

**Les processus de construction identitaire  
en Sciences de l'Information-Communication**  
Journée d'étude CIMEOS pour doctorants et jeunes chercheurs  
Dijon, Université de Bourgogne, 15 octobre 2009

## **L'INTROUVABLE MEDIATEUR CULTUREL**

**Isabelle MATHIEU**

Doctorante, Université de Bourgogne (CIMEOS-CRCM)

médiation culturelle – médiateur – action culturelle – métiers de la culture –  
profession – professionnalité – compétences

Si la médiation culturelle a fait l'objet de nombreuses recherches qui ont permis de la définir tant comme objet scientifique que comme pratique active, il est en revanche beaucoup plus délicat de cerner l'identité professionnelle des médiateurs. Cette communication tente de montrer comment la fonction de médiateur culturel se superpose, jusqu'au brouillage, avec un ensemble de fonctions liées à la production et à la diffusion des œuvres. La démonstration s'appuie notamment sur un échantillon de 614 chercheurs d'emploi extrait de la bourse d'emploi CORTEX-CULTUREMPOI.COM, traité de façon dynamique par le logiciel de gestion des compétences *SeeK*®, dit des « Arbres de Connaissances ».

Introuvable médiateur culturel : on ne veut pas dire par là qu'il n'existe pas en tant qu'individu. Il arrive qu'on le rencontre dans les structures culturelles, lesquelles sont nombreuses à employer des professionnels salariés – souvent mal payés et sous statut précaire – chargés de faire de la médiation culturelle. En ce sens, le médiateur culturel existe, tout autant que la médiation culturelle existe. Celle-ci a d'ailleurs fait l'objet de nombreuses recherches en sciences de l'information et de la communication. D'un point de vue théorique d'abord (Caune, 1999 ; Lamizet, 1999) et plus récemment, du point de vue des pratiques (Bordeaux, 2003 ; Gellereau et Dufrene, 2004 ; Montoya, 2009). Ces recherches dégagent un certain nombre de tâches liées à la médiation culturelle : de la médiation dite en présentiel, en passant par la conception d'outils d'aide à la médiation, ou la conception de projet de médiation, ou encore la muséographie, qui peut être envisagée comme un processus de production d'exposition, mais aussi comme un processus de médiation.

Ce que nous voulons souligner avec l'expression « introuvable médiateur », c'est que le médiateur culturel n'existe pas en tant que groupe professionnel autonome dont l'identité peut être à la fois revendiquée et reconnue. Pour se situer par rapport à la thématique de cette journée d'étude, on serait donc en présence d'un processus de construction identitaire pour le moins inachevé – rien ne prouve d'ailleurs qu'il soit réellement engagé. C'est ce que nous allons tenter de montrer.

Cette communication s'appuie sur une recherche effectuée pour une thèse de doctorat intitulée « L'action culturelle mise à nu par ses métiers (1788-1988) ». Il s'agissait d'envisager l'action culturelle à travers les acteurs de la culture. Tous les acteurs de la culture : qu'ils travaillent dans le secteur public, dans le secteur privé subventionné ou dans le secteur marchand – puisque ces trois secteurs relèvent aujourd'hui, plus ou moins directement, du ministère de la Culture. Autrement dit, cette thèse ne concernait pas le seul médiateur culturel, mais l'ensemble de ce que l'on appelle les « métiers de la culture », c'est-à-dire les fonctions qui concourent à la mise en œuvre de l'action culturelle : de la production des œuvres à leur diffusion et leur mise en culture, en passant par leur conservation, leur mise en exposition – pour les arts plastiques –, ou encore l'administration des structures culturelles, leur gestion ainsi que leur communication.

Une partie de cette recherche a consisté à montrer l'indéfinition des métiers de la culture en tant que champ professionnel constitué autonome, en portant une attention particulière, précisément, au médiateur culturel. En effet son activité – la

médiation – peut être considérée comme étant au centre du processus d’appropriation des œuvres par le public ; lequel processus constitue la légitimation première de l’intervention publique dans le secteur de l’art et de la culture. La notion de champ professionnel constitué autonome renvoie à l’approche sociologique, qui dispose d’outils permettant de repérer les champs professionnels, à travers une série de marqueurs. Parmi ceux-ci viennent en premier lieu les nomenclatures ou grilles d’emploi, établies soit par l’administration, soit par des organismes paritaires employeurs-salariés, soit par des instances représentatives des salariés. Il en existe un certain nombre pour le champ culturel, mais aucune ne concerne exclusivement l’ensemble des fonctions liées à l’action culturelle, pour l’ensemble du secteur considéré. L’une d’entre elles, élaborée pour les musées, décrit la fonction de médiateur, mais on ne la retrouve pas dans les nomenclatures concernant le spectacle vivant – où l’on parle plus volontiers d’animateur, tout comme on parle plus volontiers d’animateur dans le secteur du patrimoine. Autrement dit, on ne dispose d’aucune description fonctionnelle du médiateur qui pourrait s’appliquer à l’ensemble du champ culturel.

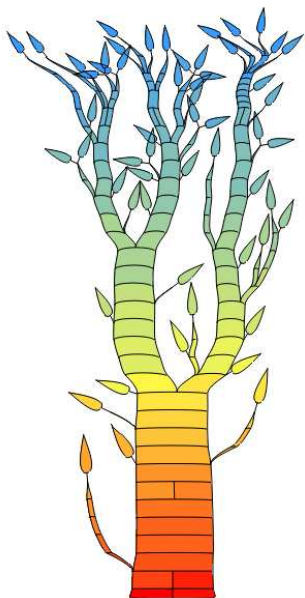
Un autre marqueur utilisé par la sociologie des professions est la capacité d’un groupe à maîtriser la formation et l’entrée dans le champ professionnel. Concernant la médiation culturelle, on s’aperçoit que le dispositif de formation est totalement ‘instructuré’ : il s’est constitué et développé très récemment, au gré de la mise en place de la réforme LMD, sans régulation ni du ministère de la culture ni des professionnels. L’entrée dans l’exercice de la profession reste donc totalement ouverte et ne fait l’objet d’aucun contrôle.

Dès lors, puisque les médiateurs culturels existent mais que les outils traditionnels de la sociologie des professions sont impuissants à les décrire, il nous a semblé intéressant d’observer comment eux-mêmes se décrivent et définissent leurs pratiques. Nous avons pour cela eu recours aux NTIC, plus particulièrement à un logiciel appelé *See-K*, dit des « Arbres de Connaissances »<sup>1</sup>. Ce logiciel est au cœur de CORTEX-CULTUREEMPLOI (bourse d’emploi pour les métiers de la culture, qui fonctionne sur Internet depuis 1998). L’originalité de *See-K* est de fonctionner sur la base d’un répertoire de compétences, dans lequel chercheurs d’emploi et employeurs vont puiser pour décrire soit leur projet professionnel, soit un poste à pourvoir. La

---

<sup>1</sup> Le logiciel *SeeK*®, inventé par Michel AUTHIER et Pierre LÉVY, est développé et distribué par *Triviumsoft*.

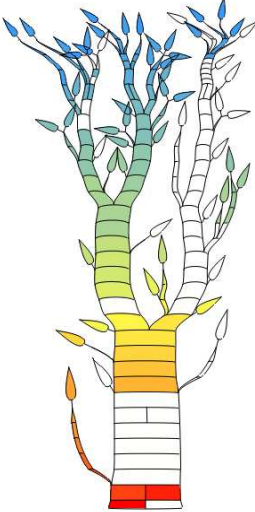
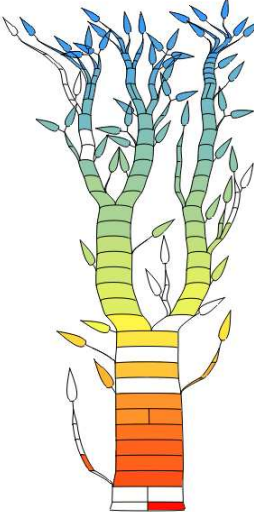
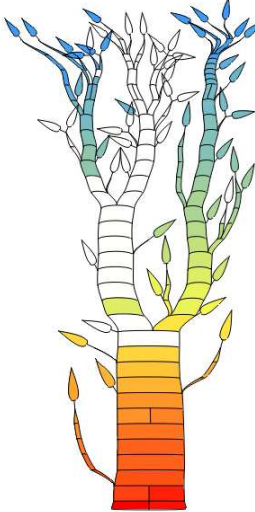
cartographie permet ensuite de produire une image, sous la forme d'un arbre, d'une communauté au sein de laquelle il est possible de repérer le profil singulier d'un individu. Pour la thèse évoquée plus haut, les analyses sont fondées sur un échantillon aléatoire constitué de 614 chercheurs d'emploi, que *See-K* représente de



la façon suivante :

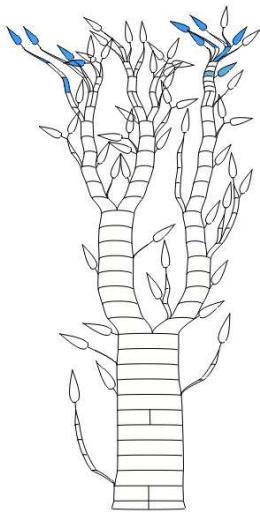
Chaque surface colorée représente une compétence (il y en a ici 192, puisque pour des raisons de lisibilité, le répertoire de compétences a été épuré des items trop spécialisés ou trop généralistes, qui ne permettraient pas d'obtenir une lecture claire des différentes fonctions revendiquées par les candidats). La couleur indique la fréquence selon une échelle allant des teintes chaudes aux teintes froides : les compétences les plus revendiquées apparaissent en rouge, les plus rares en bleu. Le tronc rassemble les compétences qui forment en quelque sorte le « cœur » des métiers de la culture. Les branches indiquent quant à elles des groupes de compétences qui se distinguent les uns des autres : elles révèlent des ensembles susceptibles de définir des fonctions, dans la façon dont les chercheurs d'emploi expriment leur projet professionnel.

Le répertoire est organisé en neuf catégories : administration-gestion, aptitudes personnelles, communication, compétences spécialisées, culture générale, informatique, langues, médiation, techniques. Ces catégories ne sont pas fonctionnelles : elles visent uniquement à faciliter la manipulation du répertoire. Ainsi par exemple, la catégorie « administration-gestion » comporte des compétences mobilisables pour les fonctions de production, de diffusion ou de logistique ; de même, la catégorie « médiation » comporte des compétences liées à la programmation, à la muséographie, à la conception d'outils d'aide à la médiation, aussi bien qu'à la médiation *stricto sensu* en présentiel. Une première lecture de ces catégories permet toutefois de repérer la façon dont elles se répartissent au sein de la communauté formée par notre échantillon :

		
<b>66 compétences</b> « Administration-Gestion »	<b>32 compétences</b> « Communication »	<b>67 compétences</b> « Médiation »

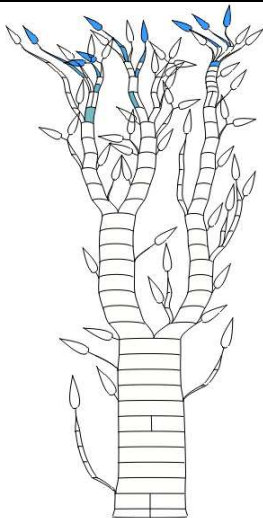
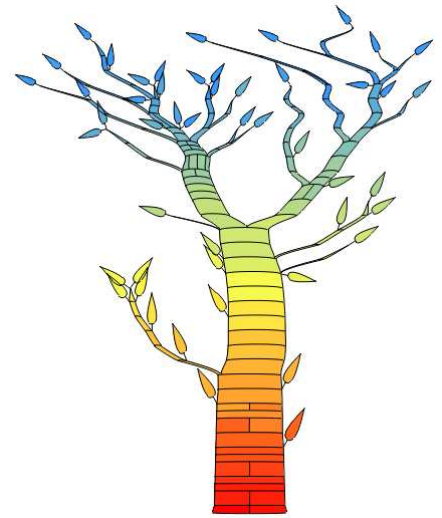
A la lecture de ces cartes, on voit se dessiner des ensembles distincts pour les catégories « administration-gestion » et « médiation ». On note également qu'une partie des compétences en « administration-gestion » apparaît dans le tronc – ce qui tend à indiquer qu'elles sont fortement partagées et font partie du « cœur de métier » – ; tandis que les compétences en communication ne forment pas un ensemble distinct, mais se répartissent sur l'ensemble de l'arbre – ce qui suggère qu'elles imprègnent l'ensemble des « métiers de la culture ».

Mais les choses se brouillent si l'on observe la façon dont les chercheurs d'emploi expriment leur projet professionnel en termes de fonction. Les dossiers dans CORTEX-CULTUREEMPLOI comportent en effet un index dans lequel les candidats ont la possibilité d'indiquer le type de poste qu'ils souhaitent occuper (« direction », « conception-coordination de projet », « administration-gestion », « communication-marketing », « production », « diffusion-commercialisation », « accueil-billetterie », « animation-médiation »...). Si l'on projette ces indications sur l'arbre général, on s'aperçoit que la différenciation entre les fonctions est très faible, même si les simulations réduites font apparaître une certaine structuration interne. Sur les images ci-dessous, la carte de gauche représente (en blanc) la projection de telle ou telle fonction sur l'arbre général ; celle de droite représente la simulation réduite des sous-ensembles considérés ; le commentaire signale la façon dont la simulation réduite est structurée :



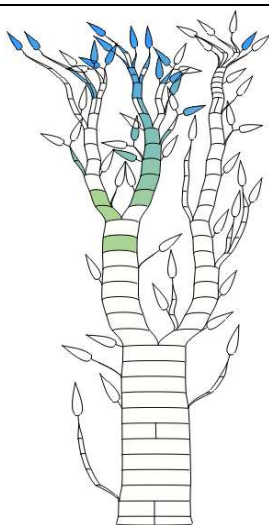
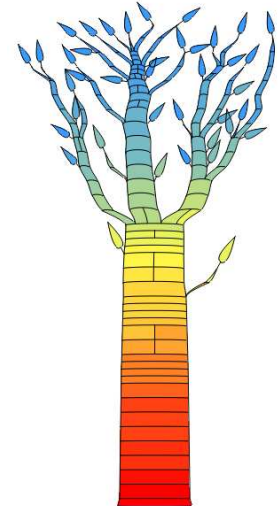
**« Animation – Médiation »**  
 78 chercheurs d'emploi (12,7%)  
 175 compétences (91,1%)

Cette simulation présente un très fort taux de recouvrement par rapport à l'arbre général. Le tronc est structuré autour des compétences de médiation / relations avec le public. Une branche latérale distingue les tâches de communication. La branche supérieure gauche se spécialise dans la muséologie-muséographie, tandis que celle de droite oriente les blasons vers la conception direction de projet culturel.



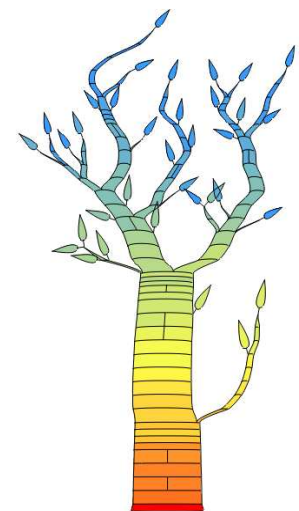
**« Communication – Marketing »**  
 103 chercheurs d'emploi (16,8%)  
 170 compétences (88,5%)

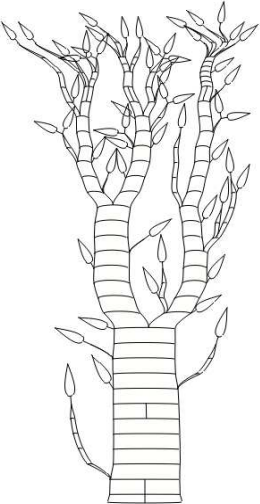
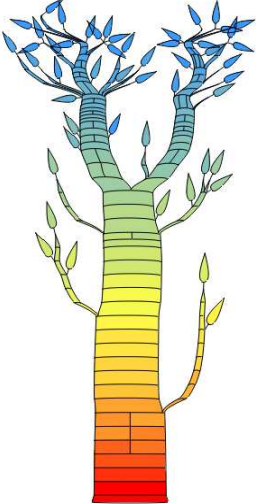
Au-dessus d'un tronc structuré de façon cohérente autour de la communication, se dessinent une forte spécialisation en médiation et une autre, moins importante, en administration-gestion.



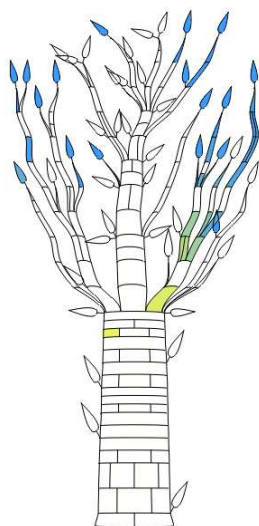
**« Production »**  
 38 chercheurs d'emploi (6,2%)  
 146 compétences (77,1%)

La branche de gauche mélange des compétences d'administration, de direction-programmation, de production et de médiation, tandis que celle de droite est plus spécialisée en gestion. La petite branche qui apparaît au milieu et se forme à partir de celle de gauche s'oriente vers la régie d'œuvre ou la production muséographique.



	<p align="center"><b>« Conception – Coordination de projet »</b></p> <p align="center">185 chercheurs d'emploi (30,1%) 192 compétences (100%)</p> <p>Ici le taux de recouvrement est intégral. Le tronc est structuré autour de la direction-coordination de projet, mais la distinction administration/médiation est toujours présente dans les branches. A gauche : médiation en présentiel et muséographie ; à droite : administration, gestion et production ; tandis que la communication apparaît de façon distincte dans les petites branches latérales.</p>	
---	---	---

L'élément le plus frappant, à la lecture de ces cartes, est le taux de recouvrement important de la plupart des fonctions par rapport à l'arbre général. Cela indique une faible différenciation. Par ailleurs, la structure interne des simulations réduites pour chacun des sous-échantillons fait apparaître, de façon persistante, une superposition de fonctions plus qu'une distinction qui permettrait de proposer des définitions précises. On peut voir dans cette accumulation des stratégies d'insertion opérées par les candidats – le fait de se déclarer polyvalent pouvant être considéré comme un atout sur le marché de l'emploi. Cela est probablement vrai, mais en



partie seulement. En effet, si l'on considère la façon dont les employeurs décrivent les postes d'animation-médiation, le même phénomène de brouillage apparaît, comme l'indique la carte ci-contre<sup>2</sup> : le taux de recouvrement des compétences, s'il est plus faible que chez les chercheurs d'emploi, est néanmoins très élevé (76,6%).

Cette observation par la cartographie permet d'isoler deux phénomènes. Le premier est l'écart, ou plutôt les écarts qui apparaissent entre trois éléments : la médiation culturelle définie comme objet conceptuel des sciences de l'information et de la communication, la médiation culturelle en tant qu'ensemble de pratiques professionnelles telles que les font apparaître certaines recherches, et la médiation culturelle telle que la décrivent les professionnels eux-mêmes. Le second

<sup>2</sup> 59 emplois « animation-médiation », soit 10,8% d'un échantillon de 548 offres.

phénomène est l'absence de frontières de la médiation culturelle en tant que champ professionnel. Or, la sociologie des professions est là encore utile, qui nous enseigne que la détermination de frontières est un des éléments du processus de définition d'un champ professionnel – le tracé de ces frontières s'effectuant souvent en tension voire en opposition avec les champs voisins, dans la plupart des cas par exclusion. Concernant la médiation culturelle, il apparaît que celle-ci se présente non pas comme un groupe de tâches formant un ensemble distinct au sein des métiers de la culture, mais comme un agrégat susceptible d'associations diverses avec d'autres fonctions liées à l'action culturelle, associations à géométrie très variable. L'ensemble forme finalement une sorte de chaîne, qui va de la production au public, dont les composantes sont extrêmement poreuses les unes par rapport aux autres, de même que les mots pour les décrire sont d'une grande plasticité.

On se trouve donc en face d'un champ professionnel dont la principale caractéristique est le flou 'définitionnel' et fonctionnel. Est-ce qu'on peut pour autant en déduire qu'il n'existe pas d'identité du médiateur culturel, qui renverrait à une fonction symbolique susceptible d'une reconnaissance sociale ? A ce stade, non. Si l'on prend par exemple le cas des journalistes on constate – notamment avec Denis Ruellan qui a travaillé en SIC sur la professionnalité des journalistes –, que la définition des pratiques et le contrôle de l'accès au champ, ne sont pas toujours des éléments indispensables à la légitimation sociale d'un groupe professionnel – en fait Denis Ruellan conclut même que dans le cas des journalistes, le flou des pratiques est en réalité générateur de comportements innovants qui plaident en faveur d'une certaine forme de professionnalité. Cela sous réserve que ces pratiques, que l'on peut qualifier de floues ou de mouvantes, s'appuient sur un cadre déontologique qui en lui-même suffit à fixer la légitimité sociale de l'activité. On est dans ce cas de figure – celui des journalistes – devant ce que François Aballéa qualifie de professionnalité sans profession, autrement dit une conscience (professionnelle) qui n'est pas forcément liée à une science (des pratiques codifiées et encadrées).

Il faut dès lors s'interroger, concernant le médiateur culturel, sur un éventuel corpus déontologique susceptible de fonder le cadre d'une professionnalité de ce type. Cela qui renvoie à l'exigence d'éthique que préconise Jean Caune dans le titre d'un de ses ouvrages sur la médiation culturelle. Ce cadre déontologique, qui n'existe pas à ce jour, semble tout à fait hypothétique, en raison justement du brouillage que l'on a pu apercevoir à travers les arbres. On a vu que la médiation

culturelle se diluait dans l'ensemble des fonctions qui composent les métiers de la culture. Or on sait que parmi ces fonctions, certaines sont directement liées au phénomène d'économisation de la culture qui s'est amorcé au début des années 1980 et qui n'a cessé de s'amplifier depuis – la communication, le marketing, le management, la commercialisation... Il semble que cette percolation entre le monde de la culture et la logique économique (PATRIAT, 2009), rend très aléatoire la définition d'un cadre déontologique de la médiation culturelle. Car ce phénomène aboutit finalement à mettre sur le même plan la rentabilité économique et la mission fondamentalement politique de l'action culturelle en tant qu'elle participe au processus de construction démocratique. On sait que c'est ce même phénomène qui, pour la presse, contribue fortement à affaiblir la légitimité sociale de l'activité des journalistes, alors même que leurs pratiques sont théoriquement encadrées par une charte déontologique. On voit donc mal comment les médiateurs culturels, frappés par l'économisation avant même d'avoir élaboré un cadre déontologique, parviendraient à construire leur identité professionnelle sur la base de leur légitimité sociale. A moins de reprendre le problème au départ, c'est-à-dire en considérant avant tout le rôle fondamentalement politique de la médiation culturelle.

## **BIBLIOGRAPHIE**

ABALLÉA, François, BRAEM, Sophie, « La notion de professionnalité : un concept 'transfert' », in *Recherche sociale*, n° 163, 2002, pp. 4-15.

BORDEAUX, Marie-Christine, *La médiation culturelle dans les arts de la scène*, Thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication, Université d'Avignon, novembre 2003 (dir. Jean DAVALLON).

CAUNE, Jean, *Pour une éthique de la médiation. Le sens des pratiques culturelles*, Grenoble, PUG, 1999.

DUFRÊNE, Bernadette, GELLEREAU, Michèle, « La médiation culturelle. Enjeux professionnels et politiques », in *Hermès*, n° 38, Paris, CNRS Éditions, 2004, pp. 199-206.

DUFRÊNE, Bernadette, GELLEREAU, Michèle, « Qui sont les médiateurs culturels ? », in THONON, Marie (sous la direction de), *Médiations et médiateurs, MEI*, n° 19, Paris, L'Harmattan, 2004, pp. 163-175.

LAMIZET, Bernard, *La médiation culturelle*, Paris, L'Harmattan, 1999.

MONTOYA, Nathalie, *Médiateurs et dispositifs de médiation culturelle. Contribution à l'établissement d'une grammaire d'action de la démocratisation culturelle*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 3, janvier 2008 (dir. Bruno PÉQUIGNOT).

PATRIAT, Claude, *Pas de Grenelle pour Valois*, Paris, CarnetsNord, 2009.

RUELLAN, Denis, *Le professionnalisme du flou. Identité et savoir-faire des journalistes français*, Grenoble, PUG, 1993.