La professionnalisation des acteurs du patrimoine vue au travers l'évolution de l'offre de formation universitaire

*The professionalisation of heritage players and the evolution of university
training programmes in the heritage field*

Florence Abrioux et Philippe Tanchoux

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/insitu/13617>

DOI : 10.4000/insitu.13617

ISSN : 1630-7305

Éditeur

Ministère de la culture

Référence électronique

Florence Abrioux et Philippe Tanchoux, « La professionnalisation des acteurs du patrimoine vue au travers l'évolution de l'offre de formation universitaire », *In Situ* [En ligne], 30 | 2016, mis en ligne le 22 septembre 2016, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/insitu/13617> ; DOI : 10.4000/insitu.13617

Ce document a été généré automatiquement le 1 mai 2019.

In Situ Revues des patrimoines est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

La professionnalisation des acteurs du patrimoine vue au travers l'évolution de l'offre de formation universitaire

The professionalisation of heritage players and the evolution of university training programmes in the heritage field

Florence Abrioux et Philippe Tanchoux

- 1 La professionnalisation des acteurs du patrimoine comme de la culture n'est plus à démontrer¹. Elle s'explique par un ensemble de mouvements convergents, en particulier le renouveau de la visibilité de la culture et du patrimoine, l'engouement des publics, l'inflation du champ patrimonial, l'économisation de ces secteurs depuis le début des années 1980, l'émergence de nouveaux besoins en matière de gestion et de valorisation. Ce regain de visibilité a suscité des vocations. Dans le même temps, le nombre des diplômes a augmenté à partir des années 1980 puis sur un rythme beaucoup plus soutenu à l'orée des années 2000, au gré des changements de l'institution universitaire². Cette offre de formations désormais pléthorique s'est progressivement déconnectée du marché de l'emploi, ce qui n'est pas sans conséquences.
- 2 L'objectif est de dresser un panorama du contexte actuel en pointant plus particulièrement la formation initiale universitaire et en comparant les contenus des formations avec les activités des professionnels du patrimoine.
- 3 La description des principales caractéristiques des diplômes du secteur du patrimoine montre que leur structure est très proche de celle des diplômes du secteur culturel, déjà bien étudié³. Les données actualisées vérifient la continuelle expansion de l'offre de diplômes, en grande partie très spécialisés. Néanmoins, la polyvalence, la précarisation des premiers emplois conduisent à propulser certaines compétences sur le devant de la scène, invitant à reconsidérer à la fois l'architecture et l'équilibre entre savoirs fondamentaux et connaissances spécialisées.

- 4 Les résultats présentés sont issus d'une première exploitation d'une série de données qualitatives et quantitatives, portant sur les diplômes délivrés par les universités, sur le suivi de plusieurs promotions d'étudiants du master 2 gestion locale du patrimoine culturel (GLPC) et sur le point de vue des professionnels sur leur activité et les compétences nécessaires⁴.
- 5 Nous avons choisi de centrer l'étude sur l'ensemble des diplômes du champ de la culture proposés par les universités. En effet, elles concentrent 88 % des formations⁵ et c'est à ce niveau que se créent le plus de nouveaux diplômes. Le questionnaire adressé aux professionnels le confirme, 93 % d'entre eux possèdent un diplôme de l'Université, ce qui n'exclut pas comme nous le verrons, la possession d'autres diplômes (délivrés par des écoles, des instituts).
- 6 La présente étude porte plus particulièrement sur le groupe des diplômes du secteur du patrimoine (archéologie, archives, bibliothèques⁶, monuments, musées), ce qui permet au passage de comparer avec le champ culturel en général (voir annexe 1.3.).
- 7 Sur les 46 questionnaires adressés aux professionnels, le sous-groupe des 38 questionnaires concernant les métiers du patrimoine a été exploité ; les répondants se répartissent ainsi :
- 8 - 18 travaillant dans un musée,
- 9 - 8 dans une bibliothèque ou médiathèque,
- 10 - 7 dans une direction de service d'une collectivité territoriale (Inventaire, Musées et Monuments, Patrimoine...),
- 11 - 4 dans un service d'archives et/ou d'archéologie.
- 12 Suivre sur plusieurs années des étudiants du master 2 GLPC donne une source d'informations complémentaire sur l'évolution des caractéristiques des promotions, des parcours de formation et des conditions d'emploi.

L'évolution de l'offre de formation

- 13 Les études réalisées par Cécile Martin⁷ puis par Isabelle Mathieu⁸ dans le champ de la culture montrent que l'évolution du nombre de diplômes des niveaux I à III⁹ est à la fois anarchique et inflationniste.
- 14 Il existait relativement peu de diplômes universitaires avant les années 1990, ceux-ci étaient adossés à des institutions en lien avec le ministère de la Culture. Leur croissance était raisonnable et diversifiée¹⁰. À partir des années 2000, le secteur a été « surinvesti » par les universités¹¹, engendrant une croissance forte et continue. Notre échantillon de formations le confirme, la progression s'est poursuivie sur un rythme soutenu jusqu'à aujourd'hui (graphique A). La création de diplômes universitaires s'est accélérée avec les années 2000, ce phénomène devenant très fréquent à la fin de la décennie 2010.
- 15 Cette explosion résulte en partie d'une réponse tardive à de nouveaux besoins, mais surtout des changements de l'Université. La nouvelle mission d'insertion professionnelle des étudiants suggérée par la loi Savary (2004), réaffirmée par la LRU (2007), renforcée dans l'interstice par le processus de Bologne avec la mise en place du dispositif LMD (2002-2010), a eu pour conséquence de multiplier les masters professionnels. Bon nombre d'enseignants-chercheurs ont vu là le moyen de continuer à faire vivre leur discipline généraliste dans un système en mutation.

Graphique A – Répartition des formations selon leur année de création

Échantillon de 84 diplômes, enquête 2014

- 16 Cette offre abondante est par ailleurs de moins en moins encadrée et de moins en moins adaptée au marché de l'emploi, qui se tasse depuis quelques années. Les emplois de la fonction publique en général se stabilisent entre 2008 et 2010 (- 0,1 %) après une « hausse continue depuis 1980¹² » et une année 2007 de hausse modérée. La fonction publique territoriale, jusque-là la plus créatrice d'emplois, connaît aussi un ralentissement. Les professions du patrimoine sont concernées. La catégorie « cadres et techniciens de la documentation et de la conservation » est celle qui subit la plus forte réduction d'effectifs entre 2008 et 2010 parmi les différents emplois du champ de la culture¹³.
- 17 Le découplage entre les besoins de recrutement (stabilisation puis régression) et le nombre de jeunes diplômés (augmentation constante) s'accroît.
- 18 La part des diplômes du patrimoine par rapport à l'ensemble des diplômes du champ culturel semble stable : 22 % en 2008¹⁴, 25 % dans notre échantillon.
- 19 L'offre universitaire actuelle se caractérise par la prééminence des diplômes de niveau I de type master (78 %), par la forte représentation des masters professionnels (90 %).
- 20 Ce sont en outre des formations spécialisées¹⁵ (50 %) voire très spécialisées¹⁶ (28 %). Comme dans le champ de la culture en général, les diplômes du patrimoine sont majoritairement portés par des UFR d'art, lettres, langues (ALL) et de sciences humaines et sociales (SHS), qui sont les UFR « historiques » du développement de ces diplômes à l'université. Toutefois les UFR de droit, économie, gestion (DEG) et les IAE (Institut d'administration des entreprises) ne sont plus totalement marginaux, et c'est certainement l'un des grands changements, un peu plus sensible dans le champ de la culture en général qu'au niveau du secteur du patrimoine (tableau 1).

Tableau 1 – UFR d'attache des diplômes du champ de la culture et du secteur du patrimoine

Tableau 1 –UFR d'attache des diplômes du champ de la culture et du secteur du patrimoine

	Champ de la culture en général (sources : Mathieu, 2011)	Secteur du patrimoine (sources : notre étude, 2014)
ALL / SHS	69%	85%
DEG, sciences politiques	23%	10%
STS	1%	2%
	N = 196	N = 126

- 21 En pourcentage, le changement n'est pas significatif, mais dans un contexte de forte augmentation de l'offre, l'effectif est désormais visible. Cette inscription correspond à une inversion de la logique de formation¹⁷ : il s'agit pour ces étudiants de se doter d'une coloration patrimoniale alors qu'ils ont suivi des études dans un autre domaine (droit, gestion, etc.) ; jusque-là la logique consistait plutôt à donner des compétences en droit et gestion à des étudiants ayant acquis un solide bagage général en archéologie, histoire ou histoire de l'art.
- 22 Les contenus des diplômes logés en DEG sont en toute logique plus spécialisés en droit, en administration (voir annexe 2.2.).
- 23 Ce qui apparaît ici comme un léger déplacement des champs disciplinaires porteurs des diplômes au profit de compétences juridiques, économiques et gestionnaires peut s'avérer plus profond. L'analyse du contenu des formations semble aller dans ce sens. En effet, alors même que les diplômes ayant trait au patrimoine sont caractérisés par une forte spécialisation, les contenus techniques transversaux (gestion, management, communication...) sont très présents (tableau 2). Le trio de tête des compétences les plus présentes dans les formations sont administration, gestion, droit (52), puis communication (50) et montage de projet (46). La conservation, pourtant centrale, ou même la médiation, viennent bien après (respectivement au programme de 24 et 21 diplômes sur 127). Si l'on ajoute que les contenus des cours des champs administration, gestion, droit, communication, études de cas, montage de projet, revêtent des dimensions proches, l'on mesure leur place dans les formations spécialisées.
- 24 Que la culture générale sectorielle soit proportionnellement moins représentée peut s'expliquer par la spécialisation des diplômes. Par ailleurs, l'étude méticuleuse des volumes horaires affectés aux différents cours permettrait de préciser l'analyse. Il n'en demeure pas moins que cette situation contraste avec l'affichage des diplômes : si l'on s'en tient aux intitulés sans entrer dans le détail des cours, les orientations « indéterminées » et « conservation » sont les plus nombreuses (voir annexe 2.1.).

Tableau 2 – Les contenus des formations aux métiers du patrimoine

Cours	Nombre de formations dispensant ce type de cours (effectifs)
Cours de connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier dans le secteur Patrimoine	
Administration / Gestion / Droit	52
Communication	50
Etude Cas / Montage de Projet	46
Connaissances des acteurs et des institutions	40
Conservation	24
Médiation	21
Marketing	16
Cours de culture générale propre au secteur Patrimoine	
Histoire	23
Histoire de l'art	22
Architecture	22
Musées	21
Archéologie	21
Archives	16
Paysages	13
Monuments	5
Cours non spécifiques au secteur Patrimoine	
Langues	52
Informatique	22

Tableau établi à partir du recensement des diplômes du secteur du patrimoine
Enquête 2013 – N = 127

- 25 L'hétérogénéité des intitulés et la forte proportion de diplômes spécialisés cachent en réalité des structures de formation relativement proches, du moins pour les formations professionnalisantes. La ligne de partage se situe bien davantage entre diplômes en voie professionnelle (90 %) et diplômes en voie recherche (10 %). Ces derniers sont désormais nettement minoritaires, d'autant plus que les ouvertures les plus récentes proposent quasi exclusivement la professionnalisation. Cependant, l'affichage « professionnel » n'implique pas que les contenus proposés aillent réellement dans ce sens. L'analyse de l'offre de diplômes, de leurs contenus au regard des besoins professionnels permettra de préciser ce point¹⁸.

Des parcours de formation à l'insertion professionnelle

- 26 L'analyse croisée des questionnaires adressés aux professionnels et du suivi de plusieurs promotions d'étudiants du M2 GLPC permet de mesurer quelques-unes des conséquences de l'abondance de diplômes universitaires sur les parcours de formation et d'insertion.
- 27 Tout d'abord, le « milieu » est très féminin. Ensuite, nous constatons que les jeunes professionnels sont fréquemment multi-qualifiés et surqualifiés, ce qui illustre à la fois des parcours de formation « par empilement » et la difficulté à faire valoir le master 2 sur un marché de l'emploi où les prétendants sont plus nombreux que les postes. La situation est aggravée par la multiplication des stages longs obligatoires qui concurrencent l'emploi. Les professionnels du patrimoine plus âgés ont connu des parcours de formation et d'insertion sensiblement différents. Enfin, le rapport à l'emploi est tiraillé entre deux extrêmes, d'un côté une forte précarité, de l'autre une bonne stabilité assurée par les concours. L'insertion n'est pas totalement négative, mais le parcours reste difficile et l'emploi peu rémunérateur au regard du niveau de qualification.

- 28 Les métiers du patrimoine attirent davantage les femmes. Dans notre échantillon de professionnels en poste, il n'y a que 7 hommes (sur 38) ; 82 % des réponses proviennent donc de femmes. Par comparaison, l'INSEE en dénombre 74 % dans la catégorie des cadres et techniciens de la documentation et de la conservation. Or, à peu de choses près, cette proportion se retrouve parmi les étudiants inscrits en master 2 GLPC : en moyenne 75 % de femmes en 9 ans. L'année la moins féminisée (2009), elles représentaient tout de même 54 % de la promotion ; il n'y avait aucun garçon dans la promotion 2011. Cependant ces derniers tendent proportionnellement à s'insérer un peu plus vite et à un niveau de responsabilité plus en adéquation avec leur diplôme. Ceci est vrai uniquement avant 2008 pour nos anciens étudiants. Les statistiques de l'université montrent qu'ils se situent un peu plus souvent dans les tranches de salaires plus élevées, avec un statut de fonctionnaire ou un CDI pour la moitié (notamment en 2006) ou un emploi à responsabilité. La différence est moins flagrante au niveau de l'échantillon des professionnels, les hommes étant peu nombreux (10 dans l'échantillon global, 7 dans la sous-population patrimoine). Ils occupent des postes à responsabilité pour la plupart, mais c'est également le cas de la majorité des répondants. L'INSEE notait de son côté que les femmes étaient plus souvent concernées par le temps partiel et les contrats à durée plus courte¹⁹.
- 29 Les parcours d'insertion des jeunes professionnels sont différents de ceux vécus par leurs aînés. Les 12 professionnels de l'échantillon nés entre 1954 et 1968 témoignent de l'évolution des conditions de formation et de recrutement.
- 30 Ils sont globalement un peu moins diplômés que les jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail : l'une possède un baccalauréat, 3 se situent au niveau III et 4 au niveau II. Les professionnels plus jeunes ont quant à eux majoritairement un niveau I, ce qui est particulièrement net pour les générations nées à partir de 1980. Par exemple, toutes les personnes de l'échantillon nées en 1988 possèdent un master.
- 31 Quant aux professionnels plus âgés qui possèdent un diplôme de niveau I ou II, ce sont le plus souvent des diplômes généralistes (maîtrise d'histoire, d'histoire de l'art ou de lettres, DEA d'histoire médiévale, d'histoire de l'art, doctorat de lettres). Deux d'entre eux ont pu connaître des parcours atypiques en opérant des reconversions, par exemple de l'océanographie vers l'ethnologie. Les parcours sont plus sobres, ces salariés n'ont connu que quelques emplois seulement avant le poste actuellement occupé (de 1 à 4) pour une vie professionnelle pourtant déjà longue. Pour 3 d'entre eux, le poste qu'ils occupent actuellement est même leur premier poste. Tous ont un emploi aujourd'hui pérenne (titulaire ou CDI), ils occupent pour la plupart un poste à responsabilités et la majorité a passé un concours (9 sur 12).
- 32 Il en va tout autrement pour les jeunes professionnels. Leur parcours de formation s'achève bien plus tard (niveau I) et après une spécialisation. Les bifurcations dans l'orientation sont récurrentes : d'une composante vers une autre, de la voie recherche à la voie professionnelle, d'un enseignement général à une forte spécialisation, de l'université vers une école, parfois l'inverse. Parmi les professionnels interrogés, 11 sur 38 ont effectué un de ces parcours à bifurcation. Quelques-uns ont même obtenu plusieurs diplômes de même niveau, cas de figure encore plus lisible à travers le profil des étudiants de notre master. Chaque année depuis 2005, de 1 à 3 étudiants entrent en master 2 GLPC en ayant déjà un diplôme de ce niveau, soit 14 % des étudiants en 9 ans. La plupart du temps, les étudiants s'inscrivent dans un deuxième master 2 pour se professionnaliser (tableau 3).

- 33 Quant à ceux qui poursuivent leur master 1 en s'inscrivant en master 2 GLPC, leur profil est le suivant :
- 34 - la majorité des étudiants est issue du master 1 de la même université, avec un profil administration publique/droit et une coloration patrimoine (67) ; ils souhaitent se spécialiser dans le patrimoine ;
- 35 - des étudiants issus d'un master 1 généraliste dans un autre domaine (18) qui souhaitent se spécialiser dans le patrimoine ;
- 36 - des étudiants issus d'un master 1 déjà spécialisé dans le patrimoine et professionnalisant (14) qui changent d'université pour bénéficier de l'apprentissage ;
- 37 - des étudiants issus d'un master 1 généraliste mais axé sur le patrimoine (5) qui souhaitent se professionnaliser.

Tableau 3 – Les motivations à l'obtention de deux diplômes de niveau master 2 - L'exemple du master 2 GLPC

Tableau 3 – Les motivations à l'obtention de deux diplômes de niveau master 2
L'exemple du master 2 GLPC

Nature du master 2 précédent	Motivation pour suivre un deuxième master 2	Effectifs
Master 2 recherche généraliste	Professionnalisation	9
Diplôme d'une école	Diplôme de l'université + apprentissage	4
Master 2 d'un domaine annexe	Spécialisation patrimoine + professionnalisation	2
Master 2 déjà spécialisé	Apprentissage	2
Total (9 promotions)		17/121

Université d'Orléans

- 38 À la sortie de ce master pourtant très professionnalisant, quelques-uns poursuivent leurs études²⁰, soit en s'écarter de la gestion du patrimoine (compagnonnage en couverture, management public), soit pour renforcer leurs connaissances générales (histoire de l'art), soit encore pour s'orienter vers la recherche, ces deux dernières configurations étant plus rares. La poursuite d'études est majoritairement déterminée par le désir de trouver un emploi rapidement en renouant avec les acquis de base (marchés publics, administration, etc.) quitte à revenir vers le patrimoine une fois en poste.
- 39 Ces situations illustrent la multi-qualification, c'est-à-dire l'obtention de plusieurs diplômes de même niveau, en l'occurrence le plus souvent de niveau I et/ou la qualification par des institutions différentes (écoles et universités), l'obtention d'un ou plusieurs concours. Ainsi le parcours de formation est long, une bonne partie repose sur l'interaction entre formation et immersion en milieu professionnel. Il conduit à un haut niveau de qualification. Dans notre échantillon par exemple, seulement 4 % possèdent un diplôme inférieur à bac + 2, ce qui semble bien être une caractéristique des professions du secteur :
- En termes de niveau d'études générales, les professions culturelles, dans leur ensemble, se distinguent nettement de la moyenne de la population active : 53 % des actifs des professions culturelles ont un niveau d'études générales supérieur ou égal à « bac + 2 », contre 27 % pour l'ensemble de la population active occupée²¹.
- 40 Dans les professions de la documentation et de la conservation, la proportion est encore plus élevée, elle avoisine les 90 %. Les professionnels et plus particulièrement les jeunes sont très qualifiés, voire multi-qualifiés, ce qui les inscrit dans des parcours longs.

- 41 La déqualification est mesurée ici à travers la perception des étudiants issus du master 2 GLPC. Les résultats varient selon les années, mais le plus souvent la moitié des anciens étudiants ou un peu plus considèrent leur emploi comme étant en rapport avec leur niveau de qualification (2004, 2005, 2006, 2007). En 2008, les 5/6^{es} considéraient qu'il y avait une bonne adéquation, mais en 2009 la proportion tend à s'inverser : ils sont moins de la moitié à juger leur emploi conforme à leur qualification.
- 42 L'autre caractéristique importante de l'insertion des jeunes professionnels du patrimoine, qui les distingue de leurs aînés, est la précarisation relative de l'emploi. Situation relevée par Éric Cléron et Frédérique Patureau²² qui rappellent que la catégorie « cadres et techniciens de la documentation et de la conservation » est composée de 38 % de CDI mais aussi d'un nombre important (17 %) de contrats aidés (CAE, CEJ, CNE, etc.). Notre enquête auprès des professionnels dans la région Centre confirme que les premiers emplois sont précaires (76 % de CDD, vacations ou emplois aidés) et de courte durée (49 % de quelques mois à un an²³).
- 43 L'observation de l'insertion des anciens étudiants du master 2 GLPC ne dit pas autre chose (voir annexe 3). Les étudiants issus du master trouvent un emploi. Les quelques-uns en recherche d'emploi le sont parce que leur contrat de travail prend fin. Cependant, comme pour les professionnels sondés, la précarité est sensible : la part des emplois stables, CDI ou titularisation, est minoritaire²⁴ ; le travail à temps partiel fait une apparition remarquée en 2005 puisqu'un étudiant sur 4 est concerné. On note par ailleurs un salaire mensuel net moyen stable dans le temps, assez modeste au regard du niveau d'études (1 388 € en moyenne au cours de cette période de 6 ans) mais supérieur au salaire mensuel net dans le secteur de la conservation du patrimoine qui était en 2006 de l'ordre de 986 €²⁵.
- 44 La réussite à un concours apparaît comme le meilleur vecteur de stabilité. De fait, 67 % des professionnels de notre enquête ont réussi un, voire plusieurs concours. C'est ce qui incite Marie Gouyon et Frédérique Patureau à donner pour titre à la rubrique consacrée aux métiers du patrimoine « Dans l'architecture et le patrimoine, emploi stable et fonctions supports »²⁶. Les concours paraissent encore le meilleur accès à un emploi stable. Les masters 2 doivent-ils préparer aux concours ? Le font-ils ? Comment s'articulent les différents types de connaissances et de compétences ?
- 45 Le passage du diplôme au premier emploi appelle un constat mitigé. Le taux d'insertion de nos étudiants n'est pas mauvais, il se situe aux alentours de 90 % après 18 mois et le temps moyen de recherche du premier emploi est assez bref, entre 3 et 5 mois pour les promotions sorties entre 2004 et 2008, si l'on exclut l'année 2006 (voir annexe 2).
- 46 De la même manière, les professionnels interrogés ont majoritairement trouvé un emploi assez rapidement et en rapport avec leur formation (57 %).
- 47 En revanche, le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants du master 2 GLPC montre une aggravation de la situation en bien des points à partir de 2008. Le temps de recherche du premier emploi augmente, les emplois stables sont plus rares et surtout, le recrutement se resserre dans les frontières régionales. Alors que jusqu'à la promotion de 2007-2008, les emplois hors région (Centre) étaient supérieurs ou égaux aux emplois régionaux, depuis 2008 l'on observe la situation inverse : les étudiants peinent à exporter leurs compétences. Ce resserrement du territoire de l'emploi est à rapprocher des candidatures au master, qui sont de plus en plus locales. Plus des 2/3 de la promotion 2004-2005 venaient d'autres universités ou écoles, de toute la France, la moitié

ou un peu plus pour les deux promotions suivantes. À partir de 2008, la proportion s'inverse pour arriver à un « recrutement » presque exclusivement régional ces dernières années.

- 48 La répartition de diplômes comparables sur l'ensemble du territoire limite désormais la migration des étudiants qui souhaitent se spécialiser. Le resserrement local à l'entrée et à la sortie coïncide avec l'inflation de l'offre de formations et la stabilisation des emplois. Il convient dès lors pour toute formation de s'interroger sur les perspectives de l'emploi local.

Les compétences utilisées

- 49 L'état des lieux des compétences mobilisées dans la pratique professionnelle permet d'éclairer l'évolution du secteur, de se représenter la capacité des diplômés à répondre aux besoins professionnels.
- 50 Les compétences ont été mesurées à partir de trois entrées complémentaires :
- 51 - l'activité et les compétences nécessaires à la fonction exercée actuellement, sur la base de déclarations libres,
- 52 - la sélection des activités jugées les plus fréquentes dans le secteur du patrimoine, à partir d'une liste de 22 activités,
- 53 - les formations suivies une fois en poste.
- 54 Tout d'abord, rappelons que la polyvalence caractérise les activités du secteur du patrimoine ; la question sur la fonction actuelle le confirme, quel que soit le domaine, mais c'est encore plus vrai dans les musées et les catégories d'emploi intermédiaire. Le descriptif libre des activités et des compétences étaye ce constat : seulement un tiers cite moins de 3 compétences. Le nombre de compétences citées peut aller jusqu'à 7, le nombre d'activités jusqu'à 8²⁷ (voir annexe 4).
- 55 Le classement des activités est dans cette mesure plus révélateur : près de la moitié des répondants cite 7 items et 8 personnes sur 36 en citent plus de 10 (voir annexe 5).
- 56 Le groupe de tête des activités les plus citées comprend d'abord le lien avec les publics (médiation, outils de communication). Viennent ensuite des activités managériales (diriger/piloter, faire un bilan de l'activité), puis juridiques (connaître la législation).
- 57 Les activités moins citées (score inférieur à 10) sont la gestion d'une boutique ou de la billetterie, ce qui peut s'expliquer par la forte proportion de répondants exerçant à un niveau cadre A ou B. Un ensemble de 5 activités techniques plus spécialisées telles « gérer le site Internet », « participer à une procédure de marché public », se situent à un niveau intermédiaire (entre 11 et 16 citations). Ce classement recoupe en partie celui obtenu à partir des réponses libres sur les compétences²⁸ (voir annexe 4) : management, administration et gestion figurent en tête, les compétences organisationnelles et communicationnelles sont très présentes. Des différences existent cependant :
- 58 - les compétences de base de la profession retrouvent une large place, qu'elles ne pouvaient occuper dans le classement à partir de la liste des 22 activités en raison de son caractère volontairement transversal et généraliste,

- 59 - la médiation est peu citée alors qu'elle est en tête du classement des items proposés, certainement parce qu'elle est englobée dans d'autres critères (communication/organisation).
- 60 Les formations suivies une fois en fonction donnent également des indications sur les compétences importantes (ou jugées telles).
- 61 La majorité des professionnels (80 %) suivent des formations, certains déclarent même se former régulièrement : quelques jours chaque année. Ces formations sont courtes, elles durent entre 1 et 3 jours pour près des trois quarts. Les institutions formatrices les plus souvent citées sont le CNFPT (9), puis l'INP (4) et l'OCIM (2).
- 62 Les objectifs des formations indiquent que le « cœur de la pratique professionnelle » est ciblé. Il s'agit souvent de formations très pointues et/ou d'actualisation des connaissances. Elles sont liées au secteur d'activité. Par exemple, pour les professionnels exerçant en bibliothèque, l'objet de la formation porte sur le désherbage, l'évolution des catalogues, les outils numériques, la bibliothéconomie, etc. Mais le management, la gestion d'équipes, de projet sont assez présents et l'on trouve enfin les compétences juridiques, en communication, en informatique (voir annexe 6).
- 63 Le discours des professionnels sur les compétences aujourd'hui nécessaires à l'exercice de leur profession confirme la centralité de deux types de savoirs, ceux qui relèvent du cœur de métier, ceux qui relèvent de savoirs spécialisés associés. Toutefois, si la plupart s'accordent à penser qu'un socle de connaissances générales en histoire, histoire de l'art, archéologie est indispensable avant la spécialisation, dans les faits cette prééminence des besoins spécialisés (gestion, management, communication...) encourage la recherche de profils aux compétences spécialisées bien établies, qui passent bien souvent par la multiplication des expériences (stages, emplois de courte durée). Les collectivités recourent d'ailleurs massivement aux stagiaires : 67 % des professionnels interrogés déclarent que leur service en emploie.
- 64 Les professionnels recherchent des collaborateurs efficaces et autonomes, mais ils ne se repèrent plus vraiment dans le dédale des formations. Leur recrutement se fonde davantage sur des compétences éprouvées dans le cadre d'un stage et des critères d'efficacité que sur la notoriété des diplômes.
- 65 Notre échantillon de professionnels montre que les recrutements sont très ouverts, même s'il existe quelques universités plus représentées parmi les professionnels ayant répondu au questionnaire :
- 66 - Orléans (5) en raison de sa localisation et des partenariats noués avec les institutions patrimoniales,
- 67 - Paris I (5),
- 68 - Paris IV (3),
- 69 - Tours (3).
- 70 Rappelons que la récurrence de ces origines géographiques ne permet pas de conclure à l'existence de stratégies établies.
- 71 Lorsque l'on croise ces trois manières de rendre compte de l'activité et des compétences nécessaires, nous constatons à l'évidence la polyvalence du travail, la variété des activités propres à un même domaine et la place incontournable du management et de la gestion.

- 72 Les formations professionnalisantes proposées par l'Université l'ont bien compris, elles développent ces compétences, soit en faisant intervenir des professionnels, ou des collègues, soit encore, et plus récemment, en créant des diplômes dans des UFR non spécialisées qui s'adjoignent une « branche » patrimoine, comme un champ d'application supplémentaire.
- 73 Il paraît évident que le parcours de formation influence l'interaction entre connaissances fondamentales et compétences de gestion. Malheureusement, il semble que la pression de l'efficacité et de l'employabilité associée au flou de l'offre de formations ne facilite pas le choix des étudiants. Si le parcours long est plébiscité par les professionnels et qu'il peut s'avérer bénéfique (multiplication des connaissances et des expériences), il n'est plus en adéquation avec un monde où l'efficacité, la rationalité sont les maîtres mots, où les jeunes sont angoissés par les perspectives d'emploi.

Conclusion

- 74 L'offre de formation universitaire aux métiers du patrimoine est abondante mais peu équilibrée. À une extrémité, des diplômes construits à partir des disciplines universitaires, qui enseignent des savoirs fondamentaux très pointus mais peu mobilisables dans un contexte professionnel ; à l'autre, des diplômes où le patrimoine n'apparaît que comme un champ d'application et au sein desquels les connaissances élémentaires en histoire ou histoire de l'art sont insuffisantes. Entre les deux, une myriade de diplômes s'affichant « professionnels » mais dont l'adéquation avec les besoins professionnels peut paraître douteuse.
- 75 La double concurrence, entre formations puis entre diplômés, à laquelle s'ajoute le souhait de recruter des professionnels opérationnels sur le plan technique, déplace le curseur du côté des savoirs spécifiques. La professionnalisation des jeunes diplômés est aujourd'hui bien plus importante, mais au risque que le socle des connaissances générales ne se rétracte sous le coup de l'appel à « l'efficacité gestionnaire ». Quel équilibre trouver entre savoirs fondamentaux et savoirs de sciences annexes mais nécessaires dans le cadre de la professionnalisation ? Comment construire les parcours ? Comment les rendre lisibles ?
- 76 Ce risque d'un glissement vers la suprématie des savoirs annexes est renforcé par le contexte : des études à durée maîtrisée²⁹ et au service de l'insertion, qui conduisent à la dépréciation progressive des masters recherche. Ceux-ci sont malmenés³⁰ alors qu'ils forment les jeunes de manière très pointue et qu'ils pourraient constituer un socle solide avant l'intégration d'éléments plus professionnalisants. Certains anciens DEA se sont travestis en diplômes professionnels, mais leur professionnalité n'est que « de surface », ce qui contribue à brouiller la lisibilité de l'ensemble. Ne vaudrait-il pas mieux revaloriser la recherche et penser des articulations efficaces ? Que faire pour que la recherche ne sombre pas au profit de l'immédiateté de l'employabilité ?
- 77 Face à cette offre foisonnante, personne ne parvient à se repérer. Ni les étudiants dont les parcours sont complexes, longs et la qualification peu en rapport avec des conditions d'emploi et de rémunération précaires, ni même les recruteurs qui n'identifient plus les diplômes et préfèrent se fier aux talents développés par les jeunes en stage ou à la liste des compétences acquises lors d'expériences précédentes. Comme si la banalisation de la

professionnalisation, associée à la profusion des diplômes, disqualifiait la valeur de ceux-ci au profit d'autres critères de choix, notamment l'expérience.

- 78 La politique d'accréditation du ministère de l'Éducation nationale d'une part, le souhait que le ministère de la Culture s'engage dans une réflexion sur les métiers et professions d'autre part, permettraient-ils de sortir d'une offre de formation anarchique et qui n'anticipe pas sur les changements en cours ? La nouvelle politique d'accréditation pourrait dans le meilleur des cas enrayer ce développement anarchique – ce dont nous doutons au regard de la diversité des intitulés possibles – mais elle ne résoudra en rien la question de l'équilibre entre savoirs fondamentaux et spécialisés si elle n'est pas accompagnée d'une régulation conjointe des deux ministères. Le ministère de la Culture devrait relever le défi d'une mise à plat des besoins (compétences et activités) et ausculter les métiers et professions. Quant aux employeurs, ils devraient s'interroger sur leurs recrutements : qui les réalise, avec quels objectifs et quelle vision du patrimoine ? Quand les stages cesseront-ils de se substituer aux emplois ?
- 79 Ne perdons pas de vue l'importance du débat sur les formations : il pourrait éviter de décourager quantité de jeunes qui s'égarent dans cette voie, attirés par la promesse d'un travail sur des sujets aussi passionnants que « nobles ». En outre, la formation a des conséquences puissantes et durables sur la manière de considérer le secteur, de lui donner du sens, puisque ces jeunes nouvellement formés seront les professionnels de demain.

Annexe 1 – Méthodologie

1. 1. Synthèse des différentes sources et techniques d'enquête utilisées

Méthodologie de l'enquête

Méthodologie de l'enquête

Champ de l'étude		Outils mobilisés	Données étudiées
Les formations	Universités françaises	Recensement des diplômes délivrés par les universités (niveaux 1 et 2)	526 diplômes (dont 127 'secteur patrimoine')
		Questionnaire adressé aux responsables des diplômes recensés afin d'obtenir des informations complémentaires	39 questionnaires
		Maquettes de diplômes du patrimoine ¹	92 maquettes
Les professionnels en poste	En région centre	Questionnaires qualitatifs diffusés via des réseaux professionnels ¹⁷	46 questionnaires (dont 38 'secteur patrimoine')
	Anciens étudiants du master GLPC ²	Questionnaires qualitatifs adressés aux anciens étudiants ¹⁷	10 questionnaires
		Statistiques de l'université : suivi insertion des étudiants (OVE, enquête à 30 mois)	Depuis 2004
		Données du CFAIURC : suivi insertion des étudiants (suivi des étudiants apprentis, enquête à 18 mois)	Depuis 2008
		Données sur les caractéristiques des promotions (dernier diplôme obtenu, université d'origine, taille des promotions...)	Depuis 2005

(1) Exploitation des données inachevée.

(2) Master droit et administration publique (DAP), spécialité Gestion locale du patrimoine culturel, UFR droit, économie, gestion de l'université d'Orléans.

1. 2. Les niveaux de formation et de qualification

Le niveau IV : bac, bac professionnel, bac technologique

Le niveau III : niveau bac + 2 (BTS, DUT, DEUG, DEUST,...)

Le niveau II : niveau bac + 3 et 4 (licence, maîtrise,...)

Le niveau I : niveau bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur,...)

1. 3. Du champ de la culture au secteur du patrimoine

Le découpage entre secteurs et activités s'inspire de la construction proposée par le Département des études de la prospective et des statistiques du Ministère de la culture et de la communication (schéma ci-dessous). Le champ de la culture comprend plusieurs secteurs (arts visuels, spectacle vivant...) dont le patrimoine, qui regroupe lui-même plusieurs domaines ou « sous-secteurs » : archéologie, archives, bibliothèques, monuments, musées, monuments. Chaque secteur met en œuvre différentes fonctions et activités.

Annexe 2 - Les diplômes du patrimoine : orientation dominante et type d'UFR

2.1. Répartition des diplômes par contenu dominant

Administration	10
Communication	5
Conservation	36
Création / production	4
Documentation	11
Droit	5
Economie / marketing	2
Médiation	14
Indéfini	40

2. 2. Dominante des diplômes et UFR d'attache

Parmi les 10 diplômes centrés plus spécifiquement sur l'administration :

- 6 sont en ALL / SHS
- 2 sont en DEG
- 1 est en STS
- 1 est en IUT

Parmi les 12 diplômes délivrés par une UFR DEG :

- 6 délivrent un diplôme à dominante juridique
- 2 délivrent un diplôme à dominante administration
- 2 délivrent un diplôme à dominante médiation
- 1 délivre un diplôme à dominante conservation
- 1 délivre un diplôme à dominante indéfinie

Annexe 3 - Évolution des caractéristiques de l'emploi des anciens étudiants du M2 GLPC

Annexe 3 – Evolution des caractéristiques de l'emploi des anciens étudiants du M2 GLPC

	2004/2005 ¹	2005/2006 ¹⁹	2006/2007 ²	2007/2008 ²⁰	2008/2009 ²⁰	2009/2010 ²⁰
Taux de réponse	60%	88%	73%	75%	71%	54%
Caractéristiques de l'emploi						
-en emploi	12	20	10	11	6	3
-en recherche d'emploi	1	1	1 (fin de contrat)	3 (2 en fin de contrat)	2 (fin de contrat)	3 (fin de contrat)
-en reprise d'études	2	0	0	1	1	1
-autre	0	1 (enfant)	0	0	1 (au foyer)	0
Durée moyenne de recherche du premier emploi	4 mois	4,7 mois	10,8 mois	2,8 mois	8,5 mois	10 mois
Nombre moyen d'emplois occupés		1,5	3,2	1,9	1,8	1
Type de contrat						
-stable	3	11	3	5	1	2
-précaire	9	9	7	6	5	1
Nature de l'emploi						
-temps plein	12	16	7	9	5	3
-temps partiel	0	4	3	1	1	0
Nb d'emplois type « cadre »		8/20	2/10	8/11	3/6	0/3
Salaire moyen net mensuel	1386	1400	1200	1382	1588	1377
Localisation du recrutement						
-Région Centre	2	5	4	5	3	3
- Ile-de-France	3	5	3	2	2	0
-Autres régions	7	10	3	4	1	0

Université d'Orléans, OVE

(1) Enquête menée à 18 mois après l'obtention du master.

(2) Enquête menée à 30 mois après l'obtention du master.

Annexe 4 - Les compétences citées par les professionnels (déclaration libre)

Annexe 4 – Les compétences citées par les professionnels (déclaration libre)

	Compétences citées (citation libre)	Nb cit.	Cumulées
CONNAISSANCES SPECIFIQUES	Médiation	4	31
	En histoire de l'art	5	
	Conservation	1	
	Inventaire	1	
	Récolement	1	
	Gestion de collections	1	
	Logiciel micromusée	1	
	Connaissance des périodes étudiées	1	
	Recherches scientifiques	4	
	Bibliothéconomie	4	
	Documentation	2	
	Techniques	4	
MANAGEMENT	Vulgarisation	2	21
	Management (de projet, d'équipe, etc.)	18	
	Direction	1	
ADMINISTRATION / GESTION / COMPTABILITE	Encadrement d'équipes	2	19
	Administratives	5	
	Gestion administrative	1	
	Marchés publics	2	
	Gestion des budgets	4	
	Comptabilité, comptabilité publique	5	
METHODOLOGIE / ORGANISATION	Finances	2	14
	Organisationnelles	5	
	Montage, organisation, élaboration de projets	4	
	Travail par projet	1	
COMMUNICATION	Planification	3	14
	Travail en équipe	1	
	Relationnelles	7	
	Relations publiques	1	
JURIDIQUES	Accueil	2	9
	Communication	4	
	Juridiques	5	
	Droit d'auteur informatique spécialisé	1	
	Droit du travail	1	
NON SPECIFIQUES	Droit public	1	12
	Connaissance législation archéologie	1	
	Relations publiques (fiches, textes...)	4	
	Informatic	4	
	Cartographie	1	
	Sécurité	1	
QUALITES REQUISES	Langues étrangères	1	9
	Logistique	1	
	Adaptabilité	1	
	Condition physique	1	
	Créativité	1	
	Dialogue	1	
	Observation	1	
	Patience	1	
	Pédagogie	1	
	Rigueur	2	

Annexe 5 - Les compétences citées par les professionnels (classement des 22 items proposés)

N°	Activité	Nb de citations	Rang
1	Réaliser une médiation	32	1
2	Mettre en place des outils de communication	31	2
3	Diriger une équipe, mener des réunions	31	2
4	Faire le bilan de l'activité, proposer des pistes d'évolution	30	3
5	Connaitre la législation	29	4
6	Mettre en réseau des partenaires	26	5
7	Appréhender les spécificités de la conservation et de la restauration	25	6
8	Constituer un dossier de demande de subvention	24	7
9	Dresser l'inventaire	22	8
10	Guider un public	22	8
11	Mettre en place des activités pédagogiques	21	9
12	Faire des études des publics	20	10
13	Appréhender les spécificités techniques	20	10
14	Monter une expo, constituer un catalogue	20	10
15	Organiser un événement	19	11
16	Constituer un dossier de presse	16	12
17	Gérer le site internet	16	12
18	Mobiliser des financements	15	13
19	Participer à une procédure de marché public	14	14
20	Comprendre un bilan comptable	11	15
21	Gérer une billetterie	8	16
22	Gérer une boutique	5	17

Annexe 6 - L'objet des formations des professionnels en poste

Connaissances spécifiques (périodes historique, type d'art, métiers de bibliothèque, etc.)	12
Conservation / restauration	10
Médiation	5
Conception de documents d'exposition	5
Publics (enquêtes, type de public...)	3
Handicap, accessibilité, langage des signes	3
Transport d'œuvres, sécurité	2
Management / RH	10
Gestion de projet	4
Gestion de site	1
Communication (phoning, animation d'équipe...)	5
Connaissance des collectivités et administration publique	5
Informatique	6
Connaissances juridiques, réglementaires, droit d'auteur	4

Santé, sécurité, secourisme	4
Préparation concours	3
Autres contenus	6

BIBLIOGRAPHIE

BERTRAND, Gilles. « L'université et la formation professionnelle, une (re)conversion tardive ». Dans PATRIAT, Claude et MATHIEU, Isabelle (dir.). *L'université et les formations aux métiers de la culture, la diagonale du flou*. Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2012.

BESSON, Ludovic. « La croissance des effectifs dans la fonction publique territoriale ralentit depuis 2008 ». *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n° 89, juillet 2012. MI/MREDFP.

CLÉRON, Éric, PATUREAU, Frédérique. *L'emploi dans les professions culturelles en 2005*. Paris : ministère de la Culture et de la Communication, département des Études et de la Prospective, coll. « Culture chiffres », 2007-8.

GOUYON, Marie, PATUREAU, Frédérique. *Le salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité*. Paris : ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Culture chiffres », 2012-2.

MARTIN, Cécile. *Les formations à l'administration et à la gestion de la culture : état des lieux et analyse stratégique*. Étude commanditée par le MCC, 2007.

MARTIN, Cécile. « Les formations à l'administration et à la gestion de la culture : bilan, analyse et perspectives ». *Culture Études*, 2008-2, MCC.

MATHIEU, Isabelle. « La culture sur le métier ». Dans PATRIAT, Claude et MATHIEU, Isabelle. *L'université et les formations aux métiers de la culture, la diagonale du flou*. Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2012.

MATHIEU, Isabelle. *L'action culturelle mise à nu par ses métiers : 1788-1988*. Thèse en sciences de l'information et de la communication sous la direction de Claude Patriat. Dijon : université de Bourgogne, 2009.

PATRIAT, Claude. « Dans la mouvance des sables. Le tourbillon des formations aux métiers de la culture ». Dans PATRIAT, Claude et MATHIEU, Isabelle (dir.). *L'université et les formations aux métiers de la culture, la diagonale du flou*. Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2012.

PATUREAU, Frédérique, JAUNEAU Yves. *L'emploi dans les professions culturelles en 2004*. Paris : MCC, DEPS, coll. « Note de l'Observatoire de l'emploi culturel », série « Données de cadrage », 2006-45.

PATUREAU, Frédérique. « L'emploi salarié dans le secteur de la culture ». Paris : MCC, DEPS, coll. « Culture chiffres », 2009-1.

SAEZ, Jean-Pierre. « Emploi culturel et formation, une équation à deux inconnues ». Dans PATRIAT, Claude et MATHIEU, Isabelle (dir.). *L'université et les formations aux métiers de la culture, la diagonale du flou*. Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2012.

NOTES

1. - Cet article a été réalisé avec la participation de Lucile Carrive, Bernard Law de Lauriston, Laure Le Roy, Gaëtan Levert, Anne-Charlotte Livet, étudiants en master 2 Gestion locale du patrimoine culturel, promotion 2013/2014.
2. - BERTRAND, Gilles. « L'université et la formation professionnelle, une (re)conversion tardive ». Dans PATRIAT, Claude et MATHIEU, Isabelle. *L'Université et les formations aux métiers de la culture, la diagonale du flou*. Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2012, p. 20-21. MARTIN, Cécile. « Les formations à l'administration et à la gestion de la culture : bilan, analyse et perspectives ». *Culture Études*, 2008, n° 2. MATHIEU, Isabelle. « La culture sur le métier ». Dans *L'Université... Op. cit.*, p. 121-159.
3. - MARTIN, Cécile. « Les formations à l'administration et à la gestion de la culture ». Art. cit. MATHIEU, Isabelle. « La culture sur le métier ». Art. cit., 2012, p. 123.
4. - Voir la présentation de la méthodologie en annexe 1.
5. - MARTIN, Cécile. Art. cit.
6. - Les bibliothèques n'entrent pas dans le champ du patrimoine si l'on s'en tient à l'organisation de la direction générale des Patrimoines ; nous les avons néanmoins maintenues dans l'échantillon en nous appuyant sur le découpage plus ouvert proposé par le ministère de la Culture et de la Communication à partir des travaux d'Eurostat (voir annexe 1.3.).
7. - MARTIN, Cécile. Art. cit.
8. - MATHIEU, Isabelle. *L'Action culturelle mise à nu par ses métiers : 1788-1988*. Thèse en sciences de l'information et de la communication sous la direction de Claude Patriat. Dijon : Université de Bourgogne, 2009. MATHIEU, Isabelle. « La culture sur le métier ». Dans *L'Université..., op. cit.*
9. - Voir annexe 1.2.
10. - PATRIAT, Claude. « Dans la mouvance des sables. Le tourbillon des formations aux métiers de la culture ». Dans PATRIAT, Claude et MATHIEU, Isabelle (dir.). *L'université et les formations aux métiers de la culture, la diagonale du flou*. Dijon : Éditions universitaires de Dijon, 2012.
11. - MATHIEU, Isabelle. « La culture sur le métier ». Art. cit.
12. - Voir les sites : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=T11F045 et http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=T13F045 [consultés le 10/05/2016].
13. - Nombre de salariés cadres et techniciens de la documentation et de la conservation : 2008 = 28 600 ; 2009 = 27 440 ; 2010 = 25 990. D'autres catégories voient quant à elles leurs effectifs augmenter. Par exemple les professions du spectacle : 2008 = 182 960 salariés ; 2010 = 190 470 (INSEE).
14. - Notons que les populations ne sont pas strictement les mêmes, l'étude de Cécile Martin porte sur les formations à la gestion et à l'administration de la culture des niveaux I à III. Elle inclut donc les formations délivrées par d'autres institutions (privées, etc.) mais elle se limite d'un autre côté aux activités de gestion/administration.
15. - Les formations sont classées comme « spécialisées » dès lors qu'elles s'inscrivent dans un domaine du patrimoine ou qu'elles développent une approche particulière. Exemple : master patrimoine rural et valorisation culturelle ; sont identifiées comme « très spécialisées » celles qui font intervenir un critère de spécialisation supplémentaire. Exemple : master archives du xx^e et xxi^e siècle européen.

16. - Cécile Martin notait que « Le secteur du patrimoine et celui des industries culturelles semblent bien dotés en formations spécialisées : respectivement 22 % des formations pour patrimoine-archives-musées et 19 % pour livre-audiovisuel-musiques actuelles. ». MARTIN, Cécile. Art. cit., p. 4.
17. - MATHIEU, Isabelle. « La culture sur le métier ». Art. cit.
18. - Le travail est en cours.
19. - GOUYON, Marie et PATUREAU, Frédérique. *Le Salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité*. Paris : ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Culture chiffres », n°2, 2012.
20. - Voir annexe 3, ligne 3 « Caractéristiques de l'emploi ».
21. - PATUREAU, Frédérique et JAUNEAU, Yves. *L'Emploi dans les professions culturelles en 2004*. Paris : ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Note de l'Observatoire de l'emploi culturel », série « Données de cadrage », n° 45, 2006, p. 9.
22. - CLÉRON, Éric et PATUREAU, Frédérique. *L'Emploi dans les professions culturelles en 2005*. Paris : ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Culture chiffres », n° 8, 2007.
23. - Notons que cette proportion est « tirée vers le bas » par les professionnels plus âgés dont les caractéristiques du premier emploi sont différentes.
24. - La promotion 2005 est en cela marginale.
25. - CLÉRON, Éric et PATUREAU, Frédérique, *op. cit.*
26. - GOUYON, Marie et PATUREAU, Frédérique, *op. cit.*, p. 6.
27. - Le nombre de citations est très certainement minoré par la forme libre de la question : les répondants vont au plus vite, les catégories indiquées sont le plus souvent généralistes.
28. - Les enquêtés distinguent mal compétences et activités, ce qui facilite la comparaison. En effet, la question ouverte sur les compétences a nécessité le regroupement en catégories ; celles-ci recoupent la grille des activités.
29. - Les thèses qui n'en finissent pas ou qui ne se finissent pas fonctionnent comme repoussoir.
30. - En master mention droit et administration publique (DAP) par exemple, la majorité des étudiants – y compris les meilleurs – font le choix de l'apprentissage, vidant les voies recherche. En première année du master DAP, environ 95 % des étudiants souhaitent poursuivre en apprentissage et les quelques-uns qui ne font pas ce choix le font le plus souvent pour des raisons autres que le désintérêt : limite d'âge atteinte, désir de poursuivre dans une autre filière, etc.

RÉSUMÉS

Le nombre de diplômes universitaires préparant aux métiers du patrimoine augmente considérablement depuis les années 2000, à un moment où l'emploi dans ce domaine se stabilise. Le déséquilibre entre offre et demande d'emploi n'est pas sans conséquences sur le parcours de formation des étudiants, sur leur insertion professionnelle. Les jeunes diplômés connaissent des parcours de formation plus longs que leurs aînés. Ils sont plus souvent multiquifiés (accumulation de diplômes de même niveau ou de diplômes dans des domaines distincts), surqualifiés (décalage entre le niveau de diplôme et le type d'emploi) et le salaire ne correspond pas vraiment à leur niveau. Leur insertion passe régulièrement par un temps de précarité. Enfin, le recrutement tend à se resserrer au niveau de l'espace régional. Aujourd'hui, les compétences utilisées par les professionnels du patrimoine se caractérisent par leur diversité. Aux

connaissances fondamentales sont associées des compétences plus spécifiques (droit, médiation, management, administration, etc.). Les contenus des masters, y compris ceux dits « professionnels » largement majoritaires, ne sont pas bien adaptés à ces besoins malgré une double concurrence : entre masters et entre étudiants diplômés en recherche d'emploi. Les masters axés sur les fondamentaux ciblent des points trop particuliers. À l'inverse, d'autres masters travaillent les compétences annexes au détriment des fondamentaux. Dans ce contexte les professionnels ne repèrent plus vraiment les diplômes. Les institutions qui recrutent s'appuient plus sur l'expérience des jeunes diplômés que sur la seule renommée des formations.

The number of university degrees preparing for heritage jobs has been considerably increasing since the 2000s, at a time when the employment in this domain is stabilizing. The imbalance between supply and demand in employment is not without consequences on the training path of the students or on their vocational integration. The young graduates observe longer training courses than their predecessors. They are more often multiqualified (accumulation of diplomas of the same level or diplomas in different domains), overqualified (gap between the level of diploma and the type of employment) and the salary does not really match their level. A time of precariousness is regularly experienced on their way to insertion. Finally, the recruitment tends to tighten at the regional space. Today the skills used by the professionals of the heritage are characterized by their diversity. To the fundamental knowledge are associated some more specific skills (law, mediation, management, administration, etc.). The contents of Master's degrees, including those qualified as "professionals" which represent a broad majority, are not well adapted to these needs in spite of a double competition : between Master's degrees and between graduate students in job search. On one hand, the Master's degrees centered on teaching the fundamentals target too particular points. On the other hand, some Master's degrees focus on teaching the secondary skills at the expense of the basics. In this context the professionals do no longer really track down diplomas. The institutions which recruit lean more on the experience of the young graduates than on the only fame of a training course itself.

INDEX

Keywords : heritage jobs, university degrees, skills, professionalisation, integration, professional path, training path

Mots-clés : métiers du patrimoine, diplômes universitaires, compétences, professionnalisation, insertion, parcours professionnel, parcours de formation

AUTEURS

FLORENCE ABRIOUX

Maître de conférences en sociologie, université d'Orléans florence.abrioux@univ-orleans.fr

PHILIPPE TANCHOUX

Maître de conférences en histoire du droit, université d'Orléans philippe.tanchoux@univ-orleans.fr