

OPPIC

Observatoire des **P**ublics, des **P**rofessionnels et des **I**nstitutions de la **C**ulture

Association pour la valorisation de la recherche en sociologie des arts et de la culture

RAPPORT d'ETAPE n°1

LES METIERS DU PATRIMOINE ET LA RECHERCHE

Christophe Apprill

Aurélien Djakouane

Manuel Fadat

SOMMAIRE

Rappels.....	4
<i>Demande initiale</i>	<i>4</i>
<i>Principaux éléments de l'offre</i>	<i>4</i>
<i>Objectifs de deux temps forts</i>	<i>4</i>
<i>Méthodologie</i>	<i>5</i>
Présentation du document	5
1. Structure de l'échantillon.....	6
<i>1.1. Les secteurs du patrimoine : l'Archéologie en tête.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2. Les statuts professionnels : surtout des conservateurs.....</i>	<i>7</i>
<i>1.3. Les types d'emploi : des fonctionnaires titulaires avant tout</i>	<i>7</i>
<i>1.4. L'ancienneté dans le poste occupé : 7 ans en moyenne.....</i>	<i>8</i>
<i>1.5. Le nombre de personnes en responsabilité</i>	<i>8</i>
<i>1.6. Le rattachement institutionnel : 91% de service public.....</i>	<i>9</i>
<i>1.7. Origine géographique : une bonne répartition territoriale</i>	<i>11</i>
<i>En bref... ..</i>	<i>12</i>
2. Profil sociologique	13
<i>2.1. Une dominante féminine.....</i>	<i>13</i>
<i>2.2. Une population jeune : 42 ans en moyenne</i>	<i>14</i>
<i>2.3. Un niveau de formation très élevée.....</i>	<i>16</i>
<i>En bref... ..</i>	<i>17</i>
3. Le rapport à la recherche et à l'enseignement	18
<i>3.1. Une heure et demie de recherche par jour en moyenne</i>	<i>18</i>
<i>3.2. La recherche : publier, étudier des sources, produire des données</i>	<i>19</i>
<i>3.3. La recherche : un outil, une obligation, une passion</i>	<i>20</i>
<i>3.4. Lieux et temps de recherche</i>	<i>20</i>
<i>3.5. Publier, communiquer, produire</i>	<i>22</i>
<i>3.6. Des personnels éloignés des institutions de recherche</i>	<i>23</i>
<i>3.7. L'enseignement : une pratique minoritaire</i>	<i>25</i>
<i>3.8. 42% ne publient pas et ne communiquent pas.....</i>	<i>26</i>
<i>En bref... ..</i>	<i>27</i>
4. La recherche par rapport au temps de travail	29
<i>4.1. Peu de temps hebdomadaire pour la recherche.....</i>	<i>29</i>
<i>4.2. Une proportion majoritairement insatisfaisante.....</i>	<i>30</i>
<i>4.3. 75% cherchent pendant leur temps de loisir</i>	<i>31</i>
<i>4.4. La recherche vue par la hiérarchie : une activité plutôt secondaire.....</i>	<i>32</i>
<i>4.5. Une activité peu prise en compte dans l'avancement des carrières</i>	<i>33</i>
<i>4.6. Une pratique individuelle à 57%</i>	<i>34</i>
<i>4.7. Des liens institutionnels avec le monde académique.....</i>	<i>34</i>
<i>4.8. Des programmes de recherche avec d'autres institutions patrimoniales.....</i>	<i>36</i>
<i>4.9. Des programmes de recherche avec le monde académique</i>	<i>37</i>
<i>En bref... ..</i>	<i>38</i>

5. Les besoins en termes de recherche	39
5.1. <i>Peu d'aménagements pour la recherche</i>	39
5.2. <i>Des synergies, des crédits et... du temps !.....</i>	39
<i>En bref... ..</i>	40

Rappels

Demande initiale

La Direction Générale des Patrimoines du ministère de la Culture et de la Communication souhaite appréhender la **relation** que **les métiers du patrimoine** entretiennent avec la **recherche scientifique**, à partir d'une **analyse** des **pratiques** et des **discours** des agents.

Trois questions devront trouver un éclairage :

- Est-ce que la **recherche** constitue un **enjeu** dans le métier de conservateur ?
- Comment les **pratiques** varient-elles **suivant les spécialités** et les **contextes** ?
- Comment se construisent les **représentations** et les **pratiques** ?

Principaux éléments de l'offre

La problématique de l'étude appelle une réponse en **deux temps** :

- **TEMPS 1 : Un état des lieux des pratiques de recherche ;**
Il s'agira ici d'étudier la variation des pratiques de recherche en fonction des territoires, des contextes institutionnels et des profils sociologiques des agents.
- **TEMPS 2 : Une analyse des discours, des représentations et des enjeux ;**
Ici, l'objectif sera de déterminer comment se construisent les représentations de la recherche, à partir d'indicateurs multiples tels que la cohérence des différentes missions, leur proximité avec le monde de la recherche, la place de la recherche dans l'évolution des carrières...

Objectifs de deux temps forts

L'étude se fixe deux grands objectifs :

TEMPS 1 : Etat des lieux des pratiques de recherche ;

- Identifier et mesurer les **pratiques** de recherche ;
- Préciser le **profil socioprofessionnel** des conservateurs ;
- **Différencier** les **pratiques** suivant les **spécialités** (Archéologie, Archives, bibliothèques...), les **contextes** institutionnels (administration centrale, services déconcentrés, collectivités territoriales...) et les territoires ;
- Distinguer les **pratiques** de recherches **officielles** (colloques, congrès, séminaires...) et les pratiques de recherches **personnelles** (travaux personnels, lectures et écriture...)
- Evaluer le degré **d'insertion** dans les circuits de la **recherche académique** ;
- Identifier et mesurer les **freins** et les **motivations** à faire de la recherche.

TEMPS 2 : Analyse des discours, des représentations et des enjeux ;

- Evaluer la **proximité** des agents avec la **recherche académique** et les **représentations** qu'ils en ont ;
- Rendre compte des **stratégies d'insertion** dans le monde de la recherche ;
- Qualifier les **besoins** des agents en termes de **formation** et de **partenariats** avec le monde scientifique ;
- Evaluer la place des **compétences** de recherche dans les procédures de **recrutement** ;
- Analyser la **formation à la recherche** dans les parcours de formation des agents ;
- Etudier les **trajectoires biographiques** et professionnelles des agents **par secteur**.

Méthodologie

TEMPS 1 : Etat des lieux des pratiques de recherche

- Mise en œuvre d'un questionnaire en ligne ;
- Traitements informatiques des données recueillies ;
- Analyse du profil sociologique des conservateurs ;
- Mesure et analyse des pratiques de recherche ;
- Présentation des résultats dans un rapport d'étape comprenant des tableaux et des graphiques commentés.

TEMPS 2 : Analyse des discours, des représentations et des enjeux ;

- Mise en œuvre d'une grille d'entretiens ;
- Réalisation d'une série d'entretiens par secteur ;
- Analyse des données recueillies ;
- Présentation des résultats dans un rapport d'étape comprenant une analyse par secteur.

Présentation du document

Le présent document propose une **première analyse des données** issues du **questionnaire** en ligne. Ce **rapport intermédiaire** constitue une **première étape** de l'analyse, les **résultats** et les croisements pourront être **approfondis ultérieurement**.

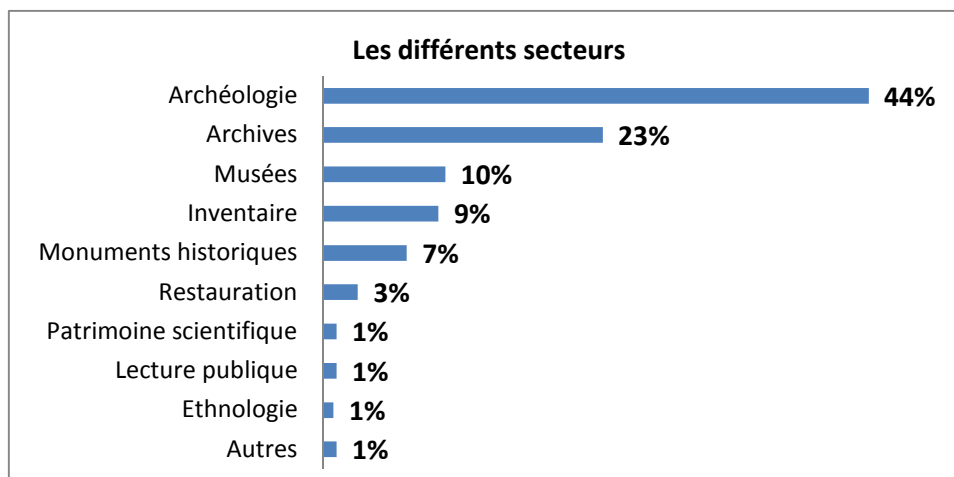
Ce document se divise en **5 parties** :

- La première partie présente la **structure de l'échantillon** obtenu : la représentativité des différents secteurs du patrimoine, des différents statuts, l'ancienneté dans le poste occupé, le rattachement institutionnel, l'origine géographique, etc.
- La seconde partie décrit le **profil sociologique moyen** de l'échantillon : la proportion hommes/femmes, la moyenne d'âge, le niveau de formation, etc.
- La troisième partie s'intéresse **aux pratiques de recherches et d'enseignement** : nombre d'heures hebdomadaires, définitions, lieux et temps des pratiques, la relation aux institutions académiques, les pratiques de communication et de publication, etc.
- La quatrième partie approfondit le descriptif des **pratiques de recherche par rapport au contexte professionnel** : évaluation de l'équilibre temps de travail/temps de recherche, pratiques de recherches « personnelles », le point de vue de la hiérarchie, la recherche dans l'avancement des carrières, les institutionnels avec le monde académique, etc.
- Enfin, la cinquième partie éclaire **les besoins en termes de recherche** : aménagements, crédits, personnels, partenariats, etc.

1. Structure de l'échantillon

1.1. Les secteurs du patrimoine : l'Archéologie en tête

A ce jour, l'enquête en ligne a permis de collecter un échantillon de 407 questionnaires. La représentation des différents secteurs du patrimoine semble s'accorder à l'importance respective des différents métiers et de leur proximité avec l'univers de la recherche. Certains secteurs, comme la lecture publique, se sont moins sentis concernés par cette thématique. D'autres sont également peu présents en raison de leur faible importance à l'échelle nationale, comme l'ethnologie. La relance du mois de septembre devrait permettre d'étoffer l'échantillon mais il reste probable que ces secteurs demeurent marginaux dans l'analyse qualitative.

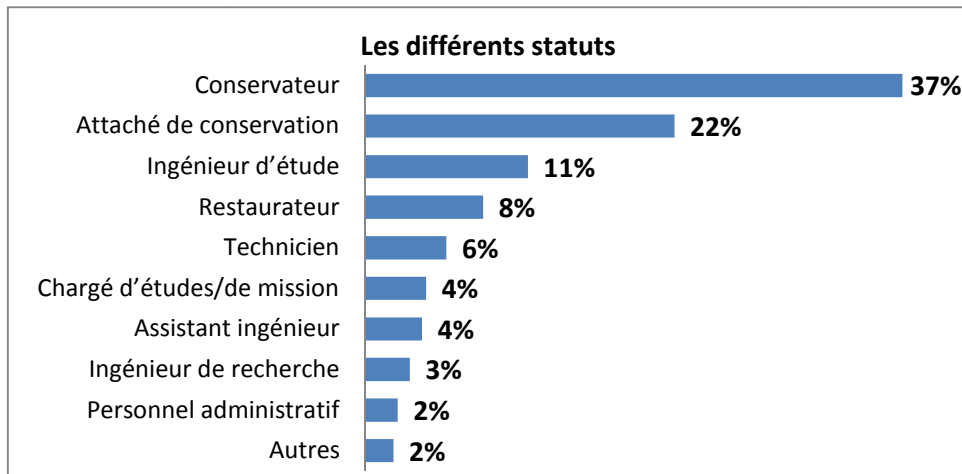


Comme le montre le graphique ci-dessus, le paysage sectoriel voit ainsi dominer l'Archéologie qui offre le plus grand nombre de conservateurs, et d'une manière plus large, de personnels en charge du patrimoine. Les Archives arrivent en seconde position avec 23% de l'échantillon. Les Musées, l'Inventaire et les Monuments Historiques constituent le troisième cercle dont les représentants oscillent entre 7% et 10% de l'échantillon.

Les autres secteurs apparaissent plus marginaux sans qu'on puisse dire sérieusement si ce chiffre traduit une réalité de terrain, ou si ces acteurs se sont moins sentis concernés par la thématique de l'enquête.

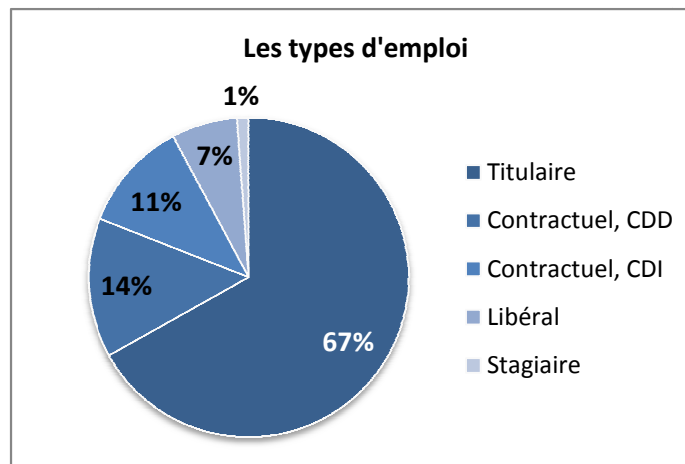
Par ailleurs, la profession des restaurateurs a émergé au moment de l'enquête. Il s'agit d'une population atypique, essentiellement composée de professions libérales, mais qui fait légitimement partie du monde de la conservation.

1.2. Les statuts professionnels : surtout des conservateurs



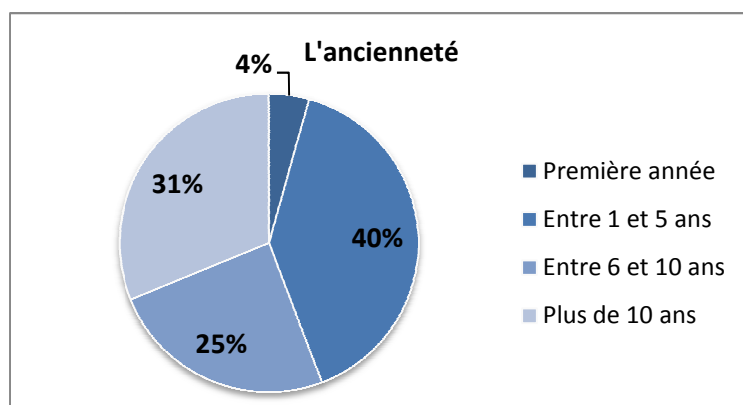
La répartition suivant le statut professionnel offre une diversité assez large des différents métiers. Les conservateurs dominent avec 37%, suivis par les attachés de conservation (22%) et les ingénieurs d'étude (11%). Les autres occupent une position plus marginale. Si l'on se réfère aux fiches de postes, les personnels de catégories A (conservateurs, chargés d'étude, ingénieurs) atteignent 55%. Les professions plus directement liées à la recherche (ingénieurs d'étude et ingénieurs de recherche) occupent une position non négligeable (14%), à laquelle on peut ajouter les assistants d'ingénieur (4%).

1.3. Les types d'emploi : des fonctionnaires titulaires avant tout



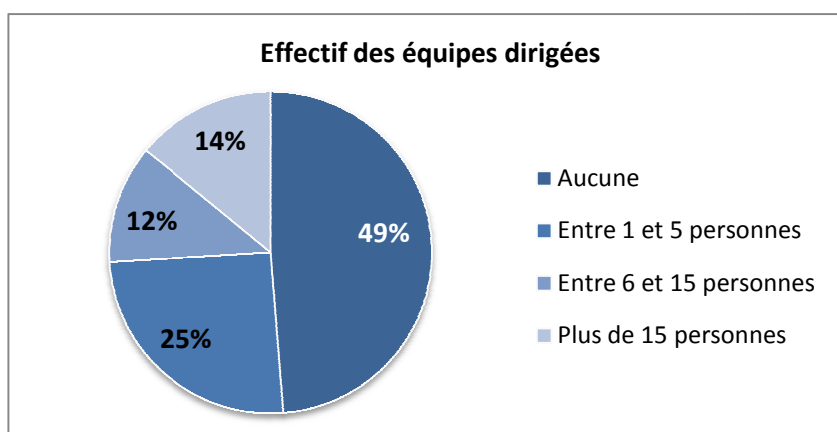
Les titulaires occupent la grande majorité de l'échantillon (67%). Les personnels contractuels (CDI + CDD) forment un pôle qui atteint les 25% au sein duquel les CDD (dont la durée moyenne se situe autour de 2 ans) dominent légèrement. À noter également, la place occupée par les professions libérales qui renvoient essentiellement aux métiers de la Restauration, dont certains se sont aussi identifiés en fonction de leur secteur d'intervention (Musées ou Monuments historiques notamment).

1.4. L'ancienneté dans le poste occupé : 7 ans en moyenne



Les secteurs patrimoniaux étudiés apparaissent relativement jeunes. Ce résultat sera d'ailleurs confirmée plus loin lorsque nous évoquerons l'âge de la population étudiée (cf. 4.2 *Une population jeune : 42 ans en moyenne*). 4% des personnes interrogées ont pris leurs fonctions cette année. Au total 44% occupent leur poste depuis moins de 6 ans. Près d'un quart sont à leur poste depuis moins de 11 ans mais plus de 5 ans ; 31% depuis plus de 10 ans. L'échantillon apparaît relativement équilibré en termes d'ancienneté, avec une médiane¹ de 7 ans (et une moyenne de 9,3 ans).

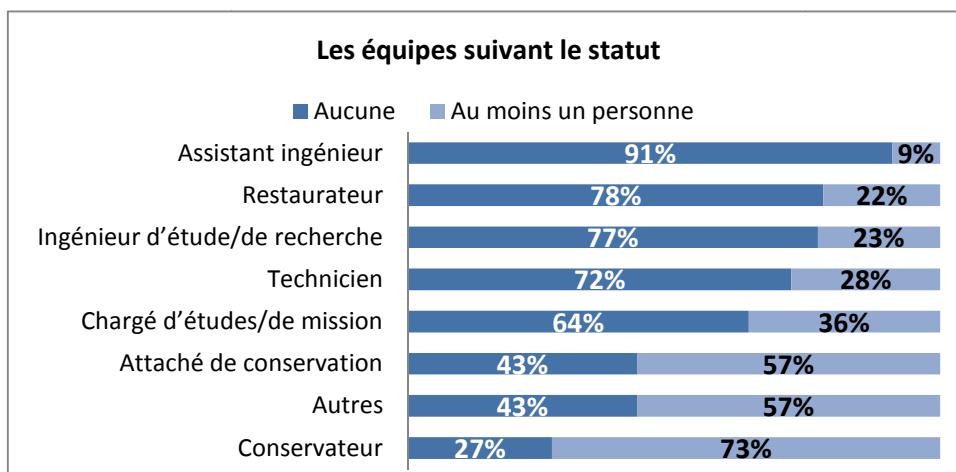
1.5. Le nombre de personnes en responsabilité



La moitié des personnes interrogées (49%) n'exercent pas de fonction d'encadrement, ou n'a aucune personne sous sa responsabilité. Pour l'autre moitié, le nombre de collaborateurs varie de 1 à 150 autour d'une moyenne de 6 personnes. Près d'un quart ont entre 1 et 5 personnes sous leur responsabilité, 12% entre 6 et 15 personnes, et 14% plus de 15 personnes. Au-delà de la composition des équipes, ce résultat souligne l'existence d'une partition entre d'un côté ceux qui disposent d'équipe, et ceux qui n'en disposent pas.

Si l'on omet la moitié des personnes qui n'ont pas de collaborateur, la moyenne des équipes se chiffre à 6 personnes. Sinon, la médiane se situe à 1 personne, toutes catégories confondues.

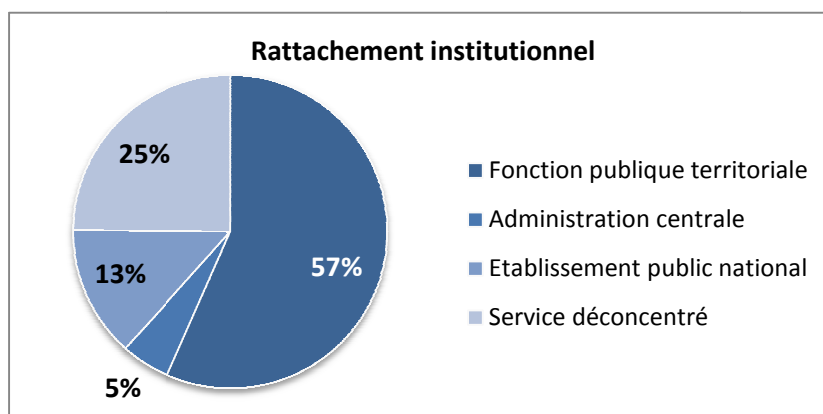
¹ Contrairement à la moyenne qui s'appuie sur la somme des effectifs et la divise par le nombre d'individu, la médiane offre une vision plus juste de la réalité en gommant les extrêmes et en découpant l'échantillon en deux. Ici, la moyenne est déformée par le nombre d'individus ayant une très longue expérience sur leur poste, tandis que la médiane permet de dire qu'il y a autant de personnes qui ont plus de 7 ans d'ancienneté que de personnes qui ont moins de 7 ans d'ancienneté. Cette valeur est donc plus proche de la réalité. Lorsque les deux valeurs sont proches, la moyenne est conservée dans l'analyse.



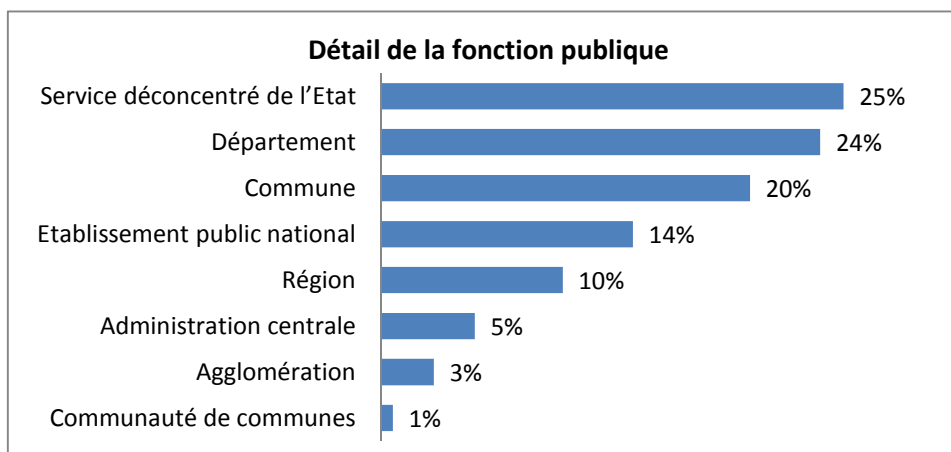
Bien sûr, cette répartition s'accorde avec l'hétérogénéité des statuts qui composent l'échantillon, et la coprésence de personnels de différentes catégories statutaires. Ainsi, ce sont surtout les conservateurs et les attachés de conservation qui possèdent des équipes sous leur responsabilité. Il est intéressant de noter que les professions les plus directement liées à la recherche (et qui sont pour la plupart des personnels de catégorie A), comme les ingénieurs d'étude et de recherche, sont relativement peu nombreuses à disposer de collaborateurs sous leur responsabilité.

1.6. Le rattachement institutionnel : 91% de service public

En accord ce que l'on sait sur la structuration des métiers du patrimoine, 91% des personnes interrogées travaillent dans un service public. Ce chiffre s'accorde avec le statut des répondants et la domination des conservateurs dont le titre n'existe que dans la fonction publique. Les acteurs privés occupent une place extrêmement minoritaire qui désigne la plupart du temps une profession souvent considérée comme à la marge des métiers du patrimoine, celle des restaurateurs. Leur statut particulier n'en fait pas moins une profession liée aux enjeux de la recherche, notamment en ce qui concerne l'évolution des réflexions sur les types d'interventions, les techniques, et les matériaux.



La composition de l'échantillon offre une répartition assez équilibrée entre la fonction publique territoriale (57%) et les services de l'Etat (43%). En détaillant chaque collectivité, on constate que les services déconcentrés de l'Etat, notamment les DRAC, ainsi que les départements et les communes s'imposent comme les principaux acteurs des politiques patrimoniales. Plus rares, les établissements publics occupent une place à la hauteur de leur nombre. La région et l'administration centrale apparaissent ici comme des acteurs secondaires.



La répartition suivant les différents métiers montre que les conservateurs et les attachés de conservation se trouvent essentiellement dans les établissements de la fonction publique territoriale, tandis que les personnels plus proches de la recherche académique se trouvent davantage dans les services déconcentrés de l'Etat.

Tableau 1. Répartition des métiers suivant les institutions

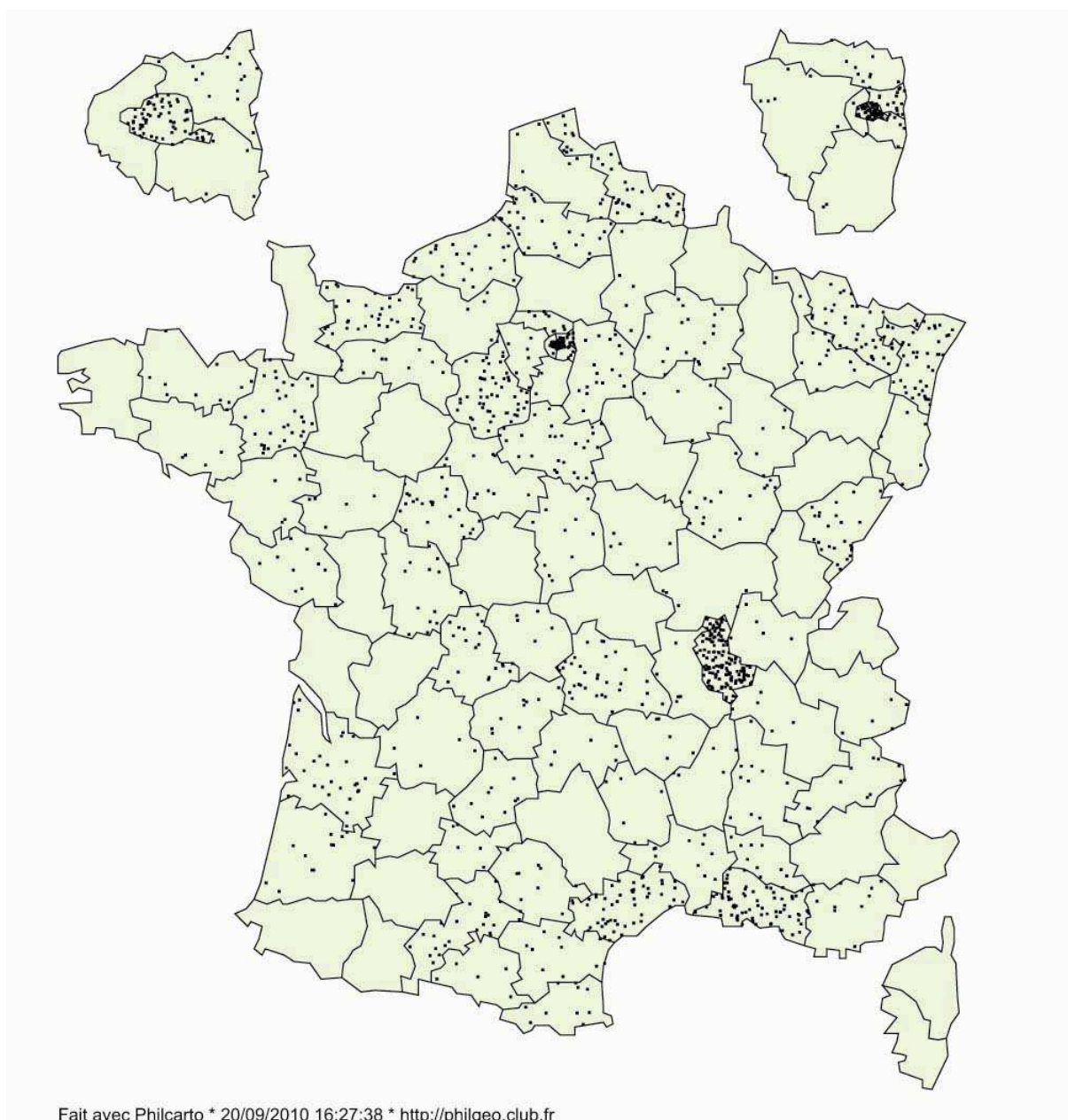
Statuts	Etablissement public national	Administration centrale	Service déconcentré de l'Etat	Fonction publique territoriale	Total
Conservateur	11%	5%	25%	59%	100%
Attaché de conservation	1%	0%	0%	99%	100%
Ingénieur d'étude/de recherche	20%	8%	55%	16%	100%
Technicien	21%	5%	47%	26%	100%
Assistant ingénieur	31%	8%	31%	31%	100%
Chargé d'études/de mission	29%	0%	36%	36%	100%
Autres	32%	16%	5%	47%	100%
Moyenne	14%	5%	25%	57%	100%

La répartition des différents secteurs permet d'illustrer les différentes prérogatives de chaque administration. On constate que les services déconcentrés de l'Etat s'occupent essentiellement de l'Archéologie et des Monuments historiques, que l'Inventaire et les Archives sont dévolus à la fonction publique territoriale, tandis que les Musées se répartissent entre les établissements nationaux et la fonction publique territoriale.

Tableau 2. Répartition des secteurs suivant les institutions

Secteurs	Etablissement public national	Administration centrale	Service déconcentré de l'Etat	Fonction publique territoriale	Total
Monuments historiques	0%	6%	59%	35%	100%
Archéologie	14%	5%	43%	39%	100%
Inventaire général	0%	0%	0%	100%	100%
Archives	18%	6%	3%	73%	100%
Musées	24%	0%	4%	72%	100%
Autres	14%	21%	7%	57%	100%
Moyenne	14%	5%	25%	57%	100%

1.7. Origine géographique : une bonne répartition territoriale



Malgré l'absence de certains départements, l'échantillon de réponses obtenues se répartit de manière assez homogène sur tout le territoire national. Cette carte identifie en outre deux régions, en toute logique, mieux représentées : Île de France et Rhône-Alpes. D'une façon générale, les densités de l'échantillon recourent les foyers densément peuplés du territoire.

Tableau 3. Répartition des différentes régions

Régions	%
Île-de-France	22%
Rhône-Alpes	12%
Centre	9%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%
Languedoc-Roussillon	6%
Lorraine	4%
Midi-Pyrénées	4%
Nord-Pas-de-Calais	4%
Alsace	3%
Aquitaine	3%
Bretagne	3%
Auvergne	3%
Basse-Normandie	3%
DOM TOM	2%
Limousin	2%
Picardie	2%
Bourgogne	2%
Champagne-Ardenne	2%
Haute-Normandie	2%
Franche-Comté	2%
Pays de la Loire	1%
Poitou-Charentes	1%
Total	100%

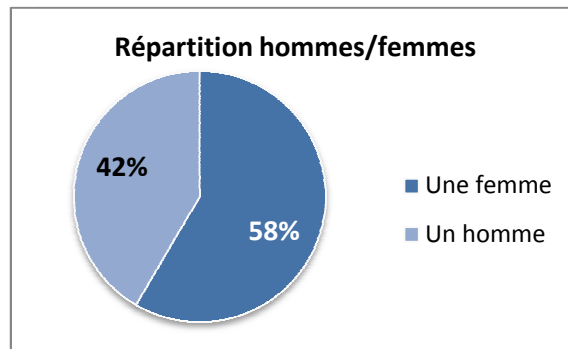
Nos résultats confirment le palmarès des régions obtenu par l'Observatoire de la Fonction Publique Territoriale dans son étude de 2003. Quatre régions semblent réunir une concentration particulièrement importante de professionnels du patrimoine : Île de France, Rhône-Alpes, Centre et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Nos données ne nous permettent pas de distinguer plus précisément les régions les moins bien dotées parmi les DOM-TOM, le Limousin, la Picardie, la Bourgogne, la Champagne-Ardenne, la Haute Normandie, la Franche-Comté, les Pays de la Loire et le Poitou-Charentes.

En bref...

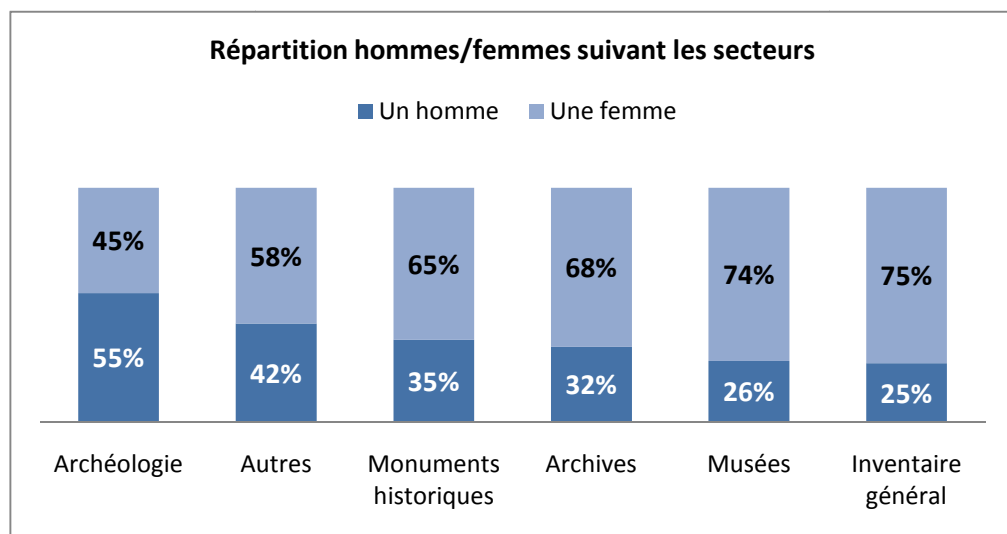
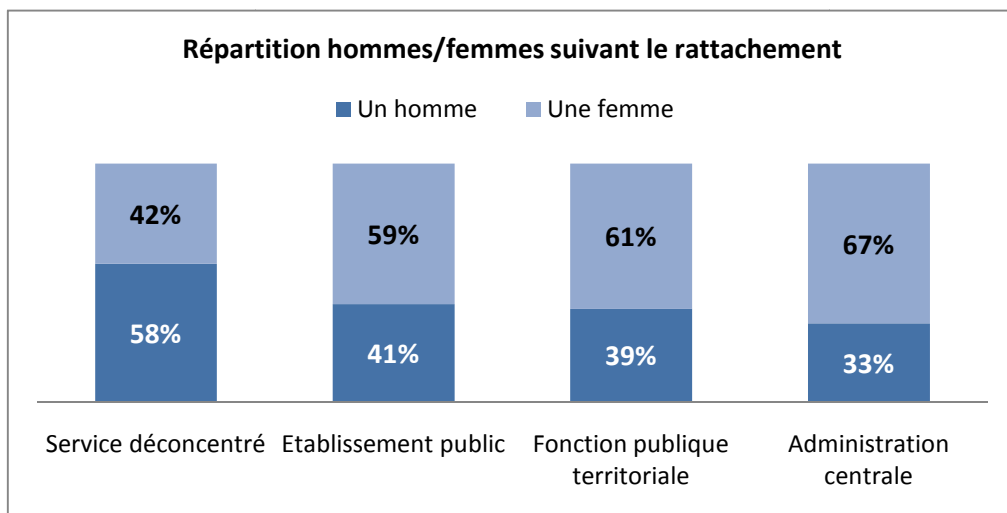
- L'Archéologie (44%) et les Archives (23%) qui dominent l'échantillon, loin devant les Musées (10%), l'Inventaire (9%) et les Monuments historiques (7%) ;
- Conservateurs (37%), Attachés de conservation (22%) et Ingénieurs d'étude et de recherche (14%) sont les statuts professionnels les plus nombreux ;
- Dans un secteur professionnel dominé par la fonction publique (91%), les titulaires sont majoritaires dans l'échantillon (67%) ;
- La moitié des personnes interrogées sont en poste depuis moins de 7 ans, et n'exerce pas de fonction d'encadrement ;
- L'échantillon offre une répartition territoriale assez équilibrée tout comme entre la fonction publique territoriale et les services de l'Etat ;
- Les personnels les plus proches de la recherche se trouvent davantage dans les services déconcentrés de l'Etat.

2. Profil sociologique

2.1. Une dominante féminine

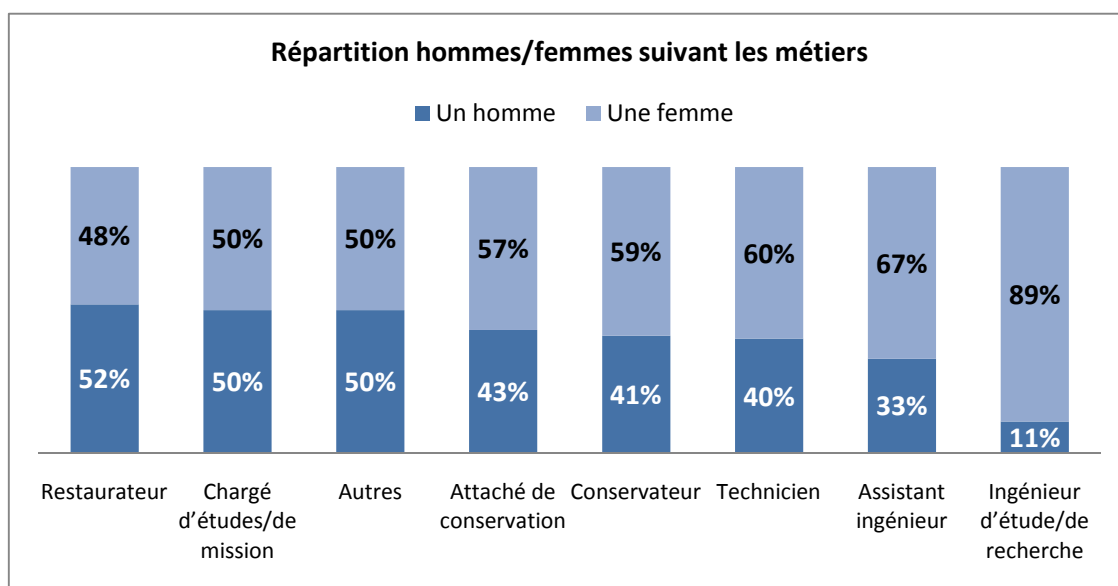


A l'instar des données obtenues par l'Observatoire de la Fonction Publique Territoriale en 2003, les femmes sont majoritaires dans notre échantillon. N'étant pas limitée à la fonction publique territoriale, notre étude rééquilibre toutefois la proportion d'hommes. Le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes dans tous les types d'institution à l'exception notable des services déconcentrés de l'Etat où les hommes sont majoritaires. L'administration centrale présente, quant à elle, la proportion la plus importante de femmes.



Nos données permettent de constater une féminisation plus prononcée de certains secteurs du patrimoine comme les Archives, les Musées ou l'Inventaire. Seule exception à la règle,

l'Archéologie où les hommes sont majoritaires, en accord avec le fait que ce secteur est surtout localisé dans les services déconcentrés de l'Etat.

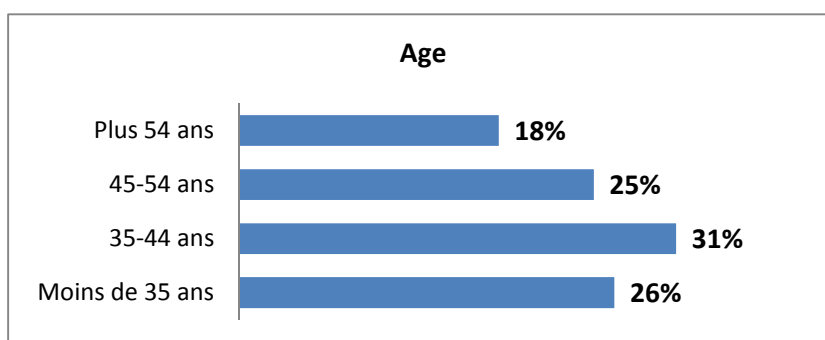


La répartition suivant les métiers souligne également certaines tendances. Ainsi, les métiers de la Restauration font état d'une proportion d'hommes supérieure à la moyenne, tandis qu'ils représentent la portion congrue des ingénieurs ou des assistants d'ingénieur. Chez les conservateurs, les femmes sont également majoritaires mais dans des proportions plus proches de la moyenne.

Ces croisements nous permettent de constater que les professions les plus liées aux enjeux de la recherche sont également les plus féminisées. Mais rien ne nous dit que cette tendance ait une influence sur les pratiques de recherches elles-mêmes. Il s'agit plus vraisemblablement d'une donnée sociologique structurelle propre à cet univers professionnel.

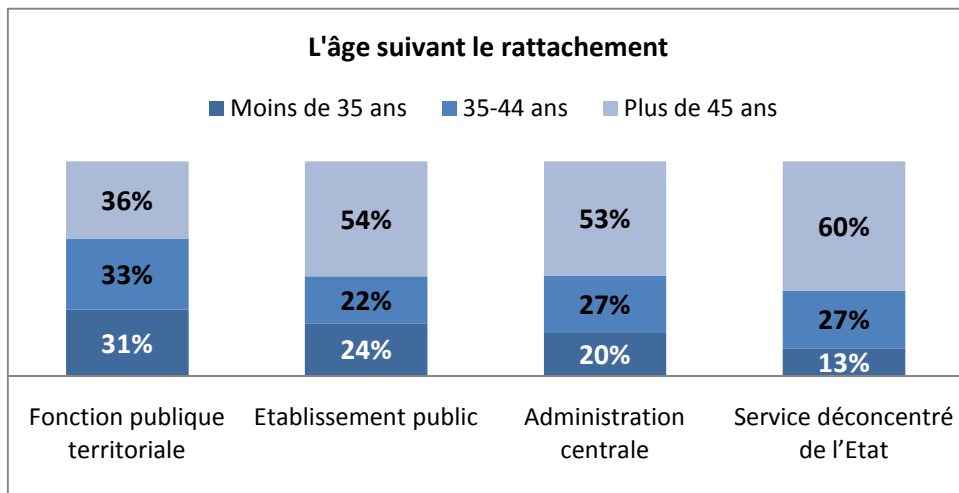
Toutefois, la féminisation d'un secteur d'emploi au sein des métiers du patrimoine n'est sans poser des questions : Observe-t-on ici, comme dans d'autres professions, la progression d'une féminisation qui irait de pair avec un éloignement des sphères du pouvoir et des centres de décision ? Les procédures de recrutement et de formation n'entraînent-elles pas un accroissement des inégalités entre les sexes qui impacteraient les pratiques de recherche ?

2.2. Une population jeune : 42 ans en moyenne

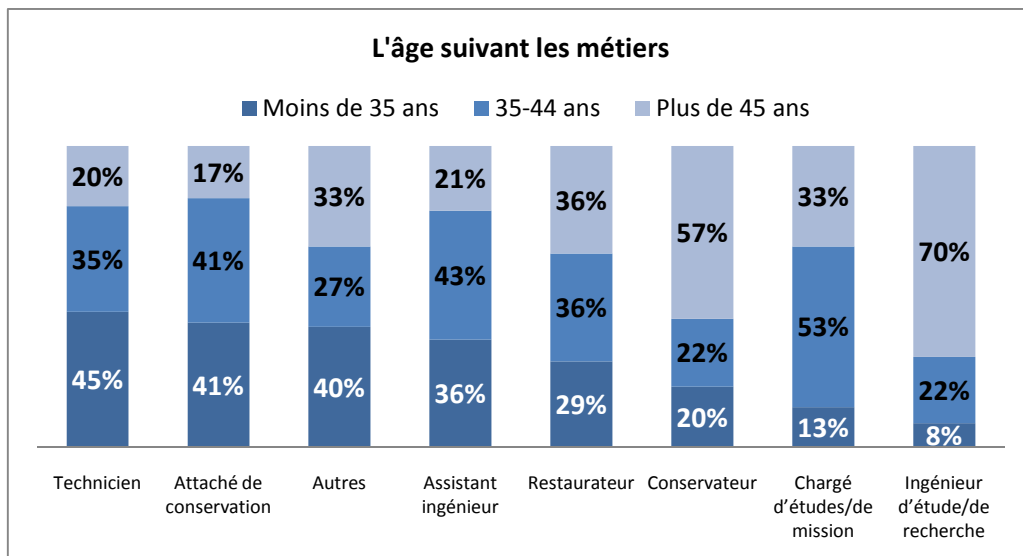


Avec une moyenne de 42 ans, la population étudiée est relativement jeune comparée aux données de la fonction publique territoriale. Nos résultats apparaissent même en contradiction avec ceux de 2003. En effet, lorsqu'on croise l'âge et le rattachement institutionnel des personnes interrogées, on constate que c'est parmi la fonction publique territoriale que la proportion de jeunes est la plus importante, tandis que dans les autres administrations, les plus de 45 ans dominent. Si la part des 35-44 ans reste à peu près équivalente d'une institution à l'autre, c'est

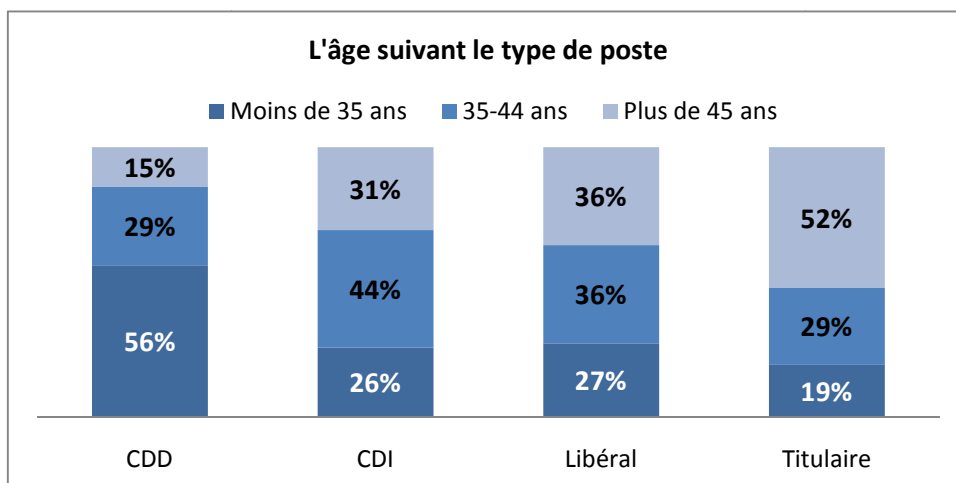
en revanche la part des moins de 35 ans qui varie le plus. Ces derniers sont quasiment absents des services déconcentrés de l'Etat où la population apparaît proportionnellement plus âgée.



La répartition suivant les métiers fait également apparaître quelques variations. On constate ainsi que les postes de technicien ou d'attaché de conservation rassemblent une population plus jeune, tandis qu'à l'opposé, les conservateurs et les ingénieurs sont plus âgés.

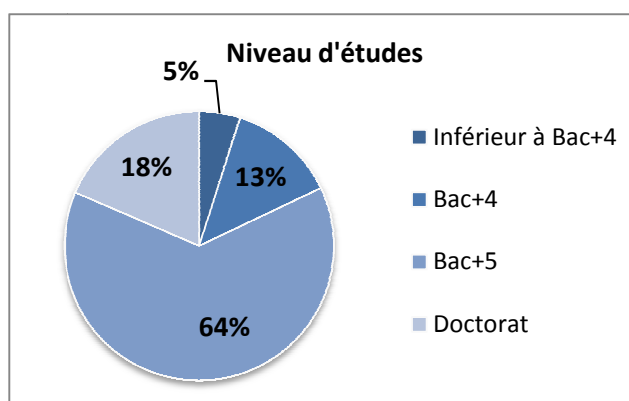


Enfin, la répartition suivant le type de poste souligne quelques difficultés structurelles qui méritent d'être soulignées. En effet, ce croisement montre clairement que les emplois les plus précaires sont ceux qui touchent en priorité les plus jeunes, tandis que les plus âgés bénéficient majoritairement d'une situation de titulaire.

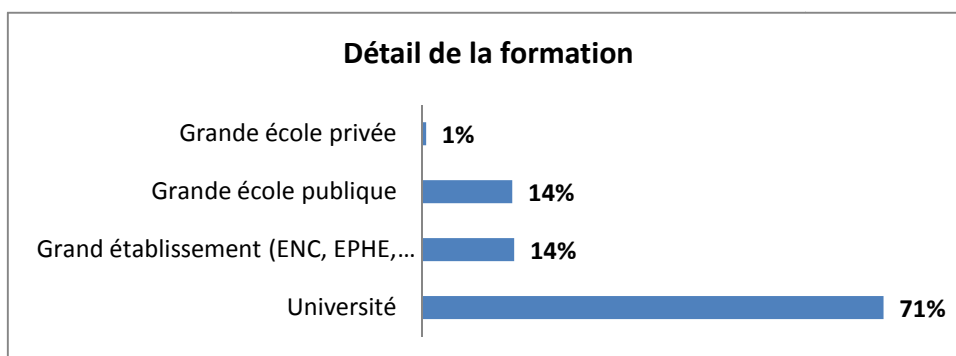


Ces données nous renseignent sur la structuration de l'emploi dans ces métiers, sur les procédures de recrutement, et indirectement sur les difficultés auxquelles sont confrontées les nouvelles générations. Ces résultats peuvent également traduire une certaine difficulté des administrations territoriales à pérenniser leurs emplois ou à obtenir des postes de fonctionnaires.

2.3. Un niveau de formation très élevée



Conformément à ce qu'exige leur profession, les personnes interrogées ont un niveau de formation très élevé. Une large majorité (64%) détient un Bac+5, tandis qu'à peine 5% ont un diplôme inférieur au Bac+4. En accord avec certains concours comme celui d'ingénieur d'étude, la population des docteurs atteint 18% de l'échantillon.



Pour une immense majorité, la formation s'est déroulée à l'université. Les grandes écoles et les grands établissements occupent une place beaucoup plus marginale même si leur cursus tend davantage vers l'excellence : la majorité des docteurs sont issus de ces grands établissements. Toutes formations confondues, parmi les noms qui reviennent les plus souvent, on peut citer les

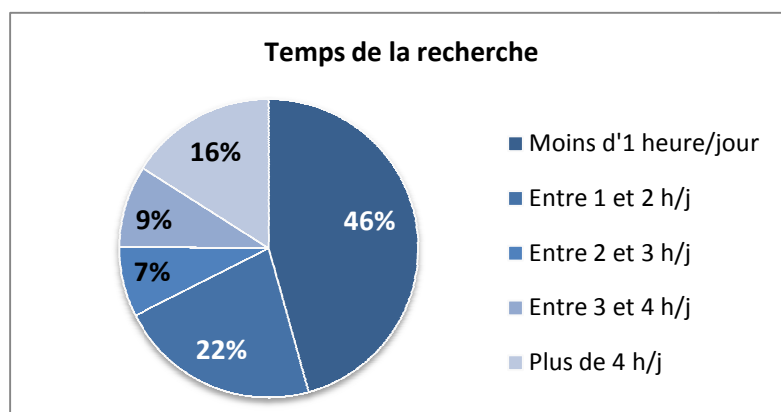
universités de Paris 1, Paris 4, et de Lyon 2, l'EHESS, l'Ecole des Chartes et l'Institut National du Patrimoine.

En bref...

- Les **femmes** sont **majoritaires** dans l'échantillon. Certains secteurs, comme les **Archives**, les **Musées** ou l'**Inventaire**, accusent une **féminisation plus prononcée**.
- Avec une **moyenne de 42 ans**, l'échantillon obtenu présente une **population** relativement plus **jeune** que celle de la fonction publique territoriale seulement.
- Les **emplois** les plus **précaires** sont ceux qui touchent **en priorité les plus jeunes**.
- Une large **majorité** de l'échantillon détient un **Bac+5**, obtenu essentiellement à **l'université**. Les **docteurs** viennent davantage des **grands établissements**.

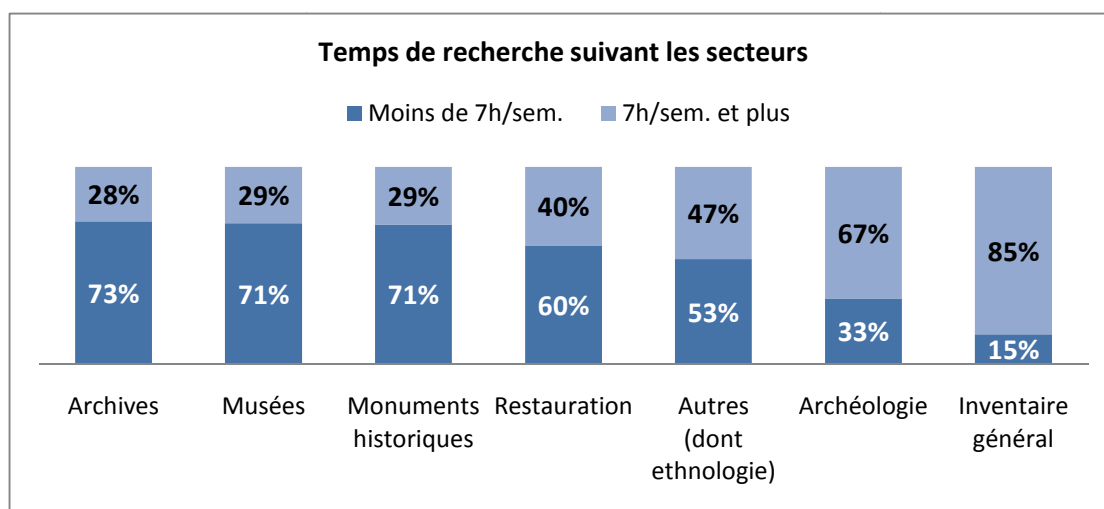
3. Le rapport à la recherche et à l'enseignement

3.1. Une heure et demie de recherche par jour en moyenne

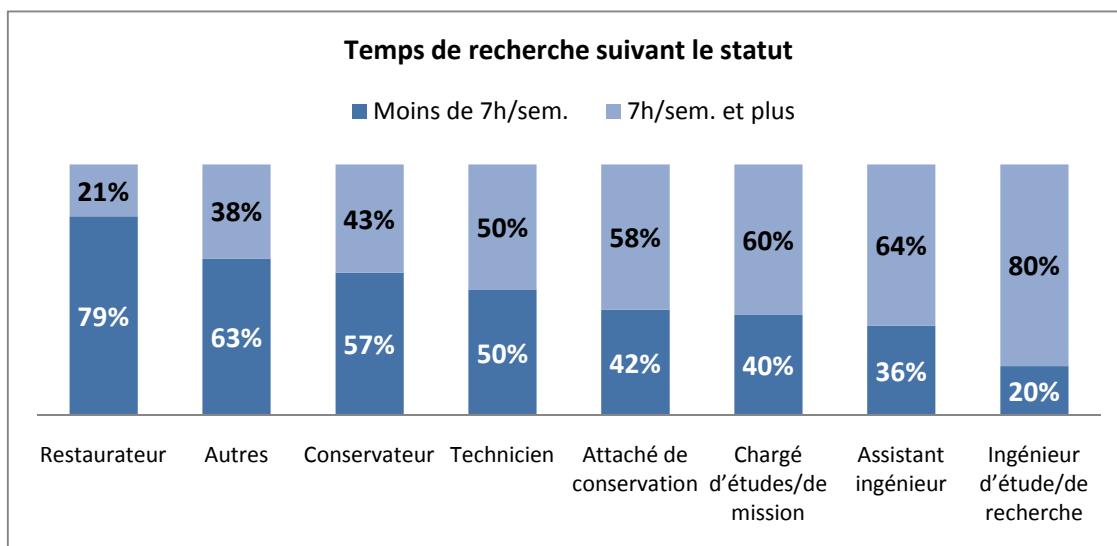


Le temps quotidien consacré à la recherche tourne autour d'une heure et demie. Ramené à la semaine, ce volume laisse imaginer que les personnels consacrent au moins une journée par semaine à leurs activités de recherche (soit 7 heures par semaine).

De nombreuses disparités existent entre les différents secteurs du patrimoine. L'Inventaire général et l'Archéologie apparaissent comme les secteurs les plus actifs en termes de recherche. A l'opposé, trois autres secteurs semblent éprouver davantage de difficultés pour consacrer du temps à la recherche : les Archives, les Musées et les Monuments historiques.



Tous secteurs confondus, le temps hebdomadaire consacré à la recherche reste tout de même peu volumineux.



Les statuts professionnels traduisent d'une autre manière les disparités du temps consacré aux pratiques de recherche parmi ces différents métiers. D'un côté, on distingue les métiers qui sont, statutairement, davantage concernés par la recherche (Ingénieur d'étude et de recherche, assistant ingénieur) où le temps consacré à la recherche est logiquement plus important ; et, de l'autre côté, on identifie certaines professions, comme les restaurateurs ou les conservateurs, plus en difficultés sur cette question.

Il est d'ailleurs intéressant de remarquer que les conservateurs appartiennent à ce dernier groupe. Ce constat traduit en filigrane les difficultés que ces métiers éprouvent pour consacrer du temps à la recherche.

3.2. La recherche : publier, étudier des sources, produire des données

Les questions relatives à la définition de la recherche font apparaître une bonne identification des critères de valorisation académique. L'univers de description de la recherche tourne ainsi logiquement autour des activités les plus valorisées dans le monde scientifique académique : les publications évaluées par les pairs, le travail sur les sources et la production de données nouvelles. A cet égard, on peut donc constater une certaine proximité avec le monde académique.

Tableau 4. Définition de la recherche (1)

Définition de la recherche (1)	Note /20
Ecrire et publier des articles et/ou des livres scientifiques	17,4
Travailler sur des sources ou des collections en vue de leur communication	16,8
Engager des études pour produire des données	16,6
Collecter des sources ou des collections en vue de leur conservation	16,2
Intervenir dans des colloques, séminaires, journées d'études	16,1
Produire/collecter des connaissances utiles à l'institution patrimoniale	15,9
Ecrire et publier des articles et/ou des livres de vulgarisation	14,7
Organiser des colloques, séminaires, journées d'études	14,7
Donner des conférences	14,1
Organiser des expositions	14,0
Ecrire et publier des catalogues	13,9
Ecrire et publier des comptes rendus pour la profession	13,2
Enseigner dans des formations professionnelles	12,7
Enseigner à l'université	11,5
Expertiser des œuvres	11,1
Moyenne	14,6

En revanche, il est intéressant de constater que la diffusion des savoirs auprès de la communauté professionnelle ou vers les jeunes générations à travers l'activité d'enseignement n'est que faiblement associée à l'activité de recherche.

3.3. La recherche : un outil, une obligation, une passion

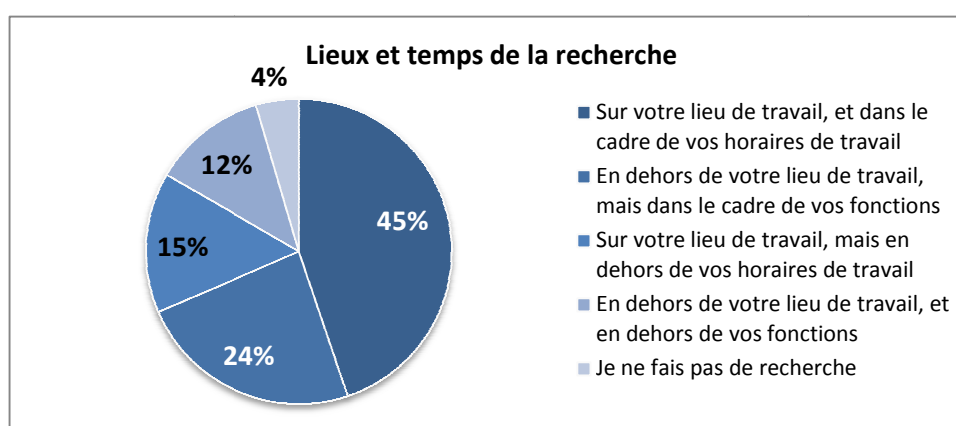
L'intégration du travail de recherche aux fonctions professionnelles dépasse le simple cadre de l'obligation statutaire. La recherche est d'abord un outil indispensable au travail de conservateur qui s'appuie souvent sur une forme de passion personnelle. Pour autant, et si indispensable qu'il soit cet outil, et sa maîtrise, ne sont clairement pas identifiés comme une source de progression dans les carrières des personnels.

Tableau 5. Définition de la recherche (2)

Définition de la recherche (2)	Note/20
Un outil de travail indispensable	17,5
Une obligation professionnelle	16,4
Une passion personnelle	15,4
Une possibilité liée à ma profession	14,8
Un outil d'aide à la décision	13,6
Un élément de progression pour ma carrière	10,2
Un atout pour le management et l'organisation du travail	8,9
Une activité optionnelle	3,8
Une contrainte professionnelle	2,2
Moyenne	11,4

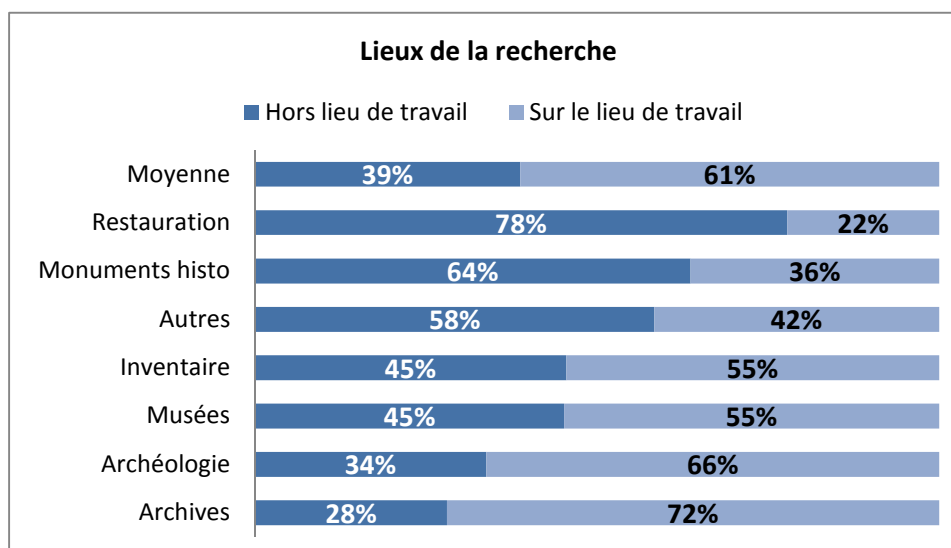
Au regard des résultats obtenus, il semble donc que la valorisation et la reconnaissance des compétences et des travaux de recherche dans l'avancement des carrières administratives soient des enjeux forts pour l'avenir de ces métiers. Il faudra toutefois préciser plus clairement qu'elle est la nature de ces enjeux : s'agit-il de redéfinir les missions des agents du patrimoine en y accordant une place plus importante aux travaux de recherche ; s'agit-il d'utiliser les résultats de la recherche pour valoriser les enjeux contemporains du patrimoine aux yeux du grand public ou de la communauté scientifique ; s'agit-il de faire reconnaître les sacrifices que demandent les contributions individuelles et passionnées des conservateurs à l'avancement de leur discipline ?

3.4. Lieux et temps de recherche

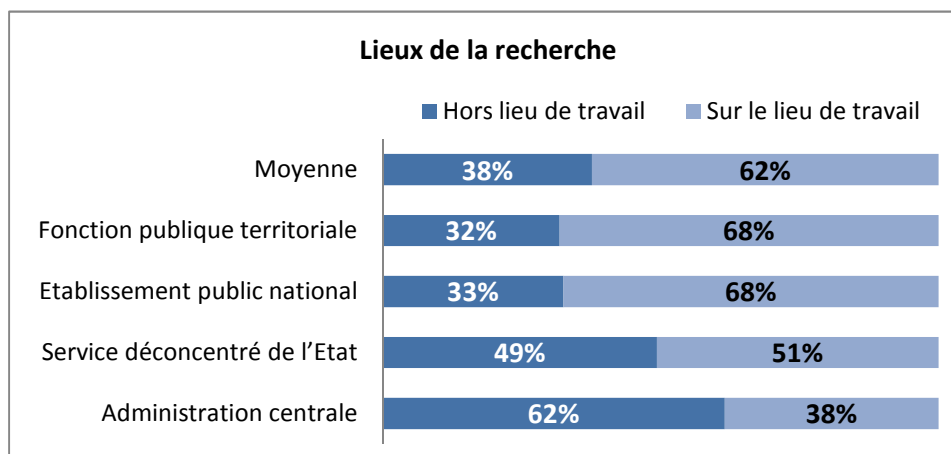


La situation la plus courante concerne l'exercice officiel des pratiques de recherche dans le cadre des horaires de travail et sur le lieu de travail. Pour autant, cette situation n'est pas majoritaire. Pour près d'un quart des personnes interrogées, la recherche s'effectue dans d'autres espaces de travail plus propices que ceux de l'activité principale, bien que dans le cadre officiel des fonctions exercées. Toutefois, il ne serait pas étonnant que cette évocation, officielle et formelle, du « cadre » des fonctions soit envisagée de façon extensive par les individus.

Au total, 37% des personnes interrogées effectuent leurs travaux de recherche en dehors de leur lieu de travail, et 28% en dehors de leurs horaires de travail. Pour certains secteurs la question de la distinction des lieux de travail et des lieux de recherche peut s'expliquer, notamment en raison des tâches effectuées comme pour les métiers de la Restauration. Pour d'autres, cette différenciation pointe soit une difficulté à disposer des outils nécessaires à l'activité scientifique sur le lieu même de travail, soit la possibilité de pratiquer la recherche dans d'autres lieux plus favorables à cet exercice comme des laboratoires par exemple. On constate ainsi que le secteur des Monuments historiques, celui de l'Inventaire et celui des Musées effectuent leurs recherches plus que la moyenne en dehors de leur lieu de travail, contrairement à l'Archéologie et les Archives.

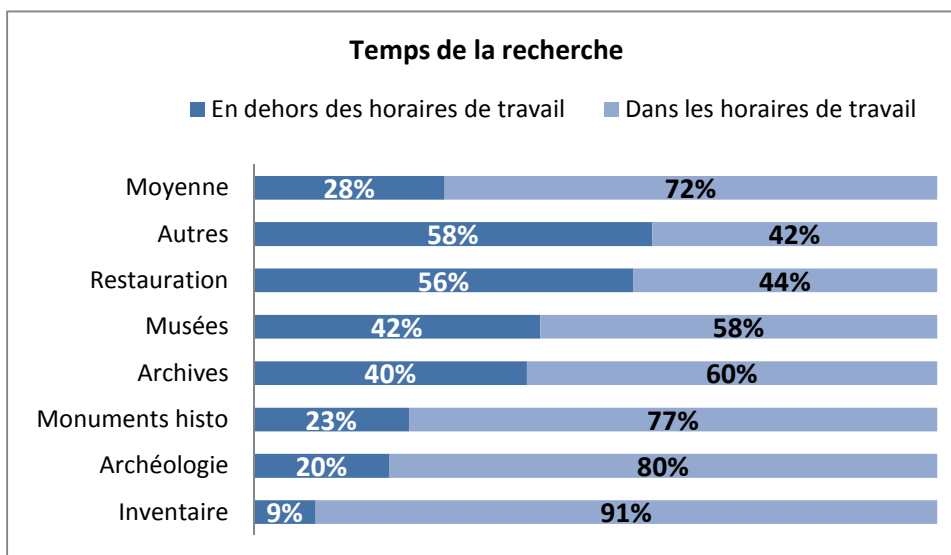


Il est également intéressant de constater des différences entre la fonction publique territoriale et les établissements qui émanent plus directement de l'Etat. Dans ces derniers, les personnels ont davantage tendance à effectuer leur recherche à l'extérieur de leur lieu de travail, tandis que c'est le contraire pour les personnels de la fonction publique territoriale et des Musées.



Pour compléter ce descriptif et nuancer encore les pratiques, la question du temps de travail nous renseigne sur la possibilité matérielle d'exercer une activité de recherche dans le cadre de ses fonctions. On constate ainsi des différences notables entre secteurs. La Restauration, les Musées et les Archives sont ceux qui semblent avoir le plus de difficulté à faire entrer leur temps de recherche dans leurs horaires de travail. A l'opposé, les personnels des Monuments historiques, de l'Archéologie et de l'Inventaire intègrent plus facilement la recherche à leur temps de travail.

Aucune différence n'apparaît cependant suivant le type d'établissement.



Au final, seul le secteur de l'Archéologie semble réunir les meilleures conditions matérielles pour l'exercice de la recherche. Les entretiens nous permettront de voir en quoi la spécificité des métiers favorise ou non l'exercice de la recherche.

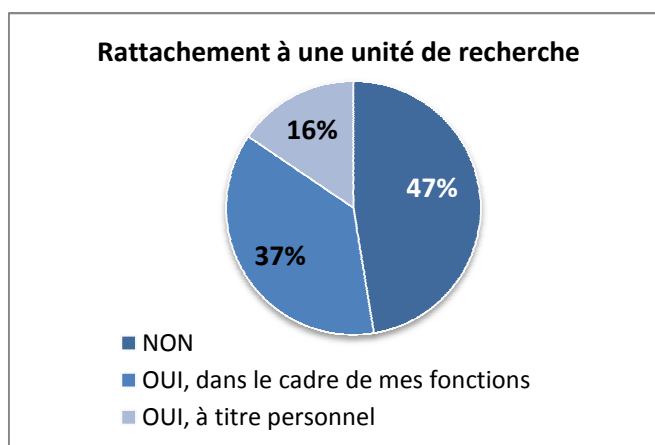
3.5. Publier, communiquer, produire

On retrouve ici des catégories similaires à celles plébiscitées précédemment pour définir la recherche. Publier, communiquer et produire des connaissances constituent le triptyque de la valorisation de la recherche. L'enseignement est toujours minoré, tout comme l'activité interprofessionnelle. Il y a donc une certaine attirance vers le monde académique qui se manifeste par une bonne maîtrise des codes de reconnaissance universitaire (publication et colloque).

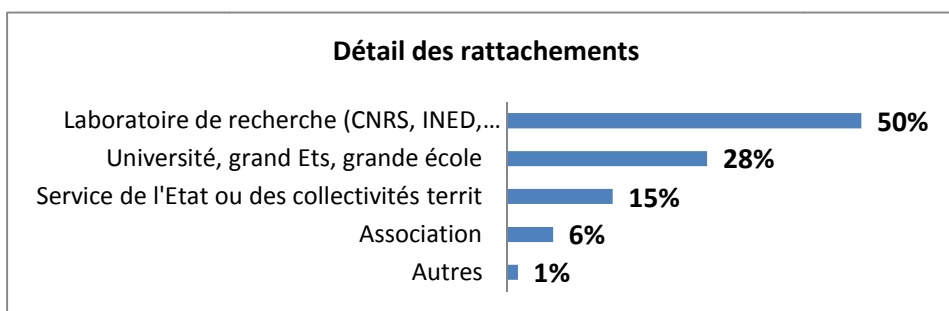
Tableau 6. Valorisation de la recherche

Valorisation de la recherche	Note/20
Publier des articles ou des ouvrages scientifiques	17,6
Participer à des colloques, journées d'études, séminaires	16,4
Produire des connaissances utiles à mon activité professionnelle	16,2
Publier des articles ou des ouvrages de vulgarisation pour le grand public	15,2
Donner des conférences	13,9
Organiser des expositions	13,7
Publier des comptes rendus pour la profession	13,3
Enseigner dans des formations professionnelles	12,3
Enseigner à l'université	11,4
Moyenne	14,5

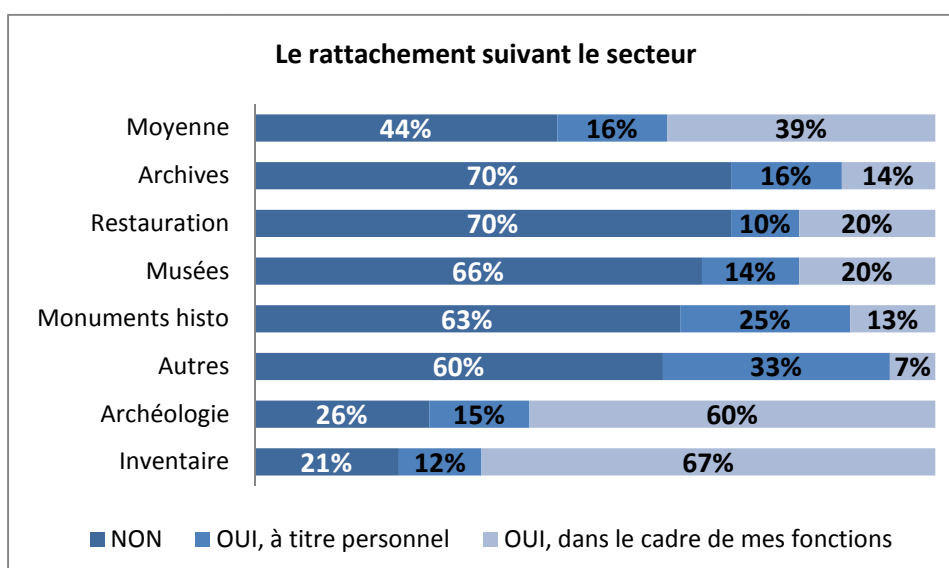
3.6. Des personnels éloignés des institutions de recherche



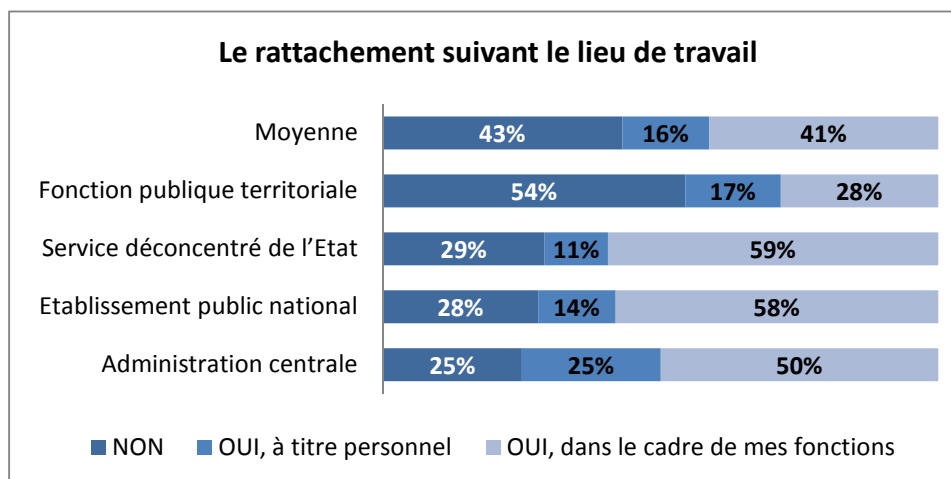
Le rattachement à une institution de recherche semble majoritaire (53%). Toutefois, et même si dans 70% des cas ce rattachement s'opère dans le cadre des fonctions professionnelles, cette majorité reste relative. En effet, d'une part, pour 30% des personnels concernés, ce rattachement s'effectue à titre personnel, et d'autre part, parmi les institutions citées, 22% ne relèvent pas d'institutions académiques (universités ou institut de recherche).



Au vu des résultats obtenus, les secteurs les plus éloignés de la recherche sont les Archives, la Restauration, les Musées, les Monuments historiques. Seuls les personnels de l'Inventaire et de l'Archéologie sont majoritairement rattachés à une institution de recherche dans le cadre de leur fonction. Ce constat crédite l'hypothèse que les occasions de nouer des partenariats avec des laboratoires et des programmes de recherche académiques sont quasiment indispensables à la réalisation des recherches. Au final, on retrouve ici le même découpage sectoriel qu'avec la question du temps hebdomadaire consacré à la recherche.



La question du lieu de travail offre une information complémentaire et permet de pointer le fait que les personnels les plus éloignés de la recherche sont majoritairement ceux de la fonction publique territoriale. Cette information est à relier avec la question du lieu de travail précédemment étudiée. Les personnels de la fonction publique territoriale sont ceux qui effectuent majoritairement leurs activités de recherche sur leur lieu de travail car ils ne disposent pas de rattachement à un laboratoire susceptible de les accueillir. Cette dichotomie entre la fonction publique territoriale et les autres administrations souligne l'éloignement géographique de certaines collectivités territoriales des grands centres de recherche.



A noter également la situation originale des personnels de l'administration centrale. Près d'un quart des personnels est rattaché à une unité de recherche en dehors de leurs fonctions professionnelles, et seulement la moitié dans le cadre de leurs fonctions. Compte tenu des prérogatives ministérielles en matière de recherches, et des cellules de recherche existantes, on aurait pu penser que l'administration ait davantage de liens institutionnels formels avec des centres de recherches qui favoriseraient le rattachement de ses membres.

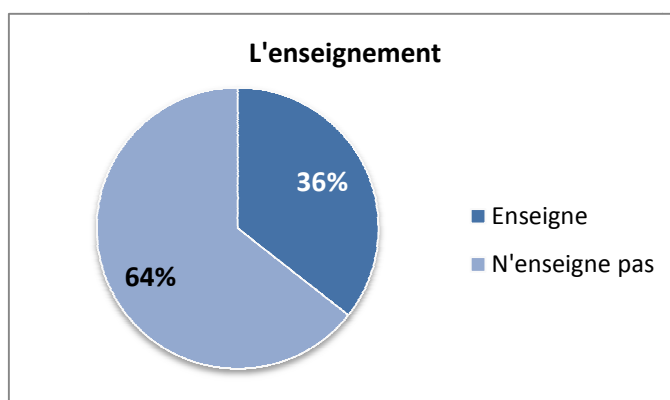
Tableau 7. Les raisons du non rattachement

Raisons du non rattachement	
Par manque d'opportunité, de sollicitation	38%
Par manque de temps	36%
Par manque de relation, de réseau, de contacts	17%
Par manque de qualification	7%
Par manque d'intérêt	2%
Total	100%

Parmi les personnels n'ayant pas de rattachement ou de lien avec une institution de recherche, on constate que l'éloignement est principalement dû aux conditions de travail. En effet, qu'il s'agisse d'un manque de temps ou d'un manque d'opportunité, dans un cas comme dans l'autre, ces raisons renvoient aux difficultés à exercer une activité de recherche dans le cadre des fonctions professionnelles. Il est d'ailleurs particulièrement intéressant de constater que les personnels les plus sensibles à la question du temps sont les conservateurs eux-mêmes.

3.7. L'enseignement : une pratique minoritaire

En accord avec les résultats précédents, les activités d'enseignement n'apparaissent pas prioritaires du point de vue des personnes interrogées. Le fait que seulement 36% d'entre eux exercent une activité d'enseignement renforce ce premier constat.



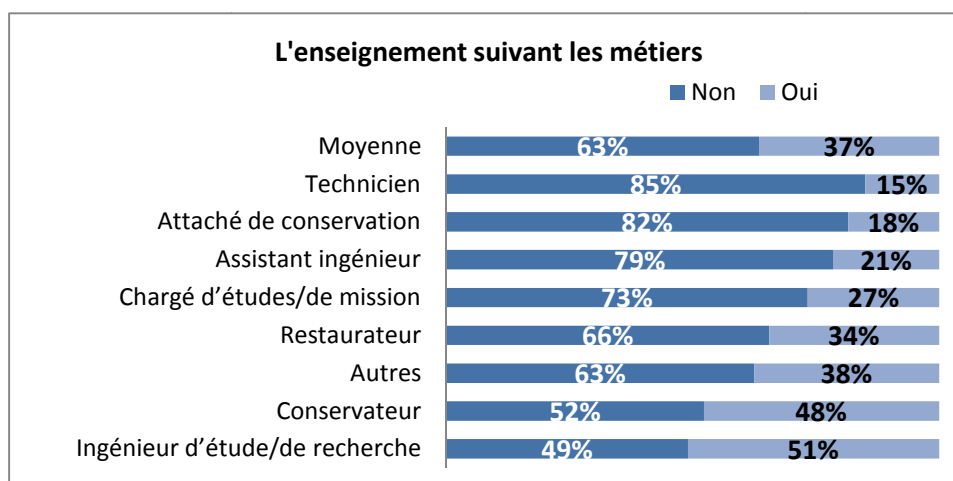
Ce détachement est accentué par le fait que, la plupart du temps, ceux qui enseignent le font dans le cadre de leur fonction professionnelle, soit parce qu'ils bénéficient d'aménagements spécifiques, soit parce que l'enseignement est valorisé dans leur métier, soit parce que l'enseignement fait partie, directement ou indirectement, de leurs fonctions.

Tableau 8. Les modalités d'enseignement

Modalité des activités d'enseignement	
Dans le cadre de mes fonctions professionnelles	70%
A titre personnel, en dehors de mes fonctions	30%
Total	100%

Les secteurs où les pratiques d'enseignement sont plus fortement répandues sont les Archives et les Monuments historiques, ceux où ces pratiques sont le moins répandues sont les Musées, l'Archéologie et l'Inventaire.

Les conservateurs et les ingénieurs sont les métiers les plus investis dans l'enseignement, tandis que les techniciens, les attachés de conservation et les assistants d'ingénieur sont majoritairement moins préoccupés par cette activité.



Le nombre médian d'heures de cours annuel s'élève à 15. Il existe ainsi une grande disparité de l'activité d'enseignement allant de 2 à 300 heures par an. La médiane se trouve donc bien plus proche de réalité collective que la moyenne, ici à 35 heures. Cette médiane correspond peu ou prou à un semestre d'enseignement universitaire (15 semaines) à raison d'une heure de cours par semaine. Cette information est corrélée par la large domination des établissements universitaires dans lesquels les cours sont pratiqués (75%). Les centres de la fonction publique

territoriale et les autres écoles publiques sont également présents mais dans des proportions très modestes.

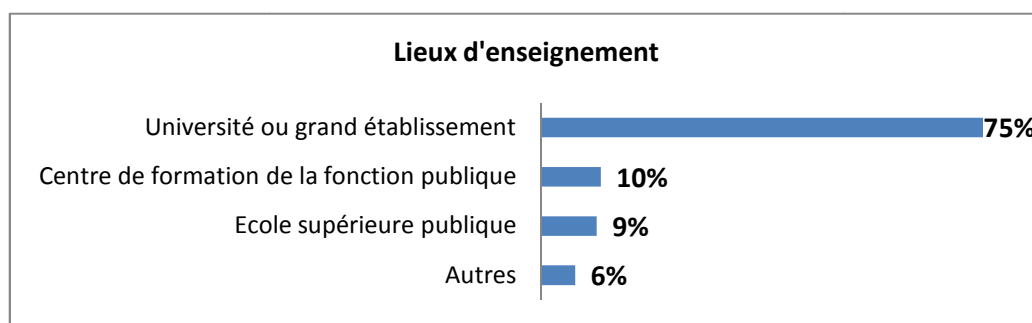


Tableau 9. Les raisons de ne pas enseigner

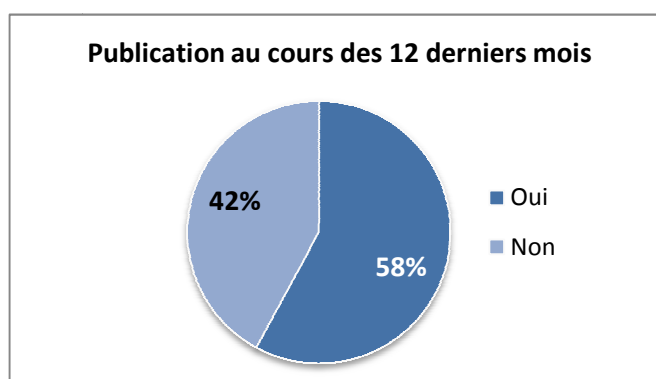
Les raisons de ne pas enseigner	Pct
Par manque d'opportunité, de sollicitation	47%
Par manque de temps	27%
Par manque de qualification	9%
Par manque d'intérêt	8%
Par manque de relation, de réseau, de contacts	7%
Ce n'est pas ma fonction	2%
Total	100%

Tout comme pour la recherche, les motifs qui empêchent l'activité d'enseignement témoignent de l'éloignement des structures académiques et du fait qu'il ne s'agit pas d'une obligation statutaire. Le manque d'opportunité et de temps traduit ces difficultés.

Le manque de temps, et le fait de ne pas considérer l'enseignement comme faisant partie de ses fonctions, sont surtout évoqués par les personnels de l'administration centrale tandis que le manque de réseau est le principal argument des personnels de la fonction publique territoriale. Les services déconcentrés de l'Etat évoquent quant à eux le manque de qualification.

3.8. 42% ne publient pas et ne communiquent pas

58% des personnes interrogées déclarent avoir réalisé une publication au cours des 12 derniers mois. Ce chiffre partage, une nouvelle fois, la population entre ceux qui sont plus près de la recherche et les autres.



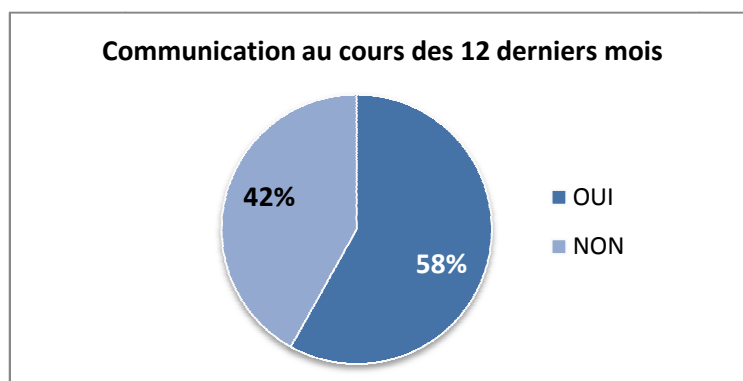
Cela étant, pour la moitié des personnels les plus proches de la recherche, les publications traduisent une certaine aspiration vers le monde académique comme le montre le score obtenu par les publications dans les revues scientifiques. Cette aspiration s'avère toutefois limitée dans la pratique. L'observation de la moyenne montre en effet que ce sont surtout les comptes-rendus internes à caractère professionnel qui dominent les publications. Les publications d'ouvrages restent très minoritaires. Toutefois, et compte tenu des difficultés de publier dans des revues prestigieuses, des exigences scientifiques corollaires, et des conditions de travail de ces

personnels, le volume moyen des publications reste non-négligeable. La médiane nous donne ainsi un nombre de trois publications annuelles toutes catégories confondues. Ce résultat vient rappeler l'importance que ces personnels accordent à la diffusion de leurs travaux de recherche tout comme la passion qui les anime et qui les incite sans doute à valoriser leur recherche en dehors des circuits de leurs institutions.

Tableau 10. Les publications au cours des 12 derniers mois

	Aucun	Un	Plus d'un	Total	Médiane	Moyenne
Revue scientifique	34%	38%	27%	100%	1	1,1
Compte rendu interne à votre service	68%	16%	16%	100%	0	1,4
Chapitre d'ouvrage collectif	58%	28%	15%	100%	0	0,6
Compte rendu pour un réseau pro	67%	18%	15%	100%	0	0,9
Revue grand public	68%	21%	12%	100%	0	0,6
Catalogue d'exposition	72%	19%	9%	100%	0	0,4
Ouvrage scientifique	80%	14%	6%	100%	0	0,3
Ouvrage grand public	84%	12%	4%	100%	0	0,2
<i>Répartition moyenne</i>	<i>66%</i>	<i>21%</i>	<i>13%</i>	<i>100%</i>		

Les pratiques de communications ou d'interventions orales donnent un chiffre identique avec 58% de participants.



Les colloques et conférences sont les modes d'intervention les plus pratiqués. Là encore toutes catégories confondues, la médiane se situe autour de trois interventions par an, ce qui, pour des individus dont ce n'est pas le métier principal, est tout à fait honorable.

Tableau 11. Les communications orales au cours des 12 derniers mois

	Aucun	Un	Plus d'un	Total	Médiane	Moyenne
Conférences	69%	17%	15%	100%	1	1,3
Colloques	70%	20%	10%	100%	1	0,7
Journées d'étude	72%	21%	6%	100%	0	0,7
Séminaires de recherche	80%	14%	6%	100%	0	0,5
Congrès	93%	5%	2%	100%	0	0,2
<i>Répartition moyenne</i>	<i>77%</i>	<i>16%</i>	<i>8%</i>	<i>100%</i>	<i>0</i>	<i>0,1</i>

En bref...

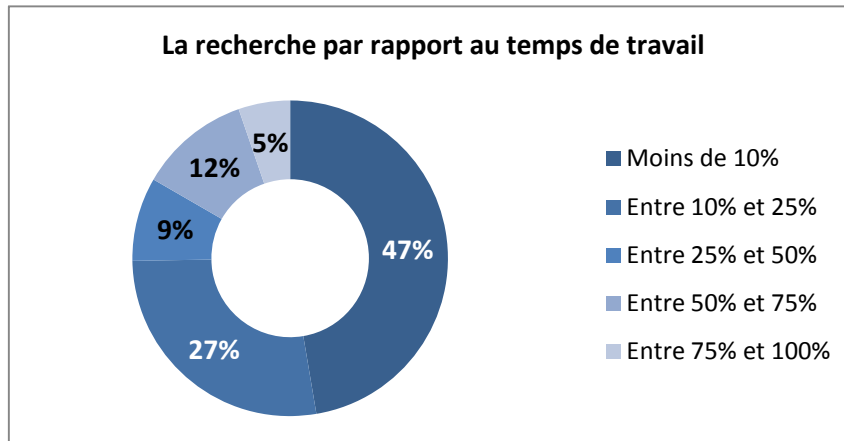
- Le **volume d'heure quotidien consacré à la recherche** tourne autour **d'une heure et demie**. L'**Inventaire général** et l'**Archéologie** apparaissent comme les secteurs **les plus actifs** ;
- Les **critères de valorisation académique** apparaissent relativement **bien identifiés**
- **58%** des personnes interrogées déclarent avoir effectué **une publication au cours des 12 derniers mois** ;
- **42%** ne **communiquent pas** et ne **publient pas** ;

- L'activité **d'enseignement** n'est que **faiblement associée** à la recherche. Les secteurs où les pratiques d'enseignement sont les plus fortes sont les **Archives** et les **Monuments historiques**.
- La **recherche** est considérée à la fois comme un **outil indispensable** au travail de conservateur, une **obligation statutaire** et une **passion**.
- **37%** des personnes interrogées effectuent leurs travaux de **recherche en dehors de leur lieu de travail**, et **28%** en dehors de **leurs horaires de travail**.
- Pour **un tiers des individus interrogés**, le **rattachement** à une **institution de recherche** s'effectue à **titre personnel**.
- Les **personnels les plus éloignés** de la recherche sont majoritairement ceux de **la fonction publique territoriale**.

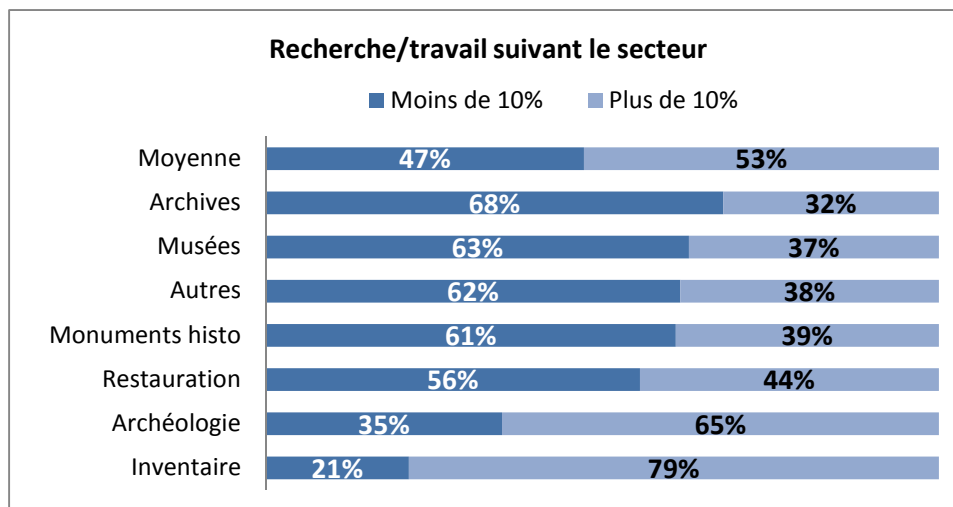
4. La recherche par rapport au temps de travail

4.1. Peu de temps hebdomadaire pour la recherche

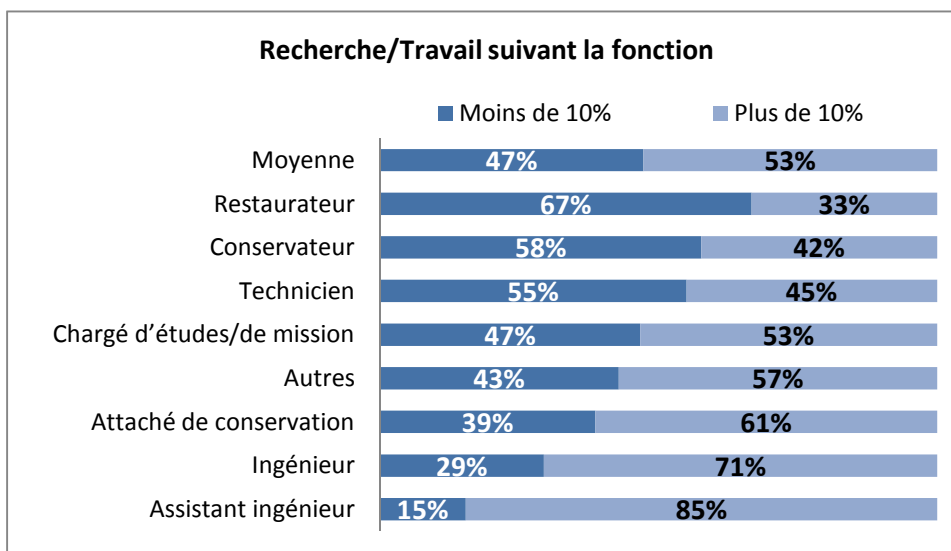
Avec en moyenne une heure et demie de temps consacré à la recherche, cette activité ne tient pas une place centrale dans le temps de travail hebdomadaire. 74% des personnes interrogées ne parviennent pas à consacrer plus de 25% de leur temps de travail à leurs activités de recherche.



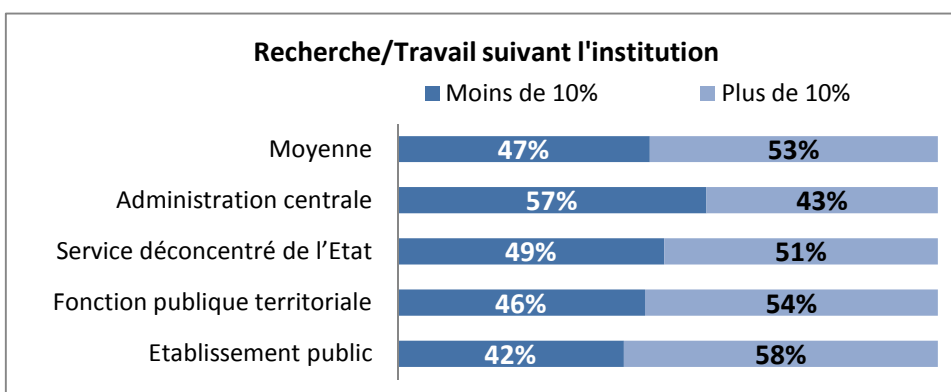
Les secteurs où la recherche occupe le moins de place par rapport au temps de travail hebdomadaire sont les Musées, les Archives, les Monuments historiques et les métiers de la Restauration. En revanche, le temps de recherche est beaucoup plus conséquent dans le secteur de l'Inventaire et de l'Archéologie.



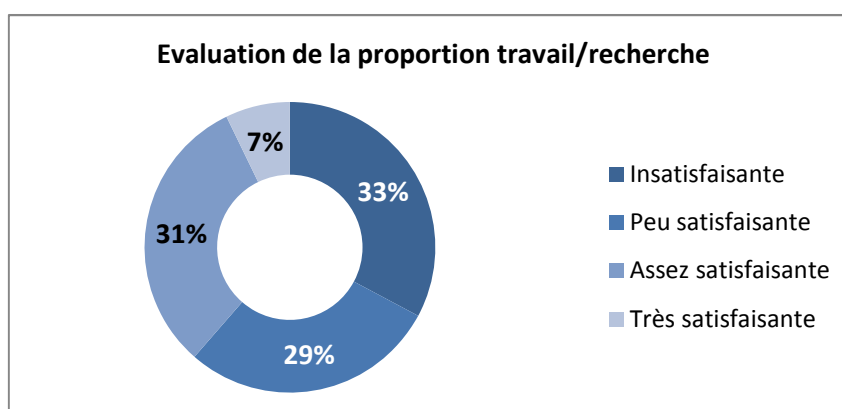
Ces disparités se retrouvent également suivant les fonctions exercées. Les métiers les plus proches de la recherche (ingénieur et assistant d'ingénieur) y consacrent le plus clair de leur temps. Une fois de plus, on remarque la situation paradoxale des conservateurs, notamment comparativement aux attachés de conservation, qui peinent à trouver un espace suffisant pour faire de la recherche. Les entretiens nous permettront d'éclairer cette question, et notamment la place qu'occupent aujourd'hui les tâches liées au management.



Enfin, ces inégalités se retrouvent également en fonction du lieu de travail et du rattachement institutionnel. Ces sont les personnels des établissements publics et des collectivités territoriales qui disposent d'un temps proportionnellement plus important pour faire de la recherche alors que c'est le cas contraire pour ceux de l'administration centrale et les services déconcentrés de l'Etat.

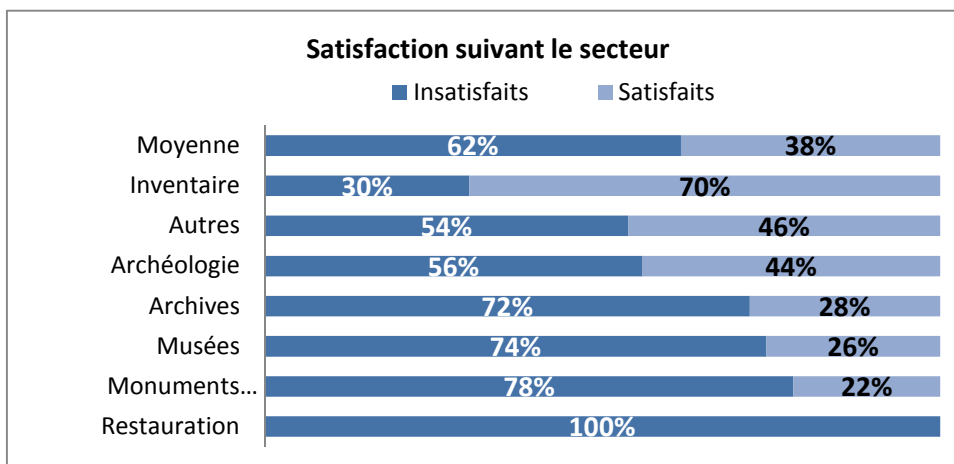


4.2. Une proportion majoritairement insatisfaisante

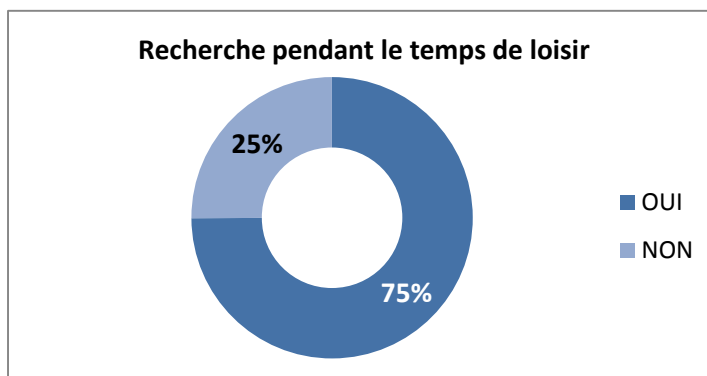


Aussi n'y a-t-il rien d'étonnant à ce que près de 62% des personnes interrogées ne soient pas ou peu satisfaites de leur situation. Comme on pouvait s'y attendre, les insatisfaits se comptent essentiellement parmi les conservateurs de l'administration centrale et des services déconcentrés de l'Etat, et les restaurateurs, tandis que les plus satisfaits se recrutent surtout parmi les ingénieurs et les attachés de conservation des établissements publics nationaux. La répartition

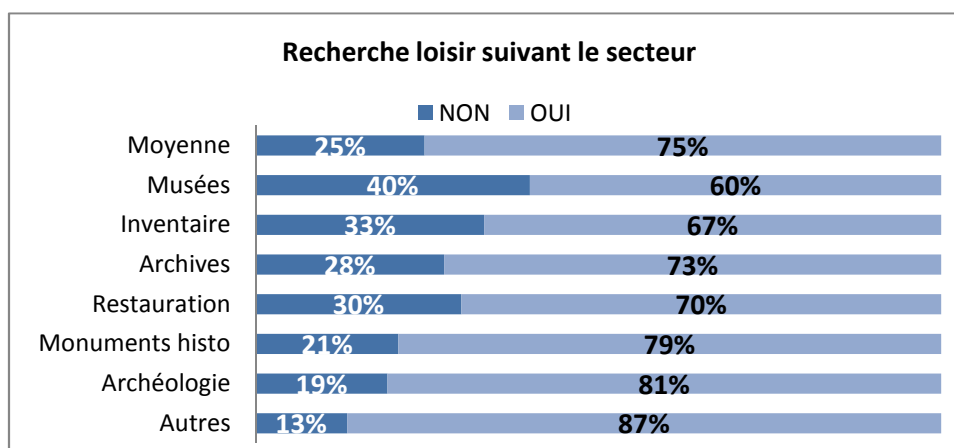
en termes de secteur s'inscrit dans la continuité de ces observations. On retrouve naturellement les plus insatisfaits parmi les métiers de la Restauration, des Monuments historiques, des Musées et des Archives. Seul le secteur de l'Inventaire semble offrir des conditions suffisantes puisqu'une majorité de satisfaits se dégage.



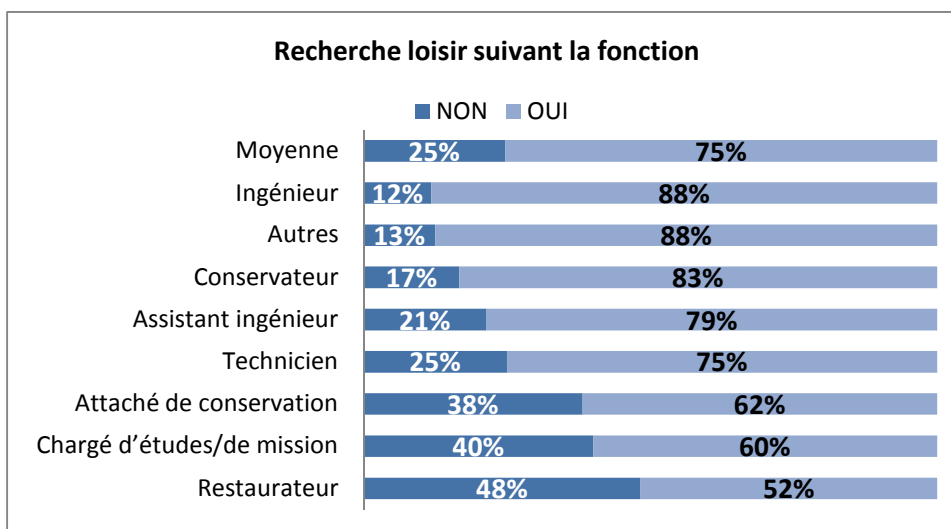
4.3. 75% cherchent pendant leur temps de loisir



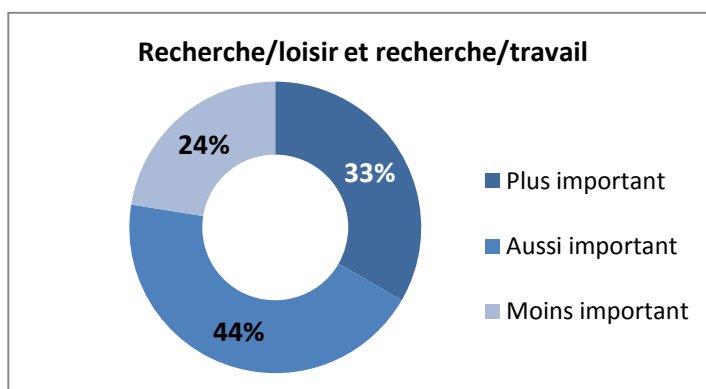
L'immense majorité des personnes interrogées déclare prendre sur son temps de loisir pour effectuer un travail de recherche. Cette situation est surtout vraie pour les personnels de l'Archéologie et des Monuments historiques. Elle l'est proportionnellement beaucoup moins chez les personnels des Musées et de l'Inventaire. Cette forte proportion peut s'interpréter de deux façons non exclusives : soit ces personnels ne disposent pas du temps et des moyens nécessaires pour effectuer de la recherche durant leur temps professionnel ; soit ils préfèrent déconnecter leur recherche de leurs fonctions et de leurs contraintes professionnelles. Sans doute plusieurs définitions de la recherche et plusieurs systèmes de contraintes entrent en jeu ici.



Les corps de métiers n'échappent pas à cette logique mais il est intéressant de noter que ce sont aussi bien ceux qui arrivent le moins à consacrer du temps à la recherche dans le cadre de leur temps de travail, comme les conservateurs, que ceux qui y parviennent, comme les ingénieurs, qui ont ce type de pratique.

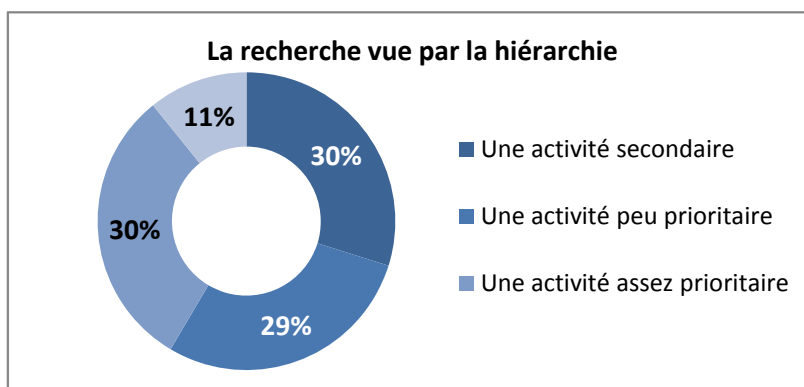


Avec un temps de recherche loisir qui se situe en moyenne à 4 heures par semaine, nombreux sont ceux qui estiment que cette proportion équivaut à celle qu'ils peuvent consacrer durant leurs heures de travail.

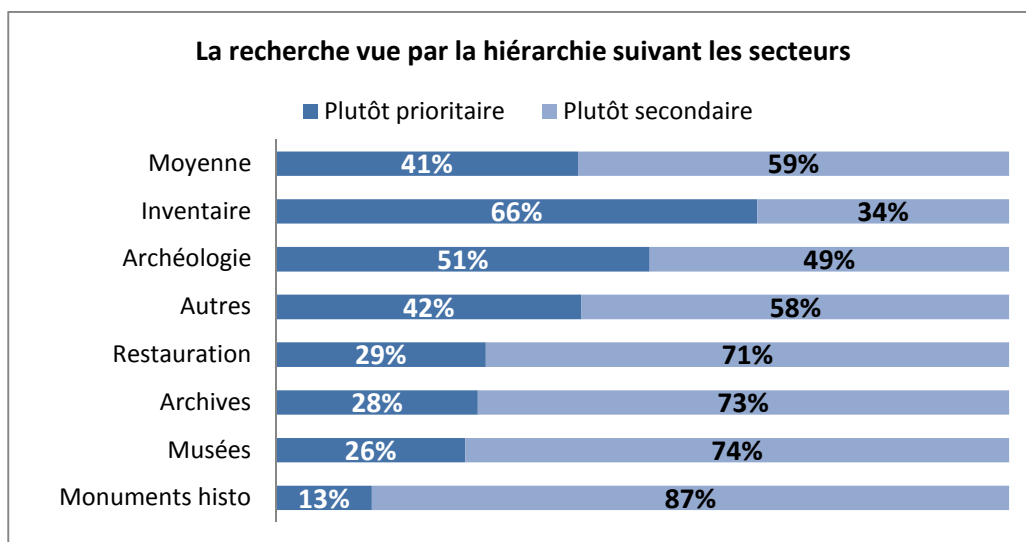


4.4. La recherche vue par la hiérarchie : une activité plutôt secondaire

Du point de vue des personnes interrogées, la hiérarchie ne perçoit pas l'intérêt des pratiques de recherche. Près de 59% estiment que leur hiérarchie perçoit la recherche comme une activité plutôt secondaire. Seuls 11% estiment que leur hiérarchie pense la recherche comme une priorité.

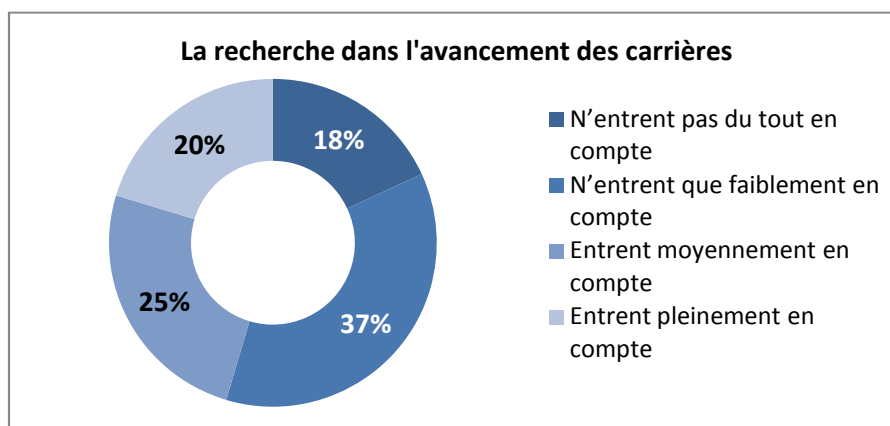


Bien que majoritaire, cette perception n'est pas unilatérale. Il semblerait que les activités de recherche soient mieux considérées dans le secteur de l'Inventaire et de l'Archéologie. En revanche, dans les secteurs des Monuments historiques, des Archives et des Musées, ces activités ont, semble-t-il, du point de vue de la hiérarchie particulièrement mauvaise presse.

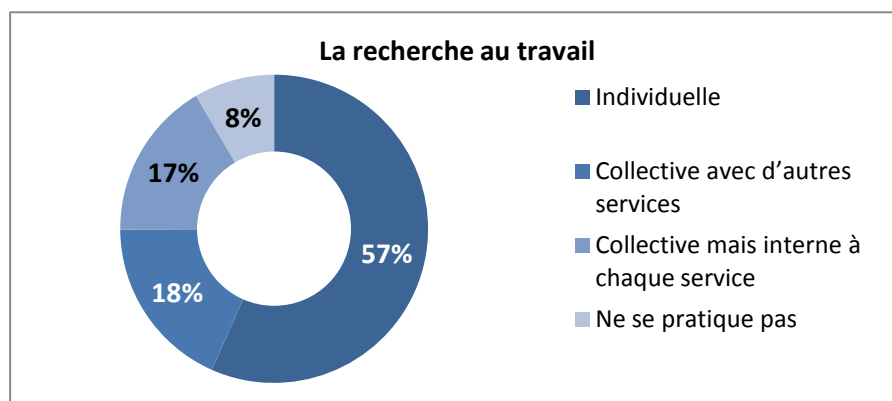


4.5. Une activité peu prise en compte dans l'avancement des carrières

Seulement 45% des personnes interrogées estiment que la recherche est une activité qui est plutôt prise en compte dans l'avancement des carrières. Hormis pour les conservateurs qui sont les plus nombreux à déplorer ce phénomène, cette perception ne connaît pas de variation particulière suivant les secteurs, les métiers ou les institutions de rattachement. Notons que les personnels des Archives sont plus nombreux que la moyenne à estimer que la recherche n'est pas prise en compte, tandis que les archéologues sont proportionnellement plus nombreux à estimer qu'elle est pleinement prise en compte.



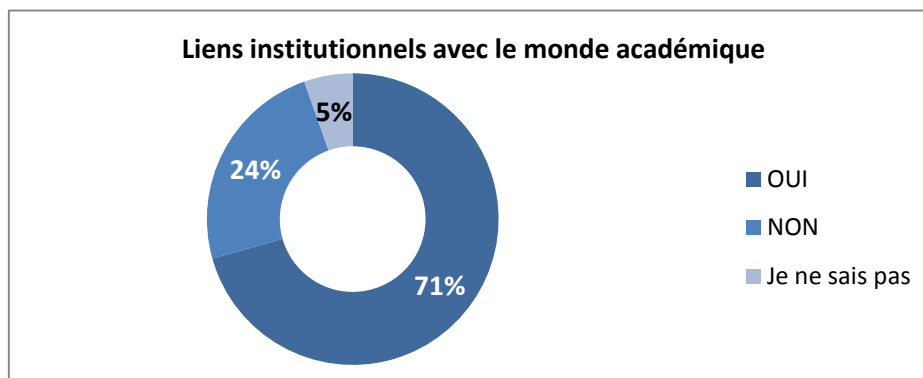
4.6. Une pratique individuelle à 57%



Ce résultat montre que les pratiques de recherche sont, en réalité, peu institutionnalisées. Seuls 35% des personnels interrogés peuvent initier collectivement, sur leur lieu de travail, des actions de recherche. Ce constat doit nous inciter à creuser la question des raisons institutionnelles et organisationnelles qui freinent le développement et la reconnaissance de la recherche.

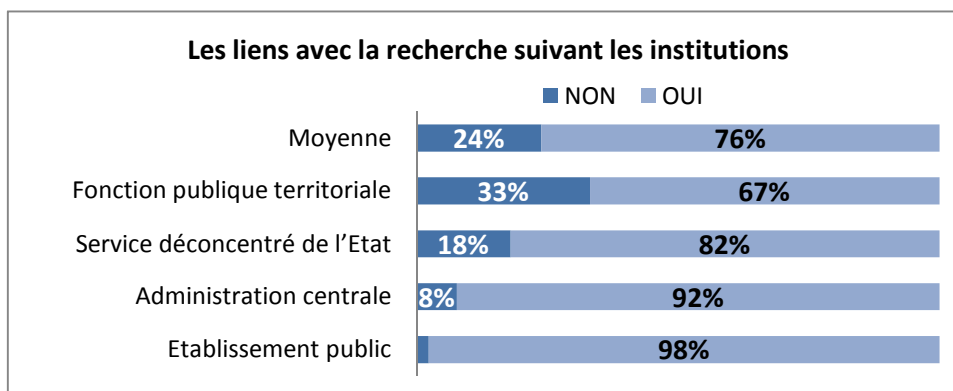
4.7. Des liens institutionnels avec le monde académique

L'hypothèse qu'il existe des freins organisationnels qui entravent les pratiques de recherche se vérifie à travers le constat de l'existence de liens institutionnels nombreux avec le monde académique. En effet, l'importance des liens institutionnels qu'attestent nos résultats laisse imaginer la proximité et l'insertion des activités de la conservation avec la recherche académique. Il y a donc de forte chance que les difficultés dont font état les personnes interrogées soient liées à des considérations hiérarchiques ou à des manques de moyens et de personnels.

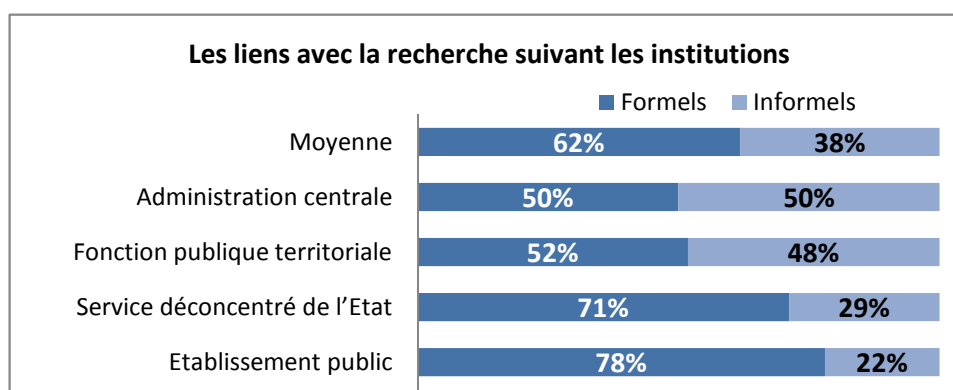
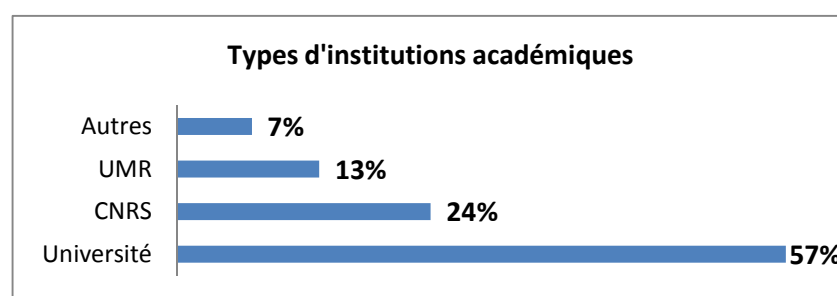
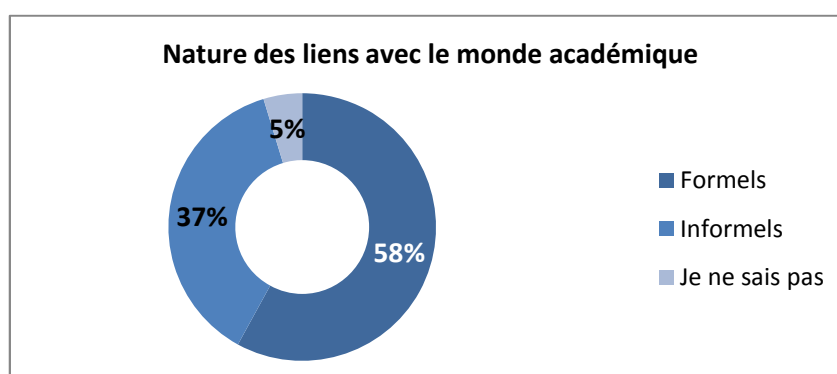


Comme le suggèrent les résultats de l'enquête depuis quelques pages maintenant, les difficultés d'exercer une activité de recherche touchent surtout certains secteurs. Ainsi, les liens institutionnels avec le monde de la recherche existent dans tous les secteurs, mais ils apparaissent plus nombreux dans les domaines de l'Archéologie et de l'Inventaire où les pratiques de recherches sont également davantage reconnues, et moins nombreuses dans les Archives, où faire de la recherche semble le plus difficile.

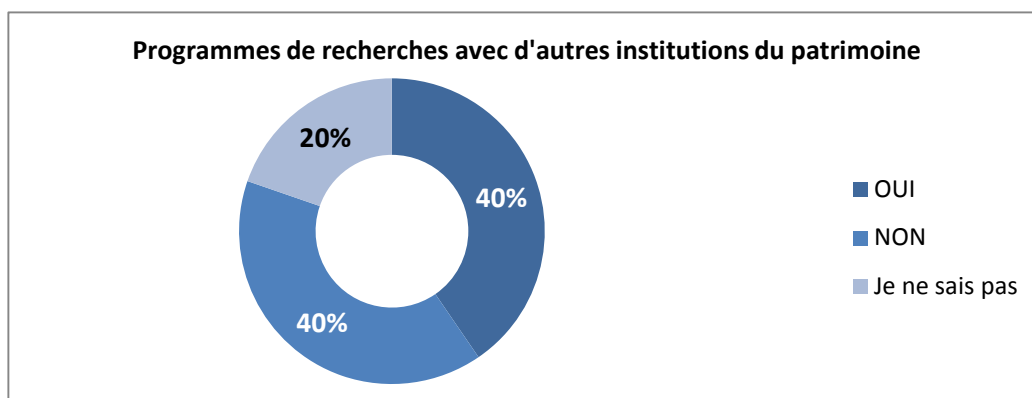
A ces considérations sectorielles s'ajoute une forme d'éloignement géographique qui entrave la possibilité d'engager des partenariats solides avec le monde académique. C'est ce que montre le croisement avec les institutions de rattachement des personnes interrogées. Etant nécessairement dans des configurations géographiques disparates, et parfois loin des centres de recherches essentiellement urbains, les collectivités territoriales ont plus de mal à initier les partenariats féconds et réguliers avec le monde de la recherche.



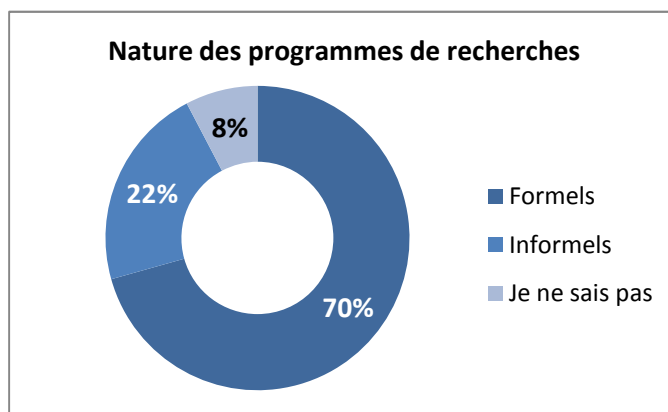
En outre, l'hypothèse de freins institutionnels qui entravent les pratiques de recherche est une nouvelle fois renforcée par la fragilité des partenariats en question. Si, majoritairement, les liens avec le monde académique sont de nature formelle, près de 40% ne le sont pas. On peut donc supposer ici que ces liens sont avant tout le fruit de relations et de réseaux que les différents personnels ont pu tisser ou importer individuellement. Il semble important ici d'éclairer le rôle des institutions elles-mêmes dans l'engagement et le suivi des partenariats formels, au-delà du rôle ponctuel de leurs membres.



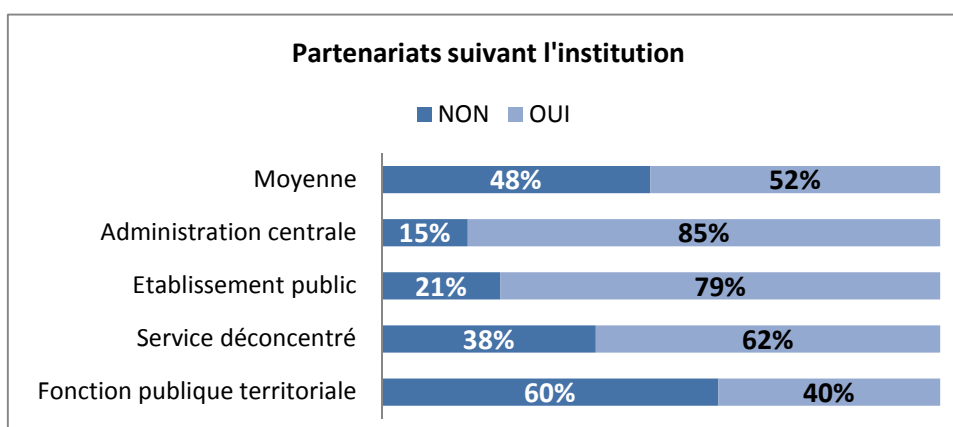
4.8. Des programmes de recherche avec d'autres institutions patrimoniales



La mutualisation des ressources scientifiques et l'initiation de programmes de recherche collectifs ne semblent pas concerner une majorité de cas. Là encore, ces résultats soulignent les difficultés à faire reconnaître institutionnellement les bénéfices et la nécessité du travail de recherche.

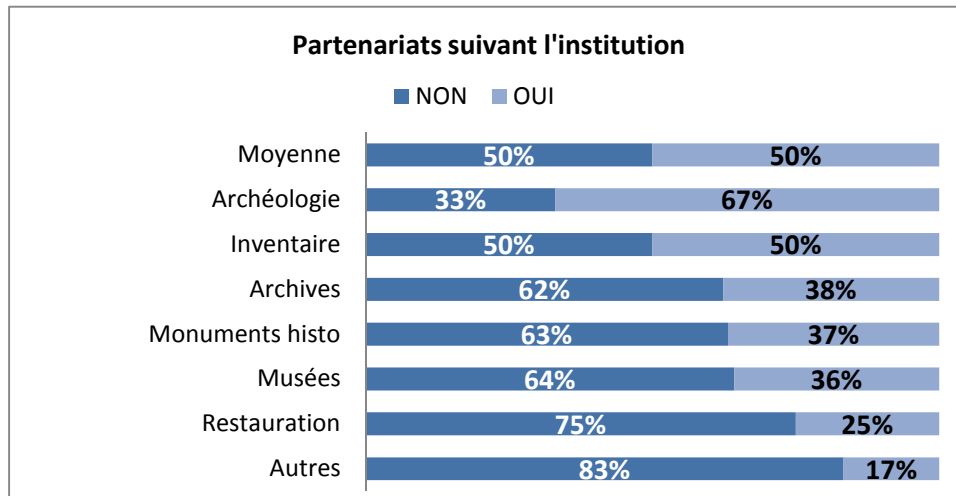


Pour autant, dans les rares cas où ces programmes collectifs existent, ils s'inscrivent dans un projet partenarial formel. On peut donc s'inspirer de l'existant pour tenter de sensibiliser les institutions les plus réticentes. Ce résultat crédite encore l'hypothèse de difficultés avant tout structurelles à l'exercice de la recherche.



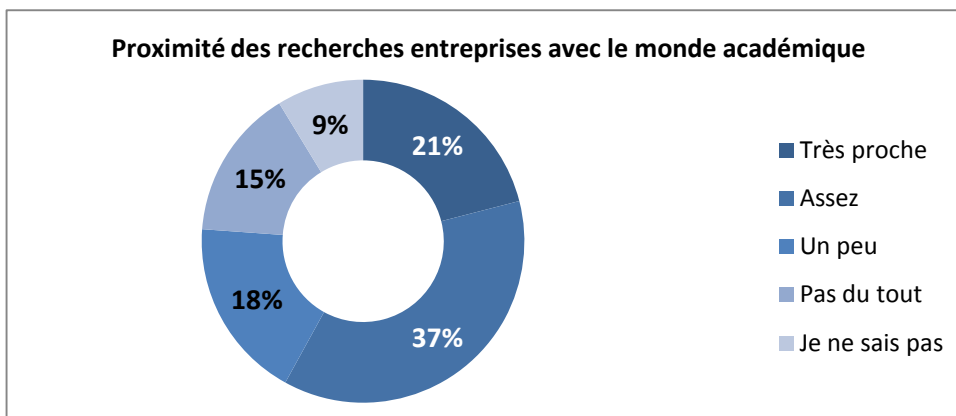
Alors qu'elle semble procurer des conditions matérielles de recherche plutôt favorables en son sein, la fonction publique territoriale connaît davantage de difficultés à initier des programmes de recherche avec d'autres institutions patrimoniales. On retrouve ici l'isolement qui caractérise certaines collectivités territoriales, isolement géographique et institutionnel auquel s'ajoute sans

doute une plus grande pression des élus dont certains demeurent plus attachés aux résultats tangibles qu'aux programmes de recherche au long cours.

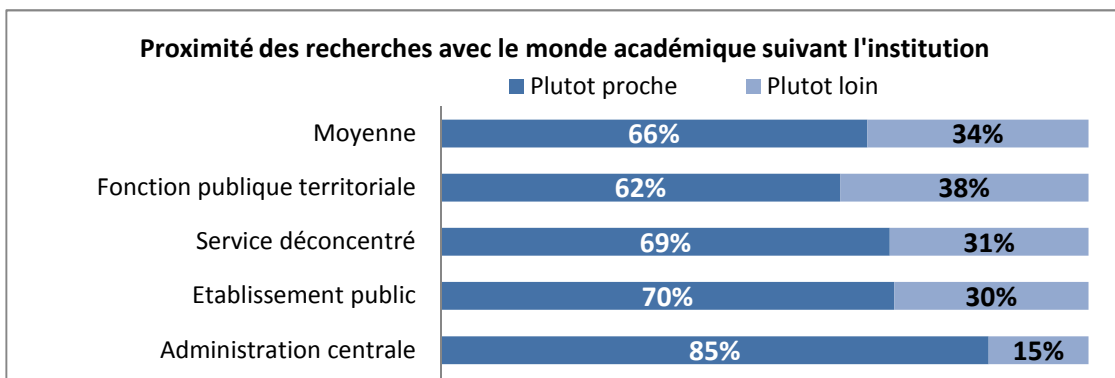


La répartition par secteur d'activité pointe, une fois de plus, les difficultés de certains secteurs comme la Restauration, les Musées, les Monuments historiques et les Archives. A contrario, l'Archéologie semble plus en avance sur ces questions.

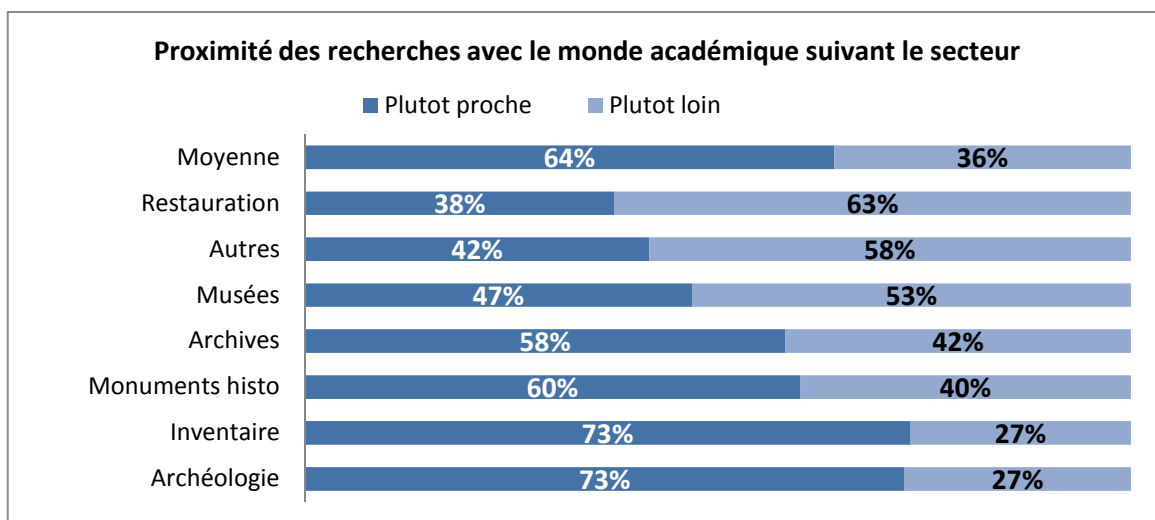
4.9. Des programmes de recherche avec le monde académique



Encore une fois, les données traduisent l'écart entre la connaissance que les personnes interrogées ont des exigences du monde académique et leurs conditions de travail. 58% estiment que leurs travaux sont très proches ou assez proches de la recherche académique. Cette proximité est attestée par la compréhension des codes de reconnaissances universitaires de la recherche telle que le montrent les questions portant sur la définition de la recherche autour du triptyque publier, communiquer, étudier (cf. supra).



Ce sentiment semble partagé de manière relativement homogène suivant les établissements de rattachement des personnels interrogés. A noter cependant que ce sentiment de proximité avec la recherche semble particulièrement fort parmi les membres de l'administration centrale, alors même que les conditions de l'exercice de cette recherche sont plus délicates.



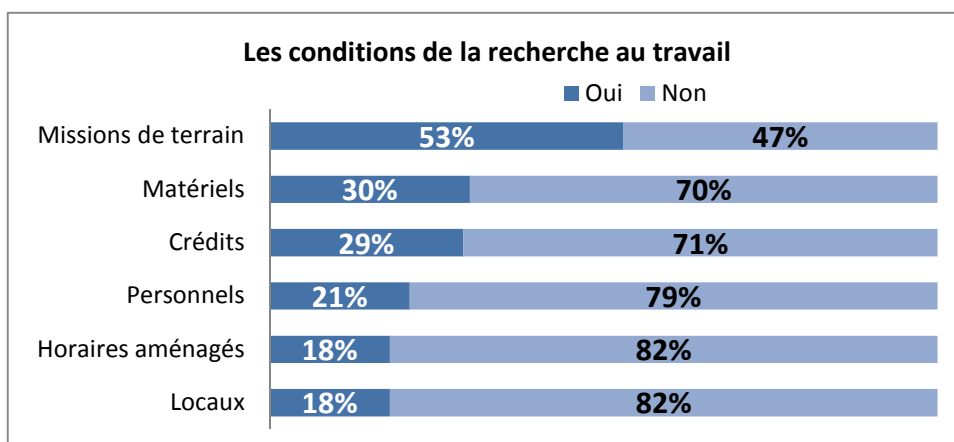
Le découpage par secteur accentue l'écart entre les plus avancés (Archéologie et Inventaire) et les autres.

En bref...

- 62% des personnes interrogées sont **peu satisfaites** de leur **situation** vis-à-vis de la **recherche** ;
- 75% effectuent leur **recherche pendant leur temps de loisir** ;
- Près de 59% estiment que leur **hiérarchie perçoit la recherche comme une activité** plutôt **secondaire**. Ceci semble particulièrement **renforcé** dans le secteur des **Monuments historiques**, des **Archives** et des **Musées** ;
- Seulement 45% des personnes interrogées estiment que la recherche est une **activité** qui est plutôt **peu prise en compte** dans **l'avancement des carrières** ;
- Pour 57% des personnes interrogées, dans le cadre de leurs fonctions, la **recherche** relève d'une **pratique individuelle** et non collective ;
- Les programmes de **recherche avec d'autres institutions patrimoniales** ne concernent que 40% des personnes interrogées. Les secteurs de **l'Archéologie**, de **l'Inventaire** et des **Archives** semblent **plus en avance** sur la question des partenariats de recherche.
- 58% estiment que leurs **travaux sont proches** de la recherche **académique**, cette proximité est **plus marquée** dans le domaine de **l'Archéologie** et de **l'Inventaire**.

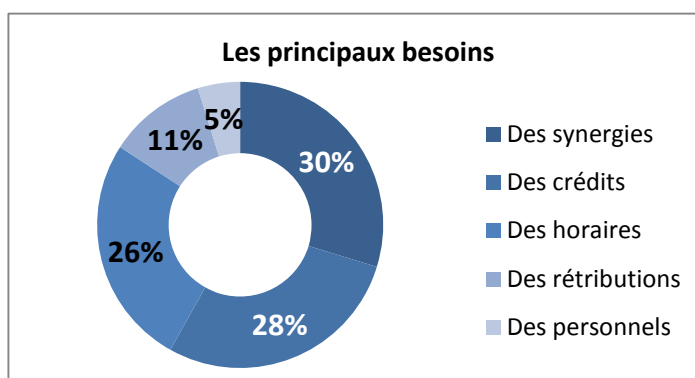
5. Les besoins en termes de recherche

5.1. Peu d'aménagements pour la recherche

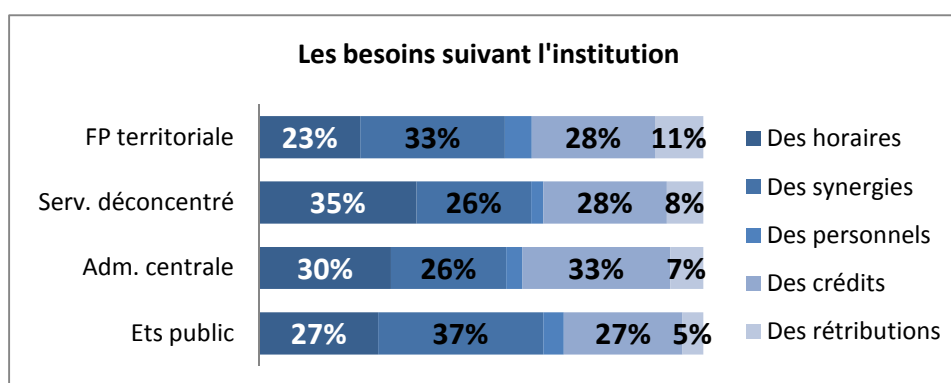


Ces résultats permettent de détailler les conditions de travail des personnels interrogés. Hormis quelques missions de terrain, la plupart d'entre eux ne bénéficient pas d'aménagements susceptibles de favoriser leur activité de recherche. La question des horaires semble prioritaire, tout comme celles des crédits et des matériels.

5.2. Des synergies, des crédits et... du temps !



Ces résultats confirment les constats précédents en faisant figurer au premier plan des revendications la question des synergies entre services. L'hypothèse de dysfonctionnements organisationnels s'étoffe ici dans l'analyse des freins à la recherche. La question des moyens budgétaires et temporels apparaît également parmi les principaux besoins des personnels.



Les secteurs les plus touchés par les problèmes de synergies sont les services déconcentrés de l'Etat, tandis que les problèmes de crédits touchent davantage la fonction publique territoriale et

les établissements publics nationaux. Enfin, l'administration centrale fait surtout état d'un manque de crédits.

Par ailleurs, et même si elle n'est pas majoritaire ici, compte tenu du niveau d'étude des personnes interrogées, la question de la formation aux pratiques de la recherche complète ce tableau puisque 33% estiment ne pas être suffisamment formés. Ce besoin est surtout identifié chez les attachés de conservation, les techniciens, les chargés d'étude et les restaurateurs, ainsi que dans le secteur des Musées.

Enfin, la dernière question confirme les trois principaux besoins des personnels en matière de recherche : les moyens, les crédits et le temps.

Tableau 12. Les besoins en termes de recherche

Les besoins en termes de recherche	Note/20
Crédits spécifiques	13,6
Moyens matériels	13,1
Des horaires aménagés	12,6
Personnels qualifiés	12,4
Formation méthodologique	12,0
Formation technique	11,8
Des locaux spécifiques	8,8
Des rémunérations complémentaires	7,9
<i>Moyenne</i>	11,5

En bref...

- La **plupart** des personnels ne bénéficient **pas d'aménagements** susceptibles de favoriser leur activité de recherche.
- Les **moyens budgétaires et temporels** apparaissent parmi les **principaux besoins** des personnels.
- **33%** estiment ne **pas être suffisamment formés aux pratiques de la recherche**.