

# OPPIC

*Observatoire des P**u**blics, des P**ro**fessionnels et des I**n**stitutions de la C**u**lture*  
*Association pour la valorisation de la recherche en sociologie des arts et de la culture*

## **RAPPORT d'ETAPE n°2**

## **LES METIERS DU PATRIMOINE ET LA RECHERCHE**

Christophe Apprill

Aurélien Djakouane

Manuel Fadat

Anduze, le 10 avril 2011



## SOMMAIRE

<b>Rappels .....</b>	<b>3</b>
<i>Demande initiale .....</i>	<i>3</i>
<i>Principaux éléments de l'offre .....</i>	<i>3</i>
<i>Objectifs de deux temps forts .....</i>	<i>3</i>
<i>Méthodologie .....</i>	<i>4</i>
<i>Présentation du document .....</i>	<i>4</i>
<b>1. Définitions et représentations de la recherche.....</b>	<b>5</b>
1.1. <i>Un rapport ambivalent à la recherche .....</i>	<i>5</i>
1.2. <i>L'omniprésence de la recherche .....</i>	<i>7</i>
1.3. <i>Une mission ?.....</i>	<i>8</i>
1.4. <i>Imaginaire patrimonial et réflexivité .....</i>	<i>8</i>
1.5. <i>Evolution de la notion de recherche .....</i>	<i>8</i>
1.6. <i>La notion de « recherche invisible » .....</i>	<i>9</i>
1.7. <i>Chercheur par procuration.....</i>	<i>9</i>
1.8. <i>Diversité des positionnements.....</i>	<i>10</i>
1.9. <i>L'oscillation entre rationalité et subjectivité .....</i>	<i>11</i>
<b>2. Pratiques de recherche.....</b>	<b>13</b>
2.1. <i>Une pratique extensive de la recherche .....</i>	<i>13</i>
2.2. <i>La place consacrée à la recherche « académique ». .....</i>	<i>13</i>
2.3. <i>Une redéfinition constante du métier.....</i>	<i>14</i>
2.4. <i>Des passeurs.....</i>	<i>15</i>
2.5. <i>Territorial versus national .....</i>	<i>16</i>
2.6. <i>L'évaluation en question .....</i>	<i>17</i>
<b>3. Freins à la recherche.....</b>	<b>19</b>
3.1. <i>Freins politiques.....</i>	<i>19</i>
3.2. <i>Freins matériels .....</i>	<i>21</i>
3.3. <i>Freins humains .....</i>	<i>22</i>
3.4. <i>Le manque de temps.....</i>	<i>23</i>
3.5. <i>La formation en question.....</i>	<i>23</i>
3.6. <i>Le cas des restaurateurs .....</i>	<i>24</i>
<b>4. Les relations avec le monde de la recherche académique. 25</b>	<b>25</b>
4.1. <i>Une participation active à la recherche.....</i>	<i>25</i>
4.2. <i>Valorisations.....</i>	<i>26</i>
4.3. <i>L'enseignement .....</i>	<i>26</i>
<b>5. Conclusion .....</b>	<b>27</b>
<b>Annexe : liste des personnes interrogées.....</b>	<b>29</b>



# 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 des 35 entretiens menés dans les différents secteurs du patrimoine. Ce **rapport intermédiaire** constitue la **deuxième étape** de l'analyse et s'attache essentiellement à comprendre les **représentations** et les **enjeux** des pratiques de recherche. Les **résultats** présentés ici seront croisés avec les données quantitatives de la première étape dans le rapport final.

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

- La première partie s'attache aux **définitions** et **représentations** que les différents personnels donnent des activités de recherche ;
- La seconde partie décrit les **pratiques de recherches** telles qu'elles sont vécues par les personnels en charge du patrimoine ;
- La troisième partie s'intéresse plus précisément aux **éléments qui freinent** les pratiques de recherches dans les différents établissements ;
- Enfin, la quatrième partie approfondit la **relation** que les personnels interrogés entretiennent avec le monde de la **recherche académique** ;

Cette note résulte de l'analyse de 35 entretiens téléphoniques d'une durée moyenne de 40 minutes avec des personnels de l'Inventaire, des Archives, de l'Ethnologie, des Musées et de l'Archéologie. Le nom des personnels a été volontairement gommé pour ne laisser apparaître que la nature du service. La liste des entretiens figurant en annexe sera supprimée de la synthèse destinée à être diffusée.

Avant toute chose, il faut noter que la totalité des agents interrogés considèrent comme majeur qu'une telle réflexion puisse être menée et que l'on puisse librement traiter de ce sujet, preuve que celui-ci fait problème.

# **1. Définitions et représentations de la recherche**

Dans l'administration centrale du Service du patrimoine, le Département du pilotage de la recherche et de la politique scientifique a clairement un rôle de pilotage. Il s'agit « *d'apporter une expertise à l'ensemble des personnels déconcentrés ou décentralisés dans le domaine du patrimoine du XIX et XXème siècle, et d'éclairer la politique de recherche de l'administration centrale.* » Ce rôle de manager se retrouve dans des organismes en région, comme par exemple aux Archives des Bouches du Rhône, où lorsqu'elle évoque son travail, la directrice mentionne la place importante tenue par la direction d'une équipe de quatre-vingt-dix agents répartis sur deux pôles (Marseille et Aix). En revanche, les conseillers en ethnologie n'entrent absolument pas dans cette catégorie. A l'exception d'un passage où ils sont mentionnés, ce qui suit ne tient pas compte de leur profil.

## **1.1. Un rapport ambivalent à la recherche**

Pour un grand nombre d'agents, responsables de service ou non, faire de la recherche dans les métiers du patrimoine est lié avec l'idée de faire évoluer les connaissances et de permettre la création de questionnements nouveaux et de problématiques nouvelles. Il s'agit de créer de bonnes conditions pour que de la recherche ait lieu et qu'elle circule entre les universités, le CNRS, les laboratoires de recherche privés, les organismes en région. Il s'agit d'inciter les agents à participer à la politique scientifique d'un service, de créer des liens, des ponts avec les organismes de recherche (Universités, labos, UMR), de mutualiser les connaissances, de faire cohabiter différents types de chercheurs, assurant la diversité des points de vues, de mettre en place des programmes de recherche (PCR), des ACR, de créer des expositions, d'organiser des formations ou des journées d'étude, parfois des colloques, d'accueillir des chercheurs, de rendre les ressources et les collections accessibles, d'articuler les stages des étudiants d'une région en fonction des problématiques de recherche d'une région, de mettre au point des stratégies de financement en fonction des territoires, et des opérations de communication visant à vulgariser l'information dans des publications de type magazines régionaux, ou site web, indépendamment des publications à comité scientifique qu'ils pourraient faire.

*« Faire de la recherche, c'est inciter les agents à participer à la politique scientifique du service à écrire des articles, participer à un PCR dument actif au CNRS, créer des liens avec les institutions de recherche type UMR. Ce rôle d'impulsion aux pratiques de recherches est un choix logique, qui répond à trois points : l'importance que je confère à la recherche pour l'évolution des connaissances ; la logique politique dans laquelle s'inscrit mon service (le rendre légitime aux yeux de la collectivité pour qu'il soit subventionné / car ils n'ont aucune obligation de soutenir un service archéologique) ; une logique communicationnelle ».*

(Responsable de service archéologique de collectivité)

Cependant, dans bien des cas, le rapport à la recherche est ambivalent. Au Département du pilotage de la recherche par exemple, l'exercice même de la recherche n'entre pas à proprement parler dans les attributions de leur fonction :

*« Je ne fais pas de recherche ; j'initie des programmes de recherche, confiés à des labos, à des professionnels du patrimoine ».*

(Département du pilotage de la recherche et de la politique scientifique).

*« Depuis la réforme de 2010, on nous a fait comprendre qu'on ne fait plus de recherche ».*

(Département du pilotage de la recherche et de la politique scientifique).

L'objectif de ces personnels est principalement de fédérer des équipes et des personnels dont les statuts et les institutions sont d'origines diverses, de les faire se rencontrer et dialoguer (ex. des rencontres annuelles restauration/conservation), de créer des synergies et d'orienter ces énergies autour de programmes de recherche, de création d'expositions, d'organisation de formation et d'actions de vulgarisation. « *Absorbés par les tâches de gestions* », ils font « *de l'animation scientifique et culturelle* ». Ainsi sont-ils impliqués de près dans des actions de recherche de multiples façons :

- l'organisation de colloques : par exemple sur les « Jardins Renaissance en Europe » en juin 2010, avec le laboratoire Centre d'études supérieures de la Renaissance (MSH Tours), en y associant la Direction du patrimoine (participation financière et des personnels ; « La valeur sociale du patrimoine » organisé en décembre 2010 avec le Laboratoire d'anthropologie et d'histoire des institutions de la culture (Lahic, EHESS).
- l'organisation et l'animation de formations continues,
- l'animation d'une équipe d'auteurs autour d'un projet éditorial,
- l'élaboration d'instruments de recherche,
- l'accueil de stagiaires en partenariat avec des laboratoires de recherche et des ANR,
- l'initiation de programmes de recherche inédits, et de programmes thématiques (Architecture de villégiature ; pratiques équestres) ;
- enfin, par des initiatives dont l'objectif est de « *combler le fossé entre les chercheurs de type CNRS et les personnels du patrimoine* », parce qu'il est considéré comme « *nécessaire de créer des ponts avec l'Université, le CNRS, les laboratoires de recherche, avec les DRAC, les Musées, les Archives* ».

Le rôle fédérateur ne se limite d'ailleurs pas aux relations avec les milieux de la recherche mais concerne aussi les rencontres, voire les partenariats, entre personnels de l'administration centrale et décentralisée (DRAC, Régions, Départements, Communes). Dans toutes ces actions, la dimension de la recherche est omniprésente dans les fonctions de management, mais elle ne se limite pas pour autant à cela. Le métier, de par la formation, les cursus suivis et les nécessités du service, fait appel à des compétences propres en matière de recherche. Ces acteurs sont pour beaucoup chercheurs eux-mêmes : c'est d'ailleurs ainsi qu'ils se présentent parfois en premier, avant d'énoncer le titre qui correspond à leur fonction présente. Certains conduisent des travaux de recherche personnels, d'autres n'ont pas le temps et sont bien conscients que leur mission ne comprend plus d'activité de recherche :

*« En tant qu'archiviste, je ne fais plus de recherche qui soit liée à mes études d'histoire ».*

(Service des Archives, Bouches-du-Rhône).

*« Je ne pense pas qu'à l'Inventaire, on puisse faire de la recherche. On réunit une documentation et on décrit des bâtiments. Ça reste assez basique. La recherche universitaire est un autre métier. Quand je discute avec des collègues universitaires, je ne suis pas dans leur logique de questionnement »*

(Services de l'Inventaire, Haute-Normandie).

Mais quelle que soit leur situation, ils rappellent le rôle de leur savoir-faire, de leurs compétences et de leurs goûts en matière de recherche dans la définition de leur travail :

« Mobiliser mes capacités de chercheur et d'historien au service du patrimoine, mes compétences en patrimoine industriel et pour mener des opérations de recherche, d'inventaire ou de protection ».

(Département du pilotage de la recherche).

Si faire de la recherche soi même n'apparaît pas comme une mission, on dénote en revanche une proximité forte vis-à-vis des problématiques de la recherche, soit de façon concrète et active, soit de manière théorique. Ceci transparait dans la manière qu'ont les agents de se positionner assez certainement vis-à-vis de cette problématique. De même, il est fortement recommandé de posséder la formation, les outils et les savoir faire, et de faire de la recherche en dehors de son temps de travail. Autrement dit, et cela relève d'une évidence pour ces personnels, le goût pour la recherche est implicitement considéré comme une qualité requise pour exercer dans ces métiers. C'est d'ailleurs ce goût aussi prononcé et parfois insatisfait qui peut conduire certains acteurs à solliciter des congés sabbatiques, des congés de formation, où à s'échapper en dehors du Patrimoine afin de satisfaire le désir de conduire soi même des recherches à part entière.

## **1.2. L'omniprésence de la recherche**

Si le chef d'un Service Régional d'Archéologie (SRA) nous indique que l'on ne peut considérer le Contrôle Scientifique et Technique comme étant de la recherche, il précise toutefois qu'il est « *l'application des connaissances scientifiques* » de chaque agent et qu'il sollicite nécessairement ses connaissances et compétences de chercheur. Il stipule par ailleurs que la place de la recherche est omniprésente dans son service car elle est « *à la base de leurs avis* » notamment pour la rédaction de Contrôles Scientifiques et Techniques (CST), de programmations ou de prescriptions. Notons qu'il est inscrit dans les missions des SRA<sup>1</sup> (qui produit entre autres des CST, des programmations et des prescriptions, dans le cadre de sa mission de protection, d'étude et de valorisation promotion) que « le service régional d'archéologie est légalement chargé de coordonner toute l'activité de la recherche dans la région » et que « dans le cadre réglementaire de la loi du 27 septembre 1941, validée en 1945, il instruit les autorisations de fouilles et délivre les autorisations ponctuelles de sauvetage ou sondage ». Mais aussi que « le service assure la diffusion et la promotion de la recherche » par des actions ponctuelles (expositions, Journées européennes du patrimoine, publications, congrès, séminaires) et des collaborations avec les acteurs régionaux. Les actions engagées vis-à-vis du patrimoine archéologique dépendent des recherches menées par les agents. Faire de la recherche, être en recherche, même si elle n'est pas directement liée à la production d'un CST, assure donc de la pertinence de toute production d'un service tel qu'un SRA.

---

<sup>1</sup> Les missions des Services Régionaux de l'Archéologie (SRA) consistent à :

- Etudier : le service régional d'archéologie est légalement chargé de coordonner toute l'activité de la recherche dans la région. Dans le cadre réglementaire de la loi du 27 septembre 1941, validée en 1945, il instruit les autorisations de fouilles et délivre les autorisations ponctuelles de sauvetage ou sondage.
- Protéger : la protection des sites et vestiges est le souci constant du SRA qui intervient systématiquement dans le traitement des documents d'urbanisme et des demandes d'urbanisation du sol. Il instruit également les études d'impact des aménagements et des grands travaux : aménagement autoroutier, réseau ferroviaire, ZAC, etc.
- Promouvoir : le service assure la diffusion et la promotion de la recherche. Cette politique se décline en plusieurs actions ponctuelles ou permanentes (expositions, Journées européennes du patrimoine, publications, congrès, séminaires) et se caractérise par une volonté de collaboration avec tous les partenaires régionaux.

Source : [http://www.culture.gouv.fr/champagne-ardenne/1drac/nav2\\_archeologie.html](http://www.culture.gouv.fr/champagne-ardenne/1drac/nav2_archeologie.html)

### **1.3. Une mission ?**

La question de l'enjeu professionnel nous aiguille sur la relation des agents à la recherche. Certains comprennent l'expression « enjeu professionnel » en terme « d'éthique », d'autres en termes de « carrière ». Rechercher et publier ses travaux est bien un enjeu professionnel pour la majorité, mais « *personnel* ». La recherche « *permet une reconnaissance, une légitimité sur un domaine de compétence et une valorisation du métier de restaurateur aux yeux d'autres personnels interne et extérieur* » pour une Régisseur-Restaurateur du Service Conservation d'un Musée. Enjeu professionnel, car « *dans le domaine du patrimoine il ne peut y avoir « d'avancées », tant dans la connaissance que dans les modes de restitution sans recherche* », nous dit une Conservatrice en Archéologie. S'en tenant à la lettre de mission de son poste, soit sauvegarde et diffusion, un Ingénieur de recherche rattaché au Ministère de la Culture précise que « *rechercher et publier ses travaux, c'est un enjeu professionnel* » parce qu'il en va du patrimoine comme « *bien commun* » de l'humanité. Il repère néanmoins que dans le dernier organigramme du ministère, il n'apparaît pas que la recherche soit essentielle. Faire de la recherche devient parfois une manière de renforcer sa crédibilité.

*« Faire des publications crédite votre rôle et votre position. C'est un enjeu car il faudrait faire entendre à la direction de la culture et aux élus que nous ne savons pas tout sur tout et que nous avons besoin de temps et de programmes de recherche »*

(Conservateur et directeur – Musée)

*« Pas véritablement un enjeu, mais pouvoir exercer correctement le contrôle scientifique suppose de rester crédible vis-à-vis des opérateurs (INRAP, collègues des collectivités, etc), donc de maintenir un haut niveau de compétence scientifique, par une activité régulière de recherche »*

(Conservateur du patrimoine, Archéologie).

### **1.4. Imaginaire patrimonial et réflexivité**

La plupart des personnes avec lesquelles nous avons mené des entretiens s'interrogent sur leur métier, les pratiques professionnelles, les structures qui les accueillent, en fonction de leur mission patrimoniale, bien sûr, mais aussi en fonction de leur conception, ce que l'on peut désigner par un idéal patrimonial. Cette réflexivité est partagée à tous les niveaux, même si elle ne s'exprime pas de la même manière. Quoi qu'il en soit, nous avons pu relever qu'il existe bien d'une part un « imaginaire patrimonial » très présent au-delà des domaines d'activités (l'objectif de la protection et de la valorisation est un ciment très solide) et corrélativement une forte réflexivité sur leurs activités, leurs moyens, leurs droits (la mission patrimoniale privée, libérale, ou publique, implique, finalement, pour les agents, une meilleure protection, une meilleure reconnaissance, des moyens, etc.). C'est en effet souvent parce qu'il s'agit de métiers à grande responsabilité que les revendications sont importantes : « *il en va du patrimoine !* »

Au sein de cette démarche réflexive, il y a néanmoins parfois une légère confusion sur les niveaux de recherche entre le « *tout est de la recherche* » et « *mais ce n'est pas de la recherche* ». Cette confusion est également entretenue par les tutelles, les institutions et les collectivités qui ne se positionnent pas toujours clairement sur le type de recherche qu'elles exigent (mais qui globalement ont plus besoin de technicien et de gestionnaires que de « chercheurs », quand bien même la recherche serait une plus value)...

### **1.5. Evolution de la notion de recherche**

Les relations à la recherche dans l'archéologie ont été transformées depuis les années 1990 et au début des années 2000, c'est-à-dire après les lois sur l'archéologie préventive. Aujourd'hui c'est

plus de « techniciens » et de « gestionnaires » que le monde du patrimoine à besoin. Ceci apparaît plus particulièrement dans les trois domaines que sont l'Archéologie, les Musées et la Restauration.

*« A l'époque, au début des années 90, nous étions presque tous orienté vers la recherche, peut être plus qu'aujourd'hui dans la mesure où on ne parlait pas comme aujourd'hui de sauvetage et d'archéologie préventive. Donc oui, peut être plus qu'aujourd'hui nous étions sensibilisés à la notion d'investigation de recherche. Mais qui dit fouilles dit se poser les bonnes problématiques et les bons enjeux sur un site, et dit aussi exploitation des données. Aujourd'hui la demande est plus orientée vers la technique que vers la recherche, comme le montrent les Masters professionnels. Tandis que les masters recherche orientent vers des thèses. A l'époque, lorsque l'on faisait un DEA c'était pour faire de la recherche (CNRS Université Concours de conservateur) »*

(Responsable d'un service archéologique en création)

Un agent en charge de la gestion des collections et de la conservation préventive de la DRASSM met l'accent sur la pluralité des recherches en archéologie.

*« Il y a plusieurs types de recherche, recherche pure d'investigation de type académique, et la recherche appliquée. En archéologie, la recherche est scientifique, intellectuelle et technique : en interaction. Il y a donc le chercheur archéo., le chercheur de collectivité, le chercheur universitaire ou CNRS, et le chercheur interface. Faire de la recherche, c'est être chercheur, et être chercheur c'est être en recherche tout le temps, peu importe les moyens ... c'est une vocation ».*

(Chargé de la gestion des collections et de la conservation préventive, DRASSM).

## **1.6. La notion de « recherche invisible »**

Lors d'un entretien surgit la notion de recherche « invisible », autrement dit la recherche appliquée à une collection ou des objets (un véritable travail de recherche scientifique) mais qui n'est pas « visible » si elle n'est pas médiatisée, et souvent elle ne l'est pas. L'exemple de l'acquisition est tout à fait pertinent : pour l'acquisition d'une œuvre, il faut s'assurer que celle-ci possède une légitimité à faire partie de la collection. C'est un travail de recherche scientifique et parfois collectif. Or, cette recherche n'est pas visible ou du moins pas reconnue comme telle par les élus des collectivités territoriales, ou la communauté scientifique, dans la mesure où elle ne passe pas automatiquement par les canaux traditionnels de « la recherche ». Si elle n'est pas médiatisée, une recherche n'est pas visible comme recherche, et pourtant, elle existe bien car elle est le support de légitimation de l'existence d'un événement muséal, par exemple la présence d'une œuvre dans une collection, sa restauration, son exposition, etc.

## **1.7. Chercheur par procuration**

Dans ces différents de cas de figure, ces acteurs éprouvent le sentiment d'être des « chercheurs par procuration » selon la formule de l'un d'entre eux. Lorsqu'ils envisagent de prendre en main directement des projets de recherche, le conflit avec leur propre fonction nécessite un choix :

*« Le travail personnel de recherche n'a pas sa place dans le travail quotidien d'un responsable d'archives (à moins de dormir trois heures par jour et de se bourrer d'excitants). Je m'apprête à démarrer une nouvelle recherche, ce qui ne peut s'envoieser qu'en interrompant provisoirement une carrière de responsable patrimonial. »*

(Inspection du patrimoine)

On observe un clivage diffus entre la formation de ces personnels à la recherche et leurs attributions qui entretiennent un flou certain quant à ce qui est véritablement attendus d'eux. Là aussi, plusieurs situations ont été relevées lors des entretiens.

Tantôt, la recherche, comme énoncée plus haut, est une activité officiellement nécessaire, qui se traduit par des partenariats, des actions de valorisations, la définition d'axes, etc. Dans les régions, les équipes n'en demeurent pas moins tributaires des attentes des élus, qui préfèrent voir « *des amphithéâtres de deux cent places remplis* », et qui sont soucieux de la visibilité et du rayonnement des actions patrimoniales. Tantôt, la recherche devient « *un implicite officiel* » : il est bon de pouvoir prouver que l'on a des capacités à faire de la recherche, mais les nécessités du service ne le recommandent pas. Parfois, le monde de la recherche académique apparaît comme une nébuleuse lointaine. Ou bien au contraire, des liens forts les relient à ces milieux ; mais dans ce cas, ceux-ci apparaissent avant tout être le résultat de démarches liées à des intérêts personnels.

D'officielle à officieuse, la relation à la recherche semble plonger ces personnels dans des questionnements qui balaient aussi bien l'histoire de leur discipline (Archives, Inventaire), que l'histoire de la constitution de la notion de patrimoine. Cette question interroge également les fondements des métiers du patrimoine, d'autant que cette notion relève d'une *construction*. A travers des approches réflexives sur leurs métiers, leurs carrières, leurs fonctions, leurs rôles et leurs missions, ces personnels apparaissent pris dans un tourbillon schizophrénique, qui semble presque banal, tant il semble relever d'une réalité structurelle. Et cette réalité est encore renforcée, nous l'avons signalé, par leur formation, par leur désir de faire de la recherche, mais aussi pour certains d'entre eux par leur implication dans des projets qui ne sauraient voir le jour sans un partenariat étroit avec le milieu de la recherche académique :

« *Tout nous éloigne du travail de recherche, mais ne nous éloigne pas des chercheurs (en histoire mais aussi dans les autres SHS), au contraire.* »

(Inspection du patrimoine)

Pour un conservateur, actuellement chargé de développer un pôle culturel (projet de développement territorial), ayant récemment pris ses fonctions, l'ancienne activité de conservateur était entièrement liée à la recherche. Dès lors qu'ont été prises ses fonctions, toujours conservateur dans l'âme mais également sur le papier, « *la recherche académique est devenue impensable.* » Dans cette fonction de gestionnaire il se voit plus comme un « *animateur culturel* » procédant à une « *mission sociale* » (critique) plus que comme acteur du patrimoine pratiquant une recherche appliquée. Sa « *mission publique* » lui impose donc une certaine conception de la recherche (expos, communication, catalogues) et l'empêche d'exercer une recherche tel qu'il la conçoit ou telle qu'elle se conçoit en termes académiques.

## **1.8. Diversité des positionnements**

Cette ambivalence est productrice d'une grande diversité de positionnements face à la recherche. Bien que la présentation sous forme de typologie en force un peu le trait, on peut distinguer les configurations suivantes :

### ***Les managers/responsables de services***

Ils ne font pas de recherche directement car leur fonction ne leur en laisse pas le loisir ni possibilité, mais ils animent des équipes, des projets, des programmes, se traduisant par des colloques, des expositions, des rencontres, des publications et des dossiers documentaires ; il s'agit davantage d'un travail d'encadrement où les liens avec les institutions de la recherche académiques sont importants. Parfois, ils incitent néanmoins leurs agents à la recherche (entendue selon une conception élargie).

### *Les managers/chercheurs*

Ils partagent leur temps entre ces deux fonctions. Ils n'en restent pas moins des personnels dévoués aux missions du patrimoine, qui se distinguent dans leur conception de la recherche des chercheurs « de type CNRS ».

### *Les chercheurs du patrimoine*

Leur carrière est imprégnée par le travail, les préoccupations, les représentations et les exigences du chercheur. Ils restent néanmoins attachés aux missions spécifiques du Patrimoine :

*« Je crois au service public de la culture pour la recherche. J'ai passé les concours du CNRS, été admis, exercé pendant deux ans comme Chargé de Recherche. Mais je suis revenu à la culture par vocation. Je pourrais aller à l'Université [possesseur d'une HDR en histoire de l'art]. Les retombées de la recherche doivent immédiatement être intégrées au quotidien et rentrer dans les communautés patrimoniales (rôle des maisons du patrimoine : expliquer le paysage). Je suis un arpenteur, et une espèce de passeur. Mon intérêt pour tel type de patrimoine se légitime pour que le quotidien soit transformé. Mon travail consiste à éclairer la culture ; c'est mon rôle, mon illusion idéologique. »*

(Direction générale des patrimoines)

Pour ces derniers, on observe un contraste entre les marges de manœuvre possibles dans l'administration centrale et dans les régions, comme le montre l'exemple de cette carrière associant recherche et mission de conservateur :

*« Cela tient dans une DRAC ; en central, c'est plus difficile. On nous demande de faire du pilotage en central. »*

(Département du pilotage de la recherche)

### *Les chercheurs en relation avec le patrimoine*

Les conseillers ethnologie auprès des DRAC pourraient être qualifiés de « chercheurs en relation avec le patrimoine » : ils sont avant tout chercheurs et estiment que rien ne les distingue des chercheurs de type CNRS ou enseignant chercheur de l'université. Néanmoins, ils jouent leur rôle de coordinateur et d'éclaireur dans l'exigence de dialectique entre recherche et action culturelle. En fournissant conseils, orientations et repères à la DRAC, ils contribuent au regard réflexif de cette institution.

## **1.9. L'oscillation entre rationalité et subjectivité**

En présentant les définitions de leur mission, ces discours oscillent entre la volonté de présenter rationnellement l'action et le rappel qu'une dose de passion demeure nécessaire à l'exercice de ces métiers. D'une part, les acteurs mobilisent les termes convenus du management international (travailler ensemble, créer des synergies, des rencontres, promouvoir la transversalité, l'interdisciplinarité, etc.). D'autre part, sans qu'aucune question explicite ne leur soit posée sur ce thème, les acteurs évoquent quasiment systématiquement, à un moment de l'entretien, leur passion pour ce qu'ils font, et pour les objets sur lesquels ils travaillent.

*« On est là par envie, par passion. On n'y arrive pas par hasard. »*

(Archives)

Rien de plus « normal », d'une certaine façon. Mais cela est aussi le signe que ces métiers du patrimoine mobilisent l'intérêt personnel, la passion, l'engouement, et bien sur, des affinités personnelles avec tel objet ou telle pratique<sup>2</sup>. L'institution est attentive à la qualité des parcours de ces agents puisqu'elle leur confie parfois, en fonction de la spécificité de leur formation, des tâches spécifiques où leurs compétences sont valorisées autant qu'elles enrichissent les services rendus à l'institution. Ce qui néanmoins apparaît remarquable, c'est que ces goûts personnels deviennent parfois des axes de recherche, soit du fait de l'institution, ou à l'initiative des agents eux-mêmes. Là aussi, on peut l'interpréter comme un échange de bons procédés, les agents étant satisfaits de mettre en avant leurs savoirs de spécialistes dans un domaine spécifique, tandis que l'institution obtient des bénéfices à travers la valorisation de ces compétences rares et précieuses.

Toutefois, cet échange laisse apparaître une contradiction interne entre la teneur des discours sur le management et la valorisation des parcours. Le discours managérial évacue les données subjectives de ses principes d'organisation du travail : les tâches, l'esprit d'équipe et les programmes de recherche sont censés se dérouler selon des logiques froides dictées par des principes organisationnels rationnels. Or, dans leur métier, les agents qui sont en charge de piloter la recherche agissent exactement à l'inverse de ces principes. Autrement dit, dans le récit qu'ils construisent de leurs métiers, de leurs fonctions et de leurs attributions, les acteurs valorisent la composition d'un scénario « carré », qui réintroduit de l'ordre dans des parcours et des motivations qui sont loin d'être linéaires : leur récit s'apparente à celui d'un auteur de roman policier où le commissaire éclaire des faits d'apparence irrationnels par des explications concrètes, causales et déterminés. Mais dans le même temps, le récit de ces mêmes agents laisse poindre des échappées subjectives, semblables à celles qui émaillent la construction d'une fiction chez le cinéaste David Lynch<sup>3</sup>.

Loin d'être singulière, cette contradiction est commune à bien des institutions. Comprise dans les discours de façade, l'évacuation de la subjectivité est un moyen de contenir les débordements et de développer des formes de cohésion nécessaire à la stabilité et à la pérennité de l'institution. Ce qui est propre aux métiers du patrimoine, c'est de devoir présenter des arguments pour étayer la définition du patrimoine, qui dans son acception contemporaine, pose la question de ses limites. Face à l'extension contemporaine de cette notion – depuis son élargissement au patrimoine industriel dans les années 1980 – personne n'est en mesure de contingerer la prolifération possible des objets relevant du patrimoine<sup>4</sup>. Pour autant, les personnels dont c'est le métier sont les mieux placés pour mener cette réflexion, d'autant que, comme les entretiens le laissent entendre, celle-ci appartient à leurs responsabilités et à leurs attributions. Or, face à cette extension imprévisible, des gardes fous, des points de contrôle et de limitation sont apposés, et pour ce faire, c'est bien entendu le recours à la rationalité qui est valorisé, et non celui à la subjectivité. Néanmoins, dans le secteur du patrimoine où les savoirs faire et les compétences mobilisés font appel à des goûts personnels, à de la passion et au plaisir du travail bien fait, nous nous posons la question de savoir si cet écart ne peut pas devenir à terme source de malentendus, voire de conflits<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> A propos des liens entre vie privée et vie professionnelle, Pascal Dibié dans un séminaire de l'EHESS (2011) cite Claude Leroi-Gourhan : « Toute théorie est biographique ».

<sup>3</sup> Cf. Les films *Twin Peaks*, *Blue Velvet* et *Inland Empire*.

<sup>4</sup> « Tout devient patrimoine : l'architecture, les villes, le paysage, les bâtiments industriels, les équilibres écologiques, le code génétique. » Guillaume Marc, 1980, *La politique du patrimoine*, Paris, Galilée.

<sup>5</sup> Ces personnels partagent avec les artistes et le travail créateur des points communs. Mais la subjectivité n'y occupe pas la même place et ne détient pas le même statut.

## 2. Pratiques de recherche

### 2.1. Une pratique extensive de la recherche

Bien que la recherche ne fasse pas partie de leurs attributions directes, la capacité à pouvoir en faire est requise, mais plus encore, une forme de passion personnelle est parfois présentée comme nécessaire à l'exercice de ces métiers :

*« A mon avis, il est indispensable de mener des recherches à côté. »*

(Département du pilotage de la recherche)

*« C'est nécessaire d'aller en archives, en bibliothèque. C'est mon plaisir. (...) Je ne fais pas beaucoup la différence entre ma vie professionnelle et mes propres passions. Cet été, plage mais aussi périple en voiture pour voir du patrimoine industriel. Pour tous mes collègues, c'est pareil. »*

(Département du pilotage de la recherche)

Comme le résume un acteur de l'Inventaire, *« la recherche est une passion et un plaisir »*. Cet aspect du métier est souvent exercé sur le temps personnels (week-end, vacances). Il est adossé sur une curiosité de tous les instants et une conception accumulative du savoir, fondée sur une veille permanente. Il se traduit par le besoin de se rendre sur place, de voir et d'approcher physiquement les éléments du patrimoine, qui contredit l'image d'Epinal du fonctionnaire, et qui s'apparente davantage à la relation au terrain entretenue par certains chercheurs en sciences humaines et sociales (géographes, ethnologues, anthropologues, sociologues, historiens de l'art).

A la question *« Existe-t-il une incitation à faire de la recherche dans votre institution ? »*, le chef d'un SRA répond :

*L'incitation est devenue indirecte ; a savoir si l'on veut assurer un CST efficace, être écouté de ceux que l'on contrôle ou sur le travail desquels on doit apporter un avis (professeur université, chercheurs CNRS, agents INRAP, etc...), être ainsi crédible, il faut être « reconnu », disposer d'une validité scientifique, qui ne peut être seule acquise par la réussite à un concours (surtout si ce dernier a été passé il y a quelques années !).*

Faire de la recherche (qui exige *« méthode de travail, rigueur, maîtrise des problématiques et publications »* pour cet interlocuteur), en relation avec son service ou indépendamment de celui-ci, quand bien même cela fait partie des missions du service ou que celui-ci encourage implicitement à faire de la recherche, est une nourriture nécessaire pour tout agent travaillant pour le patrimoine à des fins de pertinence et de crédibilité pour lui-même et vis-à-vis de la communauté scientifique. Il en va donc d'une certaine manière de la dignité, de la représentativité et de la reconnaissance de ces métiers. Faire de la recherche, c'est se rendre crédible aux yeux de ses pairs, de son service, des institutions, des services et des acteurs régionaux, du Ministère lui-même, et c'est se rendre responsable vis-à-vis du patrimoine dans sa représentation la plus large (protéger, étudier, valoriser), y compris dans une dimension humaniste d'évolution et de partage des connaissances.

### 2.2. La place consacrée à la recherche « académique ».

Indépendamment de ceux qui la jugent majeure, de ceux dont le *« service permet de faire de la recherche d'une manière conséquente »* (Ingénieur de recherche), ou jugeant la place de la recherche *« omniprésente car à la base de tous (leurs) avis, prescription, programmation, CST, etc. »* (chef de SRA), ou *« fondamentale et au premier plan, la recherche même dans un monde professionnel technique*

*est indispensable* » (Restauratrice), la question de la place consacrée à la recherche varie considérablement (de majeure à moindre) et permet d'éclairer certaines dysfonctions (manque de temps, de moyens, d'interactivité, manque de considération). En termes de pourcentage, cette place varie de 5 à 20%, mais il n'est pas simple pour les agents de distinguer la part de la recherche appliquée spécifique à leur métiers qu'ils réalisent aussi sur leur temps libre et la part de la recherche académique, tant elles se confondent parfois.

### **2.3. Une redéfinition constante du métier**

La question sur la définition que les acteurs donnent de leur métier révèle que celle-ci est tributaire d'une construction institutionnelle, historique et personnelle. La révision générale des politiques publiques mis en œuvre en 2009 engendre une redéfinition des missions des acteurs qui les écartent des actions de recherche en direct. L'écart apparaît important entre les objectifs de cette réorganisation structurelle et la réflexivité qui anime ces personnels sur la définition et la légitimité de leurs métiers envisagées dans une perspective historique. Cela se traduit notamment en termes de freins à la recherche :

*« La notion de patrimoine a évolué : quand j'ai commencé en 1985, on devait inventorier ce qui était antérieur à 1985. Le service de l'inventaire a permis d'étendre cette notion, par exemple au patrimoine industriel. Ce fut l'extension la plus vive, il n'était pas pris en compte du tout. La notion renvoie aussi à sa propre histoire : les blockhaus sont-ils du patrimoine ? Dans les pays colonisés, on peut considérer que ce qui est colonial n'est pas du patrimoine. Il y a le problème du petit patrimoine : son approche vise la connaissance et non la protection (qui vise, elle, un patrimoine qui sort de l'ordinaire). L'objectif est de donner une visibilité à l'ensemble de ce qui a été construit en France. »*

(Inventaire)

Une évolution importante touche également les métiers des Archives :

*« Il existe un mouvement de fond. Le modèle de l'archiviste érudit du XIX<sup>ème</sup> siècle, ce n'est plus ça du tout. L'enjeu professionnel était alors de rendre accessible les volumes d'archives médiévales et confisqués par la Révolution française. Cela exigeait des compétences paléographiques de haut niveau. Les archivistes étaient les spécialistes. Ils ont tellement bien travaillé les fonds d'Ancien Régime qu'ils en sont venus à bout. L'urgence a été de rattraper ce qu'ils n'ont pas fait : les archives qui se produisaient. Depuis 1940, on a couru après les documents en souffrance d'archivage. L'urgence était de s'y retrouver, de baliser le terrain, les volumes étaient devenus tels : nous sommes devenus des managers de papiers et des managers d'équipe. A la fin des années 1980, les archives de plus en plus récentes ont été au cœur de polémiques d'opinion (par ex., Vichy, la Guerre d'Algérie). La demande sociale était forte : « rendez nous ces papiers accessibles ». Les chercheurs nous demandaient de « produire des archives ». Aujourd'hui, les Archives font souvent partie de l'administration locale : les élus nous demandent de présenter des expositions, des événements grands publics... »*

(Inspection du patrimoine)

Ces métiers sont tributaires d'une construction sociale de leur objet, liée au contexte historique, aux effets structurels du travail des prédécesseurs, à la demande sociale et politique. Du petit patrimoine au patrimoine immatériel, les notions renouvellent les questionnements et les problématiques tout en maintenant la profession dans un état de veille, qui structurellement, s'apparente à celui du milieu de la recherche académique. C'est sans doute dans la réflexivité qui anime cette profession que les liens à la recherche, même lorsqu'on ne peut pas constater à proprement parler de « travail de recherche », sont les plus forts. La définition des objets est en soi un travail de recherche, si bien que parfois, les mots « patrimoine » et « recherche » pourraient se substituer l'un à l'autre :

*« La recherche : une autre façon de voir l'environnement ; elle permet de faire se rencontrer des gens et de construire du lien social. Cela m'intéresse de saisir l'ensemble de la chaîne patrimoniale, de la découverte au lien social. Savoir comment un cadre de vie est né, afin de pouvoir mieux vivre au quotidien. La transmission est aussi importante que la découverte. C'est un travail qu'il faut faire partager »*

(Direction générale des patrimoines)

Parfois, la notion de patrimoine évolue en fonction de l'expérience grandissante des acteurs, mutations qui attestent combien le travail de réflexivité semble faire partie intégrante de l'engagement dans ces métiers :

*« Pendant longtemps, je disais que le patrimoine s'arrêtait à l'année de ma naissance. Les constructions de mon vivant étaient trop proches. En réalité, non ! »*

(Département du pilotage de la recherche)

Dans le domaine l'archéologie, la qualité et la crédibilité des opérations de CST conduites auprès d'opérateurs privés et publics dépendent de la formation et de la compétence des agents du patrimoine :

*« Un SRA devrait disposer d'agents dont les compétence lui permettrait de couvrir toutes les périodes préhistoriques, proto-historiques et historiques : c'est malheureusement loin d'être le cas et pose le problème d'un bon CST conduit auprès d'une opération d'un opérateur privé ou public auprès de qui l'Etat a exigé la compétence sur telle ou telle période : vous le savez on peut retirer à un opérateur son agrément, s'il ne remplit pas les conditions de compétence pour lesquelles il a été retenu. »*

(Chef SRA)

## **2.4. Des passeurs**

Le terme de « passeur » est revenu à plusieurs reprises dans les entretiens, exprimant autant une fonction qu'un ensemble de pratiques :

*« On est des passeurs. Je suis face à un patrimoine extraordinaire rassemblé par mes prédécesseurs depuis deux siècles. Notre charge consiste à les conserver le mieux possible, à les transmettre au suivant. Nous sommes des gardiens de la mémoire. Nous continuons cette chaîne. »*

(Archives)

*« On se préoccupe d'enrichir et de préserver, de rendre accessible, physiquement et conceptuellement pour le public le plus large. Ce sont des métiers de la tradition au sens premier : on est dans une chaîne, on récupère des objets, on repasse le « trésor » au successeur, en aussi bon état, voir mieux, restauré lorsqu'il était abîmé ; lisible lorsqu'il était indéchiffrable. On imprime une double plus-value : matérielle et intellectuelle. »*

(Direction générale des patrimoines)

*« Les retombées de la recherche doivent immédiatement être intégrées au quotidien et rentrer dans les communautés patrimoniales (rôle des maisons du patrimoine : expliquer le paysage). Je suis un arpenteur, et une espèce de passeur. Mon intérêt pour tel type de patrimoine se légitime pour que le quotidien soit transformé. Mon travail : éclairer la culture ; c'est mon rôle, mon illusion idéologique. »*

(Département du pilotage de la recherche)

A cette fonction de passeur s'adjoint celle d'arpenteur. Dans la description de leurs missions, leur propre travail et celui réalisé en collaboration avec des chercheurs apparaissent étroitement mêlés. Parfois, de par leurs situations privilégiées et de par leurs compétences archivistiques, ces acteurs sont en capacité d'identifier des objets inédits, d'ouvrir des espaces de recherche, et de dégager des axes qui pourraient faire le bonheur d'un laboratoire de recherche.

## **2.5. Territorial versus national**

*« Nous avons une position privilégiée en Drac : une grande liberté d'action, ainsi qu'une liberté dans les choix thématiques. En territorial, les collègues ne sont pas libres. »*

(Ingénieur de recherche hors classe – DRAC)

Les marges d'action semblent bien plus contraignantes dans la fonction publique territoriale que dans les services relevant de l'Etat. Il apparaît que des programmes d'action utilisant des techniques novatrices (par exemple dans le domaine des archives numériques) ne soient pas toujours soutenus par la tutelle territoriale. Le blocage se situe alors au niveau des mentalités, ou d'une différence de culture administrative entre le milieu des archives et l'administration territoriale. Au sein d'un Département du sud de la France, dont la mission est de veiller à la tenue des archives, des tensions sont palpables sur la conception même du métier archivistique.

Mais ces tensions ne semblent pas épargner les services décentralisés de l'Etat. Certaines DRAC semblent éprouver des difficultés à prendre conscience de l'intérêt des pratiques de recherche dans les métiers du patrimoine :

*« J'avais demandé et obtenu du CNRS un détachement de deux ans pour exploiter les données scientifiques d'opérations préventives dont je m'étais occupées. Mon salaire était payé par le CNRS. Mon DRAC de l'époque s'était opposé à mon départ en me disant qu'il avait besoin d'un prescripteur et que, je cite, "la science pouvait attendre" ! »*

(Archéologie)

Plus largement, le manque de relations entre ministères est pointé par cet agent :

*« Il n'y a pas de perception claire, surtout en DRAC, de la dimension scientifique du travail d'un agent d'un Service régional de l'archéologie (SRA). La Culture ne se sent pas directement concernée par la réflexion méthodologique, l'exploitation scientifique des résultats et la politique de diffusion des données archéologiques. Elle considère que ces missions relèvent plutôt du CNRS ou des universités mais ne travaille pas avec ces organismes pour essayer de mieux les organiser. Il n'y a pas de politique claire de la Culture relative à l'intégration de ses agents dans les UMR. »*

(Archéologie)

Dans les collectivités territoriales, les missions de recherche ne sont pas toujours mieux définies :

*« Non, il n'y a pas d'obligation statutaire dans les collectivités territoriales. En revanche il y a une part de recherche appliquée dans les missions du conservateur (...). Les collectivités s'en fichent (...). Ils nous voient comme des techniciens gestionnaires de collections et non pas des chercheurs. L'obligation statutaire comme l'incitation à faire de la recherche sont donc indirectes. »*

(Conservateur et Directeur de Musées)

Et c'est parfois une vision utilitariste qui prime comme en témoigne l'avis d'un responsable de collectivité : *« La recherche, ce n'est pas simplement publier dans les cercles fermés, faire des allocutions*

*et assister à des colloques, (...) une bonne recherche, c'est une recherche qui se demande comment elle sert à la société ».*

## **2.6. L'évaluation en question**

*« L'activité scientifique des conservateurs n'est pas évaluée, sauf pour ceux qui appartiennent à des UMR et dont les travaux sont intégrés au bilan d'activité des UMR qui est évalué globalement par le CNRS. Mais, dans ce cas, le ministère de la culture ne prend pas en compte cette évaluation. »*

(Archéologie)

La question de l'évaluation se pose dès lors que l'on souhaite obtenir une visibilité globale sur les relations entre les métiers du Patrimoine et la recherche. En plus des critères retenus, la question se pose de savoir par quel service elle pourrait être réalisée. Les propos ci-dessus pointent l'absence d'intérêt et d'une certaine façon de légitimité des services du ministère de la culture pour conduire ce genre d'opération.

*« La crédibilité du ministère dans ce domaine passe nécessairement par une plus grande activité scientifique de ses agents. Le seul critère recevable pour les instances chargées de la recherche est celui des publications. Etes-vous capables de donner le nombre d'articles publiés dans des revues à comité de lecture par les agents de la culture ? J'en doute fort ! »*

(Archéologie)

Dans d'autres secteurs des métiers du Patrimoine, la relative indifférence vis-à-vis des publications des agents a également été mentionnée au moment des entretiens.



### 3. Freins à la recherche

Sur cette question, les personnes interrogées ne cherchaient pas leurs mots. On peut classer leurs propos sur les freins à la recherche en quatre rubriques : les freins d'ordre politique, humains, matériels et enfin, le manque de temps.

#### 3.1. Freins politiques

Les réformes actuelles en cours sur l'organisation de la fonction publique sont pointées. La réunion des différents services dans une seule direction, censée produire de la transversalité, est critiquée pour ses effets inverses : les transferts de connaissance, par exemple entre les Musées et l'Archéologie, les transferts de protocoles de recherche et la promotion des échanges entre disciplines n'en seraient rendus que plus difficiles, en raison de l'existence de traditions fortes au sein de chacun des services. Le contenu même des orientations de la politique du patrimoine vis-à-vis de la recherche est également l'objet de critiques :

*« Actuellement, la recherche est mal considérée ; la politique actuelle s'éloigne de la recherche. La recherche n'a plus sa place au ministère. On manque d'ouverture d'esprit : on vit sur un repli culturel. De 1964 à 1984, il y a eu une phase de plein feu, de plein vent. De 1984 à 1994, une phase de plateau. De 1994 à aujourd'hui, une phase de décroissance. Aujourd'hui, on a une politique du marketing touristique. Les m<sup>2</sup> occupés par la recherche dans le bâtiment des « Bons enfants » diminuent au profit du marketing, du contentieux et des services juridiques. C'est une politique du coup - il n'y a pas d'action à long terme -, tributaire des voyages présidentiels. On est dans la courte vue, il n'y a pas de stratégie. Que fait-on avec le Conseil de l'Europe, avec la politique européenne ? On ne sait pas... »*

(Direction générale des patrimoines)

Ces orientations sont également critiquées en ce qu'elles redéfinissent les missions d'expertises dont la qualité et la teneur sont étroitement liées à des savoirs faire en matière de recherche :

*« L'administration actuelle fractionne les choses, cantonne les gens dans des fonctions moins diversifiées. La position en administration centrale s'est beaucoup appauvrie. De rôle de conseiller du chef, nous sommes devenus un cadre de réserve qu'on ne sollicite guère. Hier : observation du terrain, des bonnes pratiques ; nous les faisons circuler. Aujourd'hui, on assiste à un renfermement sur une conception centralisée de l'Etat, un phénomène de rétraction sur la ville capitale. »*

(Inspection patrimoine)

Sont également mentionnés des évolutions récentes dont l'origine proviendrait des orientations choisies par la tutelle :

*« Une chape de plomb s'est abattue sur la bibliothèque, qui vient d'au dessus, du ministère. C'est dans « l'air du temps ». Ce qui prime, c'est la volonté de bien faire ; on refait de la hiérarchie, de nouvelles pyramides. Il y a moins de fonctionnaires mais plus de hiérarchie. On crée des chefs de service : plus d'administratif et moins de recherche. (...) On nous demande de faire du chiffre, de numériser. »*

(Conservateur Bibliothèque)

Selon ce conservateur, cette évolution kafkaïenne se fait au détriment du travail de recherche qui s'inscrit dans des contextes plus informels. Autrement dit, à la légitimité flottante de la « production » scientifique qui échappait partiellement aux critères d'évaluation se substituent

progressivement des cadres hiérarchiques contraignants qui imposent leurs critères de légitimation. Ce même acteur signale la disparition des « personnalités » :

*« Il y a eu de grands conservateurs dans les générations précédentes, qui avaient une reconnaissance internationale, et qui avaient un statut de chercheur reconnu. On leur donnait une grande liberté, c'était des personnalités. La BN ne veut plus avoir ce genre de personnalité ; il ne faut pas sortir du lot, pas s'imposer, cela ne se fait plus ».*

En archéologie, les effets de hiérarchie et les rapports de pouvoir et d'autre part les remaniements dans les fonctionnements, dans les budgets et les financements, polluent ou parasitent le domaine et compliquent la possibilité de faire de la recherche ou plus précisément de mener à bien une recherche poussée validée et valorisée par des publications et/ou des colloques. Depuis le ministère jusqu'aux collectivités et aux élus, d'aucuns constatent que s'il y a incitation indirecte, il n'y a pas de bonnes conditions en termes d'organisation et de moyens. Priorité est donnée à la production d'évènements visibles et concrets, grand public, justifiant l'usage de l'argent public, plutôt qu'à de la recherche pure ou même la conservation préventive. Globalement, les critiques visent le Ministère et la DGP : manque de reconnaissance, de considération, de valorisation, d'encouragement ; manques de moyens (bourses, détachements, création de postes), humains, financiers, manque de temps ; manque de circulation, d'interactivité et de transversalité. Certains agents laissent entendre un décalage entre un discours qui incite à la recherche et qui en valorise les enjeux, et les conditions d'exercice de la recherche au sens large sur le terrain.

La question de la mutualisation par exemple, que l'on retrouve pour tous les domaines et assez spécifiquement pour le monde complexe de l'archéologie, concerne à la fois les stratégies de financement et le besoin de dynamisation de la recherche.

*« La recherche est intrinsèquement liée aux stratégies de financement. Les stratégies des institutions pour obtenir des financements se justifient dans une perspective archéologique anthropologique ou sociétale qui est reliée spécifiquement à un territoire. Il faut donc que les collectivités s'ouvrent au maximum pour mutualiser les connaissances. En créant une base de données globale interactive. »*

(Responsable d'un service archéologique de collectivité en construction)

*« Il faut maintenir une interactivité, des relations entre services et labos et institutions de recherche. Il faut des liens forts entre pratique et théorie pour ne pas que la recherche universitaire s'éloigne trop de son objet... et il faut créer des interfaces partout... voire une commission désintéressée ».*

(Agent en charge de la gestion des collections et de la conservation préventive)

En outre, pour certains, il faudrait créer une sorte d'Institut archéologique qui remettrait en question les rapports de pouvoir et de hiérarchie, et les contraintes statutaires ou structurelles qui les produiraient car en effet, le patrimoine et l'idée d'une dynamisation de la recherche devraient passer au premier plan.

*« J'aurais aimé que l'on crée, à l'occasion de la réorganisation du CNRS, un Institut archéologique, sur le modèle du DAI<sup>6</sup> (Deutsches Archäologisches Institut) allemand, qui aurait réuni les Ecoles à l'étranger dépendant de l'EN, les instituts dépendants du Maison de l'Archéologie et de l'Ethnologie et l'archéologie nationale ; cet Institut aurait reçu les crédits distribués par la commission des fouilles du MAE, aurait défini les politiques*

---

<sup>6</sup>[http://www.strassburg.diplo.de/Vertretung/strassburg/fr/06/DAI\\_\\_Arch\\_C3\\_A4ologisches\\_20Institut/Unterbereich\\_\\_DAI.html](http://www.strassburg.diplo.de/Vertretung/strassburg/fr/06/DAI__Arch_C3_A4ologisches_20Institut/Unterbereich__DAI.html)

*nationales et internationales ; aurait pu aussi gérer des bourses de recherche et aurait fait circuler les jeunes 'chercheurs' entre les institutions. »*

Dans le même ordre d'idée, pour une informaticienne, technicienne de recherche dans le corps de l'administration centrale, il faudrait développer un *Conseil du suivi scientifique*, centralisateur, dont le rôle serait officialisé par un arrêté avec un réel pouvoir décisionnel et qui pourrait avoir un impact concret sur les missions archéologiques. Par ailleurs, ce Conseil pourrait permettre de favoriser la mise en réseau des recherches. Le but d'une telle commission ou d'un tel conseil serait de mieux définir, de façon raisonnée, les postes et les budgets. Ce serait une manière d'officialiser et de rationaliser le « système du patrimoine ». Selon elle, il existe un conseil scientifique au sein du ministère<sup>7</sup>, mais celui-ci ne s'est pas réuni depuis 2002. Créer un tel *Conseil du suivi scientifique* serait donc une véritable clef pour dynamisation de la recherche conçue comme moyen de faire évoluer les connaissances sur le patrimoine, donc de mieux comprendre l'homme.

*« Il faut une commission ou conseil au ministère totalement indépendant, inter institutionnel, inter disciplinaire, avec des représentants du personnel, ayant un lien avec l'ANR ; il pourrait également gérer le personnel, c'est à dire décider la mise en place de recrutement, les nominations, les affectations selon les besoins des services "faisant de la recherche". »*

Toujours dans cette logique de trouver des clefs pour favoriser la recherche, il faut tisser des réseaux et dynamiser la recherche par un certain nombre de procédés dont le maintien d'une interactivité : *« favoriser les programmes de recherches, entre autres, et pour ce faire sensibiliser tant les pouvoirs publics, le Ministère, que les maires et conseillers généraux. Il faut des moyens humains, financiers et du temps. »*

### **3.2. Freins matériels**

Parmi les freins matériels, l'exiguïté des bureaux et l'absence de crédits affectés aux recherches sont principalement relevés. Le manque de place a des effets sur les conditions de travail en termes d'accès à la documentation et pour ce qui est des possibilités de rencontre et de discussion avec des collaborateurs extérieurs :

*« Dans mon bureau, la moitié de mes livres sont dans des caisses, ma documentation n'a pas été acceptée dans le déménagement. Je suis obligé d'aller à Charenton pour consulter mes propres archives. Je partage un bureau avec un collègue : impossible de parler (au tel., de donner rendez vous à un interlocuteur), je dois aller à la cafétéria. Je n'ai pas de frais de déplacement. Il n'y a plus de contrat d'études du ministère de la culture depuis 1998. Mon travail déborde sur ma vie personnelle. »*

(Direction générale des patrimoines)

L'absence de crédits affecte tous les aspects de la recherche : documentation, déplacement, heures supplémentaires. Mais finalement, c'est souvent sur des détails que se cristallisent les observations de ces acteurs :

*« Les freins sont d'abord financiers : ce ministère nous propose de travailler sur un projet national et nous devons payer nous-mêmes les photocopies réalisées dans des organismes*

---

<sup>7</sup> <http://www.culture.gouv.fr/culture/conservation/fr/comite/comite.htm>  
<http://www.culture.gouv.fr/culture/conservation/fr/index.html>

*qui dépendent de notre ministère. A trente centimes la photocopie, quand il y en a trois mille... »*

(Inventaire)

Ces détails sont un des symboles de l'ambivalence, voire du flou, dans lequel les opérations de recherche de ces acteurs sont entretenues. Enfin, ces freins matériels peuvent conduire certains personnels à envisager de faire de la recherche avec d'autres partenaires et d'autres moyens, ceci étant considéré comme « *une nécessité intellectuelle (partager la connaissance) et pragmatique (en raison du manque de moyen)* ».

### **3.3. Freins humains**

Deux facteurs sont principalement désignés : la baisse des effectifs et l'absence de coordination. Dans ce service, les personnels sont passés de 34 à 10-12 personnes et « *on a plus les moyens de travailler de façon transversale.* » Quant au manque de coordination, il renvoie aux remarques des acteurs sur la politique présentée plus haut :

*« La DRAC x travaille sur la reconstruction sous l'occupation allemande, sans savoir que l'Université encadre deux thèses sur le sujet. Pas de coordination, ni de cohésion sur un tel sujet, même si tout le monde est plein de bonnes intentions. Pas de communication sur la recherche. Le ministère fait de la recherche appliquée avec beaucoup d'œillères. La sensibilité sur le patrimoine ne peut pas exister dans ces conditions, les restaurations seront mal faites car il n'y a pas suffisamment de moyens mobilisés en termes de documentation et d'archives ».*

(Direction générale des patrimoines)

Les faiblesses du ministère vis-à-vis des problématiques scientifiques inhérentes aux métiers du patrimoine sont parfois directement désignées :

*« En ce qui concerne l'archéologie, il n'y a jamais eu de réflexion approfondie sur les implications scientifiques d'un agent d'un SRA quand il prescrit une opération préventive. Il faudrait analyser soigneusement le déroulement d'un dossier d'archéologie préventive, du début à la fin, et déterminer les étapes qui demandent un investissement scientifique ».*

(Archéologie)

Parfois, l'activité de recherche, même si elle bénéficie d'encouragement, est mal vue, dans le sens où elle est assimilée à « un plaisir » ou à une marotte personnelle.

*« Tous les vendredis, je vais à l'université par souci d'apprentissage permanent, je lis, et je le fais légitimement en fonction de mes cinq missions (inventorier, étudier, protéger, conserver, promouvoir le patrimoine archéologique)... même si je me fais « engueuler »... Faire de la recherche, c'est une motivation... Donc faire de la recherche c'est dégager du temps, s'organiser... par ex travail sur des publications récentes deux jours par semaine, le vendredi la théorie, le jeudi travail sur du matériel pour comprendre le matériel que j'ai sorti (je m'occupe notamment des amphores) et le samedi pour parfaire. Faire de la recherche est aussi important aujourd'hui par mesure de sécurité, car sinon on est bouffé par l'administration. Pour ma part, je publie, donc c'est un temps que j'ai imposé ce qui n'est pas très bien vu dans ma hiérarchie, car je ne suis pas malléable. »*

(Ingénieur de recherche dans un SRA)

### 3.4. Le manque de temps

*« On est furieux, à cause d'un manque de moyens et de médiatisation : les données sont inaccessibles. Plus de personnel égal moins d'archéologues travaillant comme des BTP qui ont le dos cassé à 45 ans égal meilleure répartition des compétences égal roulement. Les archéo des collectivités ont peu de temps pour les publications, il leur faut cinq à six ans pour faire une publication sérieuse en dehors du cadre de leur travail à la différence des archéo de l'INRAP ou du CNRS... »*

Le facteur temps est fréquemment mentionné comme un obstacle à la recherche. Il est lié à la fonction même de ces acteurs (*« on reçoit des tonnes d'archives tous les ans »*), à la conscience que leur rôle dans la recherche s'adosse sur des partenariats (*« faire le travail pour les autres ; faire le travail avec d'autres... »*) et au constat que la notion de patrimoine est traversé par une extension permanente. Il résulte aussi, nous l'avons vu, de la réorganisation des missions autour de tâches de management et d'animation d'équipe.

*« L'un des freins à la recherche, c'est clairement, le problème du temps. En ce moment, j'ai le bonheur d'avoir une stagiaire (dans le cadre d'une ANR Usine 3D – Centre d'histoire des techniques de la Villette et Uni d'Evry). Je peux lui demander de faire des recherches à ma place. »*

(Département pilotage de la recherche)

Le temps qui manque est aussi celui qui permettrait de nouer des partenariats et d'associer des acteurs de la recherche académique de façon plus continue.

### 3.5. La formation en question

La qualité de la formation des conservateurs est pointée du doigt par certains agents :

*« Elle dure 18 mois. Je regrette que la recherche ne soit pas valorisée. 2h/semaine seulement y est consacré. Dommage qu'il n'y ait pas d'obligation d'avoir terminé sa thèse au terme de cette formation. Le concours est très difficile. Mais la plupart n'ont pas de thèse. Préparer le concours et préparer une thèse en même temps est incompatible. Les gens devraient arriver en poste avec des aptitudes à la recherche vérifiées. En réalité, soit les gens ont fait une thèse avant soit, ils continuent après, ce qui est mon cas. On ne finit sa thèse que 5 ans après sa prise de poste. Du coup, on a moins le temps de tisser des liens. On est sur une double occupation. Un travail de thèse terminé permet d'aller plus loin. Dans ma promotion, cela a été ressenti comme une frustration, ce peu d'importance accordée à la recherche. Nous sommes recrutés pour une expertise sur un domaine précis, mais la priorité n'est plus donnée à cette expertise durant les 18 mois de formation. On se dit qu'après le concours, ça va être le moment de s'asseoir scientifiquement, mais non. Les 18 mois sont passés à autre chose. Nous n'avons pas de reconnaissance scientifique. »*

(Conservateur du patrimoine – poste en musée).

L'insuffisante formation aux pratiques de recherche est clairement désignée comme un obstacle. Celui-ci joue sur plusieurs versants. D'une part, pour l'aspect de la formation proprement dite, dont certains sortent en ayant l'impression de ne pas disposer des outils nécessaires pour faire de la recherche. D'autre part, terminer sa thèse en prenant son poste constitue une surcharge de travail. Enfin, la non exigence de cette qualification induit une inégalité forte à l'intérieur de certains services du patrimoine, et se répercutent dans les relations avec d'autres institutions :

*« Il faut que dans l'équipe, il y ait un certain nombre de standards, que les gens aient des thèses. Dans le monde des musées des civilisations, c'est beaucoup plus flou : il y a une institutionnalisation du flou. Ça ne va pas aider la recherche. En face, il y a un milieu*

*universitaire très cadré. Du coup, ça décrédibilise l'institution. Dans ce milieu des musées de société et de civilisation, la profession est décrédibilisée. »*

(Conservateur du patrimoine – poste en musée)

Cette carence induit donc des fragilités en interne et vis-à-vis des relations avec l'extérieur, qu'il s'agisse des milieux de la recherche académiques ou des institutions partenaires. Il persiste ainsi une distinction entre l'archéologue CNRS, universitaire et l'archéologue de collectivité (qui est une spécificité), distinction qui existe aussi dans les domaines des Musées et de la Restauration. Un professeur d'Université, Archéologue, évoque un « *malaise parmi les archéologues des circonscriptions archéologiques* ». Celui-ci est dû à deux choses. D'abord pendant longtemps, une formation universitaire insuffisante ou limitée, mais en voie de résorption avec les Masters d'Archéologie ; ensuite, au fait qu'allant de chantier en chantier, les archéologues n'ont pas le temps de mener à bien leur publications. Ils réclament depuis longtemps un temps de publication plus long liés aux contrats des chantiers qu'ils mènent mais les aménageurs ne financent que le temps de fouille. Il semblerait également qu'il persiste des méfiances entre les membres des services archéologiques et les universitaires, comme dans le domaine des musées et de la Restauration, et ces oppositions semblent difficiles à faire disparaître.

### **3.6. Le cas des restaurateurs**

Souvent en libéral, les institutions rechignent à les embaucher de manière pérenne ; ils sont plus vus comme des ouvriers techniciens que comme des chercheurs, auxquels on attribue très peu de bourses de recherches ou de programme de recherche. Se voir inciter à la recherche traduirait un changement de situation et par conséquent un changement professionnel. Une Maître de Conférence et restauratrice indique en effet que pour les restaurateurs, « *faire de la recherche serait un enjeu, serait un atout, ce serait une crédibilité, mais si toute fois ils étaient intégrés à des programmes de recherches, à des institutions et si ils pouvaient publier.* »

## 4. Les relations avec le monde de la recherche académique

Les acteurs interrogés sont quasiment tous en relation avec le monde de la recherche académique. Néanmoins, la nature de ces relations varie énormément : elles semblent davantage tributaires des liens personnels tissés au moment des études puis lors du déroulement de la carrière, que d'une volonté et d'une réalité des institutions dont ces acteurs dépendent.

### 4.1. Une participation active à la recherche

L'affiliation des acteurs à un laboratoire, centre de recherche ou institution de la recherche académique est loin d'être systématique. D'une part, cette affiliation dépend le plus souvent d'un choix et d'un parcours personnel plutôt que d'une configuration institutionnelle. Certains services, tout en étant peu impliqués dans le développement d'une politique de partenariat, n'en exigent pas moins de leurs personnels une capacité à mener des recherches. D'autre part, les relations sont tantôt régulières, tantôt « *au coup par coup* ».

*« Certains chercheurs ont des liens avec des labos, mais de façon très cloisonnée. On ne sait pas très bien ce qui se fait en recherche. L'info circule de manière erratique. Chacun fait sa petite cuisine de manière individuelle. Mais ça manque cruellement. (...) Je pense qu'il faudrait qu'il y ait un service de la recherche ; et que la conservation s'appuie dessus. Qu'il y ait quelque chose de systématique. Idée aussi que l'institution soit en relation permanente avec des chercheurs. Mon institution est peu tournée vers d'autres musées d'ethnographie européens. »*

(Conservateur du patrimoine – poste en musée)

Mais tous les acteurs témoignent d'une insertion dans les milieux de la recherche académique : interventions dans des colloques, journées d'étude et séminaires ; organisation d'expositions avec des laboratoires et des chercheurs du CNRS, etc. Cette insertion est de nature variable. Certains acteurs entretiennent des relations régulières avec des laboratoires de recherche, impulsant des colloques et des rencontres, orientant les thématiques, en fonction des préoccupations qui leurs sont propres et qui touchent également celles des milieux de la recherche. C'est parfois dans ces milieux que certains obtiennent une reconnaissance de leurs travaux :

*« Je ne suis pas reconnu dans mon propre ministère, mais je suis très sollicité à l'extérieur (Unesco, Europe, Université, CNRS, etc.). »*

(Direction générale des patrimoines)

Il demeure finalement difficile de départager ce qui relève de l'institution et ce qui relève des liens personnels ; une convention institutionnelle peut être suivie de peu d'effet, tandis qu'un lien interpersonnel peut engager l'ensemble d'une institution ou d'un service. Les discours des acteurs tendent à donner l'impression que les actions de recherche en partenariat avec les milieux académiques ne relèveraient que de leurs seules initiatives. Nous touchons à la distinction entre les goûts personnels et intimes pour des objets de recherche<sup>8</sup> et l'inertie de l'institution, qu'il serait exagéré de présenter de façon dichotomique sachant que pour l'archéologie par exemple, les modifications entraînées par la loi sur l'archéologie préventive et l'INRA - lesquelles sont assez complexes à synthétiser - ont bouleversé les fonctionnements et les « traditions », mutations qui entraînent nécessairement des réadaptations. Ces réadaptations

---

<sup>8</sup> Sur l'importance de la subjectivité dans le choix des objets et le travail du chercheur, cf. Caratini Sophie, 2004, *Les non dits de l'anthropologie*, Paris, PUF.

prennent par ailleurs du temps à se mettre en place et donc la recherche en pâti. Nous avons vu plus haut comment la complexité des rapports entre les axes de recherche officiels et ceux des acteurs génère une multiplicité de configurations.

## **4.2. Valorisations**

Toute la palette des valorisations offerte par le milieu de la recherche académique est pratiquée par ces acteurs : colloques, expositions, formation continue, participation à la vie scientifique de revues, animation de revue propres (*In Situ* par ex.), etc. A ceci s'ajoute l'utilisation de médias qui s'adressent à un public plus large. Le travail d'un service archéologique de collectivité, dépendant de la collectivité et de ses élus, est associé à une politique spécifique en direction des publics qui se traduit par une volonté de produire des documents et événements de vulgarisation – expos, publications, sites internet – dans le but de créer un lien fort entre les habitants et leur territoire au travers du patrimoine archéologique. A ce travail visible s'ajoute un travail souterrain, inscrit dans le long terme, fondé sur la passion animant ces acteurs, qui se manifeste de façon générale et plus particulièrement vers leurs domaines de prédilection, qui correspondent bien souvent à leur spécialité :

*« Faire prendre conscience aux municipalités (les maires sont dans le conseil d'administration des hôpitaux) de l'intérêt de ce patrimoine [hospitalier]. Autant on va protéger un manoir... Dans le domaine hospitalier, on s'en moque : regardez l'exemple des escaliers de secours en béton adossés à la structure, ce que l'on n'oserait jamais faire pour d'autres bâtiments. »*

(Inventaire)

En outre, certains acteurs représentent le ministère dans les milieux associatifs spécialisés dans un domaine du patrimoine. Toutefois, certaines actions de recherche ne trouvent pas toujours leur place officielle dans les actions de valorisation spécifiques au Patrimoine :

*« Mon ouvrage sur L'architecture coloniale a été publié à l'extérieur du ministère (ils ne voulaient pas du mot « colonial »). J'ai un manuscrit sur le patrimoine des ponts, un autre sur le patrimoine militaire des XIX et XXème : ils ne sont pas publiés. »*

(Direction générale des patrimoines)

On remarque que les travaux de recherche ne sont que rarement présentés sur le site de l'institution où les agents travaillent (à moins que l'on évoque les sites communiquant les informations sur les expositions) et que les institutions elles même ne sont pas systématiquement rattachées à des UMR bien qu'elles puissent établir des partenariats ponctuels avec labos, universités, autres institutions, etc. Majoritairement, les démarches de rattachement, de participation à un PCR, de publication, d'enseignement, si ce sont des pratiques auxquelles on incite « indirectement », sont le fait d'investigations personnelles. Cela dépend des agents. Les rattachements à des institutions de recherche se font parfois de manière informelle. Dans le cadre d'expositions ou analyses d'œuvres, les conservateurs font appel à des chercheurs ou des institutions de recherche sans toutefois être rattachés à un laboratoire en particulier. Des étudiants et des chercheurs sont reçus dans les musées, les réserves, sur des chantiers de fouilles, dans des laboratoires de restauration.

## **4.3. L'enseignement**

Les acteurs interrogés ont quasiment tous, à un moment ou un autre de leur carrière, enseigné. A l'exception du secondaire, leurs interventions couvrent tout le champ de l'enseignement : formation continue et initiale, préparation aux concours, conférences, et ceci dans une grande variété d'institutions (Université, séminaires de recherche, Institut National du Patrimoine, Centre national de la fonction publique territoriale, Ecole nationale d'application des cadres).

## 5. Conclusion

Pour conclure, nous souhaitons rappeler que ce rapport constitue la deuxième et avant dernière étape de notre travail sur le rapport que les différents métiers du patrimoine entretiennent avec la recherche. Volontairement synthétique, l'analyse qualitative produite ici est aussi conçue comme une base de dialogue avec le commanditaire pour permettre l'identification des fils conducteurs qui guideront les croisements entre données quantitatives et données qualitatives, et la structure du rapport final.

Dans cette perspective, il nous semble donc important de tirer les principaux enseignements de cette étape de travail :

- L'étude des **définitions** et des **représentations** portées par les acteurs laisse entrevoir l'**ambivalence** du rapport à la recherche. Si les acteurs entretiennent une forte proximité – théorique ou matérielle – avec certaines problématiques de la recherche, celle-ci n'est pas clairement présentée comme une de leur mission. Paradoxalement, le goût pour la recherche est **implicitement** considéré comme une **qualité requise** pour exercer, et la pression des pairs incite fortement à faire de la recherche en dehors de son temps de travail. L'exemple du Contrôle Scientifique et Technique souligne l'**ambiguïté** et l'**omniprésence** d'une recherche souvent porteuse de **cohérence** pour l'activité des personnels. Contrairement aux institutions employeurs, la **reconnaissance de l'intérêt** de ces pratiques semble acquise entre pairs. De fait, leur mise en œuvre oscille souvent entre éthique de **conviction** et éthique de **responsabilité**<sup>9</sup>. Il existe une sorte de « **devoir moral** » qui pousse les acteurs à faire de la recherche au-delà de leurs assignations statutaires. Source de schizophrénie, cette situation est accentuée par l'**importance accrue des dimensions techniques** des métiers du patrimoine. En outre, cette ambivalence est productrice d'une **grande diversité de positionnements** dont témoigne un discours souvent pris **entre rationalité** et **subjectivité**. Bien sur, la grande **variabilité des situations**, tout comme la dépendance de certains services à l'égard du politique, pèse sur ces représentations.
- En l'absence de reconnaissance institutionnelle, et compte tenu des enjeux de reconnaissance entre pairs, c'est souvent le registre de la **passion** qui s'impose comme mode de **justification**. Ce registre constitue à la fois, ce qui **rapproche** et que **sépare** ces personnels du monde académique. L'**espace** et le **temps** consacrés à la recherche varient considérablement, et doivent surmonter de **nombreux freins** (manque de temps, de moyens, d'interactivité, de considération). Il est alors **difficile** pour les agents de **distinguer** la part de la **recherche appliquée**, spécifique à leurs métiers, et la part de la recherche académique. Cette ambiguïté apparaît fortement liée aux **redéfinitions constantes** qui touchent **leurs métiers**. La labilité de la notion même de patrimoine implique un **renouvellement régulier des questionnements** qui maintient la profession dans un **état de veille** semblable à celui de la recherche académique. Au-delà des **inégalités territoriales** existantes, c'est sans doute dans la **réflexivité** qui anime cette profession que les liens à la recherche sont les plus forts.
- Plusieurs raisons **freinent** l'activité de recherche. Les **freins politiques** et la RGPP ont souvent été pointés comme générateurs d'une **ambiguïté fonctionnelle** qui impacte en premier lieu les activités de recherche. S'ajoutent à cela les effets de **hiérarchie**, les rapports de pouvoir, et les **remaniements** du fonctionnement, des **budgets** et des financements des institutions qui freinent la possibilité de mener une recherche poussée

---

<sup>9</sup> M. Weber, *Le Savant et le Politique*, Paris, Plon 1959 (1919).

et valorisée. La logique du **court terme** l'emporte comme le montre la priorité accordée à la production d'événements visibles et concrets, grand public, justifiant l'usage de l'argent public. De fait, certains agents pointent un **décalage** entre un **discours incitatif** sur la recherche et les **conditions d'exercice** de celle-ci dans les institutions. Renforcées par le manque de temps, les difficultés de **mutualisation**, la **baisse des effectifs**, l'**absence de coordination** et de **crédits** forment un faisceau de causes qui affectent tous les aspects de la recherche. Par ailleurs, **l'insuffisante formation aux pratiques de recherche** est aussi évoquée. A poste équivalent, la formation scientifique peut être différente. Par exemple, le fait que le doctorat ne soit pas requis pour certain poste génère des **difficultés** aussi bien en **interne** qu'en **externe**, notamment avec les institutions académiques. Même si l'évolution des formations tend à réduire les inégalités, il s'agit d'une question centrale comme le rappelle le cas particulier des restaurateurs.

- Enfin, le fait que la plupart des personnes interrogées soit **en relation avec le monde académique** constitue un indicateur important de la **pénétration des pratiques** et des formes de **légitimité scientifique**, même si ces relations sont très **hétérogènes**. Peut-être s'agit-il aussi d'un biais de l'échantillon sur lequel nous avons travaillé. Toutefois, il nous paraît important de souligner que ces **relations** sont largement **tributaires** des **liens personnels** tissés au moment des études ou tout au long de la carrière, que d'une volonté et d'une pratique des institutions de rattachement. De fait, l'affiliation à un laboratoire ou un centre de recherche est loin d'être systématique. Au final, l'aspiration vers le monde académique représente une **source importante de reconnaissance** et de **valorisation** d'un travail de recherche mené dans des conditions difficiles.

Comme tout travail de recherche, cette étude porte en elle les questionnements à venir. A l'issue de cette étape, certaines questions restent encore en suspens. Nous les listons ici celles qui nous semblent les plus essentielles :

- La formation ;
- L'évaluation ;
- La définition des tâches (management/techniques de conservation/recherche pure/recherche appliquée) ;
- La capacité des métiers de la recherche académique à nouer des liens avec les métiers du patrimoine ;
- Les modalités de développement des partenariats entre institutions patrimoniales et unités de recherche académique.

## **Annexe : liste des personnes interrogées**

Au total, 35 entretiens ont été réalisés sur l'ensemble des secteurs à l'exception des monuments historiques.

### **Inventaire**

1. Pierre-Louis Laget, Conservateur du patrimoine, Conservateur de l'Inventaire dans la région Nord-Pas de Calais.
2. Paul Smith, Ingénieur d'études, Département du pilotage de la recherche et de la politique scientifique, Direction générale des patrimoines du Ministère de la Culture et de la Communication.
3. Pascal Liévaux, Conservateur du patrimoine, chef du Département du pilotage de la recherche et de la politique scientifique, Direction générale des patrimoines du Ministère de la Culture et de la Communication.
4. Bernard Toulhier, Conservateur en chef du patrimoine, Direction générale des patrimoines du Ministère de la Culture et de la Communication.
5. Jérôme Decoux, Ingénieur d'études, Conseil Régional de Haute-Normandie.

### **Archives**

6. Françoise Janin, Conservateur du patrimoine, Responsable de la conservation des traités aux affaires étrangères.
7. François Gasnault, Conservateur général du patrimoine, Inspecteur des patrimoines.
8. Jacqueline Hursch, Conservateur en chef du patrimoine, Directrice des Archives Départementales des Bouches du Rhône.
9. Lionel Adagas, Attaché de conservation du patrimoine, Chef de secteur des données numériques, Archives Départementales des Bouches du Rhône.

### **Ethnologie**

10. Laurella Rinçon, Conservatrice du patrimoine, MUCEM, Paris.
11. Christian Jacquelin, Conseiller à l'ethnologie à la Drac Languedoc-Roussillon, Ingénieur de recherche hors classe.
12. Marina Chauliac, Conseillère pour l'ethnologie Drac Lorraine, Ingénieur de recherche.

### **Bibliothèques**

13. Vanessa SELBACH, conservateur, Département des Estampes et de la Photographie, Service de l'estampe ancienne et de la Réserve, Bibliothèque nationale de France.

## **Archéologie**

14. Pierre Ouzoulias, 40 ans, conservateur du patrimoine, pendant au moins dix ans en Ile de France, fonctionnaire territorial, puis recruté au CNRS comme CR et rattaché à Nanterre, équipe sur la Gaule ; thèse sur les campagnes romaines du nord de la France.
15. François Fichet de Clairefontaine, Chef du SRA de Basse-Normandie, Conservateur du patrimoine en Bretagne, Archéologue municipal à Caen (Conservateur régional de l'archéologie et Conservateur en chef du patrimoine).
16. Annie Dumont, Ingénieur de recherche Ministère de la Culture, chargée des eaux intérieures, DRASSM Provence-Alpes-Côte d'Azur.
17. Anne Pariente. Archéologue. Chef du service archéologique de la ville de Lyon.
18. Laurent Strippoli. Archéologue, Chargé de communication, Service archéologique de la Ville de Lyon.
19. Frédéric Berthaut, SRA-DRAC Aquitaine.
20. Karl Bouche, Responsable de la création du service archéologique du Calaisis.
21. Lasserre Marina. Ingénieur d'étude.
22. Claire Besson. Conservateur du patrimoine, Responsable scientifique et administratif du département sud-77 pour l'archéologie.
23. Roland Etienne, Historien, spécialiste de l'histoire de l'archéologie, de l'architecture antique et de l'histoire hellénistique. Ex directeur de l'Ecole Française d'Athènes et professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
24. Thérèse Ibanez, Informaticienne. Technicienne de recherche dans le corps de l'administration centrale.

## **Restauration**

25. Nathalie Huet, chargée de la gestion des collections et de la conservation préventive à la DRASSM Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ex directrice de l'ARCANTIC, laboratoire de restauration d'objets archéologiques.
26. Silvia Païn, Restauratrice d'objets archéologiques, Service archéologique départemental des Yvelines.
27. Claude Laroque, Maître de conférences à l'université Paris 1 et Restauratrice.
28. Claire Fauveau, Régisseur de collection, Restaurateur d'œuvres d'art. Service Conservation Musée national de la Marine - Palais de Chaillot.
29. Sylvia Brunetti, Restauratrice en profession libérale, rattachée au C2RMF.
30. Anne Marie Loeper-Attia, Enseignante à l'INP (département des restaurateurs : enseigne la restauration du métal), Restauratrice à mi-temps au Musée de la musique (conservation préventive et curative des œuvres) et Restauratrice en libéral pour différents musées.

## Musées

31. Dominique Deyber, Responsable des musées du Berry à Bourges.
32. Laurent Puech, Conservateur, Directeur du Pôle Culturel du Château d'Assas à Le Vigan.
33. Anne Péan, Conservateur et Directeur des musées de Poitiers.
34. Sophie Harent, Conservateur et Directeur du Musée Bonnat à Bayonne.
35. Florian Meunier, Conservateur du patrimoine, Département archéologie et Moyen Âge du Musée Carnavalet-Histoire de Paris.