7.2 Les conditions de travail en médiation culturelle

Les conditions de travail des médiateur_trice culturel_le_s sont aussi diverses que leurs formations professionnelles. De nombreuses institutions culturelles ne disposent pas de postes entièrement affectés à la médiation. Dans ces cas, soit la médiation est affiliée au domaine des relations publiques et du marketing, soit on la trouve dans le cahier des charges de certains employé_e_s comme une tâche parmi d'autres.

A l'heure actuelle, surtout dans la médiation musicale institutionnelle et dans les théâtres, mais aussi dans les musées, la médiation se mue en un champ professionnel autonome, et l'on assiste à une augmentation progressive des postes qui lui sont attribués. Le Kunstmuseum Luzern a par exemple lancé un projet de développement d'un centre de compétence dédié à la médiation artistique, appelé → *Kompetenzzentrum Kunstvermittlung*, pour lequel plusieurs emplois fixes ont été créés. De nombreux théâtres subventionnés de Suisse disposent d'emplois fixes pour leurs pédagogues de théâtre. Cette tendance est certainement liée à l'importance croissante de la médiation culturelle dans la politique d'encouragement, mais aussi au sein des institutions elles-mêmes. Une situation qui, dans de nombreux cas, conduit à un accroissement de la qualité de la médiation, car lorsque les ressources en temps et en argent augmentent, le travail s'améliore également.

→ *Kompetenzzentrum Kunstvermittlung* http://www.kunstmuseumluzern.ch/de/kunstvermittlung [1.5.2012]

Notons que la médiation fait partie des champs professionnels les moins bien rémunérés et les plus incertains du domaine culturel. L'intérêt grandissant accordé à la médiation culturelle ces dernières années n'a en effet pas encore eu de répercussions marquantes sur les structures. La plupart des médiateurs_trices culturel_le_s travaillent en indépendant_e_s et sont payés sur honoraires, et les tarifs horaires de rémunération fluctuent fortement. De même, le temps qui est facturé varie considérablement d'une institution à l'autre: si certaines institutions paient un forfait pour la préparation et pour le bilan de projet, d'autres ne rétribuent que les heures de présence avec les participant_e_s. Souvent, le travail se fait entièrement aux risques et périls des médiateurs_trices, ce qui signifie que si leur offre n'attire pas assez de participant_e_s, elle est annulée – tout comme leur rémunération.

Au fur et à mesure que se renforcent la spécialisation et la professionnalisation en médiation culturelle, les tentatives faites pour améliorer les conditions de travail dans ce domaine vont croissant, comme on le verra au texte 7.3.