

L'Observatoire du Patrimoine et de la Culture Scientifiques et Techniques de l'OCIM entend devenir un dispositif de référence en proposant des documents de synthèse – bibliographies, cartographies, textes juridiques, liens vers les sites des fédérations – aidant les professionnels à gagner en visibilité sur les questions et les enjeux qui les animent.

Si vous souhaitez présenter une étude dans cette rubrique, vous pouvez prendre contact avec l'Observatoire du Patrimoine et de la Culture Scientifiques et Techniques de l'OCIM : observatoire.ocim@u-bourgogne.fr

À l'occasion d'une participation à l'École d'été de la culture scientifique et technique Rhône-Alpes en 2010, l'Observatoire du Patrimoine et de la Culture scientifiques et techniques a mené un travail d'enquête exploratoire autour de la question des valeurs professionnelles appliquée au secteur de la Culture Scientifique et Technique (CST) : existe-t-il des valeurs qui soient partagées par le plus grand nombre des professionnels de la CST ? Et si oui quelles sont-elles et comment sont-elles formulées par les acteurs eux-mêmes ? L'occasion d'interroger le sens des actions de CST et de son territoire symbolique, dans un contexte de mutations dans la gouvernance et d'hybridation des genres.

Enquêtes sur les valeurs professionnelles dans le champ de la CST

par **Florence Belaën**, responsable de l'OPCST-OCIM

D'un projet politique à l'expression de valeurs fortes

Dans un contexte de profondes mutations quant à la gouvernance de la culture scientifique et technique en France, l'édition 2010 de l'École d'été de la culture scientifique et technique Rhône-Alpes centrait son propos et ses réflexions sur un aspect intangible : les valeurs, si tant est qu'elles existent, au cœur du projet politique de la CST. À l'instar des valeurs de laïcité ou d'égalité des chances, quelles en sont les expressions simples et fortes dans le champ de la médiation scientifique ? Quels sont les éléments structurants auxquels la communauté des acteurs est attachée et ne serait pas prête à renoncer ?

La problématique nous est apparue être une bonne entrée en matière pour la réécriture (ou la réaffirmation) d'un projet de société où le secteur de la CST affirmerait sa spécificité et sa complémentarité aux côtés de territoires plus identifiés comme la communication, l'éducation, l'action sociale... et ce, dans un contexte de profonds bouleversements quant aux rapports de légitimité et d'accès à la connaissance.

Ce mode d'appréhension par la question des valeurs ne va pas sans rappeler celui qui anima un mouvement à la base du paysage actuel de la CST dans son volet « Médiation Scientifique », celui de l'Éducation populaire. En effet, il nous paraît important que tout ce mouvement ait pu se construire à partir de valeurs partagées tout en assumant ses aspirations politiques. L'appropriation de valeurs communes a été le leitmotiv de toute une communauté d'acteurs qui,

aujourd'hui, sont également à la recherche d'un souffle en phase avec les aspirations et les fonctionnements de la société actuelle ⁽¹⁾.

Le terme « valeur » souvent pris au sens gestionnaire

Au préalable, quelques modestes réflexions sur cette question des valeurs, qui réapparaît de ci de là dans des discours officiels mais de manière à notre sens tronquée. La question de la valeur est en effet de plus en plus posée aux acteurs culturels. Mais à y regarder de plus près, elle est souvent associée à la mesure d'impact : quel est l'impact de vos activités sur le plan économique, sur le plan social, sur le niveau de connaissance des populations ? Pouvez-vous nous en donner la mesure ? Ceci donne alors lieu à une présentation de séries de chiffres sur le nombre de visiteurs, le temps passé dans une exposition, le taux de fidélisation, le nombre de nuitées passées dans la ville ⁽²⁾... Et Florent Lahache, philosophe, d'explicitier le changement de paradigme qui s'opère derrière ce déplacement du questionnement ⁽³⁾. Ainsi la question « qu'est-ce que cela vaut ? », interrogation portant sur la nature de l'objet, devient « combien cela vaut ? », interrogation portant sur la mesure de l'objet, avec le postulat de plus en plus dominant que tout doit être mesurable pour être comparable. Combien coûte une visite au musée ? Combien coûte la production d'une exposition ? Combien coûte une sortie scolaire ? ⁽⁴⁾ Dans une période de difficultés budgétaires, la question a bien évidemment sa place mais l'inconvénient est que cette course en avant des chiffres a tendance à supplanter la question préalable, à savoir la question de fond, sur le sens de nos actions pour la Cité : à quoi sert notre activité ? Si notre activité n'existait pas, quelles en seraient les conséquences pour la Cité, à court et à long terme ? Serions-nous prêts à les assumer ?

Enquête OPCST sur les valeurs professionnelles dans le champ de la CST

Quelles sont les valeurs partagées par les professionnels ?

Si la recherche d'une expression des valeurs peut être mise en œuvre au niveau des missions générales de la CST et d'un projet politique, il nous est apparu intéressant de l'appréhender sous l'angle de la professionnalisation : en quoi la professionnalisation d'un secteur permet la formalisation de valeurs ? Existe-il un sentiment corporatiste dans le secteur de la CST et si oui se cristallise-t-il autour de deux ou trois formulations fortes ?

Nous avons donc décidé de poser directement cette question des valeurs aux professionnels eux-mêmes : qu'est-ce qui vous « plaît » dans votre activité professionnelle ? Diriez-vous qu'il existe des valeurs spécifiques au champ professionnel de la CST ? Si oui, quelles sont-elles ?

Cette approche nous semblait originale et pouvant nourrir une réflexion (à venir) sur la question de la formation et de l'emploi dans le champ de la CST ⁽⁵⁾.

Méthodologie de l'enquête

L'équipe de l'OPCST a mis en place, à l'occasion de cette école d'été, un protocole d'enquête classique : une série d'entretiens semi-directifs auprès de volontaires de CCSTI rhône-alpins, pour appréhender à un premier niveau comment les professionnels abordaient cette problématique (quels étaient le vocabulaire utilisé et les formes de représentation, les idées fortes à creuser), puis un questionnaire mis en ligne comprenant une série de questions fermées et ouvertes.

La grille d'entretien et le questionnaire étaient structurés en trois parties : l'activité professionnelle des enquêtés (ce qui leur plaisait ou pas, s'ils avaient choisi leur emploi...), leurs réflexions sur la CST comme champ professionnel (leur représentation de ce champ, des valeurs qu'ils lui associaient...), et enfin leur intégration dans des réseaux (leurs implications dans des réseaux professionnels, et en particulier leur perception et participation au réseau Rhône-Alpes ⁽⁶⁾).

Cette enquête reste à ce stade exploratoire car demanderait à être travaillée avec des spécialistes de ces questions, notamment des sociologues et psychologues du travail. Huit entretiens exploratoires ont été menés en groupe auprès des équipes des CCSTI du Rhône et de Saint-Étienne. Trente-trois questionnaires ont été complétés, sur les 70 professionnels régionaux visés avec un taux de réponse satisfaisant (53 %) ⁽⁷⁾.

Ce que nous révèlent les entretiens...

Du plaisir à l'engagement

Les échanges avec une partie des membres des deux équipes de CCSTI témoignent généralement d'un « plaisir » à occuper leurs fonctions professionnelles et ce pour plusieurs

raisons entremêlées : le plaisir de rencontrer différents types d'interlocuteurs (rectorat, politiques, école, chercheurs...) et d'organiser la rencontre entre ces différentes sphères, le plaisir d'être en permanence face à de nouveaux projets et donc défis, l'attachement à la structure dans laquelle on travaille, le plaisir d'être dans le partage de savoirs...

On ressent un état d'esprit jeune, pragmatique, plein d'énergie, avec l'expression du sentiment d'avoir de « *la chance de travailler dans ce milieu* », même si on reste lucide sur les difficultés de mise en œuvre de projet et sur la fragilité des soutiens politiques.

Notons que le sentiment de manque de portage politique conduit certains, et de manière individuelle, à s'engager de façon presque militante dans leurs fonctions et d'« endosser » à leur niveau et par défaut, les missions et aspirations de la CST comme partager les savoirs, développer l'esprit critique, éveiller la curiosité... avec l'envie de soigner les manques et les maux de la société.

Deux modes de fonctionnement prépondérants

Au cours d'échanges directs, deux types d'organisation ont été explicités comme modes de fonctionnement de ces structures :

- un mode d'organisation de type tribal, propre aux équipes de médiation et d'animation. Ce mode est marqué par l'importance du groupe, à sa vitalité et à sa bonne ambiance. On s'adresse avant tout à un groupe et moins à des individus. On y trouve une cohésion et une convivialité fortes, marquées par une culture et un langage communs. La culture orale y est dominante.
- un mode d'organisation de type adaptative qui caractérise principalement les équipes de chargés de projets. Ce mode de fonctionnement se base sur une vision partagée et commune des objectifs de sa structure, mais sur une multitude de projets qui n'ont pas toujours de lien entre eux ; chacun est dans sa propre logique et concentré sur la réussite de son projet, mais reste polyvalent et à la disponibilité du reste de l'équipe si besoin.

Un flou dans les représentations

On observe que la question « Comment qualifieriez-vous le champ professionnel de la CST ? » induit une posture dubitative chez les interviewés. La plupart d'entre-eux reconnaît ne pas saisir le sens de la question, comme si elle n'était pas habituelle ou que les interrogations sur les missions de la CST avait tendance à occulter celles de la professionnalisation du milieu.

En effet, les propos rendent compte d'une difficulté à parler de la CST comme d'un champ professionnel spécifique. Il nous paraît important de le notifier car il est clair que l'on distingue aisément la vie professionnelle d'un instituteur, l'engagement d'un médecin, les difficultés d'une assistante sociale...

Ce que nous révèlent les questionnaires...

Les questionnaires ont donné lieu à des réponses plus tranchées et plus centrées sur les parcours professionnels.

Sociologie de l'échantillon

Quelques éléments contextuels sur le parcours et statuts des 33 professionnels qui ont accepté de répondre au questionnaire⁽⁸⁾. Globalement l'ensemble des 8 structures du réseau rhônalpin a participé à ce dispositif de questionnaire mis en ligne, à peu près de manière proportionnelle à la taille des différentes structures⁽⁹⁾. Comme attendu, les fonctions des enquêtés relèvent principalement des départements de la conception de projet et de la réalisation de projet (11 soit 29,73 %) et de la médiation (11 également). Viennent ensuite la communication (6 soit 16,22 %), le management et l'administration (5 soit 13,51 %), le groupe technique-logistique-accueil (2 soit 5,41 %) et le pôle centre de ressources-documentation (1 soit 2,70 %)⁽¹⁰⁾. Le pourcentage de CDI apparaît élevé (25 soit 67,57 % contre 11 soit 29,73 % en CDD et 1 stagiaire soit 2,70 %), reste à savoir s'il est réellement représentatif de la CDIisation du milieu.

Un résultat marquant est que les équipes sont jeunes : 67 % ont moins de 40 ans ou encore plus de la moitié (54 %) ont entre 30 et 40 ans. Avec un niveau d'étude élevé : plus de la moitié ont au moins un BAC + 5. Ces résultats ne sont pas sans conséquence sur la vitalité de ce milieu et de ses enjeux à venir.

Parcours professionnel

Nombreuses sont les personnes qui déclarent travailler dans la CST par choix (24 soit 64,86 % contre 12 soit 32,43 % par hasard, ce qui apparaît être un point fort pour ce milieu qui ne se révèle pas être une voie « par défaut ». L'affirmation de ce choix peut surprendre au regard du flou qui domine au niveau des représentations de ce champ et d'absence de forts archétypes à l'instar du monde scolaire par exemple comme évoqué plus haut. Toutefois elle pourrait être traduite comme une possibilité de concilier une formation en sciences (sciences exactes, sciences humaines et sociales, environnement) et un attrait pour la dynamique des projets culturels (que nous caractériserons plus loin).

Dans quel domaine avez-vous ce diplôme ?

Sciences exactes	14	32,56 %
Sciences Humaines et Sociales	8	18,60 %
Animation socio-culturelle - Éducation - Médiation scientifique	4	9,30 %
Communication – Marketing	4	9,30 %
TIC – Multimédias	4	9,30 %
Administration – Gestion	3	6,98 %
Environnement – Écologie	2	4,65 %
Projet culturel	2	4,65 %
Autres	2	4,65 %

Appréciation de son activité professionnelle

Les éléments positifs qui ressortent des activités professionnelles sont plus nombreux que les éléments négatifs.

Quels sont les aspects positifs du poste que vous occupez ?

Autonomie / Liberté	19
Relationnel / Partenariat / Animation de réseau	17
Diversité des actions / Polyvalence / Transversalité	16
Créativité / Innovation / Dynamisme	11
Acquisition de connaissances / Contexte scientifique	8
Contact avec le public	6
Gestion de projet / Management / Responsabilité	5
Transmission / Utilité	3
Travail en équipe	3
Autres	10

Ce qui plaît particulièrement, c'est l'autonomie : on gère son projet, on est responsabilisé, on travaille avec un sentiment de liberté (toute relative)... (24 %). Être au cœur de plusieurs sphères professionnelles, à la croisée de différents domaines (recherche, éducation, élus...), faciliter la rencontre, multiplier les contacts et s'ouvrir à d'autres réseaux apparaissent également être un facteur positif, enrichissant à titre professionnel et personnel. Un autre élément positif est l'absence de monotonie dans les projets : on fait plusieurs projets, plusieurs types d'actions, avec différents types de publics et partenaires. Les projets européens ont aussi parfois été désignés comme des projets moteurs et des challenges. Ces qualités ici mise en valeur rappellent les activités de tout opérateur culturel, quel que soit l'objet de sa transmission ou présentation.

Quels sont les aspects négatifs du poste que vous occupez ?

Contexte politique, financier et administratif	16
Charge de travail / Difficultés dans la gestion de projet	13
Absence d'adhésion dans le projet / dans l'avenir	10
Précarité / Problèmes de ressources humaines	8
Travail seul	3
Répétition des tâches / Monotonie	2
Difficultés du contact avec le public	1
Autres	5

Les aspects négatifs qui sont mis ici en avant, moins nombreux que les aspects positifs, sont principalement de deux ordres : le contexte politique et la fragilité des structures et des projets d'une part et l'importance des projets qui peuvent paraître chronophages et qui induisent des responsabilités non négligeables. Malgré leur enthousiasme et le sentiment d'avoir de la chance d'en « faire partie », les équipes apparaissent lucides sur la fragilité de ce milieu.

Caractéristique du champ professionnel de la CST

Quelles sont les valeurs professionnelles auxquelles vous êtes attaché ?

Esprit critique / Honnêteté / Humanisme / Éthique / Respect	22
Relationnel professionnel / Confiance / Travail d'équipe	14
Professionalisme / Assiduité / Sérieux / Rigueur	12
Créativité / Dynamisme / Innovation	7
Relationnel avec le public / Partage / Transmission	7
Engagement / Dévouement	6
Autonomie / Liberté	5
Curiosité / Ouverture d'esprit	4
Autres	17

On retrouve des éléments comme l'engagement, le plaisir du partage et de l'honnêteté intellectuelle qui avaient pu être pressentis au cours des entretiens : sur la question des valeurs professionnelles qui leur paraissent importantes, 22 personnes sur 33 ont la réponse suivante : « *éthique, honnêteté intellectuelle* ». Ce positionnement humaniste a été très présent au cours des débats qui ont animé les deux journées de l'École d'été. Il serait intéressant de creuser cette question en se comparant aux média et à l'école entre autres.

Comment qualifieriez-vous le champ professionnel de la CST ?

Richesse / Variété / Diversité	15
Partage / Transmission / Compréhension	13
Champ fermé et fragile	12
Dynamisme / Créativité / Innovation	9
À la croisée des différents domaines et mondes professionnels	6
Champ qui se structure	4
Culture	4
Autres	6

À ce stade, il est alors demandé de quitter la focale de sa propre expérience professionnelle pour faire part d'une représentation plus globale du champ professionnel de la CST, si tant est que celui-ci existe réellement. On retrouve des éléments qui faisaient partie des aspects positifs des activités professionnelles ; à rajouter l'aspect « champ fermé et fragile » qui est proposé comme élément qualifiant de la CST.

Usage des réseaux

Il est apparu intéressant de poser la question des réseaux : avec qui travaillent les différents acteurs de la CST ? Travaillent-ils avant tout avec les réseaux reconnus ou avec des organisations plus informelles ?

En dehors du réseau Rhône-Alpes de la CST, travaillez-vous avec d'autres réseaux ? Si oui lesquels ?

Tourisme industriel en Rhône-Alpes (6), Empreintes (2), AMCSTI (2) ; puis par ordre alphabétique : Acteurs multimédias ; Cinémas, médiathèques, musées, tous en réseaux ; CIRASTI ; Culture Handicap ; D'autres DAF ou spécialistes de mon métier (expert-comptable) ; D'autres dirigeants de structures ; ECSITE ; Éducation aux sciences en France et en Europe ; Inspection académique ; MASTIC (Médiateur Animateur Scientifique Technique et Industriel) ; Parcs nationaux et naturels régionaux ; Partenaires culturels ; Propre réseau professionnel ; Réseau Alpin des espaces protégés (ALPARC) ; Réseau astronomie ; Réseau culturel, artistique, scientifique ; Réseau Cyber-base ; Réseau de bibliothèques ; Réseau de scientifiques, enseignants, associations ; Réseau d'éducation populaire ; Réseau d'enseignants, associations, scientifiques ; Réseau des anciens étudiants de l'Observatoire des Politiques Culturelles ; Réseau des cafés scientifiques ; Réseau des naturalistes ; Réseau des universités ; Réseau local : entreprises présentes sur notre territoire et autres structures culturelles locales ; Réseau Marocain de CSTI ; Réseau national des CCSTI et de la culture scientifique ; Réseau Québécois (SPST) ; Réseaux de médiathèques, de cinémas, de musées (départemental) ; Réseaux informels dans le domaine culturel (petites structures indépendantes) ; Réunion des CCSTI ; UdL ; Viadéo.

On s'aperçoit que les réseaux activés par les professionnels interrogés sont avant tout ceux qui permettent de gérer du fonctionnel et d'accompagner dans la gestion sur des points précis. Souvent ce sont des réseaux que l'on a construit au cours de son propre parcours professionnel (les réseaux de sa formation, de ses hobbies, un regroupement de compétences spécifiques, réseaux familiaux...), devant les réseaux plus institutionnels.

Et la suite ?

La présente contribution reste modeste mais annonce un chantier qui apparaît passionnant et riche dont la vertu pourrait être de mieux décrire comment des individus contribuent à définir un collectif et un projet.

Naturellement, ce travail demande à être prolongé, en le réappliquant sur d'autres régions ou encore d'autres types de fédérations d'acteurs du champ du Patrimoine et de la Culture scientifiques et techniques. Pour mieux saisir l'identité de la CST, il pourrait être également pertinent de comparer ces résultats avec ceux d'autres champs professionnels clairement identifiés comme, par exemple, le journalisme, l'enseignement, la médiation sociale, etc. afin de mieux saisir le territoire symbolique de notre champ.

Notes

- (1) Bourrieau, J. *L'Éducation Populaire ré-interrogée*. Paris : L'Harmattan, 2001.
- (2) En appliquant cette mesure de l'impact, on s'aperçoit que le Louvre accueille certes 8 millions de visiteurs, mais que ramenée au prorata de

tableaux, ces derniers passent en moyenne 30 secondes devant chaque œuvre.... Un chiffre bien faible pour arguer que ces dispositifs participent à une meilleure connaissance de l'histoire de l'art et du patrimoine français...

(3) Lahache, F. Historique de la pensée de l'évaluation, *Pratique de l'évaluation appliquée au secteur de l'art contemporain*. CIPAC, 2009.

(4) Rappelons-nous du joli slogan du Louvre « *Ce qui n'a pas de prix est gratuit...* ».

(5) Voir les Actes des Rencontres de lancement de l'Observatoire du Patrimoine et de la Culture scientifiques et techniques, précisément l'atelier 4. www.ocim.fr, rubrique observatoire, ressources.

(6) Ce dernier point est en partie évoqué ici car il ne traite pas directement du sujet de cette contribution.

(7) Précisons qu'aucun étalonnage au regard de la composition réelle du réseau dans les types d'activités n'a été réalisé par la suite.

(8) Des éléments de réponse ne sont pas présentés ici car ils sont considérés comme hors sujet pour cette rubrique.

(9) Il est évident que le fait que certains aient participé en amont à l'exercice de l'entretien groupé a pu les mettre en condition pour répondre aux questions.

(10) Typologie reprise et largement utilisée dans le réseau, d'où l'intérêt d'avoir un langage commun...