaire, deux des personnes rencontrées en entretien individuel n'en font pas partie.

### 1.3.1 Le milieu social d'origine

Le milieu social d'origine a été étudié en fonction de la catégorie socioprofessionnelle des personnes ayant répondu au questionnaire.

Tandis que 25% des personnes sont issues de foyers où l'un des parents est ouvrier, 34% ont des parents cadres et plus de 42% ont des parents employés. Au point de vue du champ concerné, 66,7% des parents font partie du secteur de la santé, de l'enseignement ou du social (infirmier, psychologue, aide soignant...) dont 43,7% sont professeurs ou enseignants. Près d'un tiers des parents des personnes enquêtées fait partie du secteur éducatif (29%). Aucun des parents n'apparaît comme appartenant au secteur culturel. Ce qui peut paraître surprenant puisque de nombreuses études attestent pourtant que les personnels du secteur culturel proviennent surtout d'un milieu souvent très favorisé en terme de hiérarchie sociale.

Pour autant, on s'aperçoit que si le métier de médiateur culturel est surtout convoité par des personnes issues d'un milieu moins favorisé, l'on retrouve plutôt des métiers exercés par les parents principalement altruistes et centrés autour de l'humain (aide-soignant, infirmier, professeur, aide-maternelle, pédiatre, conseil en formation, conseillère de vente...).

Comme la majorité des enquêtes sur les milieux sociaux des personnes travaillant dans ce secteur, ici, il s'agit d'un tiers des personnes travaillant plus spécialement dans le secteur de l'éducation (enseignants, professeurs...). Nous reviendrons par ailleurs dans une seconde partie sur ces liens existants entre les secteurs de l'enseignement et de la culture.

Afin de résumer ces informations, j'ai réalisé un tableau en pourcentage des réponses au questionnaire. Seule la catégorie socioprofessionnelle n° 7 (retraités) n'y figure pas puisque la question était formulée ainsi : « la dernière profession exercée par votre mère/père ».

Catégories socio-professionnelles	Intermédiaires avec les publics dans les institutions du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes	
	Mère	Père
PCS 1 – Agriculteurs exploitants	0	8,3
PCS 2 – Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0	8,3
PCS 3 – Cadres & professions intellectuelles supérieures	25,0	25,0
PCS 4 – Professions intermédiaires	20,8	16,7
PCS 5 – Employés	37,5	16,7
PCS 6 – Ouvriers	4,2	20,8
PCS 8 – Autres personnes sans activité professionnelle	12,5	4,2



### 1.3.2 Le milieu social actuel

Ce que l'on nomme « milieu social actuel » sera ici notamment le secteur professionnel du conjoint des personnes interrogées, lorsqu'il existe, à partir des mêmes questions que celles de la situation professionnelle des parents. Sur ce point, vingt personnes se sont déclarées vivre avec un conjoint (soit en concubinage, soit pacsées ou mariées) et quatre autres célibataires.

Le tableau du dessus a donc été adapté, toujours en pourcentage, concernant la catégorie socioprofessionnelle des conjoints des personnes enquêtées. La ligne PCS 8 a ici été supprimée concernant les « autres personnes sans activité professionnelle » car j'ai dû apporter une correction dans les réponses du questionnaire à ce propos. Deux personnes avaient répondu être en couple avec un étudiant cependant, le statut légal retenu sera « célibataire » puisqu'il ne s'agissait pas d'une vie soit de concubinage, soit de couple déclaré, donc ne sera pas pris en compte.

Il est en effet complexe d'analyser ce genre de données, qui devrait prendre en compte l'ensemble des réseaux relationnels et d'amitiés au-delà du cercle familial, nous nous en tenons donc à considérer les statuts des personnes vivant ensemble et donc en concubinage, mariées ou pacsées.

Catégories socio-professionnelles	Intermédiaires avec les publics dans les institutions du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes
	Conjoint
PCS 1 – Agriculteurs exploitants	0
PCS 2 – Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	10
PCS 3 – Cadres & professions intellectuelles supérieures	45
PCS 4 – Professions intermédiaires	10
PCS 5 – Employés	30
PCS 6 – Ouvriers	5

Les cadres sont donc majoritairement les plus nombreux à partager leur vie avec les personnes interrogées, à 45% on retrouve parmi eux des métiers tels qu'architecte, directeur de création dans la publicité, professeur des écoles...).

Parmi la totalité des professions de ces conjoints, nous retrouvons très largement des personnes travaillant dans le secteur culturel. Ils sont 55% à exercer des métiers aussi divers qu'administrateur culturel, metteur en scène, bibliothécaire, libraire, auteur-compositeur, chef de projet à la biennale de la danse, régisseur, intermittent...

La seconde petite moitié restante est plus difficilement classable puisque s'y retrouvent à la fois des métiers parmi les précédents cités ci-dessus qui concernent la catégorie socioprofessionnelle de cadre. Mais également un tiers regroupe des employés et la moitié d'entre eux ne semblent pas faire partie du secteur culturel (se trouvent par exemple, un agent de valeur, un technicien de laboratoire...).

Pour autant, il est tout de même notable de relever l'absence totale d'agriculteurs exploitants et la présence d'un seul ouvrier (cheminot).

Ces constatations sont assez attendues et plutôt facilement interprétables puisque les couples se forment fréquemment durant les études ou sur le lieu de travail. Il semble donc évident qu'une personne travaillant dans la culture rencontre plus aisément son conjoint dans ce même secteur. L'autre forme d'explication renvoie à des théories classiques de reproduction sociologique réunies classiquement sous l'appellation d'« homogamie spatiale » comme le proposent Michel Bozon et François Héran<sup>33</sup> et que nous verrons plus en détail dans la deuxième partie du mémoire.

Enfin, après avoir étudié les caractéristiques personnelles des personnes (sexe, âge puis milieu social) afin de mieux les situer, nous allons maintenant nous intéresser à leurs choix et engagements artistiques et culturelles personnels, en questionnant notamment l'existence d'une pratique à travers les données tangibles fournies par l'enseignement artistique.

#### **1.4 L'existence d'un enseignement et/ou d'une pratique artistique**

Sur la totalité des sept personnes interrogées lors des entretiens, une seule personne<sup>34</sup> n'avait jamais reçu ou suivi d'enseignement artistique. Mais sa passion était en faveur du cinéma, culture personnelle qu'il a développé d'abord en spectateur averti. Il a, par la suite, orienté ses études dans cette direction en validant un Master 2 intitulé « Diffusion des arts et des savoirs par l'image » à Lyon 2 spécialisé dans la médiation culturelle par les images (particulièrement du cinéma et de l'audiovisuel).

Au-delà de la pratique artistique, mes questionnements se sont orientés plus précisément vers le suivi d'un enseignement artistique afin de prolonger et compléter les interrogations sur le

---

<sup>33</sup> Michel BOZON & François HERAN, « La découverte du conjoint. II. Les scènes de rencontre dans l'espace social », *Population*, 43<sup>e</sup> année, n° 1, 1988, pp. 121-150, [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/pop\\_0032-4663\\_1988\\_num\\_43\\_1\\_17014](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/pop_0032-4663_1988_num_43_1_17014).

<sup>34</sup> Entretien n° 2, le 27 février 2015, Maxime, 32 ans, Attaché aux relations publiques et assistant à la programmation cinéma, Scène Nationale.

milieu social d'origine. Cela permet de situer le palier important que constitue une entrée par la pratique dans le milieu culturel.

On retrouve par exemple quelques profils qui ont suivi un enseignement intensif dans une discipline artistique, qui ont même parfois pensé à en faire leur métier et qui se sont ensuite dirigés vers un poste d'intermédiaire avec les publics.

C'est le cas de Laurent, 51 ans<sup>35</sup>, qui a commencé la pratique du hautbois très tôt et qui a obtenu une médaille d'or du conservatoire la même année que son baccalauréat, en 1982. Il a par la suite essayé d'en vivre pendant cinq ou six ans en donnant des cours tout en étudiant à l'École Nationale de Créteil ainsi qu'en jouant dans l'orchestre de Saint-Étienne. C'est aussi le cas de Charline<sup>36</sup> qui a pratiqué la danse pendant de nombreuses années, notamment au sein d'une compagnie, hésitant même à en faire une pratique professionnelle. Louis<sup>37</sup>, lui, a appris le saxophone. Il a la chance de pouvoir continuer régulièrement sa pratique puisqu'il est administrateur dans une salle de musiques actuelles qui regroupe des orchestres amateurs auxquels il participe :

*Y a en fait trois orchestres : le dimanche soir, y a une fanfare euh... plutôt dans un style Nouvelle Orléans avec un répertoire plus large voilà qui répète et euh... et moi j'fait partie de c'te fanfare en fait euh... le lundi soir y a un... une sorte de batucada<sup>38</sup> avec des cuivres euh voilà... donc le premier groupe c'est Marcel Frontale, ça c'est là... Les haricots noirs et le mardi soir, y a un big band de jazz euh... qui s'appelle le Big Band de l'Ouest euh... voilà et à chaque fois ces projets là sont euh... dirigés par des musiciens professionnels qui vont s'occuper d'organiser les répétitions, de faire les arrangements, de... en général, trouver quelques dates pour les concerts et tout, voilà... Et le reste euh de l'effectif, c'est des amateurs qui viennent pratiquer la musique en ensemble.*

Louis, 29 ans.

Anne<sup>39</sup> est la seule à l'avoir affirmé frontalement : « j'suis artiste. J'suis peintre ». Elle est aussi la seule à exprimer son souhait depuis toujours de réussir à vivre de son art. Lors de notre rencontre, elle partageait à Lyon un atelier avec d'autres artistes. Plusieurs mois après l'entretien, j'ai appris qu'elle avait quitté son activité professionnelle afin de se consacrer exclusivement à son activité artistique, après plus de dix ans d'activités professionnelles en tant qu'intermédiaire culturelle.

---

<sup>35</sup> Entretien n° 1, le 27 février 2015, Laurent, 51 ans, Directeurs des Relations publiques d'un Centre Dramatique National.

<sup>36</sup> Entretien n° 3, le 02 mars 2015, Charline, 25 ans, Chargée des relations avec les publics et des actions d'éducation artistique, Centre Dramatique National.

<sup>37</sup> Entretien n° 4 du 03 mars 2015, Louis, 29 ans, Administrateur et chargé de l'action culturelle, salle de musiques actuelles.

<sup>38</sup> Style de musique inspirée des percussions de la musique brésilienne, proche de la samba

<sup>39</sup> Entretien n° 5 du 04 mars 2015, Anne, 35 ans, Chargée de communication et des relations publiques, salle de musiques actuelles (groupement employeur travaille également en compagnie de danse).

Clara<sup>40</sup>, quant à elle, a étudié aux Beaux-Arts. Et enfin, lorsque j'interroge Lucie<sup>41</sup> concernant l'existence d'une pratique artistique, elle me répond par la négative en me disant simplement « *j'ai fait de la musique gamine mais comme un loisir (...) un peu de photo mais rien de jamais souhaité développer en matière artistique...* ».

Concernant le questionnaire, douze personnes sur vingt témoignent également d'une culture directe de la pratique artistique attestée par un diplôme (Certificat d'Aptitude Professionnelle en photographie, médaille d'or de conservatoire), une option facultative ou un choix d'études (théâtre au lycée, arts du spectacle à l'université), un enseignement dans un établissement reconnu (conservatoire, école de musique...) concernant les pratiques circassienne, théâtrale, musicale, jusqu'à une pratique en autodidacte sans le suivi d'un enseignement spécifique, comme cela a pu être le cas pour Anne.

Sur la totalité des vingt-sept témoignages comprenant les entretiens individuels et les réponses au questionnaire, dix-sept personnes ont eu une pratique artistique, au sens large, allant d'une simple passion en pratique autodidacte jusqu'au suivi d'un enseignement professionnel. Ce qui représente, en terme de pourcentage, 63% des personnes, c'est-à-dire, plus de la moitié des personnes enquêtées. Parmi celles-ci, plus de 50% sont des femmes alors que les hommes (certes largement moins nombreux) sont 11% puisque trois des sept ayant répondu à l'enquête pratiquaient une discipline artistique qui demandait le suivi de cours spécifiques. Au total, 70% des vingt femmes de l'enquête exercent une pratique artistique.

Ces personnes ont également été interrogées sur leur pratique actuelle. Sur vingt-sept personnes, onze continuent la pratique régulière d'une discipline artistique, c'est-à-dire, plus de 40%. Parmi eux, deux engagent cette pratique à un niveau professionnel. Il est facile de le justifier pour l'une d'elles, il s'agit d'Anne qui peint et vend ses tableaux. Les neuf autres personnes affirment continuer la pratique en amateur.

Ces arguments rejoignent nos premières remarques relatives à la proportion des femmes présentes dans l'enquête, puisque plus de 75% de femmes y ont répondu. Nous avons aussi pu constater que les femmes sont globalement davantage sensibles aux pratiques culturelles et artistiques et qu'elles orienteraient plus favorablement leur projet professionnel vers le secteur culturel.

De ce suivi de pratiques et d'enseignements artistiques ont parfois découlé le projet professionnel déterminant l'avenir de certains dans le secteur culturel. Pour autant, l'inverse a

---

<sup>40</sup> Entretien n° 6 (exploratoire) du 28 mai 2015, Clara, 47 ans, ancienne médiatrice culturelle et fondatrice de l'Association Médiation Culturelle en Rhône-Alpes, Responsable du développement culturel d'un hôpital psychiatrique privé.

<sup>41</sup> Entretien n° 7 du 24 juin 2015, Lucie, 31 ans, Chargée de médiation culturelle, Opéra National.

également pu se produire pour d'autres, jouant un possible rôle de substitution, puisque l'abandon d'un premier projet professionnel orienté vers la pratique artistique a parfois engagé une reconversion vers la profession de médiateur culturel.

## **1.5 La construction du projet professionnel**

### **1.5.1 Un projet professionnel en lien avec une pratique artistique, l'exemple de Laurent, 51 ans**

Comme nous avons pu le voir, une grande majorité d'intermédiaires ont eu, et pour certains, exercent toujours, une pratique artistique individuelle en amateur. Ce paramètre peut constituer une première entrée dans l'analyse des projets professionnels. Un profil particulier sera détaillé dans cette partie. Il s'agit d'une personne interrogée en entretien individuel qui, par son parcours atypique et ses changements de projets professionnels, semble particulièrement intéressante à étudier. Puis, par la suite, nous reviendrons sur l'ensemble des personnes ayant répondu au questionnaire pour tenter de les situer par rapport à ce profil.

Laurent<sup>42</sup>, hautboïste confirmé est passé par plusieurs étapes dans la formation de son projet professionnel. Pendant son année de Terminale, il avait dans l'idée de devenir ingénieur du son. Une profession qui combinait, comme il le décrit, le côté « scientifique et musical » de la profession. Après une première tentative de formation avortée au bout de quelques mois (que nous étudierons dans la partie suivante), Laurent prend la décision de se consacrer entièrement à la pratique de son instrument, le hautbois. « J'ai décidé de faire que du hautbois (...) cinq heures par jour » confirme-t-il. Il obtient le concours d'entrée à l'École Nationale de Musique de Créteil, rejoint également l'orchestre de Saint-Étienne et donne des cours dans des écoles Municipales de la Loire, sans pour autant passer de diplôme pour devenir professeur de hautbois. Il va vivre ainsi de sa pratique pendant six ans et, c'est à l'âge de 26 ans qu'il se donne un nouvel objectif professionnel : « [quand] *j'ai décidé de me réorienter c'était vraiment pour faire relation avec le public* ». Même si, comme il le dit, il est bien difficile d'analyser un ressenti et des choix qui ont été fait vingt-cinq ans plus tôt. Mais lorsqu'il y repense, c'est une évidence : « *l'intérêt que j'ai pour l'art et pour le... euh... le public... c'est une évidence c'est relation avec le public* ».

Ce parcours réalisé dans les années 90 est surprenant et atypique dans le sens où il n'est pas linéaire. Nous retrouvons ici tout l'intérêt de mener des entretiens pour déceler ces

---

<sup>42</sup> Entretien n° 1, le 27 février 2015, Laurent, 51 ans, Directeurs des Relations publiques d'un Centre Dramatique National.

changements de projets professionnels au cours d'un parcours nous permettant de mieux appréhender les enjeux de l'entrée, parfois indirecte, en carrière professionnelle.

Après nous être intéressés à un profil en particulier, nous allons désormais prendre en compte l'intégralité des autres personnes de l'enquête qui ont pu formuler, à un moment donné, le même type de projet professionnel.

### **1.5.2 L'analyse du contenu du projet professionnel initial**

Après avoir étudié le parcours de Laurent, nous pouvons nous intéresser à la globalité des réponses concernant la formation du projet professionnel.

Sur vingt-quatre réponses au questionnaire (dont celle de Laurent), dix-huit personnes ont répondu avoir un projet professionnel, et c'est à part égale que la première moitié d'entre eux estime l'avoir formulé avant la première année d'études. La seconde moitié considère l'avoir défini finalement à l'issue de la dernière année d'études. Seulement six personnes (25%) ont répondu ne pas avoir eu de projet professionnel. Ce qui indique donc qu'une très large majorité, soit 75% des personnes interrogées, avait une idée de la carrière souhaitée, soit avant de se lancer dans leurs études, soit à la fin de celles-ci. Il leur était demandé par la suite de préciser quel était le contenu de ce projet. À partir de leurs réponses, nous pouvons de nouveau regrouper ces dix-huit personnes en trois catégories.

Sept d'entre elles avaient un projet en lien avec leur poste actuel. Il s'agit d'une succession de réponses du type : « *Développer des projets culturels dans des territoires où il y a un manque de structures culturelles et permettre une pratique artistique au plus grand nombre* » ; ou bien, « *Travailler dans un théâtre et en particulier être en lien avec les publics et les artistes* » ; ou encore « *communication et relations publiques dans une structure de création et diffusion* »....

Sept autres personnes parmi ces dix-huit formulent un projet professionnel dans le secteur culturel sans être pour autant particulièrement orientées vers leur profession actuelle : « *Travailler dans le domaine de la danse côté organisation, administration* » ; « *être comédienne* » ; « *travailler dans le secteur culturel au sens large du terme* » ; « *Travailler dans le spectacle vivant* »... Tel est leur type de réponse.

Enfin, trois autres personnes avaient un projet professionnel initial en dehors du secteur culturel comme : « *enseignante de primaire pour [une] évolution [vers] psychologue scolaire* », « *Enseigner l'histoire* » ; « *J'ai eu différents projets. En entrant en première année de Licence, je souhaitais devenir professeur de musique en collège ou lycée* ».

Une dernière personne n'a pas précisé quel était le contenu de son projet professionnel.

Les justifications de ces choix, parfois précisées par les personnes interrogées ou supposées et analysées grâce aux informations supplémentaires apportées par l'enquête, seront étudiées dans la deuxième partie relative à la notion de « vocation » d'entrée en carrière et la suivante consacrée à la trajectoire professionnelle.

Corrélativement aux projets professionnels, nous allons aussi nous intéresser aux formations suivies par les professionnels. Puisque le sujet du mémoire concerne l'entrée en carrière, la formation initiale constitue un paramètre à prendre en compte concernant ces personnes qui travaillent aujourd'hui dans une même région, dans un même secteur et dans des institutions et des postes relativement similaires.

## **1.6 Les formations suivies par les personnes de l'enquête**

Nous pouvons également nous intéresser à la question de la formation des vingt-six intermédiaires avec les publics dans des institutions du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant de la région qui ont répondu à l'enquête.

Puisque le sujet du mémoire porte, au-delà d'une sociologie de la profession, sur l'étude de leur entrée en carrière, la formation qui la précède immédiatement doit donc être étudiée.

### **1.6.1 La multiplication des formations diplômantes dans la culture entre les années 1990 et 2000**

Il s'agit ici de prendre en compte l'effet de l'explosion des nouvelles formations depuis les années 90, une tendance qui se poursuit jusqu'aux années 2000, concernant en particulier le secteur culturel. En 2008, dans son rapport adressé au Département des Études de la Prospective et des Statistiques (DEPS) de ce Ministère, Cécile Martin<sup>43</sup> recense 282 formations de niveaux I, II et III à la gestion et l'administration culturelles reconnues par le Ministère de la Culture et de la Communication.

Au sujet de cette prolifération, Laurent, 51 ans, témoigne, en effet que « *C'est vrai que ce n'était pas pareil dans les années 80, il n'y avait pas toutes ces formations* ». Celles qui sont spécialisées plus strictement dans la médiation culturelle sont plus rares et moins reconnues. Il

---

<sup>43</sup> Cécile MARTIN, « Les formations à l'administration et à la gestion de la culture : bilan et perspective », Culture études, DEPS, 2008, [http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/17417/149513/version/3/file/Cetudes08\\_2.pdf](http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/17417/149513/version/3/file/Cetudes08_2.pdf).

s'agit alors bien souvent de filières littéraires en université dans lesquelles s'ouvrent des Masters de ce type. Nombreux sont les professionnels à se former à l'administration et à la gestion culturelle pour une entrée en profession dans des services de relations publiques notamment grâce aux stages et selon la réputation d'une formation.

Par rapport au niveau d'études, 60% des personnes de l'enquête ont obtenu comme diplôme le plus élevé un BAC +5 (DEA, DESS ou Master 2...). Par ailleurs, 26% ont obtenu une Licence, 7,4% ont validé un Master 1 (ce qui équivaut à un diplôme de Maîtrise), et enfin, 7,4% n'ont pas fait d'études supérieures. Le baccalauréat est leur dernier diplôme obtenu.

Ici nous observons le diplôme le plus haut, ce qui correspond bien souvent au dernier diplôme acquis en vue de réaliser le projet professionnel conduisant à leur profession actuelle d'intermédiaire. Cette généralisation des formations diplômantes s'observe dans la plupart des secteurs, tendance qui traduit une volonté politique de qualification et permet aussi de réduire le taux de chômage général.

### **1.6.2 La succession de plusieurs formations distinctes**

Le projet professionnel initial n'étant pas toujours celui du poste actuel, et notamment pas nécessairement dans le secteur culturel, un changement de direction peut apporter parfois un cumul bénéfique de qualifications différentes.

Ainsi, plusieurs personnes ont commencé leurs études en fonction d'un premier projet professionnel qui ne correspondait, au départ, pas systématiquement avec un poste de médiateur culturel dans le spectacle vivant. Si je reprends l'exemple de Laurent<sup>44</sup> qui nous a expliqué comment il a essayé, dans un premier temps, de devenir ingénieur du son, il nous raconte : « *Les conseillères d'orientation que je remercie encore... m'ont indiqué qu'il fallait faire une Licence de musicologie alors c'était un DEUG de musicologie (...). En fait je visais une Licence électro-acoustique, il y en avait qu'une seule à Brest* ». Il constate rapidement l'inutilité de la formation et la quitte au bout de quatre mois pour se concentrer sur sa pratique instrumentale pendant six ans. À 26 ans, il décide de reprendre ses études pour réaliser un nouveau projet professionnel en lien avec les relations publiques. Il valide alors une Licence à l'Agence Rhône-Alpes de Services aux Entreprises Culturelles (ARSEC), de l'Université Lyon 2 intitulée « *Mise en œuvre et conception de projets culturels* ».



Dans les années 80-90, cette formation était une des plus réputées dans la région. Laurent l'exprime en disant qu'« à l'époque (...) l'ARSEC c'était le Nirvana. (...). On avait une image vraiment de tout savoir, surtout en région Rhône-Alpes ». Sans nécessairement cautionner cette réputation, il décrit la situation alors favorable des diplômés sur le marché de l'emploi dans la région. Deux autres personnes de l'enquête ont réalisé cette même formation (deux hommes dont l'âge de situe dans la quarantaine pour l'un et précisément 51 ans pour l'autre).

Quant au reste des formations suivies en études supérieures par les vingt-cinq personnes (en mettant de côté les deux profils de bacheliers), de nombreux intitulés assez similaires de formations, proches quant aux débouchés, nous rappellent combien leur nombre est en expansion depuis ces dernières années.

À partir des questionnaires et des entretiens, voici un tableau récapitulatif permettant une vision rapide du niveau de formation, de son intitulé exact ainsi que de la région dans laquelle elle a été réalisée.

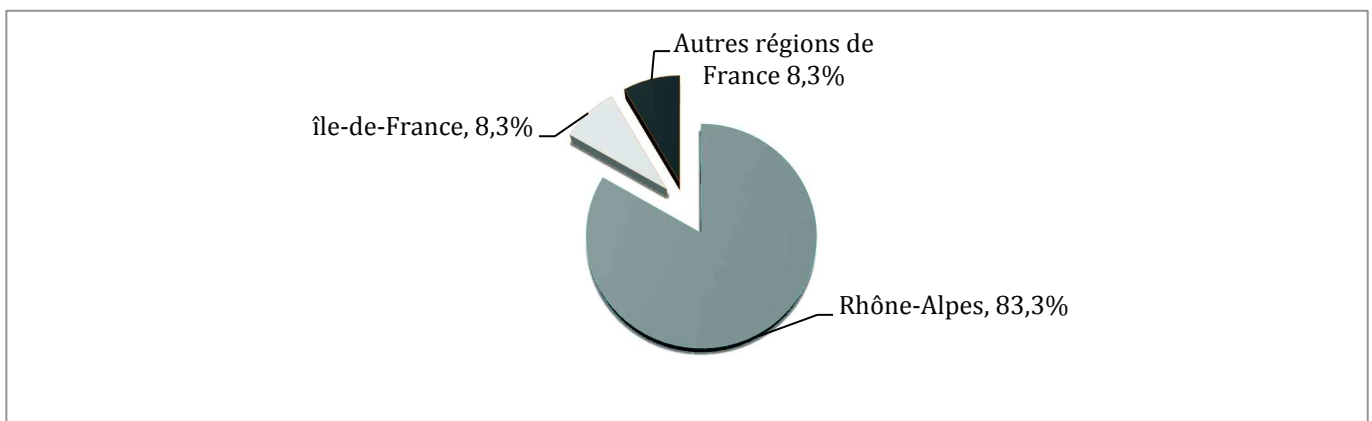
<b>Niveau de diplôme</b>	<b>Intitulé de la Formation</b>	<b>Région (ville)</b>	<b>Nombre de personnes de l'enquête à l'avoir suivie</b>
Licence et/ou Master 2	Conception et mise en œuvre de projets culturels - ARSEC	Rhône-Alpes (Lyon)	2
Master 2	Direction de projets culturels - IEP	Rhône-Alpes (Grenoble)	1
Master 2	Direction de projets culturels - Université	Languedoc-Roussillon (Montpellier)	1
DESS (Master 2)	Gestion des collectivités territoriales – Lyon 2	Rhône-Alpes	1
DESS (Master 2)	Gestion d'entreprises culturelles	Rhône-Alpes	1
Master 1 et/ou 2	Métiers des arts et de la culture	Rhône-Alpes	5
Master 2	Développement de projets artistiques et culturels internationaux	Rhône-Alpes	1
Master 2	Stratégie des échanges culturels internationaux	Rhône-Alpes	2
Master 2	École Nationale Supérieure des Arts & Techniques du Théâtre (ENSATT)	Ile-de-France (Paris)	1
Master 2	Diffusion des arts et des savoirs par l'image	Rhône-Alpes	1
DESS (Master 2)	FLE et politique de la ville	Rhône-Alpes	1
Master 1 (maîtrise)	Langues Étrangères Appliquées	Ile-de-France (Paris)	1
Licence	Arts du spectacle	Picardie + Rhône-Alpes	2
Licence	Information et Communication	Rhône-Alpes	1
Licence	Histoire de l'art	Rhône-Alpes	1
Licence	Sciences de l'éducation	Rhône-Alpes	1

Après avoir étudié quels types de formation ont effectués ces professionnels de la culture, nous allons désormais observer dans quelle région ils l'ont suivie. Pour nous permettre de déterminer s'il existe un lien direct de proximité entre le lieu où l'on se forme et celui où l'on commence, et ensuite, où l'on poursuit, sa carrière. Il faudra, dans la mesure du possible, prendre également en compte d'autres paramètres tels que la situation familiale, l'existence d'un réseau de connaissances etc....

### 1.7 De la région de formation au lieu du poste actuel occupé par les intermédiaires

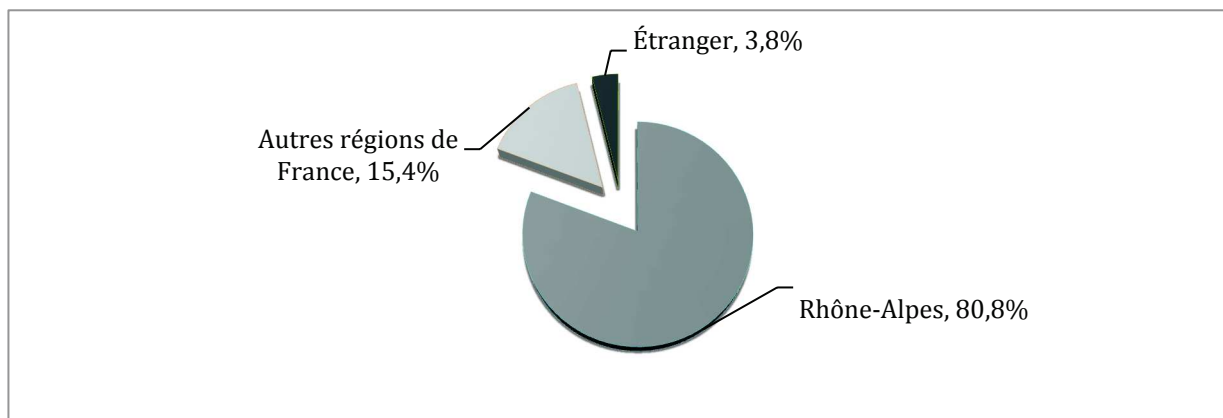
Concernant la région nous allons notamment utiliser le tableau de la partie précédente pour observer la région de la réalisation des études, celle du premier emploi par rapport au poste actuel en région Rhône-Alpes. Grâce à ces informations, nous pouvons réaliser deux graphiques. Je n'ai, ici, pas pris en compte Clara, 47 ans et ancienne médiatrice culturelle dans les musées dont l'entretien individuel était exploratoire puisqu'elle ne fait pas partie des médiateurs culturels étudiés dans ce mémoire, à savoir dans les scènes conventionnées des réseaux primaires de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes.

Pour le premier graphique, nous comptabilisons la totalité des personnes ayant réalisé des études post BAC, soit, vingt-quatre personnes en retirant des données les deux personnes bachelières. Ce graphique révèle que les personnes ont très majoritairement réalisé, à 83,3%, leurs études dans la région où ils exercent actuellement leur profession.



Les régions où les enquêtés ont réalisé la formation du dernier diplôme obtenu

Pour le second graphique, nous prenons en compte les vingt-six personnes, puisqu'il s'agit de la région du premier emploi, en considérant de nouveau les deux personnes ayant validé le baccalauréat, comme dernier diplôme, obtenu dans la région Rhône-Alpes.



Les régions où les enquêtés ont obtenu leur premier emploi

Ces graphiques montrent qu'en moyenne 80% des personnes interrogées ont réalisé leur formation du diplôme le plus élevé en Rhône-Alpes, région de leur premier emploi ainsi que de leur emploi actuel. Une seule personne a trouvé son premier emploi en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (à Marseille) après avoir obtenu son master en Rhône-Alpes (Grenoble).

Une donnée qui n'apparaît pas dans ce graphique également concerne une personne ayant réalisé sa formation en Picardie et qui a trouvé un premier emploi en Picardie également.

Les deux personnes ayant réalisé leur formation en Île-de-France n'ont pas trouvé leur premier emploi dans cette même région : l'une est partie à l'étranger (Berlin) et l'autre, à Nantes (Pays de la Loire).

Les personnes rencontrées sont nombreuses à avoir emménagé dans la région Rhône-Alpes, d'abord pour y effectuer leurs études et ensuite débiter leur carrière, même si elles n'en sont pas nécessairement natives.

Ces constatations attestent d'un certain ancrage territorial post-formation qui sera de nouveau évoqué dans la troisième partie du mémoire pour émettre des hypothèses relatives à cette stabilité locale. On peut déjà noter l'importance du réseau qui commence à se créer bien souvent dès les premiers stages au cours de la formation et grâce aux rencontres durant les études. Il semble plus aisé, par logique de réseau, de s'insérer sur le marché de l'emploi dans la région où l'on a débuté sa professionnalisation. Ce terme de réseau, simple et souvent utilisé, sera développé à partir de la notion de *capital d'autochtonie* dans cette dernière partie.

Nous allons maintenant revenir sur les intitulés des postes actuels en nous appuyant notamment sur la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC)<sup>45</sup> dans laquelle coïncident la grille des emplois classés en neuf groupes selon le niveau de responsabilités, la place dans la hiérarchie et le niveau de rémunération.

### **1.8 L'intitulé du poste actuel des intermédiaires et sa typologie**

À partir des intitulés des postes occupés actuellement par les intermédiaires interrogés et de leur correspondance avec la grille des emplois de la CCNEAC, il est possible de croiser ces informations avec des données que nous avons pu observer précédemment, telles que le sexe, l'âge, le milieu social d'origine... Cela va permettre de passer progressivement des premières observations aux hypothèses.

Pour se repérer plus facilement, le tableau ci-dessous reprend les groupes et les salaires de la convention. Les professions sont uniquement relatives au sujet du mémoire, c'est-à-dire, qu'elles sont celles de la filière des relations publiques : des hôtes d'accueil, et de salle, aux directeurs de service de relations publiques.

Les groupes 1 et 2 ne figurent pas dans ce tableau puisqu'ils correspondent aux emplois de la filière administration-production, et respectivement, à l'emploi de directeur et d'administrateur de structure. De même que le groupe 7 d'agent de maîtrise qui ne correspond, pour la filière communication-relations publiques-action culturelle qu'aux professions de documentaliste et maquettiste PAO. De plus, les groupes 8 et 9 d'employé-ouvrier n'ont également pas été ajoutés au tableau puisqu'ils ne correspondaient, dans notre situation, à aucun poste parmi les personnes interrogées.

---

<sup>45</sup> cf. Introduction, pp. 9-10.

<b>Qualification</b>	<b>Intitulé de poste</b>	<b>Salaires bruts correspondants, en euros au 01<sup>er</sup> janvier 2015</b>	<b>Nombre de personnes interrogées, en %</b>
Groupe 3 (cadre)	Directeur des relations publiques et de l'action culturelle	Entre 2 269,49€ et 3 018,42€	13
Groupe 4 (cadre)	Responsable de l'action culturelle	Entre 2 078,13€ et 2 763,91€	34,8
Groupe 5 (agent de maîtrise)	Chargé(e) du secteur des relations avec le public	Entre 1 729,25€ et 2 299,90€	39,1
Groupe 6 (agent de maîtrise)	Attaché(e) à l'accueil ; attaché(e) aux relations avec le public	Entre 1 571,64€ et 2 090,28€	13

Grille partielle des groupes utiles à partir de la grille de la CCNEAC

Deux personnes n'apparaissent pas dans ce tableau puisqu'ils cumulent deux postes dans une même structure. Nous les intégrerons à l'ensemble des personnes dans les graphiques explicatifs de la deuxième partie.

Concernant le musicien Louis, 29 ans, administrateur et chargé de l'action culturelle dans une salle de musiques actuelles, l'intitulé de son poste est celui d'administrateur selon les réponses au questionnaire. Probablement rémunéré à ce titre, il correspondrait donc au groupe 2 (cadre) d'administrateur de structure que nous avons mis de côté. Une autre personne déclare aussi dans le questionnaire être administratrice et responsable de la communication et des relations publiques, j'ai donc tiré les mêmes conclusions que pour Louis. Une dernière personne, actuellement en service civique en charge de l'action culturelle, n'a pas non plus trouvée sa place dans ce tableau faute de concordances avec un réel statut en concordance avec la grille de la CCNEAC.

Dans le calcul du taux de personnes interrogées correspondant aux groupes, je me suis basée sur vingt-trois personnes : vingt-et-une personnes du questionnaire en ajoutant deux personnes rencontrées en entretien qui n'y ont pas répondu, à savoir : Maxime, 32 ans et Lucie, 31 ans.

On constate donc parmi ces différents postes que la majorité se situe dans le groupe 5, correspondant au statut de Chargés des relations publiques. Une majorité talonnée, à une unité près, par le groupe 4 de Responsables.

## 1.9 Des titulaires aux profils diversifiés et aux situations globalement pérennes

Le constat concernant la pérennité d'un poste ou sa permanence au sein d'une même structure est mitigé. Au cours des entretiens individuels, nous avons pu nous apercevoir que certaines personnes envisageaient de s'orienter vers un autre secteur à l'avenir dans leur vie professionnelle. Pour autant, d'autres exprimaient la sensation inverse de vouloir se maintenir dans ce secteur et cette profession. De ces deux remarques, nous en déduisons des suppositions.

D'une part, certains profils ont du mal à s'adapter totalement au milieu culturel si particulier et exigeant. À ses codes, au rythme intense et à la volonté d'implication sans borne des professionnels dans le travail voire au risque fréquent de voir l'activité professionnelle empiéter trop souvent sur la vie privée.

D'autre part, certains professionnels se sentent privilégiés d'avoir un tel poste au regard des conditions actuelles du marché de l'emploi. Conscients de ces difficultés et travaillant au sein d'institutions reconnues sur le territoire, certains restent en poste dans une structure, quitte à accepter l'absence d'évolution dans leur carrière et dans la hiérarchie.

En effet, bien souvent, les métiers de la filière des relations publiques et de la médiation du spectacle vivant sont constitués par des personnes moins motivées par leur projet de carrière que celui d'un poste garantissant avant tout le contenu d'une profession qui les « passionnent ».

Clara, 47 ans, a quitté aujourd'hui son poste de médiatrice culturelle ainsi que le secteur culturel. Après avoir été une des pionnières dans les revendications du statut des médiateurs culturels dans les musées. Pour autant, après s'être engagée dans une lutte de revendication pendant plusieurs années, elle est désormais responsable du développement culturel dans un hôpital psychiatrique lyonnais réputé. Elle a donc, pour ainsi dire, choisi de rester dans la culture au sein d'un autre secteur, le médical. A-t-elle quitté le milieu culturel par dépit ? Il ne semble pas, puisqu'elle répond et justifie notamment ce changement de secteur par : « *Oh non non, mais moi j'ai pas de dégoût moi ! J'aime bien tout le monde mais je suis incapable d'être cruelle donc j'ai fini par partir. (...). J'suis partie en 2012 du musée euh... j'aurais pu partir plus tôt d'ailleurs* ». Cette justification témoigne d'un des aspects négatifs, ou « repoussoirs » que peut avoir le secteur culturel après plusieurs années d'implantation.

D'autres personnes, lors des entretiens ont également exprimé leurs souhaits de « *voir autre chose* ». Ici encore, ce sont des petites phrases récoltées qui témoignent pour certains de la fatigue à travailler dans ces postes de médiation et plus largement dans le secteur culturel.

« Déjà d'avoir un poste dans la culture, c'est-déjà-bien... [rires] »<sup>46</sup>, Maxime, 32 ans.

« Travailler dans le secteur culturel, c'est contraignant aussi (...). Sans aller jusque dans le socio culturel euh... sans avoir non plus d'a priori par rapport à ça (...) j'aimerais continuer à éprouver justement les effets que peuvent avoir le culturel sur un territoire (...) notamment rural »<sup>47</sup>, Louis, 29 ans.

« Moi j pense que j'aimerais bien me former pour faire un autre métier surtout (...) art thérapeute (...) bosser pour un centre social, un IME [Institut Médico Éducatif]... pour un foyer... » ; « Y a le truc de la passion du début, que j'ai plus »<sup>48</sup>, Anne, 35 ans.

Passée dans le secteur de la santé, Clara rebondit sur les difficultés des jeunes diplômés qui arrivent sur le marché de l'emploi, – et prétendent à une carrière sur ce type de poste – à s'insérer dans un secteur où les acteurs « lâchent » peu leur emploi. Ce qui contribue à encombrer le secteur culturel et à augmenter le taux de chômage (voir la troisième partie).

*On fait tout pour vous en déguster, on veut pas qu'y ait d'autres gens. (...)*

*Mais les gens s'accrochent beaucoup au milieu culturel, donc ils veulent pas en partir... On n'est pas si nombreux à l'avoir quitté...*

*Alors pour votre génération par exemple, je vous conseille vivement ça parce que vous avez toutes les places [qui] sont bouchées dans le milieu culturel...parce qu'on est vieux mais on est quand même encore là hé-hé. [Rires]. Encore là pour 15 ans encore. [Rires].*

Clara, 47 ans.

Car, même si Clara reste toujours proche du secteur culturel dans son activité professionnelle du cadre hospitalier, elle ne travaille plus en institution directement dans ce secteur. Ainsi, elle souligne la différence, et la nécessité pour elle, de chercher ce type d'activités parallèles qui consistent à apporter de la culture dans d'autres secteurs plutôt que de s'engager à tout prix dans un « milieu néfaste », comme elle a pu le nommer au cours de l'entretien mais aussi et surtout « bouché » sur le plan de l'évolution et désormais même pour l'entrée en carrière.

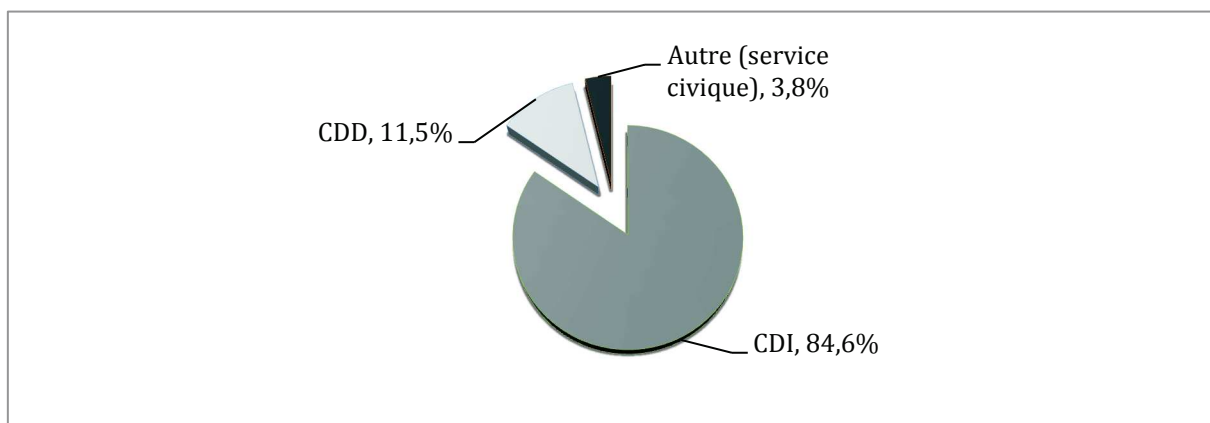
Concernant l'attachement au secteur par les professionnels, nous pouvons le constater par rapport aux réponses obtenues dans l'enquête. Sur vingt-six personnes, vingt-deux étaient en contrat à durée indéterminée (ce qui représente un taux de 84,6% de personnes en CDI) dont 45,5% d'entre eux sont affectés à ce poste depuis plus de 10 ans (soit presque la moitié). L'une d'elle, comme nous l'avons vu précédemment, est en service civique. Trois autres sont en contrat à durée déterminée (de cinq mois, de plus de deux ans, de plus de trois ans).

---

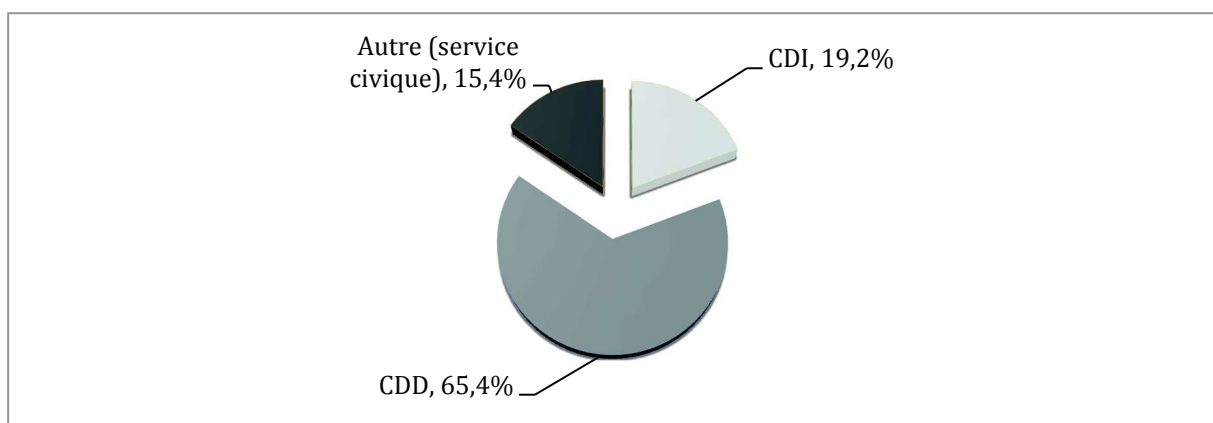
<sup>46</sup> Entretien n° 2, le 27 février 2015, Maxime, 32 ans, Attaché aux relations publiques et assistant à la programmation cinéma, Scène Nationale.

<sup>47</sup> Entretien n° 4 du 03 mars 2015, Louis, 29 ans, Administrateur et chargé de l'action culturelle, salle de musiques actuelles.

<sup>48</sup> Entretien n° 5 du 04 mars 2015, Anne, 35 ans, Chargée de communication et des relations publiques, salle de musiques actuelles (groupement employeur travaille également en compagnie de danse).



État des statuts des emplois des personnes interrogées



État des statuts du premier emploi des personnes interrogées

Pour autant, la précarité de l'emploi n'est pas totalement mise de côté puisque les difficultés rencontrées pour trouver leur premier emploi et ainsi « entrer en carrière » reviennent fréquemment dans les entretiens. Si l'on compare la nature du premier emploi, sur vingt-six personnes seulement cinq personnes étaient en contrat à durée indéterminée (soit 19,2%), dix-sept personnes étaient en CDD et quatre personnes avaient un contrat précaire (service civique, emploi aidé...). Les postes étudiés ici semblent donc garantir aux titulaires une certaine stabilité dans leur situation professionnelle, seulement une fois la première expérience passée. Dans cette première partie relative à l'étude des profils de l'enquête, le mode de l'observation est choisi délibérément. L'étude détaillée et l'analyse de ces paramètres seront expliquées dans les développements suivants. Cette première partie, essentiellement descriptive, permet de situer le contexte de l'enquête et de saisir à partir de quelles données nous nous appuyons pour réaliser ce mémoire. Dans la partie suivante nous allons donc détailler et développer ces idées en considérant « la médiation culturelle comme une vocation », jouant comme motivation déterminant l'accès à la profession d'intermédiaire avec les publics dans les scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes.



## **PARTIE 2 : LA MÉDIATION CULTURELLE COMME VOCATION : L'ACCÈS À LA PROFESSION**

Ce mémoire de recherche a comme objectif principal, grâce à une enquête de terrain, de rendre compte du parcours des agents qui entrent en carrière dans la profession d'intermédiaire avec les publics dans les institutions du réseau primaire du spectacle vivant en Région Rhône-Alpes et de la manière dont s'opère ce passage depuis la formation.

Dans un premier temps, nous avons donc identifié les déterminations qui peuvent être objectivées à partir des données recueillies à partir des profils du panel de l'enquête.

Dans cette seconde partie, nous allons désormais reprendre les réponses de l'enquête et nous appuyer aussi sur les recherches de Vincent Dubois concernant les formations à l'administration culturelle et qui ont fait l'objet d'un ouvrage précédemment cité : *La culture comme vocation*. C'est ce titre qui m'a d'ailleurs inspirée pour nommer cette seconde partie. Enfin, dans une troisième et dernière partie, nous définirons les rapports que ces professionnels entretiennent avec le terrain, leur emploi et leurs conditions de travail, en cherchant notamment à évaluer et mieux comprendre les satisfactions et les insatisfactions de ces professionnels déjà identifiées dans leur situation de poste et dans la profession de manière plus globale.

Cette approche en trois temps devrait permettre finalement d'aborder la question de l'unité de la profession de ce groupe professionnel constitué par les intermédiaires. Ce rappel de la problématique de recherche qui vise à interroger les parcours et la diversité de ces acteurs facilite la compréhension de notre projet.

Suite à ce que nous avons déjà pu observer dans la première partie, plusieurs aspects vont ici être développés. Nous allons émettre plusieurs hypothèses sur la trajectoire que réalisent ces professionnels à partir des échanges établis lors des entretiens et grâce aux réponses reçues par le biais du questionnaire.

Dans un premier temps, nous voudrions mettre en relation l'attractivité de ces professions avec le choix de leur parcours et voir en quoi la précision de leur projet professionnel a pu faciliter l'entrée en carrière. Il paraît évident qu'il est plus simple d'arriver au projet que l'on souhaite concrétiser lorsque l'on met, consciemment, tout en œuvre pour y parvenir.

Dans un second temps, nous verrons qu'il s'agit, parfois, plus largement d'une vocation très globale pour le secteur culturel dans son ensemble. Vocation qui peut fluctuer en fonction de l'implantation régionale initiale.

Puis, nous nous attarderons sur le parcours des personnes ayant actuellement ou ayant eu auparavant le projet de réaliser une carrière artistique.

Enfin, nous analyserons si le terrain familial et le contexte social ont joué un rôle dans l'orientation professionnelle de ces personnes. Il s'agira notamment de mettre en relation la catégorie sociale d'origine (à partir de la situation des parents), et celle du conjoint par rapport à l'emploi actuel. Nous verrons également qu'il existe une grande proximité, déjà relevée dans la trajectoire de Clara, 47 ans (aujourd'hui en charge du développement culturel en hôpital psychiatrique après avoir été médiatrice culturelle), de ces professions d'intermédiaires avec celles des secteurs professionnels altruistes comme le milieu médical ou celui de l'enseignement.

Pour finir, nous étudierons plus précisément les différents modes et voies d'accès que les professionnels interrogés ont emprunté.

Un des inconvénients du seul questionnaire, comme méthode d'enquête que nous avons rencontré dans cette analyse des réponses, est le manque de détails qu'il révèle parfois. Lors des entretiens, les questions de type « Pourquoi la médiation ? Est-ce une volonté définie depuis toujours ? »... trouvaient moins facilement de réponse toute faite que dans les questionnaires.

Dans ces méthodes de recherches (entretiens et surtout questionnaire), il faut être vigilant sur l'objectivité d'apparence parfois trop directe du discours des personnes et être en capacité de relativiser et de veiller à remettre les réponses dans un contexte. Répondre à un questionnaire en douze minutes, seul, derrière son ordinateur, sans savoir de quelle manière les réponses vont être analysées est une démarche totalement différente de celle qui consiste à recevoir quelqu'un pour un entretien individuel d'une durée moyenne d'une heure, entretien basé sur l'échange, la compréhension de la démarche, incitant à la recherche de précisions dans les réponses... Une fois ces données prises en compte, de la différence entre dialogue et réponses écrites, nous pouvons, tout en gardant un recul nécessaire et une capacité à objectiver, analyser ces différentes réponses.

## 2.1 Un projet professionnel conditionnant de plus en plus l'entrée en carrière

Il s'agit alors de comprendre en quoi la construction d'un projet professionnel, préalable à l'entrée en carrière peut être favorable.

### 2.1.1 L'importance du projet professionnel

Le projet professionnel est un paramètre important à prendre en compte dans la sociologie des professions. Il semble être un facteur déterminant dans l'entrée en carrière.

Le sociologue français Renaud Sainsaulieu<sup>49</sup>, définit quatre modèles d'identification au travail qui permettent de justifier, au cours du XX<sup>e</sup> siècle, l'engagement dans la profession : le projet individuel, la réalisation professionnelle, la finalité du lieu de travail (entreprise), l'intégration communautaire<sup>50</sup>. Si l'on devait réunir ces quatre modèles pour notre étude, il s'agirait de définir la façon dont la personne se positionne par rapport à son projet professionnel selon le ou les paramètres qu'elle met en avant pour le réaliser. Ce qui va se traduire par la volonté forte de trouver un équilibre dynamique entre vie professionnelle et personnelle.

La présence ou l'absence d'un projet professionnel indique, au préalable, l'état d'esprit dans lequel la personne se trouve avant son entrée dans une certaine profession. Nous pouvons donc étudier si l'entrée en carrière des personnes interrogées provient d'une volonté personnelle liée à leur projet professionnel ou s'il s'agit d'un autre paramètre.

Les chiffres indiquent que, selon les différents profils qui ont répondu au questionnaire, 40% d'entre eux avaient, avant leur entrée en première année d'études, une idée précise de leur projet professionnel. Pour les autres, 36% des personnes ont formé leur projet au cours de leurs études avant de le préciser à la fin de leur dernière année de formation. En additionnant ces deux catégories, 76% des personnes ayant répondu au questionnaire avaient défini un projet professionnel entre le lycée et leur dernière année d'études supérieures. Ils sont à l'inverse 24% à n'avoir jamais eu de projet professionnel bien précis en tête.

Parmi ces 76%, il n'est pas systématiquement celui de leur poste actuel, il en est même parfois assez éloigné. Par exemple, l'un d'eux a commencé par s'inscrire à l'université en filière de mathématiques et deux autres ont démarré leur parcours par une Licence d'histoire.

---

<sup>49</sup> Renaud SAINSAULIEU, (1935-2002), Théoricien français de la sociologie des organisations, ancien directeur du Centre d'Études Sociologiques du CNRS.

<sup>50</sup> Renaud SAINSAULIEU, *L'identité au travail, Les effets culturels de l'organisation*, Paris, 3<sup>e</sup> éd, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 1988.

Même si l'ambition professionnelle semble nécessaire, elle ne semble pas toujours en adéquation avec le premier poste occupé.

### 2.1.2 L'adéquation du projet professionnel avec le premier emploi

Pour étudier l'adéquation du projet professionnel à la carrière il est particulièrement intéressant de considérer à la fois le premier emploi ainsi que le poste actuel. Dans le cadre de notre enquête, une seule personne n'a pas commencé sa carrière par un emploi du secteur culturel. Ce profil isolé est assez difficile à analyser car il s'agit d'une simple réponse au questionnaire qui aurait mérité des questions plus précises. Ce que nous pouvons dire en revanche, c'est qu'environ un an après sa formation initiale que l'on suppose en sociologie, cette personne diplômée d'un Master en communication des collectivités territoriales a commencé sa carrière par un contrat en CDD d'environ un an, à temps plein en tant qu'attachée commerciale. D'après la suite de sa formation, puisqu'il a ensuite fréquenté l'ARSEC dans le parcours « Conception et mise en œuvre de projets culturels », nous pouvons supposer qu'il s'agit d'un diplôme qu'il aura validé plus tard, probablement en formation continue, ce qui lui a permis d'accéder finalement au marché de l'emploi du secteur culturel.

Notre étude confirme que s'exprimer *a posteriori* sur son projet professionnel reste particulièrement délicat. Il est bien souvent difficile de se souvenir et de reconstituer assez précisément, après un temps passé dans la vie active, le cours des déterminations qui nous y ont conduit. Nous le voyons par exemple pendant l'entretien avec Laurent, 51 ans, lorsqu'il essaye de se remémorer le plus objectivement possible à quel moment son projet de travail en relations publiques s'est formé :

*C'est compliqué d'analyser ça après parce que c'est un peu facile... Tu l'analyses comme si c'était un but, ce qui est pas le cas... euh... Mais le fait de... Si quand même, moi l'intérêt que j'ai pour l'art et pour le... euh... le public... c'est une évidence c'est relation avec le public. (...). C'est mettre en présence les artistes et, et... et les gens enfin le public, c'est ça qui m'intéresse.*

Laurent, 51 ans.

Par cet extrait, nous comprenons qu'il n'est pas toujours évident de savoir exactement ce que l'on souhaitait faire avant d'en avoir véritablement fait l'expérience. Surtout que Laurent formule ce projet à 26 ans, après avoir projeté différentes ambitions professionnelles. En ce sens, il est toujours délicat d'interpréter les réponses brutes du questionnaire sur ce sujet. Puisque Laurent lui-même répond, au sein du questionnaire, avoir eu comme projet avant

l'entrée en première année d'études : « relations publiques ». Mais il évoque ici sa première année de seconde formation puisque, pour rappel, son projet d'origine, exprimé à l'entretien, était de devenir ingénieur du son.

C'est au cours des entretiens que nous entendons donc, au mieux, se formuler ces motivations à travailler précisément au contact des publics. Anne, 35 ans, l'exprime par ces termes : « *J'ai commencé à travailler au contact des publics donc à 20 ans (...). C'est un métier que je connais assez bien, depuis toujours... Parce que j'ai toujours été en lien avec les publics d'événements culturels* ».

Par le témoignage de Louis, nous voyons que, de son côté, plusieurs projets se sont succédés : « *Quand j'ai débuté la Licence, je pensais que j'allais devenir prof de musique en collège ou en lycée. (...). J'ai failli bifurquer vers la vidéo, des choses comme ça euh... où là j'aurais été plus sur de la captation ou sur du montage ou de la réalisation, je ne sais pas ce que j'aurais fait (...)* ».

Pour autant, c'est désormais dans ce contact avec les publics qu'il envisage la suite de sa carrière. L'évolution des trajectoires selon les rapports que les personnes entretiennent avec les conditions d'emploi, leurs missions quotidiennes et fera l'objet de notre dernière réflexion.

Dans son enquête menée entre 2008 et 2011, V. Dubois interroge de son côté des candidats sur leur projet professionnel avant même leur formation en administration culturelle. Leurs intentions peuvent parfois être idéalisées, vagues ou révèlent de simples utopies<sup>51</sup> : « L'imprécision des orientations peut (...), s'interpréter comme une stratégie, consciente ou non, de maximisation des chances ».

Pour notre part, nous sommes confrontés à des personnes, aujourd'hui en poste et oubliant parfois par quelles étapes de réflexions, par quelles hésitations et incertitudes, elles sont passées avant même d'entrer en formation. Elles témoignent alors, de leur situation actuelle comme d'une finalité imaginaire, bien définie de longue date, ce qui n'est, en réalité, pas toujours le cas d'après ce que l'on observe dans les réponses de l'enquête.

C'est aussi et bien souvent, non l'emploi précisément, mais le secteur culturel qui attire comme une nébuleuse considérée à part dans le monde du travail. C'est le cas pour Charline, 25 ans, qui décrit l'emploi culturel comme un milieu attractif déterminant dans le choix de ses études. Grâce à un stage dans un service de relations publiques, elle a été convaincue par cette fonction et a décidé d'en faire son projet professionnel au cours de ces études.

---

<sup>51</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme...*, *op. cit.*, pp. 112-113.

C'est ce que nous allons voir maintenant en considérant l'attrait qui découle parfois d'une volonté globale de travailler dans le secteur culturel pris dans son ensemble plutôt que vers le métier d'intermédiaire, ainsi que l'incidence territoriale dans ce choix.

## **2.2 L'attractivité du secteur culturel et celle d'une région conjuguées**

Même s'ils sont, pour une part, l'objet d'une reconstitution rétrospective fictionnelle, les projets professionnels déclarés montrent, à une quasi unanimité des personnes ayant répondu à l'enquête, le choix précoce de projets inscrits dans le secteur culturel. Et pour certains, l'intention de travailler dans le champ plus précis des relations publiques et de la médiation culturelle est déjà présente. Pourrions-nous alors parler de l'attractivité d'un secteur plus que d'un métier, parfois même, liée au confort d'une situation régionale ?

### **2.2.1 L'attractivité du secteur culturel**

L'attractivité du secteur culturel est une notion largement abordée par V. Dubois qui définit plus précisément l'« emploi culturel » comme une « catégorie construite par et pour les politiques gouvernementales de la culture » plus qu'une « notion sociologique »<sup>52</sup>. Dans le sens où cette catégorie permet davantage d'établir des statistiques plutôt qu'à discuter des hypothèses à partir de profils.

Outre les projets professionnels, la nature des premiers postes permet de soulever quelques interrogations puisque tous les profils ne commencent pas nécessairement leur carrière par le poste souhaité dans la filière des relations publiques. Cette constatation peut paraître logique, elle est conforme à la grille correspondante de la filière communication et relations publiques de la CCNEAC. Les premiers postes sont souvent ceux des groupes peu élevés dans la hiérarchie comme « agent d'accueil » ou « attaché aux relations publiques » qui se trouvent dans les groupes initiaux 9, 8 et 6 de la convention.

Pourtant, s'il faut marquer la concession des faibles revenus et des responsabilités qui précèdent lors de l'entrée en carrière, V. Dubois justifie ce désir d'entrer à tout prix dans le secteur professionnel comme une forme d'attrait puissant qu'il propose d'assimiler à une forme de vocation. Comme si ces individus étaient emprunts de la certitude qu'au-delà des conditions d'emplois (loin d'être idéales au moins pour le début de carrière comme nous

---

<sup>52</sup> *Idem.* pp. 26-27.

venons de l'aborder), ils auraient la possibilité de s'épanouir pleinement dans leur travail ou d'accomplir une tâche à forte valeur symbolique. V. Dubois compare ces ambitions altruistes des professions culturelles à celles de l'éducation et de l'enseignement en particulier.

Cependant, il aborde également dans son enquête la notion de l'attraction orientée vers le secteur culturel en général et non vers un métier spécifique alors qu'il étudie lui-même les candidats aux formations d'administrateurs et de gestionnaires culturels<sup>53</sup>. Nous pouvons néanmoins effectuer un parallèle entre les deux enquêtes, qui concerne les candidats aux formations pour devenir administrateur culturel et l'entrée en carrière des médiateurs culturels dans le spectacle vivant en Rhône-Alpes.

Les résultats de notre enquête ne concordent pas sur certains points. En particulier lorsqu'il évoque, un « trait qui distingue l'administration culturelle de métiers vocationnels comme le journalisme, l'enseignement, l'art ou la recherche, dont l'attractivité tient davantage aux pratiques correspondantes »<sup>54</sup>. Suite à l'enquête, nous ne pouvons ici que nous démarquer de cette distinction. En effet, il nous semble au contraire que la profession de médiateur culturel rejoint aussi ces types de métiers vocationnels liés aux pratiques culturelles. Même si les missions des postes sont extrêmement variables selon les structures et la place dans la hiérarchie qui y correspond, les personnes sont bien attirées vers un métier et plus précisément vers les valeurs et pratiques qui lui sont associées, souhaitant pleinement faire se rencontrer des pratiques culturelles avec des publics. Contrairement à ce qu'il constate dans sa recherche où les candidats à de futurs postes d'administrateurs culturels semblent rejoindre un secteur plus qu'un métier, les médiateurs culturels semblent attirés uniquement par la profession d'intermédiaire avec les publics. Parfois même en-dehors des considérations culturelles, puisque certains sont davantage passionnés par la relation avec le publics et la transmission que par un domaine artistique spécifique.

Suite à leur projet de médiateur culturel formé rapidement, certains tentent de multiplier des stages pratiques dans ces types de services en institution afin de conforter la pertinence de leur projet en formation avant d'entrer véritablement sur le marché de l'emploi.

C'est le cas de Charline, 25 ans : « *En soi, c'est toi vraiment qui construit ton parcours. Moi je l'ai vraiment construit depuis le début... donc euh... ça fait 6 ans que vraiment je sais, que je fais les choses en fonction aussi de, de ce que je veux faire après* ». Elle a donc pour cela multiplié les stages en ce sens après avoir réalisé sa première expérience préprofessionnelle en production dans une ambassade, ce qui lui a permis de préciser, par la négative, ce qu'elle

---

<sup>53</sup> *Idem.* pp. 109-117.

<sup>54</sup> *Idem.* pp. 109-110.

ne souhaitait pas faire. Pour autant, elle avait initialement en tête un projet plus large : « à la base, c'était plutôt l'emploi culturel qui m'intéressait... dans sa généralité ».

C'est aussi le cas de Lucie, 31 ans qui a « vite compris que... [Rires]. Que... (...) montrer sa motivation ça passait par euh... par le fait d'avoir des euh... des expériences professionnelles dans le secteur (...). J'ai commencé à faire pas mal de bénévolat sur Lyon l'année avant (...) ». Nous retrouvons ici des profils proches des personnes se formant à l'administration culturelle puisque Charline a réalisé cinq années d'études dans un Institut d'Études Politiques de province qui conduisaient assez sensiblement à ce métier d'administrateur. Lucie a suivi une formation plutôt généraliste intitulée « Métiers des arts et de la culture ». Lors de ces expériences préprofessionnelles, elles ont toutes deux décidé d'orienter leur projet plus spécifiquement vers la médiation culturelle et non vers un secteur composé d'une multitude de métiers.

Mais, à côté de cette motivation vocationnelle pour le secteur culturel, l'attractivité pour la profession d'intermédiaire peut aussi être liée à des critères territoriaux considérés au plan de la région.

### **2.2.2 L'attractivité de la région Rhône-Alpes**

Nous avons vu dans une première partie que la plupart des médiateurs culturels interrogés ont trouvé un emploi en Rhône-Alpes et qu'ils y avaient aussi obtenu leur dernier diplôme. Certaines personnes affirment même avoir choisi de se déplacer dans cette région en prenant la décision de suivre une formation spécifique sur ce territoire. Lyon, Grenoble et Saint-Étienne jouent à cet égard un rôle d'attractivité culturelle forte.

Dans l'introduction, grâce à une rapide présentation de la région, celle-ci est apparue comme une des mieux dotées de France après l'Île-de-France et surtout l'agglomération Parisienne, en termes de budget culturel et de perspective d'emplois liés à l'importance de l'offre culturelle.

Ce rapport au territoire sera développé dans la troisième partie à partir de la notion de *capital d'autochtonie* notamment développée par Nicolas Renahy qu'il définit comme l'« ensemble de ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés »<sup>55</sup>. Ce capital permet d'aborder de manière sociologique les déterminations territoriales de mise

---

<sup>55</sup> Nicolas RENAHY, « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards Sociologiques*, n°40, 2010, pp. 9-26.



en place des réseaux de connaissances, soit le développement d'une partie du capital social bourdieusien qui renvoie à l'appartenance à un groupe spécifique, sur un plan géographique.

Cette sous-partie nous permet d'identifier qu'il n'est pas rare, pour les actuels intermédiaires avec les publics dans le secteur du spectacle vivant et en l'espèce, en Rhône-Alpes, qu'ils aient été attirés au préalable, globalement par le secteur culturel davantage que par la profession de médiateur en elle-même. C'est seulement, ensuite, grâce à des expériences ou à des occasions, (parfois confortées par un capital d'autochtonie important qui s'engage en particulier au plan régional) qu'ils décident de s'orienter plus spécifiquement et souvent de manière exclusive vers ce type de postes.

Mais ce changement de projet professionnel peut également faire suite à l'interruption d'une carrière ou d'un projet artistique qui aurait pu ou qui commençait à devenir professionnel.

### **2.3 La place d'un projet professionnel en faveur d'une carrière artistique**

La pratique artistique exercée personnellement par les intermédiaire est-elle source ou a-t-elle pour conséquence le choix d'entrée en carrière ?

#### **2.3.1 L'existence d'une pratique artistique professionnelle cumulée au poste d'intermédiaire**

Comme nous avons commencé à le voir dans la première partie, nombreux sont les intermédiaires de l'enquête à avoir suivi un enseignement artistique. Pour rappel, 63% d'entre eux ont eu une formation artistique plus ou moins intense et 40% continuent de la pratiquer aujourd'hui surtout en amateur ou, à la marge, à titre professionnel.

Dans ce dernier cas, elles sont en effet deux à affirmer cet exercice en parallèle de leur emploi d'intermédiaire, à un niveau qu'elles qualifient de « professionnel ». Il s'agit de pratiques plastiques et l'une d'entre elles a fait l'objet d'une rencontre en entretien individuel. Au lycée, Anne<sup>56</sup> souhaitait s'orienter vers une carrière artistique mais ses parents ne l'ont pas confortée dans ce sens : « *Je me destinais à des études artistiques et mes parents m'ont vite mis un "holà" en me disant "écoutes cocotte, là on entame la crise", moi j'suis de 80 donc*

---

<sup>56</sup> Entretien n° 5 du 04 mars 2015, Anne, 35 ans, Chargée de communication et des relations publiques, salle de musiques actuelles.

*j'ai passé mon BAC en 98, "on entame la crise euh... c'est plus prudent que tu étudies un sujet... qui t'ouvrira plus de portes" ».*

Et après avoir suivi avec succès des études en langues étrangères appliquées, elle a complété sa formation par des stages dans le secteur culturel : « *J'pouvais pas faire mon truc dans l'audiovisuel, j'voulais faire des études d'art, photo principalement et puis ... au final j'me suis dit : "bon ben si j'peux pas faire ça je vais aller au moins... aller travailler dans la culture" ».*

Lorsque je lui demande si elle n'aurait pas, en fait, souhaité être artiste depuis le départ, elle me répond : « *j'suis artiste (...). J'suis peintre* ».

Au moment où l'on s'est rencontrée, son projet artistique personnel était devenu trop important pour se projeter dans un quelconque poste salarié. Aujourd'hui, Anne a quitté les deux emplois qu'elle occupait depuis un an proposé par un groupement d'employeurs en CDI pour se consacrer pleinement à son activité artistique. Mais cet exemple est tout à fait isolé et atypique.

Le second profil qui affirme pratiquer les arts plastiques professionnellement n'a pas fait l'objet d'un entretien. Nous pouvons donc seulement analyser ses autres réponses au questionnaire. Grâce aux échelles de satisfaction de l'emploi, il semble que son poste de « chargée des relations avec les publics » occupé en CDI depuis plus de dix ans lui convienne parfaitement. Nous le verrons dans la troisième et dernière partie, mais elle a évalué son appréciation concernant le contenu de son travail, les conditions de son emploi ainsi que sa rémunération en moyenne à environ 4,3/5.

C'est là une distinction fondamentale avec Anne, qui, sur les mêmes questions a évalué son taux moyen de satisfaction à environ 1,3/5, ce qui correspond à un taux particulièrement critique. Ces deux profils détaillés, aussi différents et singuliers qu'ils soient, nous ont semblés intéressants à citer à titre d'exemple, et mis en parallèle, puisqu'ils représentent les deux seules personnes qui ont précisé l'existence de cette activité artistique professionnelle engagée en plus de leur poste d'intermédiaire celui qui motivait notre enquête.

### **2.3.2 L'existence d'une pratique artistique amateur chez les intermédiaires**

D'autres personnes rencontrées lors des entretiens ont également exprimé l'importance de leur pratique artistique amateur. Parfois, pour certains, elle s'engageait même à devenir un projet professionnel à part entière.

Charline explique que c'est par la pratique de la danse qu'elle a formulé un projet professionnel dans la culture. C'est en cherchant comment allier « *une passion artistique avec (...) un poste un peu plus stable* »<sup>57</sup> qu'elle a décidé de suivre un Master culturel :

*J'ai fait des recherches et je me suis dit que ben un Master « direction projets culturels » c'était peut être ce qu'il y avait encore de mieux pour me permettre de lier la passion à euh... de... fin rester en lien avec l'artistique, vraiment et en même être, quand même... avoir une certaine stabilité même si, euh... les métiers de la culture c'est quand même pas ce qui y a de plus stable, donc voilà.*

Charline, 25 ans.

Une autre réponse au questionnaire témoigne d'un projet professionnel initial formé pour devenir comédienne. On apprend, par ses autres réponses, qu'elle a réalisé une Licence à l'École Nationale Supérieure des Arts et Technique du Théâtre (ENSATT). Aujourd'hui, son âge se situe entre 40 et 49 ans et elle a occupé sept emplois avant de devenir directrice des relations publiques en CDI, il y a plus de cinq ans. Une fois de plus, nous sommes malheureusement confrontés, avec ce profil issu du questionnaire, au relatif manque d'informations sur le parcours entre sa formation de comédienne et son entrée en carrière en tant que médiatrice culturelle. Ce manque pourrait faire l'objet de nouveaux entretiens dans le cadre d'un volet complémentaire à cette première phase d'enquête.

Plusieurs autres personnes déclarent avoir une pratique soutenue pouvant laisser penser à une ambition professionnelle. En ce sens, Laurent, 51 ans a même commencé à donner des cours de hautbois en se consacrant uniquement à sa pratique pendant plusieurs années comme nous l'avons évoqué précédemment.

C'est aussi le cas de Louis qui a choisi d'étudier dans des villes où il pouvait continuer à suivre un bon enseignement pour sa pratique du saxophone. Il joue toujours aujourd'hui, en amateur il est vrai, mais à une fréquence au moins hebdomadaire.

Comme nous l'avons détaillé, les intermédiaires qui ont répondu à l'enquête sont donc nombreux à avoir suivi un enseignement artistique. Mais plus précisément, ils sont aussi quelques-uns à avoir voulu s'orienter vers une pratique professionnelle. Pour eux, c'est, bien souvent cette pratique artistique qui les a mené à entrer en carrière d'intermédiaire avec les publics dans le spectacle vivant.

Au-delà de cette détermination liée à une activité artistique, il est également intéressant de revenir sur le milieu social d'origine des personnes enquêtées ainsi que leur choix fréquent d'un partenaire de vie exerçant dans le même secteur d'activités.

---

<sup>57</sup> Entretien n° 3, le 02 mars 2015, Charline, 25 ans, Chargée des relations avec les publics et des actions d'éducation artistique, Centre Dramatique National.

## 2.4 Des terrains familiaux et sociaux propices à l'entrée en carrière

Nous essaierons maintenant de mesurer si et en quoi le milieu social d'origine a pu influencer l'entrée en carrière. Et si le poste actuel coïncide ou pas avec le milieu social du conjoint des personnes de l'enquête.

Ce deuxième développement présente un aspect hypothétique dans la mesure où le questionnaire de l'enquête ne précise pas si le conjoint a été rencontré avant, pendant, après la formation ou à quel moment en rapport avec l'entrée en carrière. Quoi qu'il en soit, nous verrons que les intermédiaires sont souvent entourés de personnes travaillant dans les secteurs professionnels altruistes, comme la santé ou l'enseignement...

### 2.4.1 Le milieu social des parents

Dans un premier temps, il s'agit de préciser le contexte de l'origine sociale. Nous avons déjà relevé que 66,7% des parents appartenaient à un secteur de forte empathie et altruiste comme la santé, l'enseignement ou encore le social. Parmi eux, 43,7% étaient des professeurs ou enseignants, c'est à dire, qu'au sein de l'enquête, près d'une personne sur deux a au moins un ascendant direct exerçant une profession du secteur de l'enseignement.

Ce pourcentage est encore plus élevé que celui avancé par V. Dubois dans son enquête concernant les étudiants entrant en dernière année de formation à l'administration culturelle. Il indique, seulement que « 29% des candidats ont au moins un parent travaillant dans le secteur de l'enseignement » soit près d'un candidat sur trois<sup>58</sup>.

À la différence de cette enquête, nous ne pouvons pas émettre de généralités semblables quant au classement des familles qui étaient catégorisées de « très privilégiées ». La majorité de nos profils interrogés ont cependant souvent un des deux parents cadres mais de nombreux pères sont également ouvriers (à près de 21%).

Par l'analyse de l'origine sociale des postulants, nous ne pouvons donc pas identifier d'uniformité susceptible de dégager une généralité explicative déterminant l'entrée en carrière de ces intermédiaires. Malgré l'absence de parents travaillant dans le domaine culturel, nous retrouvons quand même de nombreuses personnes qui ont suivi un enseignement artistique. Nous pouvons imaginer que les parents sont à l'origine puisqu'ils l'ont, au moins autorisé sinon véritablement incité, en choisissant d'investir de l'argent dans cet enseignement

---

<sup>58</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme...*, *op. cit.*, p. 74.

spécifique généralement coûteux. Même s'il existe aussi une réalité dans l'essor et la démocratisation de ces pratiques à partir des années 1980.

Nous pouvons constater que nous ne trouvons que deux personnes ayant un père appartenant à la catégorie socioprofessionnelle « agriculteurs exploitants » alors qu'aucune mère n'en fait partie. De même que deux pères sont « artisans, commerçants ou chefs d'entreprises » et qu'aucune mère ne fait partie de cette catégorie socioprofessionnelle.

L'absence de signes particulièrement distinctifs, donc d'une détermination bien précise entre la profession des parents et l'entrée en carrière des intermédiaires nous permet quand même de conclure à la grande diversité des origines sociales en ascendance directe.

#### **2.4.2 Le milieu social du conjoint**

Parallèlement à l'origine sociale, nous pouvons noter la récurrence de partenaires de vie appartenant au même secteur culturel. 55% des personnes de l'enquête ont un partenaire exerçant une profession culturelle, soit plus de la moitié d'entre eux.

Afin d'analyser ce choix du conjoint, nous nous appuyerons ici sur un article de Michel Bozon et François Héran de 1988 qui aborde le concept d'homogamie sociale dans « La découverte du conjoint. II. Les scènes de rencontre dans l'espace social »<sup>59</sup>. Cette étude s'inscrit dans la continuité d'une première enquête menée par Alain Girard en 1959 : « Le choix du conjoint »<sup>60</sup>.

Elle portait sur l'étude de trois mille personnes âgées de moins de 45 ans et vivant en couple entre 1983 et 1984. Dans cette étude une citation retient notre attention : « Les rencontres sur le lieu de travail (...) sont particulièrement fréquentes pour les hommes travaillant dans des secteurs professionnels fortement féminisés : l'enseignement, le travail social, la fonction publique »<sup>61</sup>. À cette remarque qui nous semble toujours vérifiée, nous pourrions facilement ajouter le secteur culturel et notamment la profession de médiateur culturel puisque, comme nous l'avons vu, il s'agit de professions où l'on retrouve majoritairement des femmes.

Dans notre enquête, ces professions sont exercées dans des institutions regroupant, pour les plus importantes d'entre elles, plus de cent travailleurs (comme par exemple au sein de

---

<sup>59</sup> Michel BOZON & François HERAN, « La découverte du... », art. cité, pp.121-150.

<sup>60</sup> Alain GIRARD, *Le Choix du conjoint. Une enquête psycho-sociologique en France*, Paris, Armand Colin, coll. « Bibliothèque des classiques », 2012.

<sup>61</sup> Michel BOZON & François HERAN, « La découverte du... », art. cité, p. 124.

l'Opéra National de Lyon). Ce qui laisse d'autant plus de probabilités d'y rencontrer son futur conjoint.

Parmi les professions des conjoints, majoritairement masculins, nous retrouvons celles de metteur en scène, d'administrateur culturel, de régisseur (spectacle, studio), de libraire, de bibliothécaire ou encore d'artiste-auteur. De nombreux partenaires de vie ont même bien souvent une profession s'exerçant au sein de la discipline privilégiée ici : le spectacle vivant.

Ce que M. Bozon et F. Héran entendent par « homogamie sociale » peut parfois même devenir de l'« endogamie sociale » lorsque ce choix résulte de contraintes, conscientes ou non. Cette notion permet de « rechercher le mécanisme ou le simple jeu de contrainte qui, à la façon d'Adam Smith oriente les comportements dans une même direction »<sup>62</sup>.

Ce choix du partenaire peut s'expliquer de plusieurs façons. Il semble, d'une part, naturellement plus facile de rencontrer des personnes proches au quotidien, qu'il s'agisse de rencontres sur le lieu de travail, par l'intermédiaire des amis, ou lors d'activités extraprofessionnelles. D'autre part, il est aussi plus aisé de s'entendre avec une personne qui rencontre les mêmes attentes que vous (goûts similaires, partage d'une passion, pratiques sociales etc...). Cette homogénéité culturelle se double de similitudes économiques.

Une grande majorité, soit 90% des personnes en couples dans l'enquête, ont un salaire situé dans la même tranche que celle de leur conjoint. Nous pouvons supposer que cette proximité de salaire peut être en corrélation avec un niveau hiérarchique assez semblable dans la carrière que les conjoints ont suivi ou qu'ils atteignent au même moment. Mais aussi, et surtout, que les professions exercées peuvent être assez similaires en terme de niveau hiérarchique au sein de leur service. Nous pouvons voir par exemple, en nous basant sur la répartition des emplois de la CCNEAC, qu'un régisseur de spectacle ou un technicien intermittent dans le spectacle seront, dans la filière technique, à un même niveau hiérarchique qu'un attaché à la médiation culturelle de la filière communication-relations publiques-action culturelle.

Dans notre enquête seulement cinq personnes sur vingt ont un conjoint qui exerce une profession dans un tout autre secteur. Ce qui correspond à 25% des personnes qui se déclarent officiellement engagées au plan affectif. Nous pouvons conclure sur ce point que 75% des personnes en couples partagent leur vie avec une personne travaillant dans le secteur culturel ce qui témoigne, pour ce type de profession d'intermédiaire d'une très forte homogamie sociale. Ce constat est aussi symptomatique de l'augmentation des rencontres au cours des

---

<sup>62</sup> *Idem.* p. 121.

études (majoritairement de plus en plus longues) et sur le lieu de travail comme l'article de M. Bozon et F. Héran nous l'apprend.

Nous pouvons également moduler par une autre explication en supposant que la rencontre ait eu lieu plus tard, soit après l'entrée en carrière, puisque la culture en tant que milieu professionnel comporte une part d'affects importante. La majorité des personnes travaillant dans ce secteur ont beaucoup d'amis dans ce même secteur. C'est autant de rencontres facilitées lors de formations ou de projets communs.

Plusieurs degrés de connaissance peuvent favoriser cette homogamie importante dans le secteur qui concerne particulièrement les intermédiaires avec les publics ayant répondu à notre enquête. À côté de ces déterminations liées à l'origine sociale et au choix du conjoint, il faut encore rappeler la proximité des intermédiaires avec des professionnels de secteurs altruistes (profession des parents ou des conjoints).

### **2.4.3 Un environnement proche de professionnels aux métiers altruistes**

L'enseignement est probablement un des secteurs professionnels qui se rapproche le plus de la culture quant à ses motivations. V. Dubois désigne l'administration culturelle comme la « troisième voie entre art et enseignement », comme si le premier concourrait à une « reconversion » et que le second apparaissait comme un « repoussoir ».

Nous pouvons tempérer ces propos concernant l'enseignement comme profession qui serait à éviter au moment de la construction de son projet professionnel puisque, bien souvent, le projet d'enseigner a pu faire l'objet d'une volonté initiale. Dans son enquête, le choix de ne pas s'orienter vers une carrière dans l'enseignement est souvent motivé par un passif familial important dans ce milieu. C'est notamment pour trouver une meilleure reconnaissance – telle que l'enseignement ne la connaît plus aujourd'hui – que de nombreux jeunes s'orientent vers le secteur culturel. Ils visent en particulier des postes de médiateurs qui peuvent, associées à des valeurs comme : la transmission, le partage, l'instruction..., paraître en certains points assez semblables à celles de l'enseignement.

Alors que certains l'expriment parfois comme un moment de doute, tel que Laurent, 51 ans : « *J'ai été un peu tenté, dans un moment de déprime d'être prof de musique... Moment de déprime, parce qu'en fait ce n'est pas ce qui m'intéressait, du tout... euh... Je dis pas que ce soit déprimant... Et du coup je me suis ressaisi (...)* ».

C'est également le cas de Maxime, 32 ans : « *Jusqu'en début lycée, je voulais quand même faire prof d'histoire géo et j crois quand même qu'au lycée... Y a quand même eu un déclic* ».

La vocation de l'enseignement comme premier projet professionnel revient à plusieurs reprises dans les discours des personnes de l'enquête, aussi bien lors des entretiens que dans les réponses au questionnaire. L'envie de transmettre semble être la motivation première avant tout autre engagement professionnel plus précis.

Au moins trois personnes affirment avoir eu, comme premier projet professionnel, de devenir enseignant ou professeur parmi les réponses au questionnaire.

L'une d'entre elles a notamment réalisé une formation en ce sens, puisqu'elle a validé, comme dernier diplôme, une Licence en Sciences de l'éducation. Elle désirait devenir professeur des écoles en cycle élémentaire afin d'évoluer vers une carrière de psychologue scolaire. Nous pouvons émettre une explication de ce constat conforté par un type de profil similaire concernant les deux professions.

Clara, 47 ans, ancienne médiatrice culturelle dans un musée, et qui est aussi l'une des fondatrices de l'association Médiation Culturelle en Rhône-Alpes, s'en explique lors de l'entretien individuel téléphonique :

*Un type qui m'avait dit ça euh... qui avait fait une étude sur les intermédiaires culturels... on trouve exactement les mêmes caractéristiques que les assistantes sociales... C'est à dire des gens qui adorent, en fait... qui sont des passionnés par le terrain, qui sont très très... leur fibre, ...fin leur euh... leur... Le maximum de plaisir qu'ils ont c'est d'être avec les gens, avec le public. Pour eux, c'est ça leur vocation, c'est ça le sens de leur travail et qui du coup ont un mal fou à accepter des postes à responsabilités, des postes d'encadrement, des postes euh... plus supplétifs ou autres et tout ça...*

Clara, 47 ans.

Ce parallèle entre les assistantes sociales et les médiateurs culturels est intéressant. Je n'ai, malheureusement pas pu retrouver la référence précise de cette étude qu'elle évoque malgré mes recherches. Pour autant, elle confirme que les médiateurs culturels sont rarement carriéristes et ne cherchent pas à obtenir davantage de responsabilités ni de reconnaissance sociale extérieure par le prestige de la position puisqu'ils exercent leur travail dans un sens, que nous pouvons qualifier majoritairement d'altruiste. Pour la plupart, guidés par l'empathie, le goût du contact relationnel et leur attrait pour les disciplines artistiques et culturelles, ils se dirigent avec passion et un relatif désintéressement financier vers cette profession.

En ce sens, ce sont aussi des profils que nous pouvons retrouver dans le corps enseignant, puisque les valeurs de ces métiers sont, pour une large part, communes.

Après avoir essayé de cerner l'incidence et la nature des déterminations liées aux projets de chacun à l'entrée dans cette profession d'intermédiaire, nous allons analyser les différents modes d'accès possibles. Ce dernier volet nous permettra d'effectuer la transition avec la



troisième partie qui abordera les différents rapports critiques au territoire, à l'emploi et au travail que peuvent entretenir ces professionnels.

## **2.5 Les différents modes d'accès à la profession d'intermédiaire**

Comme nous avons pu le voir par l'analyse des entretiens et des réponses au questionnaire dans la première partie, les formations suivies par ces intermédiaires sont assez variées. Il va s'agir, ici, de regrouper ces formations par thématiques d'études. En nous attachant aux départements d'études qui hébergent ces différentes formations, nous allons pouvoir catégoriser les profils par type ou champ de formation.

Ce regroupement devrait nous permettre de mesurer comment l'accès à ces professions peut répondre à un schéma classique de formation, voire à des parcours variés permettant d'accéder à des postes relativement similaires dans une même région ou même parfois au sein d'une même ville.

### **2.5.1 La catégorisation par départements d'études des formations suivies par les intermédiaires**

Le nombre de formations différentes, si élevé à l'heure actuelle, ne nous permet pas – à la seule lecture de leurs intitulés – de savoir si les contenus de celles-ci se ressemblent. Pour autant, vingt-quatre personnes sur vingt-six ont réalisé des études supérieures, le plus souvent spécialisées dans le domaine, et plus de 83% ont suivis leur formation dans la Région Rhône-Alpes.

Parmi elles, cinq personnes d'une trentaine d'années ont d'ailleurs effectué la même formation, à l'Institut Universitaire Professionnalisé « Métiers des arts et de la culture » de Lyon 2, inscrite dans le département des études anthropologiques.

Deux autres personnes dans la tranche d'âge 40-51 ans ont réalisé la formation à l'Agence Rhône-Alpes de Services Aux Entreprises Culturelles (ARSEC) qui proposait une formation de « Conception et mise en œuvre de projets culturels ».

Deux diplômés possèdent une Licence en arts du spectacle et une personne est diplômée en Licence d'histoire de l'art. Nous pouvons ici ajouter une quatrième personne ayant validé une Licence en Sciences de l'éducation.

D'autres diplômes sont plus atypiques, comme un DESS (équivalent à un Master 2) en Français langue étrangère et politique de la ville et un Master 1 en Langues étrangères appliquées qui complètent cette liste des études antérieures à leur entrée en profession.

L'une a validé une Licence à l'ENSATT. Mais en adéquation avec son projet professionnel de devenir comédienne, elle a probablement suivi le parcours artistique et non celui de gestionnaire.

Restent encore sept personnes que nous pouvons regrouper : elles ont suivi une des formations à l'administration culturelle à un niveau bac +5, même s'il s'agit d'établissements différents. Ainsi quatre personnes ont validé leur formation dans un Institut d'Études Politiques (IEP) de la région Rhône-Alpes (à Lyon ou Grenoble), dont deux en « Stratégie des échanges culturels internationaux », une autre en « Gestion d'entreprise culturelle » et la dernière en « Direction de projets culturels ». Les trois autres ont réalisé des formations diverses comme « Direction de projets culturels » en Master européen à l'Université de Montpellier, « Développement des projets artistiques et culturels internationaux » à Lyon qui s'apparente à l'une des rares formations culturelles suivies par les personnes de l'enquête comportant des modules de médiation culturelle. Et enfin, une formation plus générale de « Gestion des collectivités territoriales » à Lyon également.

Parmi les diplômés des formations gestionnaires visant à des poste d'administrateurs culturels, il semblerait, contrairement à l'hypothèse avancée par V. Dubois, que les postes de médiateur culturel ne soient pas, dans le cadre limité de notre enquête, des postes de passage vers le champ de la production conduisant à terme à l'administration culturelle. Cette analyse des déplacements renvoie à la promesse, faite en introduction, d'étudier la mobilité présumée dans l'évolution des carrières des administrateurs culturels par Vincent Dubois. Ainsi, lorsque Charline, diplômée de l'IEP de Grenoble confie son jugement vis-à-vis de sa formation : « *Après c'est vrai qu'administrateur ça m'a un peu... Je dirais que c'est peut être la suite logique dans une organisation privée pour science po* ». Mais ce n'est pas ce qui semble l'intéresser par la suite. Tout comme les autres personnes que j'ai pu interroger, portées par ces valeurs de la médiation culturelle, et qui semblent presque « addictives » pour les professionnels qui les adoptent. La plupart ont des projets sur le long terme dans cette profession ou dans un secteur autre que la culture, mais aucune n'a évoqué le projet d'être un jour administrateur.

Même si deux profils correspondent à cette trajectoire, puisque deux professionnels cumulent déjà des postes de chargée des relations publiques et d'administrateur. C'est le cas

de Louis, administrateur d'une salle de musiques actuelles qui est aussi en charge de l'action culturelle. C'est, semble-t-il cette deuxième fonction qui l'intéresse le plus :

*J pense que, alors, sans aller jusque dans le socio culturel euh... Sans avoir non plus d'a priori par rapport à ça hein... voilà euh... J pense que moi j'aimerais continuer à éprouver justement les effets que peuvent avoir le culturel sur un territoire, tu vois... et notamment rural*

Louis, 29 ans.

Nous verrons de manière plus détaillée les projets de mobilité de chacun à l'avenir, même si à travers ces quelques exemples, nous pouvons déjà affirmer qu'aucun d'entre eux ne vise à occuper des postes en production ou en administration culturelle. Ils ne se voient, généralement, pas dans une profession de passage pour aller vers un autre service du secteur culturel.

### **2.5.2 Les professionnels intermédiaires autodidactes**

Deux personnes qui ont répondu à l'enquête ont obtenu comme plus haut diplôme le baccalauréat. Il est risqué d'établir un profil type avec seulement deux personnes différentes sur vingt-six personnes, d'autant que nous nous appuyons uniquement sur des réponses au questionnaire mais nous devons les prendre en compte. Il s'agit de deux femmes. L'une, âgée de plus de 50 ans et pour laquelle il s'agit probablement d'un fait de génération qui offrait, avant les années 80, la possibilité d'entrer en carrière sans avoir de diplôme supérieur. Cette situation perdurait encore il y a quelques années, sinon décennies, avant que le métier de médiateur culturel nécessite désormais un niveau de diplôme au moins égal à un Bac +3.

L'autre personne se situe dans une tranche d'âge entre 30 et 39 ans, ce qui ne permet pas de tirer de conclusion en termes générationnels.

Pour autant, nous pouvons risquer quelques rapprochements entre ces deux profils, malgré le temps qui les sépare, puisque s'y retrouvent, l'absence de projet professionnel avec, *a contrario*, une même période de recherche d'emploi brève – moins de trois mois – débouchant tout d'abord sur un CDI à temps partiel d'agent d'accueil pour l'une et sur un contrat aidé d'environ un an en administration de compagnie pour l'autre. Selon un modèle de promotion en situation d'emploi, toutes les deux sont désormais en CDI depuis plus de dix ans, l'une à un poste de responsable des relations publiques et l'autre à un poste de chargée des relations avec les publics. Le premier profil semble avoir trouvé davantage de facilité à se stabiliser dans le secteur culturel puisqu'elle n'a occupé que quatre emplois différents alors que la seconde a dû changer successivement douze fois de poste dans sa carrière.

La différence de génération traduit une difficulté croissante à perdurer au sein d'un même poste et/ou d'une même structure pour évoluer. Cet écart d'âge explique aussi la différence du niveau hiérarchique atteint, puisque la première est aujourd'hui « responsable », groupe 4 de cadre, alors que la seconde est « chargée », groupe 5 qui correspond à un niveau d'agent de maîtrise. Nous pouvons supposer que lorsqu'elle atteindra le même âge que la première, elle accèdera possiblement, grâce à son ancienneté, à un poste hiérarchiquement similaire.

Il aurait été intéressant de rencontrer ces personnes pour un entretien afin d'en apprendre davantage sur leur parcours. Cependant par manque de temps, les envois du questionnaire sont intervenus dans la phase finale des étapes de recherches, après la réalisation des premiers entretiens individuels.

Ces profils atypiques pourraient éventuellement rencontrer une explication que nous expliciterons dans la troisième partie concernant le rôle positif de contacts et l'existence favorable d'un réseau de connaissances établis dans le secteur culturel ayant facilité l'accès à l'emploi.

Même si les parents de ces deux profils n'étaient absolument pas en lien avec la culture – toutes deux avaient une mère sans emploi et un père ouvrier – c'est plutôt leur vie de couple qui permet d'expliquer cette proximité avec le secteur culturel. L'une est en concubinage avec un metteur en scène et la seconde est mariée à un administrateur culturel.

Quand bien même ces profils sont rares, ils ne doivent pas être négligés. Aujourd'hui, la plupart des candidats aux emplois culturels sont soit surdiplômés, soit doivent compenser cette absence de diplôme par de nombreuses années d'expériences, sur le modèle de leurs aînés. Il est tout de même remarquable de rencontrer deux personnes au profil semblable pour lesquelles il serait difficile de justifier de leurs parcours sans faire appel à des liens directs à l'intérieur du couple.

Il existe donc, au sein de la même profession d'intermédiaire des postes extrêmement variés, occupés sur un même territoire par des profils aux formations et aux parcours très divers. Comme nous l'avons vu dans une première partie concernant les critères de profils individuels, ici, ces constats se confirment et laissent penser qu'il existe peu d'uniformité au sein de ce groupe professionnel.

Pour conclure cette seconde partie concernant l'attractivité de la profession d'intermédiaires, nous pouvons dire, plus largement, qu'il s'agit vraisemblablement d'un attrait diffus pour le secteur culturel avec un accent commun aux professions qui présentent des caractères orientés vers l'humain et qui nécessitent des qualités d'empathie.

Enfin, dans une troisième et dernière partie, nous allons prendre en considération le rapport que ces différents profils entretiennent avec leur emploi, leur activité professionnelle et le territoire sur lequel ils se trouvent.

### **PARTIE 3 : QUELS RAPPORTS ENTRETIENNENT LES MÉDIATEURS CULTURELS DE L'ENQUÊTE AVEC LEUR PROFESSION ?**

Dans cette troisième et dernière partie, il s'agit de revenir sur les différents rapports que les professionnels entretiennent avec la profession au sens large. Cela comprendra l'identification de leur accointance avec le territoire, la description de la perception de leurs statuts d'emploi et de leurs conditions de travail ou encore l'appréciation critique du contenu de leurs missions et tâches quotidiennes.

Dans un premier temps, nous analyserons leur rapport au territoire à partir de la notion de « capital d'autochtonie » comme élément de l'entrée en carrière permettant de trouver un poste. Puis nous étudierons leur rapport au travail. Qu'il s'agisse du contenu lui-même, de leurs activités ou encore de la segmentation des tâches qui existe dans les services de relations publiques dans les scènes conventionnées. Enfin, nous interrogerons leurs rapports à l'emploi en abordant notamment la précarité et l'instabilité du secteur culturel qui rend, bien souvent, l'entrée en carrière plus délicate. Nous mettrons pour cela en relation la typologie des emplois avec les situations que nous avons observées : accès, stabilité, pérennité...

Afin de clôturer cette troisième et dernière partie, nous nous attarderons sur les problématiques récurrentes observées suite aux entretiens et dans les réponses au questionnaire. Notamment, nous approfondirons les appréciations, positives ou négatives que les intermédiaires expriment au regard de leur profession. De cette dernière partie découlera la conclusion du mémoire où nous allons considérer le devenir le plus récent à travers l'évolution de certains profils au cours des derniers mois.

#### **3.1 Les rapports avec le territoire**

Le territoire désigne ici, bien entendu la région Rhône-Alpes comme espace physique, mais aussi son secteur culturel dans le sens plus global proposé par Jérémy Sinigaglia incluant des « acceptations géographiques, politiques et culturelles » le territoire se définit « par ses contours administratifs (...), par son histoire sociale, culturelle et politique et par les caractéristiques sociodémographiques et les pratiques de ses habitants »<sup>63</sup>.

Nous avons abordé la présentation de la région Rhône-Alpes en introduction puisqu'elle fait partie d'une des notions clés du mémoire en définissant le périmètre de l'enquête.

---

<sup>63</sup> Jérémy SINIGAGLIA, « Quel(s) territoire(s) pour les équipes artistiques de spectacle vivant », DEPS, Culture études, 2013, p. 1.

Pour autant, il nous faut désormais étendre la notion de territoire aux « formes de mobilité et d'attachement »<sup>64</sup> qui conduisent à l'évolution des carrières des professionnels. Nous avons déjà abordé cette question précédemment en constatant dans la majorité que les profils trouvaient leur premier emploi dans cette région où ils avaient par ailleurs obtenu leur dernier diplôme de formation.

Comment le capital d'autochtonie peut-il devenir suffisamment conséquent en tant que facteur pour déterminer l'entrée en carrière des professionnels ?

### 3.1.1 L'influence du capital d'autochtonie sur l'entrée en carrière

Nicolas Renahy reprend la notion de *capital d'autochtonie*<sup>65</sup> théorisée en sociologie dans les années 80 par Jean-Noël Retière, notion déjà largement usitée en anthropologie. Il mobilise, dans son ouvrage, un aspect de la notion dont nous allons nous servir pour cette démonstration centrée sur un moment spécifique : « l'entrée sur le marché du travail ». N. Renahy considère ce capital comme une ressource qui se cumule aux capitaux classiques identifiés par Pierre Bourdieu, à savoir, le capital économique et le capital culturel. Le capital d'autochtonie serait une notion hybride du capital social, c'est-à-dire, pour reprendre un terme usuel : il désigne les enjeux du réseau.

Ce capital mesurable permet de « se positionner avantageusement sur différents marchés (politique, du travail, matrimonial, associatif, etc.) ». Il apparaît donc nécessaire de le prendre en considération concernant l'entrée en carrière des professionnels. C'est grâce à la question « comment avez-vous trouvé ce poste ? » qu'il nous a été le plus évident d'analyser ce capital dans le traitement des réponses en entretien et dans le questionnaire. Nous découvrons plusieurs strates différentes au sein de cette ressource réticulaire, puisque selon les profils, elle ne rencontre pas les mêmes appuis.

Ainsi, sur près de la moitié des vingt-six profils de l'enquête, douze personnes (46%), ont trouvé leur premier emploi par le réseau de leurs stages antérieurs. Un tiers des profils sont entrés en poste après avoir répondu à une offre d'emploi. 15% ont concrétisé une candidature spontanée et enfin, seuls 7,7% (deux personnes sur les vingt-six) ont commencé leur carrière grâce à leur réseau personnel.

Contrairement aux entretiens, les détails manquent dans les réponses au questionnaire. En effet, nous ne savons pas, par exemple, si en répondant à une offre d'emploi, la personne

---

<sup>64</sup> *Idem.* p. 1.

<sup>65</sup> Nicolas RENAHY, « Classes populaires et capital d'autochtonie... », art. cité, p. 9.

connaissait, ou non, déjà ce lieu ou une personne travaillant pour ce lieu... La façon dont elles ont été, peut-être, recommandées pour un poste... Ces éléments, invisibles dans les réponses, empêchent de situer à égalité tous les candidats à une offre d'emploi.

Dans cette première sous-partie, nous avons vu comment la mobilisation du capital pour entrer en carrière est principalement dominée par la continuité qui s'opère depuis le dernier stage de formation qui initie le réseau professionnel. Cependant, ce capital n'est pas figé, il fluctue au rythme des emplois et des rencontres, comme n'importe quel autre capital. Nous allons observer comment il peut être sollicité par la suite.

### **3.1.2 Le capital d'autochtonie systématiquement mobilisé dans la recherche d'emploi**

Après la recherche du premier emploi, il est intéressant de comparer la façon dont le réseau a évolué par la suite et son rôle ultérieur dans la carrière. Nous allons pour cela, prendre en compte les conditions de l'entrée dans le dernier poste, celui actuellement occupé par les intermédiaires.

Les résultats de l'enquête sont encore plus flagrants que pour l'entrée sur le marché de l'emploi. Ceux ayant posé une candidature en réponse à une offre d'emploi sont au nombre de huit soit, un peu plus d'un tiers. Nous retrouvons la même proportion que pour l'entrée en carrière. Cependant, ils sont beaucoup plus nombreux à avoir obtenu leur emploi actuel par le réseau des emplois précédents. Ils sont en effet plus de la moitié, à un taux de 54%.

Un peu plus de 15% affirment avoir trouvé leur dernier poste grâce à leur réseau personnel, ce qui est globalement peu élevé, que l'on peut distinguer du réseau professionnel par des connaissances plus amicales ou antérieures aux expériences professionnelles. Et cette fois, plus personne n'a obtenu son emploi suite à une candidature spontanée.

À propos de l'obtention du poste actuel, plusieurs éléments sont à considérer puisque certains paramètres échappent à l'observation. Tout comme pour le premier emploi, la réponse à l'offre d'emploi ne place pas tout le monde dans une situation égale en fonction des connaissances. De plus, certaines fiches de postes sont parfois exclusivement diffusées sur des plateformes culturelles. Notamment en ligne, de nombreux sites internet ou groupes plus officieux (réservés aux professionnels), sont des vecteurs utilisés pour transmettre et partager des informations dont les offres d'emplois du secteur culturel. Poster une offre sur les sites



dédiés officiels coûte, en effet, plusieurs centaines d'euros<sup>66</sup>. Par économie, les recruteurs passent donc souvent par des dispositifs professionnels gratuits afin de diffuser dans un réseau préexistant (ce qui exclut les jeunes diplômés par exemple).

Laurent, 51 ans, a postulé dans un Centre Dramatique National alors qu'il était en poste dans un théâtre municipal. Il a appris l'ouverture de cet emploi lors d'une réunion de région entre professionnels des publics dans le spectacle vivant alors qu'il occupait son premier emploi. Il a donc, effectivement, répondu à une offre d'emploi, cependant, il en a pris connaissance de manière privilégiée et a pu rencontrer directement ses potentiels recruteurs. Nous retrouvons dix-huit personnes sur vingt-six à avoir profité de ce capital d'autochtonie acquis progressivement dans le milieu du travail, ce qui porte à un taux de près de 70% des personnes favorisées par leur position actuelle face à un tiers extérieur qui aurait postulé à des offres. Gardons en mémoire que même une réponse à une offre est susceptible de mobiliser ce capital d'autochtonie, qui facilite déjà le fait d'apprendre l'existence de l'offre, même si une recommandation possible par une personne déjà présente dans le réseau agit là encore comme un atout positif.

Un dernier paramètre à prendre en compte est apparu au cours des entretiens : il s'agit du rôle bénéfique joué par la pré-connaissance du territoire.

### **3.1.3 La connaissance préalable du territoire avant l'entrée en carrière**

À l'évidence, la connaissance du territoire semble agir comme un facilitateur d'accès à l'emploi. Parmi les vingt-six personnes, vingt d'entre elles ont réalisé leurs études en région Rhône-Alpes. Vingt-deux ont validé leur dernier diplôme dans la région si l'on prend en compte les deux personnes ayant comme dernier diplôme le baccalauréat. Par la suite, vingt-et-une ont trouvé leur premier emploi au sein de cette même région.

Ainsi, 84,6% des personnes ayant répondu à l'enquête et travaillant actuellement dans la région, ont validé leur dernier diplôme en Rhône-Alpes et 80,8% de ces mêmes personnes ont commencé leur carrière dans la région. Ces taux témoignent d'une très grande continuité liée à l'inscription des formations dans leur contexte culturel qui procure une bonne connaissance du territoire et garantit une réelle aisance d'adaptation ultérieure lorsqu'il y a une compréhension de cet espace.

---

<sup>66</sup> Il faut compter environ 300€ pour le portail le plus fréquentés des offres d'emplois culturels en ligne [profilculture.com]

Pour expliquer la légère différence des taux d'insertion entre la validation du diplôme et avant l'entrée en carrière, nous pouvons constater que deux personnes ont trouvé un premier emploi en dehors de la région Rhône-Alpes et qu'une autre avait réalisé ses études dans la région Languedoc-Roussillon avant d'entrer en carrière en Rhône-Alpes. Sur la totalité, nous comptabilisons seulement cinq personnes qui sont entrées en carrière dans une région différente de celle où elles travaillent actuellement.

Par ces chiffres et les développements précédents, nous déduisons qu'en Rhône-Alpes, il est nettement plus facile d'entrer en carrière et de rester dans cette région qui fut aussi celle de la formation. Ce qui s'explique par les moyens que les futurs professionnels mobilisent dans leur recherche d'emploi facilité par le développement du capital d'autochtonie et de la connaissance territoriale.

Pour mieux comprendre les dynamiques de carrière, il faut s'interroger sur l'appréciation critique portée par ces professionnels sur leur travail.

### **3.2 Les rapports avec leur travail**

Cette seconde sous-partie relative au rapport au travail implique d'interroger de quelles manières la profession est structurée. Quelles segmentations pouvons-nous observer par rapport à diverses positions hiérarchiques ? Comment les différentes tâches se réalisent-elles en fonction de cette hiérarchie variant selon leur rapport au public sous les termes techniques consacrés de *front office* ou de *back office* ?

#### **3.2.1 Les segmentations du travail dans la profession**

En 1961, R. Bucher et A. Strauss ont mené un travail portant sur la distinction des segments au sein de la profession de médecin. Cette théorie, définie pour une catégorie professionnelle spécifique, pourrait trouver un écho justifié dans d'autres groupes professionnels. Sociologues du courant interactionniste, leurs recherches visent à identifier et expliquer les différences existant au sein d'une profession, en termes de croyances, de valeurs, de pratiques... La trame de leur raisonnement est la suivante : ils considèrent qu'un groupe professionnel aura tendance à lutter pour se démarquer des autres plutôt qu'à fonctionner spontanément de manière indépendante<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> Florent CHAMPY, *La sociologie des professions*, Paris, PUF, (coll. « Quadrige Manuels »), 2009.

R. Bucher R. et A. Strauss identifient deux segmentations possibles dans un groupe professionnel. Une première segmentation qu'ils qualifient « d'organique », conséquence d'une division du travail au sein d'une profession. Et une seconde segmentation qualifiée d'« agonistique » qui concerne plutôt les conflits au sein de la profession et les différences d'opinions politiques, sociales etc....

En l'espèce, nous nous appuyerons sur le premier type de segmentation, celle qui est qualifiée d'*organique* puisque nous nous intéressons au mode d'organisation du travail en fonction de la séparation et de la spécialisation des tâches au sein de la profession. Le terrain d'enquête qui concerne les scènes conventionnées ou labélisées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant. Cela comprend des institutions financées par l'État, la région, et les agglomérations et métropoles en région Rhône-Alpes dont les structures sont associatives ou parapubliques et sont, pour la plupart, extrêmement hiérarchisées. Plus leur taille est importante, plus le personnel y est nombreux et mieux il faut définir et gérer les délimitations des champs d'action de chacun. Les institutions sont majoritairement composées en services : le service de direction, de l'administration, de la production... auxquels se joignent le plus souvent un service de communication et un service de relations publiques. Ces deux derniers services peuvent n'en former qu'un seul dans les plus petites scènes. Nous retrouvons ensuite, une division hiérarchique au sein même de chacun de ces services en fonction des postes occupés et des responsabilités.

C'est ce qui va nous intéresser dans les développements suivants en notant l'existence des postes de *front office* et de *back office* au sein des services de relations publiques et médiation culturelle ainsi que les différences qu'ils désignent.

### **3.2.2 Une organisation en *front office* et *back office***

Ce que l'on entend *front* et *back office* correspond littéralement à la place, au poste physique où se trouvent les personnes : devant le bureau, dans notre cas, en face des publics, ou derrière, au fond du bureau, là où il n'y a que peu, voire pas, de contacts avec les publics.

Ces termes sont utilisés pour distinguer plus classiquement des postes en entreprises mais ils trouvent ici, un intérêt particulier en traduisant aussi une réalité hiérarchique.

Cette division du travail découle à la fois du positionnement dans la répartition des rôles vis-à-vis du public et des responsabilités afférentes. En l'espèce, la convention collective nationale du secteur (CCNEAC) s'avère à nouveau être un outil précieux et particulièrement révélateur.

Dans les groupes les plus modestes 9, 8, 6 et 5, se retrouvent davantage de personnes travaillant devant des publics (*front office*) puisqu'ils vont incarner des postes tels que « hôte d'accueil », « attaché à l'accueil », « attaché aux relations publiques », jusqu'au poste de « chargé » des publics. Ce dernier groupe 5 marque une transition du niveau de responsabilités. Quant aux groupes 4 et 3, ils correspondent aux postes de responsable et de directeur de service qui occupent quasi systématiquement, des tâches de gestionnaire dites *back office*.

Concrètement, cette répartition va situer les médiateurs culturels que nous nommerons *faces publics* selon un profil correspondant aux personnels « sur le terrain » et qui réalisent des actions en lien direct avec les publics. Ce sont eux qui mettent en œuvre, au sens propre, les actions de médiation qu'ils préparent parfois en amont selon l'organisation du service. Ils sont, par ailleurs, susceptibles d'être dans une situation souvent précaire avec des statuts instables d'emploi de type vacation, voire stage<sup>68</sup>.

Contrairement, les autres professionnels, appelés *médiateurs-concepteurs* (au profil gestionnaire d'après N. Audouin, F. Kletz et O. Lenay) se situent dans les groupes 4 et 3, comme responsables ou directeurs de service. Leurs missions et tâches sont bien différentes des médiateurs *faces publics*. Ils dirigent un service et sont amenés, par exemple, à réaliser des statistiques concernant le remplissage des salles, à avoir un regard sur toutes les actions des personnes travaillant au sein du service, à réaliser le budget de service.... Ils sont présents et font preuve d'initiatives lors des réunions avec la direction et l'administration etc. De part le quotidien de gestionnaire, ils disposent d'un temps moindre pour préparer des ateliers et les réaliser avec les publics. Laurent, 51 ans, directeur de service des relations publiques dans un CDN essaye pourtant de garder ce contact avec le public, qui est l'une de ses premières sources de motivations à l'entrée en profession, en réalisant des visites du théâtre par exemple.

Après avoir présenté l'existence de l'organisation des services de relations publiques grâce aux notions de *front* et *back office*, nous allons voir l'importance pratique qui en découle.

---

<sup>68</sup> Nicolas AUBOUIN, Frédéric KLETZ & Olivier LENAY, « Entre contient et archipel. Les configurations professionnelles de la médiation culturelle », *Rapport final de l'étude qualitative sur l'évolution des emplois de la médiation dans le secteur culturel*, Document de travail du DEPS, n° 2009-1, octobre 2009.

### 3.2.3 Les distinctions des *faces publics* et des *médiateurs-concepteurs*

Entre les professionnels médiateurs culturels *face public* et les médiateurs *concepteurs*, au profil surtout gestionnaire, plusieurs distinctions s'établissent, suivant le plan quantitatif ou qualitatif des résultats escomptés.

D'une part, nous pouvons observer une première différence dans les missions et tâches quotidiennes. Comme nous l'avons vu, certains médiateurs peuvent agir en priorité par des actions dont l'objectif sera surtout quantitatif afin notamment de promouvoir les spectacles, amener les publics et comme on le dit parfois trivialement, dans le jargon professionnel, de « remplir les salles ».

D'autres part, les autres médiateurs mettent en place des actions dont l'enjeu est avant tout qualitatif en dehors de toute politique de chiffre, adoptant une logique de transmission, de facilitation à l'accès et à la compréhension des œuvres au public<sup>69</sup>. Chaque médiateur dispose de plus ou moins de libertés pour réaliser ces divers objectifs de médiation culturelle. Il choisira parfois de véhiculer ses propres interprétations, éventuellement personnelles, de ce que l'œuvre peut évoquer.

Ce n'est pas nécessairement la taille de la structure qui détermine ces différents rôles mais sa structuration. Par exemple, au sein d'une institution comme l'Opéra National de Lyon, il existe un véritable « pôle de développement culturel » distinct qui, à côté du service des relations publiques, met en œuvre des actions de terrain. Il sert de relais avec les publics spécifiques comme les scolaires par exemple... et prévoit les interventions et ateliers durant l'année. Le service des relations publiques s'occupe, quant à lui, de la billetterie et des réservations. Il a comme responsabilité première de trouver du public afin de garantir le remplissage de la salle pour les spectacles de la saison.

Il existe une corrélation importante entre le contenu des tâches quotidiennes d'un poste et sa position dans la hiérarchie, liée notamment au niveau de responsabilités extrêmement variable. Les tâches qui incombent au médiateur *face public* passent par la réalisation et la préparation d'ateliers de médiation, l'organisation de la rencontre avec des partenaires, des artistes, des associations, d'autres institutions avec des publics divers : scolaires, comités d'entreprises, publics « empêchés » (patients d'hôpitaux psychiatriques, détenus de prison...)

---

<sup>69</sup> Nathalie MONTROYA, « Médiation et médiateurs culturels : quelques problèmes de définition dans la construction d'une activité professionnelle », *Lien social et politiques*, n° 60, 2008, pp. 25-35.

ou « éloignés » (socialement éloignés du champ culturel et du théâtre en particulier) comme le vocabulaire professionnel l'instaure. Tandis que les responsables se trouvent davantage devant des tâches de conception des actions, rencontres, ateliers et s'assurent parfois aussi de leur mise en œuvre sans pour autant systématiquement les réaliser. Les directeurs de services vont superviser ces actions, être force de proposition et prendre des décisions sur les orientations du service.

Enfin, à cette différence de missions correspond une progression hiérarchique associée également à une différenciation de salaire. Alors que les quatre premiers groupes de professionnels *face public* voient leur salaire fluctuer entre le SMIC (dont le montant s'élève à 1 445,38 euros bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2015) pour un hôte d'accueil ou de salle du groupe 9 au premier échelon, à 2 299,90 euros bruts pour un(e) chargé(e) des relations publiques en fin de carrière.

Les deux derniers groupes (4 et 3), ceux des gestionnaires, sont positionnés dans une fourchette de salaire de l'échelon 1 à 12 entre 2 078,13 euros bruts pour un responsable de groupe 4 à l'échelon 1 pouvant aller jusqu'à 3 018,42 euros bruts pour un directeur de service du groupe 3 au dernier échelon 12 de la grille.

On pourrait penser que le passage de médiateur *face public* à médiateur *concepteur* correspond à l'évolution logique de carrière des intermédiaires. Nous observons, au contraire, qu'il s'agit de trajectoires rarement systématiques concernant les profils étudiés.

Nombreuses sont les personnes à rester au sein d'un même poste pendant plusieurs années (nous le verrons grâce à un graphique par la suite). Certains « chargé(e)s » et « responsables » sont en poste depuis plus de dix ans, sans évolution de carrière. Ce maintien dans un groupe peut s'expliquer d'une part car la progression à l'ancienneté n'impose aux employeurs qu'une évolution minimale d'au moins un échelon tous les deux ans. On peut comprendre qu'un « chargé » des relations publiques préfère conserver ses activités de *face public* en voyant son salaire évoluer vers un salaire mensuel brut en fin de carrière à 2 299,90 euros. Alors qu'un directeur de service, avec les tâches et responsabilités supplémentaires qui lui incombent, aura, à échelon égal en fin de carrière, seulement un salaire brut mensuel de 3 018,42 euros (soit 718,52 euros de plus).

Les « chargé(e)s » du groupe 5 sont des agents de maîtrise pour lesquels il est attendu qu'ils réalisent leur travail dans un temps imparti légal (classiquement de 35 heures, pour lesquelles les heures supplémentaires seront légalement compensées par une prime ou un congé). Lorsque l'on progresse dans la hiérarchie, le passage au statut de « cadre » rend plus souples les obligations légales concernant le temps de travail. La culture fait partie des

milieux professionnels chronophages où chaque personne est plus passionnée qu'une autre et en fera, pour le prouver, toujours plus. En ce sens, il est bien souvent délicat, sinon impensable en institution, de compenser légalement l'intégralité des heures supplémentaires réalisées en poste d'encadrement. Alors que cela sera obligatoire pour une personne assimilée « agent de maîtrise ».

Ces constatations pourraient rejoindre le témoignage de Clara, 47 ans qui s'exprime sur le manque d'ambition des médiateurs culturels, qu'elle décrit comme :

*Des gens qui adorent, en fait... qui sont des passionnés par le terrain, (...) le maximum de plaisir qu'ils ont c'est d'être avec les gens, avec le public. Pour eux, c'est ça leur vocation, c'est ça le sens de leur travail et qui du coup ont un mal fou à accepter des postes à responsabilités, des postes d'encadrement, des postes euh... plus supplétifs ou autres et tout ça...*

Clara, 47 ans.

On trouve une certaine logique explicative lorsque les motivations initiales dans l'entrée en carrière sont la tendance de contact avec les publics, et vise à transmettre des valeurs, et d'être ce médiateur au sens propre du terme soit, un « passeur de culture ». Cela ne rend pas nécessairement désirable la progression hiérarchique dans la profession, puisque, sans avoir un salaire considérablement plus élevé, les professionnels vont voir leurs tâches, souvent les plus passionnantes, s'amoinrir pour laisser place à des tâches plus administratives apparemment moins gratifiantes. Ces propos inattendus, issus des réponses et des entretiens, sont à relativiser selon la taille de la structure, le nombre de personnes qui composent les services mais également selon les profils individuels.

Après avoir observé la manière dont se traduisent les différents rapports au travail notamment concernant la division des postes au sein des services, nous allons voir quels rapports les intermédiaires entretiennent avec leur emploi (et surtout leurs typologies : les statuts, la structure, la stabilité, la pérennité au sein d'une même structure...).

### **3.3. Les rapports avec leur emploi**

On sous-entend par « rapport à l'emploi », les typologies du premier emploi et de l'emploi actuel. Nous allons observer quel type de contrat les professionnels obtiennent, pour quelle durée, à quelle rapidité...

#### **3.3.1 La typologie du premier emploi**

Nous nous intéressons à la typologie du premier poste dans la carrière des intermédiaires que nous avons interrogé. À savoir, quel poste est le plus fréquemment occupé ? Pour combien de temps ? À temps plein ou partiel ? Avec quel type de contrat ? Et quel était l'intitulé du poste (et donc sa place dans la hiérarchie) ? Ces informations permettent d'identifier l'existence d'une forme de précarité dans le premier emploi en début de carrière pour les médiateurs culturels.

Afin de mobiliser ces réponses et de les analyser, nous les croisons avec d'autres paramètres tels que le diplôme obtenu le plus haut ou encore le temps passé à chercher ce premier emploi. Pour rendre ces approfondissements plus lisibles, nous nous appuyons sur un graphique réalisé à partir des réponses recueillies.

Dans le repère orthonormé, l'abscisse et l'ordonnée représentent toutes deux une échelle de temps. Pour la première il s'agit de la durée en mois du premier contrat, l'échelle s'étend jusqu'à 36 mois (plus de trois ans), au-delà, il s'agit d'un CDI. Pour la seconde, il s'agit du temps de recherche en mois avant l'obtention de ce premier emploi. L'échelle commence à 0 pour ceux l'ayant trouvé au cours de leur formation, puis selon les réponses au questionnaire et aux entretiens, la période s'échelonne, par intervalles, sur moins de trois mois, moins de six mois et moins d'un an.

Ensuite, nous retrouvons, selon la légende, le niveau de diplôme en fonction d'une figure en forme d'étoile, de carré, de triangle ou de rond et le temps plein ou le temps partiel (selon le remplissage de la figure), le type de contrat est, quant à lui, précisé à côté des différents profils.





Tout comme Louis, 29 ans, s'est aussi rapproché de sa structure employeur grâce au bénévolat qu'il exerçait dans l'association depuis plusieurs années<sup>70</sup>. Mais après un an de chômage, tout en essayant de redéfinir les contours que prendrait son poste dans une nouvelle structure après sa fusion, il est resté dans ce même environnement.

Nous recensons une majorité d'emploi à temps plein même si plus de 30% des emplois restent à temps partiel.

Enfin, le dernier paramètre qui a été pris en compte dans ce graphique concerne le temps passé à chercher cet emploi. Trois personnes sur vingt-six (soit 11,5%) ont trouvé un emploi immédiatement à l'issue de leur formation. Pour les autres, cela s'échelonne assez régulièrement dans la durée de l'année : neuf d'entre eux (soit 34,6%) ont attendus moins de trois mois, sept (soit 27%) ont mis moins de six mois et sept autres (encore 27%), moins d'un an. Sur ces sept dernières personnes, six d'entre elles sont diplômées d'un BAC + 5. Nous pouvons supposer, qu'il s'agit de personnes ayant réalisé leurs études après les années 2000 et qui sont arrivées sur un marché de l'emploi saturé. Finalement, 54% des personnes ont attendus entre six mois et un an pour trouver leur premier poste.

Une très grande majorité, soit vingt-cinq des vingt-six personnes interrogées ont obtenu un emploi dans le secteur culturel mais pas nécessairement dans des services de relations publiques.

Ce graphique trouve plusieurs limites. D'une part, il ne met pas en évidence de données particulièrement révélatrices et régulières. Ce qui aurait été le cas si les personnes ayant obtenu un premier emploi au bout d'un an avaient toutes été en CDI ou en contrat de longue durée. Nous aurions pu en conclure que certaines personnes patientaient pour trouver un emploi qui leur correspond totalement. Même si ce n'est pas le cas, on peut tout de même conclure que les emplois sont choisis selon la première opportunité. Mais d'autre part, le nombre de personnes dans l'enquête n'est pas suffisamment important pour permettre de tirer des conclusions et des généralités globales sur la situation de ces intermédiaires. De plus, il ne prend pas en compte les données qualitatives (tel que l'intitulé de ce premier poste, le niveau hiérarchique ou de rémunération). Il semblait complexe de multiplier un nombre excessif de facteurs tout en gardant une clarté de lecture.

Nous disposons de ces réponses qualitatives dans nos données et nous savons que 38,5% des personnes se trouvaient en poste dans un champ proche des publics et dans le secteur culturel. 19% étaient plutôt sur des postes de communication toujours dans le secteur culturel

---

<sup>70</sup> Même si elle a pris une autre forme juridique plus stable aujourd'hui par la fusion de cette association avec d'autres structures

et 19% étaient encore dans le secteur culturel mais dans une autre filière (administration de compagnie, chargé de production, chargé de mission...). Les 23% des personnes restantes sont à relativiser puisque certaines informations ne sont pas assez précises pour identifier rigoureusement les missions et le secteur dans lesquels ils se situent (comme un poste d'assistante, par exemple).

Globalement, ce développement nous a permis de faire le point sur l'état de l'entrée en carrière selon la typologie du premier poste que les intermédiaires ont occupé. Dans le paragraphe suivant nous nous intéresserons aux mêmes critères concernant, cette fois, le poste occupé par les intermédiaires au moment de l'enquête.

### **3.3.2 La typologie du poste actuel et de l'évolution depuis l'entrée en carrière**

Comme nous l'avons vu précédemment, d'après le rapport du DEPS réalisé par N. Audouin, F. Kletz et O. Lenay, il s'établirait une distinction entre les différents types de postes au sein de la profession. Dans notre cas, il s'agit des médiateurs *face publics* et des médiateurs-*concepteurs*. Alors que les premiers rencontreraient beaucoup plus de difficultés et seraient confrontés à une plus grande précarité de l'emploi, les seconds bénéficieraient d'un statut d'emploi relativement stable, en CDI ou en CDD renouvelés<sup>71</sup>.

Pour mettre en relation ces propos et l'enquête réalisée pour ce mémoire, nous allons nous appuyer sur un deuxième graphique qui met en évidence la place actuelle occupée dans la hiérarchie, la durée en années à ce poste, ainsi que le nombre de postes différents exercés entre le premier d'entrée de carrière et l'actuel. De manière plus détaillée, dans le repère orthonormé, l'axe des abscisses correspond aux emplois des groupes hiérarchiques de la CCNEAC, à savoir ceux du groupe 9 (« hôte d'accueil ») au groupe 1 (directeur de structure). Celui des ordonnées est relatif à la durée en années depuis laquelle les intermédiaires se trouvent à ce poste.

Plusieurs personnes trouvent plus difficilement leur place dans ce type de graphique. Puisque l'une, malgré son intitulé de poste de « responsable des relations publiques », groupe 4 de la CCNEAC, fait partie de la fonction publique. Deux autres ont également des intitulés de postes de la filière relation publique en tant que médiateur mais cumulent aussi une deuxième fonction d'administrateur au sein de la même structure. Je les ai donc placés au niveau du groupe 2 de la grille.

---

<sup>71</sup> Nicolas AUDOUIN, Frédéric KLETZ & Olivier LENAY, « Entre contient et archipel... », art. cité, pp. 96-98.



primaires dans le réseau de diffusion, dans la région Rhône-Alpes qui garantissent cette stabilité. Il est courant dans une même structure de travailler avec les personnes que l'on connaît, qui sont entrées dans la structure de longue date, ce qui conduit ainsi à fidéliser les équipes.

Ils sont peu nombreux (seulement 12%) à avoir vu leur poste évoluer au sein d'une même structure les conduisant à leur poste actuel. Cette constatation pourrait trouver deux explications. D'une part, les intermédiaires pourraient délibérément vouloir changer assez fréquemment de structure, ce qui ne correspond pourtant pas aux contenus des réponses des enquêtées. D'autre part, et plus probablement, ces personnes évolueraient en terme d'échelons dans un même poste au sein d'une même structure (ce qui rejoint nos développements précédents). Ainsi que 92% des personnes sont en poste depuis au moins un an dans la structure et la moitié, soit 47,8%, le sont depuis plus de dix ans.

Cette stabilité au sein de l'emploi pourrait être à la fois liée aux personnalités peu carriéristes des professionnels intermédiaires avec les publics (hypothèse que nous avons formulé en amont) ainsi qu'au caractère institutionnel favorisant la stabilité des carrières dans la région.

L'entrée en carrière pour les médiateurs culturels semble un moment relativement difficile, mais une fois installés dans un poste, surtout en institution, la stabilité semble la règle. Les premières difficultés rencontrées à l'entrée en profession peuvent se justifier par la précarité du secteur culturel en général.

### **3.3.3 La précarité d'une profession au sein d'un secteur, lui-même instable**

En nous appuyant sur les réalités de la situation du marché de l'emploi dans le secteur culturel, nous analyserons ses conséquences directes sur la structuration de l'emploi de la profession de médiateur culturel dans le spectacle vivant en Rhône-Alpes.

La profession de médiateur culturel est précaire, même si nous avons vu précédemment que les intermédiaires de notre enquête estimaient avoir plutôt une bonne situation. Cependant nous avons mis de côté certaines caractéristiques importantes de l'emploi, telles que le niveau de salaire ou la pluriactivité de certains.

En effet, le secteur culturel est un secteur globalement précaire dans lequel les professionnels sont de plus en plus nombreux et récemment plus diplômés suite à la multiplication des formations universitaires. Ce qui concourt à saturer le marché de l'emploi en particulier sur des postes d'intermédiaires. En terme de chiffres, entre 1997 et 2009, le

nombre de demandeurs d'emploi dans les professions des arts et du spectacle est passé de 129 700 à 176 600 personnes au plan national<sup>72</sup>. Cette augmentation de 36% soit plus de 47 000 demandeurs d'emplois en 12 ans correspond évidemment à un écart grandissant entre l'offre et la demande corrélatives dans le milieu culturel.

À côté de cette tendance de hausse du chômage qui suit une tendance globale de l'emploi, nous relevons un salaire médian globalement bas dans le secteur. L'étude de M. Gouyon et F. Patureau<sup>73</sup>, montre qu'en 2009, le salaire annuel moyen dans le secteur culturel était égal à 16 300 euros net par an alors qu'il est de 19 400 euros net par an sur l'ensemble de la population active, tous secteurs confondus. Notre enquête permet d'affirmer que les médiateurs culturels sont touchés par la précarité globale du secteur.

Aujourd'hui, 72% des personnes interrogées en Rhône-Alpes, ont un salaire compris entre 1 135,99 et 2 000 euros nets par mois, ce qui correspond à un salaire annuel net moyen de 18 815,94 euros qui se trouve précisément dans la fourchette médiane de l'enquête de N. Gouyon et F. Patureau il y a six ans, ce qui traduit soit une nette amélioration soit le privilège de la région.

Une personne est rémunérée au SMIC et six autres ont un salaire compris entre 2 000 et 3 000 euros net par mois. Ces salaires correspondent globalement aux salaires bruts définis selon les groupes de la grille de la CCNEAC.

Par ailleurs, le cumul d'emplois peut apparaître comme une forme de flexibilité forcée pour s'adapter aux conditions du secteur. Dans notre enquête, cinq personnes (soit 20%) affirment avoir plusieurs activités (au sein d'un même poste ou non). Une des personnes a répondu à cette question de la pluralité d'activités professionnelles par « pas actuellement », ce qui sous-entend que c'est une possibilité qui a pu se produire par le passé et/ou pourrait se reproduire à l'avenir.

Qui se trouve ainsi contraint d'adopter cette flexibilité de situation apparentée à une forme d'instabilité dans l'emploi ? Certains cumulent plusieurs activités, souvent en lien avec le secteur culturel comme administrateur de structure, auto-entrepreneur en conseils culturels, en charge de la communication, des relations publiques et de la médiation dans plusieurs structures... Mais ce n'est pas toujours le cas, nous retrouvons par exemple avec surprise aussi un crêpier itinérant...

---

<sup>72</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme...*, *op. cit.*, pp 38-39.

<sup>73</sup> Marie GOUYON & Frédéric PATUREAU, « Le salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité », *Culture Chiffres*, n° 2, 2012, pp. 1-16.

Au sein de cette pluriactivité, les jeunes trentenaires sont globalement majoritaires, parfois insatisfaits de leurs conditions de rémunération, ils cumulent les activités professionnelles.

Dans cette partie nous avons identifié les différents rapports que les intermédiaires entretiennent avec leur emploi en nous attachant notamment aux typologies du premier emploi et du poste actuel tout en précisant le contexte d'un secteur instable qui concourt à la précarité de l'entrée en carrière.

Enfin, dans un dernier développement qui nous oriente vers la conclusion du mémoire, nous allons prendre en considération l'appréciation de la profession par les intermédiaires pour nous permettre de mesurer le degré et la nature leurs satisfactions et insatisfactions.

### **3.4 Les appréciations des intermédiaires au regard de leur profession**

Au sein du questionnaire, il a été demandé aux personnes d'évaluer leur satisfaction grâce à une échelle graduée de 1 à 5 (de « insatisfait » à « totalement satisfait »), concernant le contenu de leur travail, leurs conditions d'emploi ainsi que le montant de leur rémunération.

Pour le contenu du travail, 25% des personnes interrogées ont répondu être pleinement satisfaites, 54% ont évalué leur satisfaction à 4 et 21% ne sont pas totalement satisfaites (entre de 2 et 3 sur l'échelle). Personne ne se déclare totalement insatisfait du contenu de son travail. Trois personnes ont répondu être totalement satisfaites des conditions de travail, soit 12,5% des personnes interrogées, 41,7% l'ont évalué à quatre et les 46% restant ont placé leur satisfaction de 1 à 3.

Enfin, concernant le montant de la rémunération, personne ne s'est déclaré totalement satisfait. Près d'un tiers a estimé son niveau de satisfaction à 4 (il s'agit notamment des responsables et directeurs de services, soit, les mieux rémunérés). Un autre tiers a évalué à 3 sa satisfaction, enfin un troisième tiers l'a évaluée à 2/5. Et les 12,5% restants se sont déclarés totalement insatisfaits de leur salaire. Deux d'entre eux font partie des personnes exerçant plusieurs activités. Nous pouvons déduire de cette insatisfaction déclarée que l'emploi complémentaire est bien plutôt subi et non choisi. La troisième personne est quant à elle en service civique, son insatisfaction se comprend pour cet emploi « volontaire » indemnisé à un montant mensuel d'environ 600 euros.

Quelles peuvent être les raisons qui justifient ces évaluations chiffrées concernant le contenu de la profession ? Ne traduisent-elles pas le manque de regroupements fédérateurs des médiateurs culturels dans le spectacle vivant ?

### 3.4.1 Les doutes sur des changements de valeurs éthiques de la profession

Les interrogations à l'origine de cette partie trouvent leur inspiration auprès de deux enquêtes : l'une menée par C. Baudelot et M. Gollac, « Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France »<sup>74</sup> et la seconde, influencée par la première, de J. Sinigaglia, « Le bonheur comme rétribution du travail artistique. De l'injonction à l'incorporation d'une norme »<sup>75</sup>.

En s'appuyant sur l'interrogation formulée par C. Baudelot et M. Gollac : « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? », la formulation d'une question plus ouverte est apparue spontanément au cours des entretiens de l'enquête : « qu'est-ce qui vous intéresse le plus ? ». La question du bonheur au travail se pose alors en terme d'épanouissement au travail, de ce qui plait et de ce qui dérange dans la profession.

Nous observons que la plupart des intermédiaires interrogés en entretien sont entrés dans cette profession pour des motivations similaires mais expriment assez différemment ce qui les motive au quotidien dans leur travail.

*Moi, ce qui m'intéresse c'est plus de transmettre les œuvres bah... à un public.*  
Maxime 32 ans.

*Moi, c'est mettre en présence les artistes et, et... et les gens enfin le public, C'est ça qui m'intéresse.*  
Laurent, 51 ans.

*T'es vraiment au cœur du euh... du système (...) parce que tu as toute la partie avec les publics (...) Contact très direct, concret (...). Et après tu as toute la partie un peu plus "organisation", dans les bureaux aussi (...). Tu as vraiment le travail de terrain combiné à ce travail un peu administratif.*  
Charline, 25 ans.

*Y a des choses qui m'intéressent énormément comme par exemple les arts de la rue qui justement, bah, de fait t'es confronté à un public (...), C'est la manière ultime d'aller jusqu'au public. (...) Essayer d'être... de favoriser la rencontre entre les gens.*  
Louis, 29 ans.

*L'éducation populaire, c'est bien, ça nous plait.*  
Lucie, 31 ans

À côté des satisfactions dans les missions et les valeurs de la profession d'intermédiaire, s'expriment également les changements qui sont intervenus depuis ces dernières années, notamment pour palier aux manques de ressources dans le secteur culturel. L'arrivée du

---

<sup>74</sup> Christian BAUDELLOT & Michel GOLLAC, *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003.

<sup>75</sup> Jérémy SINIGAGLIA, « Le bonheur comme rétribution du travail artistique. De l'injonction à l'incorporation d'une norme », *Sociétés contemporaines*, n° 91, 2013, pp. 17-42.



financement privé et le rôle complexe du mécénat font désormais partie des débats actuels les plus vifs.

Souvent, cette sollicitation du privé dérange. Clara, 47 ans, ancienne médiatrice culturelle de musée interrogée au sujet de la création de l'association Médiation Culturelle amorce le sujet. En contextualisant le tournant qui s'est opéré dans le secteur de la médiation (surtout muséale) au cours des années 2000 avec l'arrivée : « *avec charmes et joies (...) [du] mécénat...* ».

*Le lien avec les entreprises privées (...) a fait tourner la sauce en quelques sortes... Dans le sens où tout d'un coup, on s'est mis à aller chercher de l'argent... (...).*

*Vous accueillez des entreprises le soir parce que vous avez Total ou j'sais pas quel partenaire qui donne des sous pour acheter j'sais pas quel tableau... Et ben, le lendemain matin vous ne pouvez pas être devant les maternelles à 8h30 quoi... Donc y a des choix qui se font à l'insu de votre plein de grés et qui sont des choix qui sont pas ceux qui étaient les vôtres quand vous avez fait ce métier quoi... (...) C'est toute la logique de... de votre travail qui est remise en cause.*

Clara, 47 ans.

Cette importance de l'argent privé déplait aussi à Lucie, 31 ans :

*Seulement euh... pour trouver ces moyens maintenant, il faut aller chercher notamment du mécénat euh... et on est dans un moment un peu... un peu flou où euh... on essaye d'être euh... vigilant à ce que les choses se fassent dans le bon sens c'est-à-dire qu'on va essayer d'imaginer des projets, des actions euh... par rapport à notre expertise... aux échanges qu'on a avec les gens avec qui on travaille et tout ça avec ce qu'on sait qu'on peut faire à cet instant là et ensuite aller chercher des fonds [rires]... Mais on sent que la tendance inverse elle... elle est pas loin de s'imposer à nous... C'est-à-dire qu'y a de l'argent qui arrive à condition qu'on fasse tel ou tel type de projet... Au dépend d'autres projets... voilà.*

*Et ça, c'est un des trucs qui me gêne dans le métier, qui va pas aller en s'arrangeant et... du coup c'est pour ça que partir un jour....*

Lucie, 31 ans.

Par ces extraits d'entretiens, comprenons que l'une des motivations principales des intermédiaires est de mettre en relation des œuvres et des artistes avec les publics. Mais le recours aux fonds privés qui se banalisent, en particulier avec l'arrivée du mécénat, ne rencontre plus les valeurs les plus « populaires » au fondement de la médiation culturelle. Ce qui crée parfois un obstacle symbolique important au point de remettre en cause l'engagement nécessaire pour continuer dans la profession.

Peut-être une forme de solitude est-elle ainsi ressentie face à une perte des valeurs de partage et de solidarité.

### 3.4.2 L'absence d'une unité pouvant concourir à la constitution d'un groupe homogène

Ce dernier volet découle de l'analyse d'une recherche réalisée en janvier dernier concernant l'Association de médiation culturelle en Rhône-Alpes, sur laquelle nous aurions pu nous appuyer davantage pour la réalisation de ce mémoire si elle avait été accessible dès l'origine de notre enquête. Suivant l'approche interactionniste de la sociologie des professions il aurait été possible de développer plus avant la réflexion sur l'identité professionnelle des médiateurs culturels, quelles qu'en soient les disciplines (cinéma et audiovisuel, spectacle vivant dont théâtre, danse, musique..., arts graphiques et plastiques, contemporain, arts de la rue...) ou même entre les intermédiaires interrogés dans le cadre de l'enquête, des scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant.

C. Dubar définit les identités professionnelles comme étant « des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi »<sup>76</sup>.

Lors des différents entretiens, nous avons pu découvrir que cette identité susceptible de favoriser l'unité du groupe professionnelle n'existe pas réellement dans notre situation. La mutualisation des ressources marginales et même des moyens qui pourrait être mise en teste par les médiateurs culturels reste une volonté dissidente de certains professionnels et de ce fait limitée. Les quelques tentatives évoquées se sont rapidement transformées en groupe de soutien plutôt qu'en une réelle mobilisation des forces.

L'association Médiation Culturelle en Rhône-Alpes paraissait avoir pour objectif de fédérer un groupe professionnel autour de valeurs communes en allant jusqu'à rédiger une « charte déontologique de la médiation culturelle ». Cependant, les interrogations dans le cadre des entretiens individuels d'une des fondatrices de l'association ainsi que d'une médiatrice qui était membre du bureau de l'association, ont laissé entrevoir une réalité sans illusions. L'association créée en 1999 avec un objectif militant, visait à créer de vrais statuts pour les postes de médiateurs culturels des musées où leur situation était extrêmement précaire (postes en vacation, à temps partiel ou « payés à la tâche »<sup>77</sup>...). À l'époque, une

---

<sup>76</sup> Claude DUBAR, *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, (coll. « Lien social »), 2000, p. 95.

<sup>77</sup> Entretien n° 6 (exploratoire) du 28 mai 2015, Clara, 47 ans, ancienne médiatrice culturelle et fondatrice de l'Association Médiation Culturelle en Rhône-Alpes, Responsable du développement culturel d'un hôpital psychiatrique privé.

quinzaine de ces médiateurs culturels se sont regroupés avec la volonté de faire entendre l'existence d'une profession.

Après avoir essayé de décroiser les pratiques du secteur culturel, en intégrant des médiateurs culturels du cinéma et du spectacle vivant, l'association aujourd'hui, ne montre plus guère de signe de dynamisme. Lucie, 31 ans, ancienne adhérente et membre du conseil d'administration pendant deux ans jusqu'à l'année dernière évoque même un groupe « sclérosé » qui s'accompagne d'« une pensée (...) très orientée euh... autour de la médiation telle qu'elle est vécue dans les musées... » où l'« on est plus souvent dans l'analyse de la pratique que dans la prise de décisions. [Rires]. C'est intéressant au fond mais euh... voilà... c'est pas une association qu'est hyper dynamique ». Je lui ai demandé si elle avait, depuis, décidé de faire partie d'un autre groupement des professionnels du secteur :

*Sinon j'ai pas trouvé vraiment de lieu de réflexion sur... En fait, j crois qu'y a vraiment trop de souffrances dans le secteur culturel pour faire euh (...) émerger un... une association qui soit vraiment sur la réflexion, de la prospective et de... On retombe vite dans le... dans la nécessité, le besoin des gens de parler de leurs problèmes quotidiens déjà... voilà... C'qui est légitime aussi hein... On n'a plein d'espaces où l'on fait euh... où on sait que si on veut avancer par exemple, avec les Francas qu'est une structure d'éducation populaire, on a un groupe de travail éducation populaire/culture et euh... Quand on se retrouve donc avec euh... les gens des musées de Lyon, les théâtres et tout ça on sait qu'on a d'abord une demi heure de gros débriefe euh... [Rires]. (...) Sur tous les malheurs que nos patrons nous on fait etcetera, etcetera... et puis après on travaille. [Rires]. Voilà. Et y a pas... j'ai pas identifié moi en tous cas de... d'association... qui soit plus sur de la réflexion à long terme....*  
Lucie, 31 ans.

Clara, 47 ans, à l'origine de ce mouvement qui s'est aujourd'hui déplacée hors de ce secteur culturel émet des doutes quant à l'existence d'un métier après avoir pourtant œuvré, et même lutté, en ce sens pendant plusieurs années : « Mais en même temps je dois bien constater que... c'est peut être plus une fonction qu'un métier, par certains côtés ». Elle pense également que l'association a fait son temps puisqu'elle avait été créée dans un objectif précis et qu'elle n'a pas suffisamment pesé au niveau politique :

*Je me rendais bien compte qu'on avait pas été très stratégiques et qu'on restait trop faibles dans une situation qui s'était complexifiée (...). [L'association] n'a inquiété personne... par contre elle a joué son rôle de... j pense qu'elle a joué un vrai rôle, c'est à dire qu'on était la seule, la seule... entité en France qui euh... qui portions, malgré tout, une réflexion sur la médiation culturelle dans les années 2000. (...).*  
*L'association là, elle va pas très bien, parce que les gens ont plus forcément beaucoup d'énergie. Que c'était un peu ma génération, qu'y en a qui ont eu des enfants que voilà... fin après c'est la vie très classique quoi... Et qu'on n'a pas réussi à mobiliser tous les médiateurs dans ce mouvement là mais... Mais c'est pas grave, les choses, elles ont une durée aussi enfin faut pas non plus....*  
Clara, 47 ans.

Cette dernière question nous permet de dégager progressivement l'hypothèse que le groupe professionnel constitué par les médiateurs culturels est extrêmement hétérogène et ce, quelle que soit l'activité culturelle concernée. Nous avons noté qu'il est difficile de considérer le groupe professionnel comme uni.

Cette troisième partie de mémoire concernant les rapports que les intermédiaires entretiennent avec le territoire, leur travail et leur l'emploi vient clore ce mémoire sur les conditions de l'entrée en carrière des intermédiaires avec les publics des scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant en Rhône-Alpes. Pour conclure nous allons prendre en compte les perspectives professionnelles et trajectoires des personnes de l'enquête, ce qui nous permettra d'en mesurer l'évolution depuis leur entrée en carrière.

## CONCLUSION

Dans un premier temps nous allons revenir sur les intentions déclarées par les intermédiaires rencontrés ou questionnés, qui annoncent vouloir quitter la profession et le secteur culturel. Certains avaient déjà pris cette décision avant la fin de notre enquête. Dans un second temps nous clôturerons ce mémoire en revenant sur notre objet de recherche de départ et ce que nous avons pu observer et analyser pour y apporter certaines précisions.

### 1. Des professionnels disposés à changer de profession ou de secteur

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, quelques intermédiaires expriment leurs désaccords sur des aspects de la profession en plein changement. Nous allons voir ici que ces sentiments critiques conduisent parfois à la remise en question du poste ou de la situation occupée, voire même, de leur présence au sein du secteur culturel.

Clara, 47 ans, a fait l'objet d'un entretien observatoire, d'une part, au titre d'ancienne médiatrice culturelle d'arts plastiques et graphiques (dans les musées) ce qui ne correspondait pas exactement au champ culturel de professionnels interrogés dans cette étude. Étant, par ailleurs, à l'heure actuelle, en charge du développement culturel dans un hôpital psychiatrique privé de la région Rhône-Alpes, elle témoigne pourtant d'une certaine continuité dans sa vocation. Par ce changement de secteur, elle incarne donc parfaitement l'idée d'une permanence dans les pratiques et objectifs d'épanouissement personnel, avec une relative indépendance des milieux de sa mise en œuvre.

Elle se pose notamment beaucoup de questions sur la notion du métier de médiateur culturel :

*Ça fait un moment que le terme de médiation culturelle est tellement utilisé n'importe comment fin... de façon tellement... différente selon les contextes quoi... (...). J'ai beaucoup défendu (...) l'idée de métier (...) parce que je pense, quand même qu'on... développait vraiment une forme de quelque chose, d'un métier mais... avec des outils, avec des savoir-faire, avec de la coopération entre professionnels (...). Mais en même temps, je dois bien constater que... c'est peut être plus une fonction qu'un métier, par certains côtés. Je suis toujours un peu surprise... mais parce que moi-même j'ai bougé et que moi-même je me suis décalée par rapport au milieu culturel, mais... de voir à quel point les gens souffrent dans leur emploi... dans les institutions culturelles. J'ai moi-même beaucoup souffert hein, du temps où j'étais dans l'institution culturelle (...) Alors que j pense qu'il faut trouver... peut être des formes plus souples dans la façon d'aborder le travail (...), de sortir peut être de l'idée de métier (...) c'est vraiment une réflexion très brute.*

Clara 47 ans.

De manière plus générale dans l'enquête, 69,2%, soit dix-huit personnes sur vingt-six, ont répondu positivement à la question de la perspective éventuelle de changer d'emploi dans les années à venir. Les justifications varient selon les profils, ils sont trois (11,5%) à donner pour unique raison celle de la rémunération. Sept autres (26,9%) cumulent les explications : contenu du travail, conditions d'emploi, rémunération, raisons familiales, carrière artistique... Ils sont seulement quelques-uns à avancer une unique raison différente du salaire, comme le contenu du travail ou les conditions d'emploi. Enfin, une personne en CDD envisage un changement de manière pragmatique en visant un contrat pérenne.

Lucie, 31 ans, précise lors de l'entretien, qu'il lui est déjà arrivé de « craquer », dans une période caractérisée par un arrêt maladie avant les congés estivaux, en fin de saison d'une année particulièrement difficile. Pour cela, elle pense déjà quitter la profession lorsqu'elle sera épuisée par le métier :

*C'est un boulot (...) qui est quand même prenant et qui demande euh... d'avoir une forme d'enthousiasme... (...). Faut toujours y croire quoi, faut... faut avoir envie d'aller à la rencontre des autres et tout et... j'en suis pas là mais j'ai vu notamment dans mes stages des gens qu'étaient trop fatigués pour le faire... Et j pense qu'il faut s'arrêter avant. (...). C'est pas évident mais voilà. (...).*

*J'essaye là (...) d'avoir un bilan de compétences et l'idée c'est vraiment... fin c'est de pouvoir explorer un p'tit peu... quels autres secteurs pourraient m'intéresser... (...) sans avoir d'idées préconçues.*

Lucie, 31 ans.

Sur les vingt-sept personnes interrogées, l'une n'est plus employée dans une institution culturelle (Clara, 47 ans) et deux autres ont quitté leur poste quelques semaines après l'entretien.

Maxime, 32 ans, est parti de la structure en juin annonçant officiellement son départ de la région Rhône-Alpes pour des raisons familiales.

Anne, 35 ans, a continué de faire mûrir le projet artistique dont elle parlait déjà lors de l'entretien au mois de mars, en quittant son CDI partagé grâce à un groupement d'employeurs entre deux structures : une compagnie de danse et une salle de musiques actuelles. Cette interruption d'exercice de la profession d'intermédiaire, après dix ans d'activité, témoigne de la volonté de se consacrer exclusivement à son projet artistique.

Ces confidences très personnelles doivent être remises dans leur contexte. L'enquête ne comptabilise que vingt-sept professionnels du secteur dont vingt-six intermédiaires avec les publics. De plus, la recherche s'est déroulée dans des scènes conventionnées du réseau primaire de diffusion du spectacle vivant, dans la région Rhône-Alpes. Nous ne pouvons pas généraliser cette étude d'un état de la profession à l'ensemble des postes d'intermédiaire avec

les publics du secteur culturel au niveau national à partir de cette échelle, même s'il s'agit de la deuxième région de France.

Cette recherche intervient également, plutôt en fin de saison, puisqu'elle a commencé à partir des derniers jours du mois de mai et s'est terminée, pour les dernières réponses reçues au questionnaire, le 09 juin 2015 et pour le dernier entretien le 24 juin 2015.

Enfin, le contexte économique et politique de ces dernières années a été particulièrement délicat pour le secteur culturel, marqué entre autre par la remise en cause puis les résistances d'une profession quant au statut des intermittents du spectacle et des baisses significatives de financements publics. Même si l'enquête se déroule dans des établissements probablement encore les mieux dotés financièrement, et les plus stables grâce à l'action publique, la profession d'intermédiaire qui souffrait déjà d'un manque de considération, ne trouve pas sa légitimité renforcée. Cependant, on peut dire que je ne m'attendais plutôt à trouver un groupe structuré autour de valeurs et pratiques communes alors qu'il s'agit plutôt de professionnels isolés. Le souhait d'envisager de partir de la profession dans laquelle ils sont entrés par conviction reflète une approche idéale qui semble s'incarner difficilement dans un territoire.

## **2. Synthèses des développements et clôture de la démonstration**

Ce travail de nature sociologique de la profession d'intermédiaire avec les publics dans les scènes conventionnées du spectacle vivant, dresse un état actuel à partir de l'entrée en carrière et dessine des trajectoires de ces acteurs du secteur, aujourd'hui, dans la région rhônalpine.

Le champ de recherche a été resserré, volontairement, par réalisme et pour tenir compte de nos moyens et du temps imparti. Il aurait certainement été enrichissant de faire un état de la profession des intermédiaires, dans le contexte restreint des scènes conventionnées du spectacle vivant, mais à un niveau national.

La démonstration a fait l'objet de trois parties. Dans un premier temps, il s'agissait d'observer les différents profils de l'enquête et d'en tirer quelques possibles généralités mises en relation ou en contexte par des approches théoriques ou des observations issues d'études sociologiques antérieures. Nous avons, par exemple, fait le constat que la profession était majoritairement féminisée au sein d'un secteur déjà fortement féminisé dans l'ensemble. Mais aussi que nous retrouvions plutôt à ces postes des individus jeunes, autour de la trentaine, qui avaient un attrait pour le milieu culturel et artistique ayant quasiment tous réalisés une formation culturelle ou artistique avant d'entrée en carrière, et le plus souvent déjà en Rhône-Alpes.

Nous avons alors pu tirer quelques généralités de ces constats pour engager le développement d'une seconde partie où nous nous intéressons davantage à la décision d'exercer cette profession. À quel moment apparaissait ce désir ? Comment, et grâce à qui, pourquoi s'était-il concrétisé ? Nous en avons déduit que, du fait de l'évolution du niveau de diplôme attendu, de plus en plus de futurs professionnels construisent leur projet avant la formation ou à l'issue de celle-ci. Nous avons aussi fait le constat d'un lien privilégié avec un secteur et une région particulièrement attractifs. L'absence de parents travaillant dans le secteur culturel et à l'inverse de la quasi totalité des conjoints des intermédiaires exerçant une profession artistique ou culturelle impose de s'interroger sur les mutations générationnelles qui rendent compte des choix de partenaires ainsi que des modèles de transmission et d'identification au sein du cercle familial.

Enfin, nous avons enquêté et porté notre réflexion sur les rapports que les acteurs de l'enquête entretiennent avec leurs situations d'emplois, leurs conditions de travail et le territoire, principalement pour leur premier poste et leur poste actuel. Globalement, se retrouvent à ces postes des personnes peu carriéristes, multipliant les stages et expériences préprofessionnelles avant leur entrée en carrière afin d'acquérir suffisamment de pratique et ainsi d'enrichir leur capital d'autochtonie pour évoluer par la suite, au mieux, dans leur profession.

C'est également dans ce dernier développement que nous avons observé la précarité des premiers emplois au sein d'un secteur globalement instable. Ceci a permis de poursuivre pour aborder l'appréhension subjective et personnelle des médiateurs culturels à l'égard de leurs conditions d'emploi et de leurs contenus de travail.

Il ne faut pas exclure ici que le taux, relativement modéré de réponses au questionnaire, révèle un certain inconfort empêchant les personnes de se confier, même de manière anonyme dans un questionnaire virtuel dont les réponses seront traitées par quelqu'un que l'on ne connaît pas. C'est le cas, cité en l'introduction, du professionnel qui a tenu à exprimer de vive voix au téléphone, son choix de ne pas répondre au questionnaire. L'insistance qui transparait dans ses appels successifs semble révéler un certain malaise professionnel. En particulier lorsqu'il s'agit simplement d'une réponse à un mail groupé, sans chercher à avoir d'explications, mais en vue d'exprimer son agacement.

Enfin, en début de conclusion nous avons pu suivre la façon dont les professionnels appréhendent la profession par des trajectoires qui pourraient, ou qui se sont d'ores et déjà, éloignées du métier de médiateur culturel, voire même parfois du secteur culturel dans sa globalité.



Le point de vue de Serge Paugam exposé dans *Le salarier de la précarité*<sup>78</sup>, résume parfaitement la situation instable dans laquelle se trouvent les intermédiaires de notre enquête : oscillant entre satisfaction et insatisfaction qui peut conduire à une bonne intégration professionnelle ou au contraire à la contraire. Selon lui, il existerait une corrélation directe entre satisfaction au travail et stabilité de l'emploi, dont l'aspect négatif produit une forme de « précarité de l'intégration professionnelle » de manière générale. Il distingue alors deux formes d'intégrations différentes en dehors de la celle, la plus équilibrée d'intégration stable et satisfaite. Une première qu'il nomme « l'intégration laborieuse » résulte d'une insatisfaction au travail accompagnée pourtant d'une stabilité de l'emploi. Et une deuxième, « intégration disqualifiante » résultat d'une insatisfaction au travail couplée d'une instabilité de l'emploi.

Suite à notre enquête, nous pouvons constater qu'une importante majorité des professionnels intermédiaires avec les publics relèvent d'une intégration plutôt « disqualifiante » voire de l'absence d'une réelle intégration. Puisque, nous l'avons vu à plusieurs reprises, même si tous reconnaissent exercer un réel métier qu'ils estiment fondamental, aucun ne s'identifie à un groupe professionnel constitué et cohérent.

En ce sens, le résultat de cette enquête rejoindrait les propos de B. Péquignot concernant les médiateurs culturels qui « ne [*seraient*] pas ou pas encore, au sens strict d'une sociologie des professions, une profession »<sup>79</sup>. J'ai rencontré des médiateurs isolés qui se sont orientés vers ce métier par intuition artistique, par empathie ou encore par des prédispositions marquées pour l'échange et les contacts relationnels mais pas réellement dans l'intention de rentrer dans un groupe structuré.

Ainsi, c'est un groupe qui ne semble pas exister en dehors de sa représentation établie par certaines filières de formation, et au-delà des grilles indicatives de rémunération de la CCNEAC et qui ne rencontre aucune organisation, véritable structurée selon les personnes et les réponses à nos entretiens, ni associative ou syndicale susceptibles de fédérer la profession.

---

<sup>78</sup> Serge PAUGAM, *Le salarier de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll. « Quadrige essais débats », 2007.

<sup>79</sup> Bruno PEQUIGNOT, « Sociologie et médiation culturelle », *L'observatoire, La revue des politiques culturelles*, n° 32, 2007, pp. 3-7.

## Entretiens individuels

Entretien n° 1, le 27 février 2015, Laurent, 51 ans, Directeurs des Relations publiques d'un Centre Dramatique National.

Entretien n° 2, le 27 février 2015, Maxime, 32 ans, Attaché aux relations publiques et assistant à la programmation cinéma, Scène Nationale.

Entretien n° 3, le 02 mars 2015, Charline, 25 ans, Chargée des relations avec les publics et des actions d'éducation artistique, Centre Dramatique National.

Entretien n° 4 du 03 mars 2015, Louis, 29 ans, Administrateur et chargé de l'action culturelle, salle de musiques actuelles.

Entretien n° 5 du 04 mars 2015, Anne, 35 ans, Chargée de communication et des relations publiques, salle de musiques actuelles (groupement employeur travaille également en compagnie de danse).

Entretien n° 6 (exploratoire) du 28 mai 2015, Clara, 47 ans, ancienne médiatrice culturelle et fondatrice de l'Association Médiation Culturelle en Rhône-Alpes, Responsable du développement culturel d'un hôpital psychiatrique privé.

Entretien n° 7 du 24 juin 2015, Lucie, 31 ans, Chargée de médiation culturelle, Opéra National.

## Bibliographie [sauf indication contraire, les liens ont été vérifiés le 20 août 2015]

AUBOUIN Nicolas, KLETZ Frédéric, LENAY Olivier, *Ente continent et archipel. Les configurations professionnelles de la médiation culturelle*, Rapport final de l'étude qualitative sur l'évolution des emplois de la médiation dans le secteur culturel, Document de travail du DEPS n°2009-1, 2009, 158 p, <http://www2.culture.gouv.fr/culture/deps/2008/pdf/cetudes-2010-1.pdf>.

AUBOUIN Nicolas, « Médiation culturelle : l'enjeu de la gestion des ressources humaines », *DEPS, Culture études*, 2010-1, 2010, pp. 1-12, <http://www2.culture.gouv.fr/culture/deps/2008/pdf/cetudes-2010-1.pdf>.

BAUDELOT Christian & GOLLAC Michel, *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003, 352 p.

BLANCHET Alain & GOTMAN Anne, *L'entretien : L'enquête et ses méthodes*, Paris, Armand Collin (coll. « 128 »), 2010, 128 p.

BORDEAUX Marie-Christine, « La médiation culturelle en France, conditions d'émergence, enjeux politiques et théoriques », Actes du colloque *Culture pour tous*, Montréal, 2008, 12 p., [http://www.culturepourtous.ca/forum/2008/PDF/11\\_Bordeaux.pdf](http://www.culturepourtous.ca/forum/2008/PDF/11_Bordeaux.pdf).

BOZON Michel & HERAN François, « La découverte du conjoint. II. Les scènes de rencontre dans l'espace social », in *Population*, 43<sup>e</sup> année, n° 1, 1988, pp. 121-150., [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/pop\\_00324663\\_1988\\_num\\_43\\_1\\_17014](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/pop_00324663_1988_num_43_1_17014).

BUCHER Rue & STRAUSS Anselm, « La dynamique des professions » in Strauss A., *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'harmattan, 1992, 311 p.

CAILLET Elizabeth, « L'ambiguïté de la médiation culturelle : entre savoirs et présence », *Publics et Musées*, n° 6, 1994, pp. 55-73,

[http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/pumus\\_1164-5385\\_1994\\_num\\_6\\_1\\_1046](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/pumus_1164-5385_1994_num_6_1_1046)

- CAUNE Jean, « La médiation culturelle : une construction du lien social », article inédit mis en ligne le 22 novembre 1999, <http://lesenjeux.u-grenoble3.fr/2000/Caune/index.php>.  
« Pratiques culturelles, médiation artistique et lien social », *Hermes*, La revue, n° 20, 1999, pp. 169-175.
- CHAMPY Florent, *La sociologie des professions*, Paris, PUF (coll. « Quadrige Manuels »), 2009, 268 p.
- CLERON Éric, « L'insertion professionnelle des diplômés des établissements supérieurs de la culture », DEPS, Culture Chiffres, 2009,  
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/17424/149541/version/2/file/cc-2009-05.pdf>
- Collectif d'auteurs, « Financement et Régulation ; Professions Culturelles », Culture & Médias 2030, prospective de politiques culturelles, rapport public, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des Études, de la prospective et des statistiques (DEPS), Fiche n° 25, 2011, 13 p., <http://www.culturemedias2030.culture.gouv.fr/annexe/25-fiches-culture2030-25-.pdf>
- Compte-rendu de la Délégation aux Droits des Femmes du Sénat, « Femmes et travail – Table ronde sur le secteur de la culture et annonces », Présidence Mme Brigitte GONTHIER-MAURIN, 15 novembre 2012, 12 p., <http://www.hf-idf.org/wp-content/uploads/CR-audition-S%C3%A9nat-nov-12.pdf>
- DEMAZIERE Didier & GADEA Charles, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La découverte (coll. « Recherche »), 2009, 463 p.
- DONNAT Olivier, « La féminisation des pratiques culturelles », Départements des Études, de la prospective et des statistiques (DEPS), 147, juin 2005, 11 p.,  
[http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/71545/546313/version/1/file/2005\\_Deps\\_feminisation\\_pratiques.pdf](http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/71545/546313/version/1/file/2005_Deps_feminisation_pratiques.pdf)
- DUBAR Claude, *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, (coll. « Lien social »), 2000, 248 p.
- DUBAR Claude, TRIPIER Pierre & BOUSSARD Valérie, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin (coll. « Collection U »), 2011, 376 p.
- DUBOIS Vincent, *La culture comme vocation*, Paris, Raisons d'agir (coll. « Cours et travaux »), 2013, 200 p.
- DUFRENE, Bernadette & GELLEREAU, Michèle, « La médiation culturelle. Enjeux professionnels et politiques », *La revue*, 2004/1, n° 38, 2004, pp. 199-206.
- GIRARD Alain, *Le Choix du conjoint. Une enquête psycho-sociologique en France*, Armand Colin, coll. « Bibliothèque des classiques », 2012, 327 p.
- Gouvernement, Le programme « Nouveaux services – emplois jeunes, 1999 », n° 28.2, juillet 2010,  
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2000-07-28-2.pdf>
- GOUYON Marie & PATUREAU Frédéric, « Le salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité », *Culture Chiffres*, n° 2, 2012, pp. 1-16,

- <http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/40797/327067/version/4/file/CC-2012-2-site-2.pdf>.
- HUGHES Everett Cherrington, *Le regard sociologique*, Paris, L'École des hautes études en sciences sociales, 1996, 344 p.
- KLETZ Frédéric, HENAUT Léonie & SARDAS Jean-Claude, « Nouvelle gestion publique et enjeux de métier dans les organisations culturelles : une hybridation peut en cacher une autre », *Revue Internationale des Sciences administratives*, Vol 80, 2014, pp. 91-111.
- MARTIN Cécile, « Les formations à l'administration et à la gestion de la culture : bilan et perspective », *Culture études*, DEPS, 2008, 12 p., [http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/17417/149513/version/3/file/Cetudes08\\_2.pdf](http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/17417/149513/version/3/file/Cetudes08_2.pdf).
- MONTOYA Nathalie, « Construction et circulation d'ethos politiques dans les dispositifs de médiation culturelle », ENS Cachan, *Terrains et travaux (enquête)*, n° 13, 2007, pp. 119-135  
« Médiation et médiateurs culturels : quelques problèmes de définition dans la construction d'une activité professionnelle », *Lien social et Politiques*, n° 60, 2008, pp. 25-35, <http://www.erudit.org/revue/lsp/2008/v/n60/019443ar.pdf>.
- PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF (coll. « Quadrige essais débats »), 2007, 437 p.
- PEQUIGNOT Bruno, « Sociologie et médiation culturelle », *L'observatoire, la revue des politiques culturelles*, n° 32, 2007, pp. 3-7.
- PEYRIN Aurélie, « Les usages sociaux des emplois précaires dans les institutions culturelles. Le cas des médiateurs de musées », *Presses de Sciences Po, Sociétés contemporaines*, n° 67, 2007, pp. 7-25, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01102533/document>.
- RENAHY Nicolas, « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards Sociologiques*, n° 40, 2010, pp. 9-26, [http://www.regards-sociologiques.com/wp-content/uploads/rs\\_40\\_2010\\_2\\_renahy.pdf](http://www.regards-sociologiques.com/wp-content/uploads/rs_40_2010_2_renahy.pdf).
- SAINSAULIEU Renaud, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, 3<sup>e</sup> éd, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) (« Références »), 1988, 480 p.
- SINIGAGLIA Jérémie, « Quel(s) territoire(s) pour les équipes artistiques de spectacle vivant », *DEPS, Culture études*, 2013, pp. 1-12, <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-etudes-2007-2015/Quel-s-territoires-pour-les-equipes-artistiques-de-spectacle-vivant-CE-2013-4>.
- SINIGAGLIA Jérémie, « Le bonheur comme rétribution du travail artistique. De l'injonction à l'incorporation d'une norme », *Sociétés contemporaines*, n° 91, 2013, pp. 17-42, [http://www.cairn.info/article.php?ID\\_ARTICLE=SOCO\\_091\\_0017](http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=SOCO_091_0017).
- WEBER Max, Premier essai « L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales » dans Weber, Max, *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1965 (1904), pp. 117-213.
- Wikibooks* [en ligne], La médiation culturelle, mis à jour le 28 janvier 2014, Disponible sur : [http://fr.wikibooks.org/wiki/La médiation culturelle](http://fr.wikibooks.org/wiki/La_m%C3%A9diation_culturelle)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b>	<b>p. 5</b>
1. Le choix du sujet	p. 5
2. La construction de l'objet de recherche et la définition des termes du sujet	p. 8
3. La méthodologie de l'enquête	p. 11
4. L'annonce du plan	p. 15
<b>1. État des différents profils des intermédiaires avec les publics</b>	<b>p. 17</b>
1.1 Une profession féminisée dans un secteur féminisé	p. 18
1.1.1 Un pourcentage élevé de femmes dans le secteur culturel	p. 18
1.1.2 Une féminisation des pratiques culturelles	p. 19
1.2 Le caractère générationnel des professionnels en poste	p. 21
1.2.1 Une part réduite des médiateurs âgés de moins de trente ans	p. 21
1.2.2 Le faible nombre des médiateurs de plus de cinquante ans	p. 21
1.2.3 Le caractère générationnel dans le contexte de l'enquête	p. 22
1.3 L'environnement des professionnels de l'enquête	p. 23
1.3.1 Le milieu social d'origine	p. 24
1.3.2 Le milieu social actuel	p. 25
1.4 L'existence d'un enseignement et/ou d'une pratique artistique	p. 26
1.5 La construction d'un projet professionnel	p. 29
1.5.1 Un projet professionnel en lien avec une pratique artistique, l'exemple de Laurent, 51 ans	p. 29
1.5.2 L'analyse du contenu du projet professionnel initial	p. 30
1.6 Les formations suivies par les personnes de l'enquête	p. 31
1.6.1 La multiplication des formations diplômantes dans la culture entre les années 1990 et 2000	p. 31
1.6.2 La succession de plusieurs formations distinctes	p. 32
1.7 De la région de formation au lieu du poste actuel occupé par les intermédiaires	p. 34
1.8 L'intitulé du poste actuel des intermédiaires et sa typologie	p. 36
1.9 Des titulaires aux profils diversifiés et aux situations globalement pérennes	p. 38
<b>2. La médiation culturelle comme vocation : l'accès à la profession</b>	<b>p. 41</b>
2.1 Un projet professionnel conditionnant de plus en plus l'entrée en carrière	p. 43
2.1.1 L'importance du projet professionnel	p. 43
2.1.2 L'adéquation du projet professionnel avec le premier emploi	p. 44
2.2 L'attractivité du secteur culturel et celle d'une région conjuguées	p. 46
2.2.1 L'attractivité du secteur culturel	p. 46

2.2.2	L'attractivité de la région Rhône-Alpes	p. 48
2.3	La place d'un projet professionnel en faveur d'une carrière artistique	p. 49
2.3.1	L'existence d'une pratique artistique professionnelle cumulée au poste d'intermédiaire	p. 49
2.3.2	L'existence d'une pratique artistique amateur chez les intermédiaires	p. 50
2.4	Des terrains familiaux et sociaux propices à l'entrée en carrière	p. 52
2.4.1	Le milieu social des parents	p. 52
2.4.2	Le milieu social du conjoint	p. 53
2.4.3	Un environnement proche de professionnels aux métiers altruistes	p. 55
2.5	Les différents modes d'accès à la profession d'intermédiaire	p. 57
2.5.1	La catégorisation par départements d'études des formations suivies par les intermédiaires	p. 57
2.5.2	Les professionnels intermédiaires autodidactes	p. 59
<b>3.</b>	<b>Quels rapports entretiennent les médiateurs culturels de l'enquête avec leur profession</b>	<b>p. 62</b>
3.1	Les rapports avec le territoire	p. 62
3.1.1	L'influence du capital d'autochtonie sur l'entrée en carrière	p. 63
3.1.2	Le capital d'autochtonie systématiquement mobilisé dans la recherche d'emploi	p. 64
3.1.3	La connaissance préalable du territoire avant l'entrée en carrière	p. 65
3.2	Les rapports avec leur travail	p. 66
3.2.1	Les segmentations du travail dans la profession	p. 66
3.2.2	Une organisation en <i>front office</i> et <i>back office</i>	p. 67
3.2.3	Les distinctions des <i>faces publics</i> et des <i>médiateurs-concepteurs</i>	p. 69
3.3	Les rapports avec leur emploi	p. 72
3.3.1	La typologie du premier emploi	p. 72
3.3.2	La typologie du poste actuel et de l'évolution depuis l'entrée en carrière	p. 75
3.3.3	La précarité d'une profession au sein d'un secteur, lui-même instable	p. 77
3.4	Les appréciations des intermédiaires au regard de leur profession	p. 79
3.4.1	Les doutes sur des changements de valeurs éthiques de la profession	p. 80
3.4.2	L'absence d'une unité pouvant concourir à la constitution d'un groupe homogène	p. 82
	<b>Conclusion</b>	<b>p. 85</b>
1.	Des professionnels disposés à changer de profession ou de secteur	p. 85
2.	Synthèses des développements et clôture de la démonstration	p. 87
	<b>Sources et bibliographie</b>	<b>p. 90</b>
	<b>Tables des annexes</b>	<b>p. 93</b>

# L'ENTREE EN CARRIERE DES INTERMEDIAIRES AVEC LES PUBLICS ACTIFS DANS LES SCENES CONVENTIONNEES DU RESEAU PRIMAIRE DE DIFFUSION DU SPECTACLE VIVANT EN RHONE-ALPES

Mémoire de Master 2 « Politique et Gestion de la Culture »

**Alice ROUFFINEAU**

Comment rendre compte du parcours des agents qui entrent en carrière dans la profession d'intermédiaire avec les publics dans les institutions culturelles ? Quelle est la part des déterminations sociales et culturelles ?

Cette recherche vise à apporter certaines réponses grâce à une enquête de terrain réalisée en 2015 au sein du réseau primaire du spectacle vivant en Région Rhône-Alpes et par l'analyse des réponses à un questionnaire et suite à des entretiens individuels.

Dans la perspective d'une sociologie des professions, cette approche permet d'interroger la question de l'unité du groupe professionnel constitué par les médiateurs culturels. Il s'agit de déterminer la place de la vocation à partir d'une description des profils, de la nature des déterminations qui mènent à ces carrières selon l'origine et les milieux sociaux, et enfin, de considérer les appréciations critiques des médiateurs culturels vis-à-vis de leurs activités.

How do we account for the professional career of mediators within cultural institutions? What are the main social and cultural factors, which lead to this type of career?

This study aims to provide some answers by analysing research conducted in 2015 within the main network of performing arts in the Rhône-Alpes Region. This will be achieved by analysing the responses to both a survey and personal interview.

In the perspective of sociology of professions, this approach questions the issue of unity within the cultural mediator professional group. Further, how the vocation correlates with their socio-demographic characteristics. Finally, this research will consider the critical knowledge of cultural mediators in how they conduct their activities within their profession.

Médiation, culture, sociologie des professions, spectacle vivant, Rhône-Alpes, carrière, trajectoire professionnelle, vocation, unité.