

Construction
d'un référentiel de compétences
transversal
du métier de médiateur scientifique

Ecole de la Médiation 2016



le cnam



UNIVERSITÉ
PARIS
DIDEROT

UNIVERSITÉ DE
VERSAILLES
ST-QUENTIN-EN-YVELINES

universcience

SOMMAIRE

Sommaire	2
Résumé	4
1. Introduction	5
2. Finalités et objectifs du référentiel de compétences de « médiateur scientifique »	6
2.1. Finalités.....	6
2.2. Objectifs	7
2.2.1. Informer sur le métier du médiateur scientifique.	7
2.2.2. Offrir un cadre professionnel au métier de médiateur.	7
2.2.3. Fédérer les professionnels et ainsi favoriser la reconnaissance de leur métier.....	7
2.2.4. Identifier les compétences réellement mises en œuvre	7
3. Acteurs de la démarche	8
3.1. Groupe de pilotage.....	8
3.1.1. Fonction	8
3.1.2. Composition	8
3.2. Groupe métier	9
3.2.1. Fonction	9
3.2.2. Composition	9
Déroulement du travail de co-élaboration	11
3.3. Calendrier des travaux	11
3.4. La méthode en 6 étapes.....	12
3.5. Les techniques visuelles d'animation.....	12
3.5.1. Format cartographique : comment lire une « carte »	12
3.6. Mécanismes de validation collaborative du référentiel	12
3.6.1. Niveau de validation	12
3.6.2. Mode de validation : holistique plutôt que démocratique.....	13
4. Formalisation des compétences	14
4.1. Cadre de référence	14
4.1.1. Les compétences professionnelles.....	14
4.1.2. Les compétences générales.....	15
4.1.3. Approche « Tout compétence ». ou non ?.....	15
5. Synthèse des travaux par étape	16
5.1. Phase 1 : Brainstorming	16
5.2. Phase 2 : Catégorisation	17
5.3. Phase 3 : Première Validation du référentiel.....	19
5.4. Phase 4 : Recueil des remarques et préconisations des institutions.....	19
5.5. Phase 5 : Finalisation des niveaux 3 et 4 du référentiel et des compétences génériques	20
5.6. Phase 6 : présentation du référentiel à des médiateurs et aux institutions.....	20

6. Rendu final du référentiel.....	20
7. Conclusion.....	22
8. Bibliographie.....	23
9. Annexes	24
9.1. Cartographie visuelle du référentiel : niveau 1 et 2.....	24
9.2. Etude Mine-ParisTech sur l'avis des porteurs métier sur le référentiel de compétence.....	26
Introduction :	26
Méthodologie d'enquête	27
Conclusion et prolongements possibles :.....	30
Bibliographie :	31



le cnam



RESUME

Réaliser un référentiel de compétences du métier de médiateur scientifique dans le cadre du projet École de la Médiation est apparu comme une nécessité à plusieurs titres : une extrême diversité des lieux et des modalités d'exercice du métier, des conventions collectives de rattachement, ainsi que des appellations des acteurs, qui aboutit à une quasi impossibilité de dessiner une image cohérente du métier. La méconnaissance des institutions et des responsables de la diversité des activités et tâches effectivement réalisées par ces acteurs et les compétences qu'ils mettent en jeu, conduisant généralement à une dévalorisation du métier. Le souhait de l'École de la Médiation de s'adresser à l'ensemble de ces acteurs et de les fédérer et donc la nécessité d'identifier s'il existait effectivement des compétences « socles » mises en jeu par les professionnels, quel que soit le lieu d'exercice de leur activité et sur lesquels l'ensemble des acteurs se reconnaissent. Et bien évidemment la construction de formations adaptées au plus près aux attentes et besoins des acteurs qui nécessitait d'avoir une représentation précise de leurs activités et compétences.

Ce travail sur le référentiel de compétences, qui fait pendant aux études qualitatives et quantitatives, réalisées dans le cadre du projet, est un véritable travail collectif de co-construction. Il a été mené avec une quinzaine d'experts et de professionnels de la médiation scientifique issus de structures aussi diverses que des centres de sciences, associations de l'éducation populaire et de l'éducation à l'environnement, université, Musée des techniques et Museum.

Il a permis de faire émerger les 4 grands champs de compétences du métier et de les décliner selon un système arborescent. Il s'agit de

- Animer des médiations
- Concevoir des médiations
- Enrichir ses connaissances et ses pratiques
- Gérer des projets de médiation

Le travail présenté ici constitue une étape essentielle de la construction du métier de médiateur.

Le présent document détaille la démarche et le process qui a permis d'aboutir à la construction de ce référentiel et en donne les principaux résultats. Le référentiel est consultable et téléchargeable en ligne à l'adresse suivante : <http://www.estim-mediation.fr/metier/>

1. INTRODUCTION

La Référentiel de compétences du métier de médiateur scientifique a été élaboré entre juin 2014 et octobre 2015 dans le cadre du projet Estim-Ecole de la Médiation subventionné par les Investissements d'Avenir dans le cadre du programme « Egalité des chances et promotion de la culture scientifique » et qui a pour objectif de développer un espace de formation professionnelle continue à destination des médiateurs et animateurs scientifiques en France

Ce travail nous est apparu essentiel dans le cadre de ce projet, car même s'il existe déjà des descriptifs métiers auxquels les professionnels se rattachent (Referens pour les fonctionnaires des universités et musées nationaux, Convention collective de l'animation pour personnels travaillant dans le milieu associatif, fonction territoriale, environnement et développement durable, etc...), aucun recoupement n'a jamais été effectué entre ces différents descriptifs.

Or dans un contexte d'absence de connaissance et de reconnaissance du métier de médiateur scientifique et des compétences que cela met en jeu, et alors que la diversité des appellations, des responsabilités et tâches attribuées autant que des valorisations salariales contribuent à dessiner une représentation très fragmentée et éclatée du métier¹, il semblait important de s'assurer qu'il existait bien un socle commun de compétences qui soient reconnues par l'ensemble des professionnels et qui puissent s'exercer quel que soit le type d'institutions dans lesquelles ils travaillent. En bref, nous voulions savoir s'il existait un métier de médiateur scientifique (quel que soit son appellation).

Ce travail vient en complément des études qualitatives et quantitatives réalisées dans le cadre du projet sur le profil des médiateurs et animateurs scientifiques en France et doit nous permettre de commencer à dessiner les contours du métier.

Aussi, au-delà de la valeur intrinsèque de l'outil « Référentiel de compétences » se dessine une dynamique qui devrait permettre à la médiation scientifique de renforcer ses bases, d'affirmer son identité, de garantir la circulation des expériences, de favoriser l'innovation et valoriser les compétences autour du métier au cœur de son champ d'intervention : animateur/médiateur scientifique et également de créer des ponts avec le champ de la médiation culturelle.

¹ Aubouin, Kletz et Lenay, 2009

2. FINALITES ET OBJECTIFS DU REFERENTIEL DE COMPETENCES DE « MEDIATEUR SCIENTIFIQUE »

2.1. Finalités

Les modalités d'exercice du métier de médiateur scientifique varient beaucoup selon les lieux où il s'exerce : grand musée ou centre de science, petite association de diffusion de la culture scientifique, centre de recherche.... L'accomplissement des fonctions de médiation peut être, selon les cas, réparti entre plusieurs « corps de métiers » les uns plus spécialisés dans la conception de dispositifs, programmes et/ou activités, les autres plus spécialisés dans les interactions directes avec les publics.

Face à cette multiplicité, il nous a semblé essentiel ici, d'avoir recours à une grille de lecture structurante afin d'organiser l'ensemble des compétences mises en avant et considérées comme essentielles par les médiateurs dans l'exercice de leur métier. Et ce, quelle que soit l'appellation du métier ou la convention collective de rattachement.

La finalité de ce travail est donc de faire émerger ces « compétences socles ».

Il s'agissait donc d'élaborer un référentiel des compétences du métier de médiateur scientifique à partir des réalités professionnelles des métiers de l'animation/médiation tels qu'ils sont exercés dans des contextes professionnels très différenciés.

Le référentiel présenté est celui du médiateur scientifique ou toutes autres appellations telles qu'elles sont apparues dans l'étude quantitative en ligne réalisée en 2013 et 2014 sur le profil des médiateurs et animateurs scientifiques en France : animateur scientifique, chargé d'animation scientifique, chargé de médiation scientifique ...

A ceci s'ajoute la terminologie scientifique : certains postes comprennent la mention scientifique et technique (en insistant autant sur le dernier qualificatif que le premier) ou encore environnement / environnemental / nature...²

Des spécificités selon les thématiques abordées et les lieux d'exercice sont bien sûr à rajouter à ce socle commun. Elles portent sur les connaissances scientifiques, techniques, environnementales, ... à maîtriser, mais également sur les objets de leur médiation (la médiation d'un objet technique requiert sans doute quelques spécificités par rapport à celle sur la préservation d'espèces dans leur environnement par exemple), ainsi que sur les institutions elles-mêmes avec les partis-pris qu'elles mettent en œuvre et les valeurs qu'elles défendent

² Voir une liste non exhaustive des appellations qui se reconnaîtront dans ce référentiel en annexe

2.2. Objectifs

Ce travail répond à quatre grandes préoccupations :

2.2.1. Informer sur le métier du médiateur scientifique.

Il existe une grande méconnaissance de ce que recouvre le métier de médiateur tant dans la diversité des fonctions et activités assurées que sur les compétences qu'il met en jeu. Beaucoup de représentations parcellaires voire erronées d'en quoi consiste le métier sont donc à déconstruire et à remplacer par une meilleure appréhension de la réalité de l'activité telle que vécue sur le terrain et des compétences déployées. Ce travail, ainsi que les études quantitatives et qualitatives réalisées dans le cadre du projet Estim-Ecole de la médiation concourent à atteindre cet objectif. Ce travail d'information est à réaliser aussi bien auprès des institutions privées ou publiques qui emploient ces professionnels que des ministères.

2.2.2. Offrir un cadre professionnel au métier de médiateur.

Le référentiel peut servir à donner aux médiateurs et à leur hiérarchie, un cadre de référence, utile pour l'insertion dans le métier, ou pour toute réflexion organisationnelle sur la façon de configurer l'activité, en interdépendance avec les autres métiers du lieu.

2.2.3. Fédérer les professionnels et ainsi favoriser la reconnaissance de leur métier.

Une prise de conscience des professionnels du fait qu'au-delà de la diversité des lieux d'exercice et des appellations, ils mettent bien en jeu les mêmes compétences est absolument nécessaire si nous voulons professionnaliser le métier. Seule cette fédération des acteurs permettra la réelle émergence du métier et sa reconnaissance. En mettant en présence des professionnels d'institutions très diverses (musées, Muséum, CCSTI, associations d'éducation populaire, réseaux d'association environnementale, université..), le travail collaboratif autour du référentiel a concouru à mettre l'accent sur les points communs entre les professionnels plutôt que sur leurs spécificités et a donc participé à cette prise de conscience. Ce travail est bien entendu à poursuivre et étendre.

2.2.4. Identifier les compétences réellement mises en œuvre

Ce travail aidera à bâtir des programmes, produits, offres de formations en adéquation avec les pratiques de métier, nous permettant d'élaborer des parcours de formation généraux ou individualisés, à partir du portefeuille des compétences à développer.

Derrière ces objectifs, se profilent différents types d'utilisateurs du référentiel :

- les médiateurs eux-mêmes, dans leur démarche d'appropriation du métier et de recherche de reconnaissance,
- les encadrants : les aider à élaborer des fiches de postes et à évaluer les compétences de leurs professionnels en poste, faire reconnaître les compétences des professionnels en poste et leur valorisation.
- les employeurs (direction des institutions culturelles, collectivités territoriales,...)
- la tutelle (ministères, DRAC, Directions de la Culture,...)
- peut-être même les publics si une campagne de communication du référentiel permet de mieux faire comprendre le rôle tenu par les médiateurs scientifiques.

3. ACTEURS DE LA DEMARCHE

- un « groupe de pilotage »
- un "groupe-projet",
- un coordinateur,
- un consultant "méthodologue"

3.1. Groupe de pilotage

3.1.1. Fonction

Le groupe de pilotage a eu pour fonction de définir les objectifs du travail, d'en élaborer la méthodologie et de sélectionner la composition du groupe métier en visant la représentativité maximale. Il a également eu pour tâche d'affiner et de mettre en forme la production du groupe métier au fur et à mesure de son élaboration. Enfin, tout un travail préalable de présentation du projet auprès notamment de différents ministères a été réalisé (Ministère de la Culture et de la Communication, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)

Le groupe de pilotage souhaite continuer ce travail d'information et contribuer à faire vivre ce référentiel de compétences par une large diffusion tout d'abord auprès des ministères déjà contactés, mais également ceux qui ne l'ont pas encore été (Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Ministère de la Décentralisation, de la Réforme de l'État et de la Fonction publique notamment) et en entamant une réflexion sur les moyens permettant de le rendre le plus opérationnel possible.

3.1.2. Composition

Le groupe de pilotage était composé de :

- Anne-Lise Mathieu en tant qu'instigatrice du chantier et coordinatrice du projet Estim-Ecole de la médiation,
- Frédéric Kletz et Nicolas Aubouin de l'Ecole des Mines de Paris, pour leur très grande expertise et leurs études sur le champ de la médiation en France,
- Patrick Neveu de Signos, pour ses compétences méthodologiques et en tant qu'animateur des différentes sessions de travail

3.2. Groupe métier

3.2.1. Fonction

C'est ce groupe métier qui, au cours de sessions de travail successives, a identifié les compétences du métier de médiateur scientifique et les a ensuite organisées et hiérarchisées.

3.2.2. Composition

Les participants au groupe métier ont été choisis pour leur très grande connaissance du métier de médiateur/animateur tel qu'il s'exerce dans leur structure, étant eux-mêmes médiateurs ou anciens médiateurs, encadrants de médiateurs ou pour leur expertise dans le champ de la formation professionnelle à la médiation qu'elle soit initiale ou continue. Une quinzaine d'experts constituaient ce groupe de travail.

Nom	Institution	e-mail	titre
Ludovic Fournier	Palais Découverte	Ludovic.FOURNIER@universcience.fr	Chargé de médiation scientifique
Matthieu Taunay	Cité des enfants- Cité des sciences et de l'industrie	Matthieu.TAUNAY@universcience.fr	Chargé de médiation / Universcience
Alexia Sagot	Association Planète Sciences	alexia.sagot@planete-sciences.org	Alexia Sagot : Chargée des animations loisirs et des formations BAFA
Yann Lemoigne	Association Les Petits Débrouillards	y.lemoine@lespetitsdebrouillards.org	animateur, formateur, concepteur d'outils pédagogiques
Valérie Lerouyer	Cité des Sciences et de l'industrie	Valerie.LEROUYER@universcience.fr	Chargé de médiation scientifique
Meggie Hallet	Bibliothèque des Sciences et de l'Industrie – Cité des sciences	Meggie.HALLET@universcience.fr	médiatrice, coordinatrice de la médiation des groupes
Céline Martineau	Association « les atomes crochus »	celine.martineau@atomes-crochus.org	Chargée de projets Médiation scientifique
Jamila Al Khatib	Musée des Arts et Métiers _ Cnam	jamila.al_khatib@cnam.fr	Responsable du département pédagogique et culturel
Fabienne Noe-Stosic/ ?	Museum National d'Histoire Naturelle	noe@mnhn.fr	Responsable de l'Action Pédagogique et Culturelle du Département des Galeries
Ewa Maczek	Office de Coopération et d'Information Muséale-Ocim	Ewa.Maczek@u-bourgogne.fr	Responsable formation
Frédéric Kletz	Mines-Paris Tech	frederic.kletz@mines-paristech.fr	Chercheur au Centre de Gestion Scientifique

Nicolas Aubouin	Mines-Paris Tech	nicolas.aubouin@mines-paristech.fr	Chercheur au Centre de Gestion Scientifique
Anne Lise Mathieu	Cité des sciences et de l'industrie	anne-lise.mathieu@universcience.fr	Coordinatrice projet Ecole de la médiation
Dominique Bachelard	IUT de Tours, Université François Rabelais	dominique.bachelart@univ-tours.fr	Responsable de la licence professionnelle Développement et Protection du Patrimoine Culturel, spécialité Médiation scientifique et éducation à l'environnement
Laetitia LIBOUTON	Vivacités, réseau francilien d'éducation pour une ville durable	laeti.libouton@laposte.net	Administratrice Vivacités Ile de France
Cedric Riquier	Planète Sciences	cedric.riquier@planete-sciences.org	Cédric Riquier : responsable du secteur Scolaire Animation Formation à Planète Sciences

DEROULEMENT DU TRAVAIL DE CO-ELABORATION

La méthodologie retenue a été celle de l'élaboration participative d'un référentiel de compétences, avec l'aide d'un groupe de professionnels confirmés et d'experts représentatifs de la diversité des pratiques du métier de médiateur scientifique en France, en intégrant l'étendue et la variabilité des contextes professionnels.

3.3. Calendrier des travaux

2014

Groupe pilotage : 3 réunions

- Septembre 2014
- Novembre 2014
- Décembre 2014

Groupe métier : 3 réunions d'une journée

- Octobre 2014
- Novembre 2014
- Décembre 2014

2015

Groupe pilotage : 3 réunions

- Mars 2015
- Juin 2015
- Novembre 2015

Groupe métier : travail à distance en collaboratif avec un outil de Mindmapping

Juin à Octobre 2015

Groupe métier : validation en plénière des productions : 1 journée

10 novembre 2015

Présentation du référentiel et recueil de réactions auprès de ministères

Juin 2014- juillet 2015

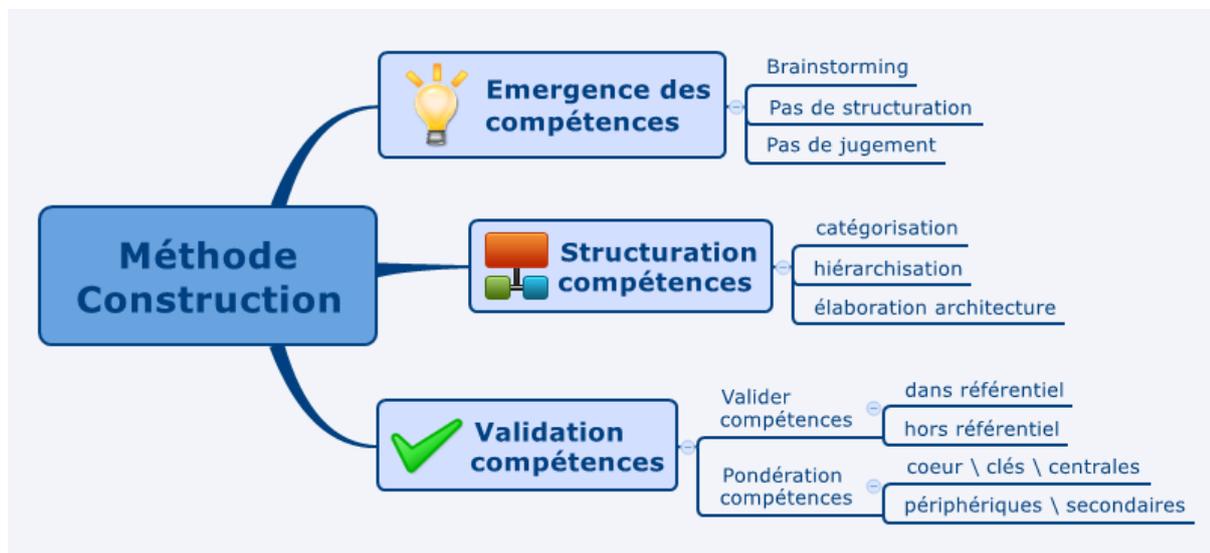
Présentation du référentiel et recueil de réactions auprès de médiateurs

Novembre- décembre 2015

En complément, un travail à distance par mail entre chaque réunion avec le coordinateur, le consultant et les participants du groupe métier a été mis en place pour poursuivre les échanges et travailler également avec les gens absents qui ont pu compléter en différé et à distance grâce à l'outil de mind mapping collaboratif mis en place .

3.4. La méthode en 6 étapes

Pour animer cette méthode, l'Ecole de la médiation a fait appel à la société SIGNOS connue pour ses méthodes d'animation participative pour co-élaborer et co-valider chaque étape de construction du référentiel.



3.5. Les techniques visuelles d'animation

Le dispositif d'animation s'appuie principalement sur des techniques visuelles comme le Mind Mapping (cartographie heuristique), Perceptual Mapping (cartographie perceptuelle) et la schématisation. Les termes anglais étant parfois plus connus que les équivalents français, nous avons choisi de citer le terme anglais et son adaptation française.

Ces méthodes d'animation visuelle sont très économiques en temps et très rentables pour co-élaborer ensemble tout type de production intellectuelle. La méthode classique de recourir à un expert qui conduit des entretiens et utilise une grille personnelle d'expert pour synthétiser et structurer les résultats n'est donc la méthode retenue.

3.5.1. Format cartographique : comment lire une « carte »

Le Mind Mapping ou cartographie heuristique est une arborescence d'idées

- l'idée principale est au centre
- la cartographie se lit ensuite dans le sens des aiguilles d'une montre à partir d'une heure.
- ensuite, vous avez le choix de lire par niveau hiérarchique d'information ou d'explorer chaque branche principale et ses sous-branches avant de passer à un autre

3.6. Mécanismes de validation collaborative du référentiel

La composition même de groupe de travail, dominé par la présence de praticiens, a induit un travail de réflexion piloté par l'expérience-terrain.

3.6.1. Niveau de validation

Le travail à l'aide de la méthode Mind Mapping permet de travailler par niveau d'information. Nous avons obtenu la structuration suivante

- Niveau 1 : domaine de compétence
- Niveau 2 : compétence « métier » fondamentale. L'ensemble des participants, qu'ils soient médiateurs, animateurs, chargé d'animation ou de médiation, ... se reconnaissent dans la compétence et la terminologie choisie pour décrire la compétence
- Niveau 3 : compétences spécifiques, non exhaustives, correspondant souvent à des contextes professionnels spécifiques. Le vocabulaire, non plus, n'est pas stabilisé et validé. Nous le présenterons quand même, à titre d'explicitation de la compétence métier générique. Ce niveau 3 aide à comprendre le niveau 2 en donnant des exemples d'activités ou de sous-compétences.

Au regard du temps de travail collectif, nous avons eu pour ambition d'obtenir une validation des travaux jusqu'au niveau 2 par chaque participant.

3.6.2. Mode de validation : holistique plutôt que démocratique

Pour piloter un projet et mettre de son côté le maximum de chance pour atteindre ses objectifs, l'approche holistique est souvent préférée à l'approche démocratique.

Par contre cela nécessite des méthodes d'animation nouvelles.

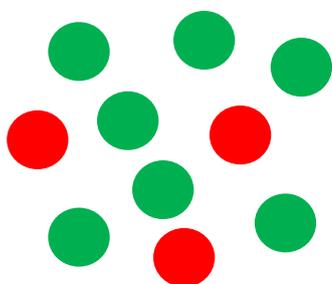
L'objectif visé est donc d'obtenir un véritable soutien à chaque élément du travail de réflexion co-élaboré collectivement.

Concrètement, pour mieux comprendre ce mode de validation, nous avons posé la question suivante : *validez les branches auxquelles vous adhérez personnellement à plus de 75%*

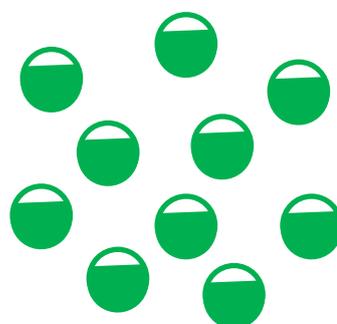
La décision ne s'est donc pas faite selon une approche démocratique du style : validation si plus de 75% des participants adhèrent.

Nous avons retenu une approche holistique : adhésion de chacun à toutes les branches de niveau 2 selon des critères personnels de chacun avec un degré d'évaluation situé à 75% d'adhésion personnelle.

Validation démocratique
à 75% d'adhésion
avec 10 participants



Validation holistique à
75% d'adhésion
avec 10 participants



4. FORMALISATION DES COMPÉTENCES

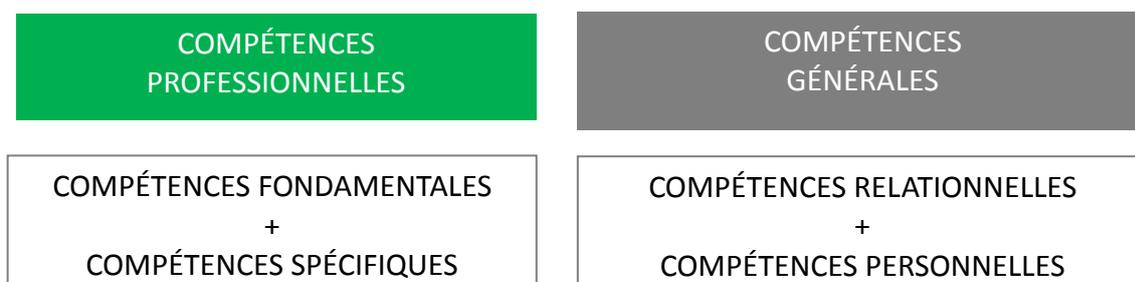
Quelles définitions des compétences retenir pour guider un travail de structuration de référentiel métier ?

L'objectif donne une piste précieuse : il s'agit en effet d'élaborer un référentiel « métier ».

- Il ne s'agit pas d'un référentiel « secteur » d'activité comprenant plusieurs référentiels « métiers »
- Au regard du temps imparti et de la composition du groupe de travail, une priorité a été donnée aux compétences professionnelles ou « métiers » plutôt qu'aux compétences générales ou génériques même si celles-ci sont nécessaires pour assurer le métier de médiateur.

4.1. Cadre de référence

A titre d'exemple voici l'approche simple retenue par l'ordre des conseillers en ressources humaines agréés en 2013 dans son guide des compétences



4.1.1. Les compétences professionnelles

Une compétence **professionnelle** signifie *la démonstration par un individu qu'il possède la capacité – c'est-à-dire les connaissances, les habiletés et les attitudes – d'accomplir un acte professionnel, une activité ou une tâche – conformément à une norme et/ou à toute autre exigence prédéterminée.*³

Les compétences professionnelles sont subdivisées en deux catégories :

- les compétences **fondamentales** : elles sont requises de toute personne, peu importe son expérience et son ou ses champs d'expertise.
- les compétences **spécialisées** : elles concernent chacun des champs d'expertise de la profession.

³ Tel que défini par l'Association canadienne de la formation professionnelle, <http://www.cva-acfp.org/fr/>

4.1.2. Les compétences générales

Aussi appelées « compétences transversales », elles se décomposent en deux catégories :

- les compétences personnelles
- les compétences relationnelles

Dans le cadre de notre travail, nous avons donc recensé les compétences professionnelles : fondamentales et spécifiques.

Les compétences relationnelles et personnelles ont été écartées du traitement mais recueillies pour des travaux futurs.

4.1.3. Approche « Tout compétence ». ou non ?

Il est devenu commun de tout traduire sous forme de compétences ce qui peut parfois produire de la confusion. Tout dépend de la définition de compétences que nous souhaitons retenir.

- Compétences académiques : savoirs, connaissances
- Compétences techniques / métiers : savoir-faire, pratiques
- Compétences transverses
- Compétences relationnelles
- Compétences managériales
- Meta-compétences...

Dans notre contexte, c'était dans un premier temps les compétences techniques qui nous intéressaient car le travail n'avait pas encore été élaboré auparavant en tout cas pas de cette façon transversale. Les référentiels techniques / métiers déjà existants dans certains secteurs : Referens pour le Ministère de la recherche, Fiches métiers du CNFPT, fiches métiers du répertoire des métiers du Ministère de la culture, référentiel de guide-conférencier, fiches métier du ministère de l'environnement ont été répertoriés, et on put nous inspirer. Le travail à cependant consisté à trouver ce qu'il y avait de commun entre ces différents descriptifs, non en partant des descriptifs eux-mêmes, mais de l'expérience des praticiens de la médiation.

Identifier les autres type de compétences (transverses/génériques..) était utile pour comprendre la réussite du médiateur mais il existait déjà des référentiels type qu'il a été plus économique d'utiliser en sélectionnant les compétences qui concernaient les médiateurs que de re-crée.

Nous avons également recueilli des informations sur l'éthique, la déontologie, la posture professionnelle liée au métier de médiateur scientifique qui devra donner lieu à l'élaboration d'une charte métier.

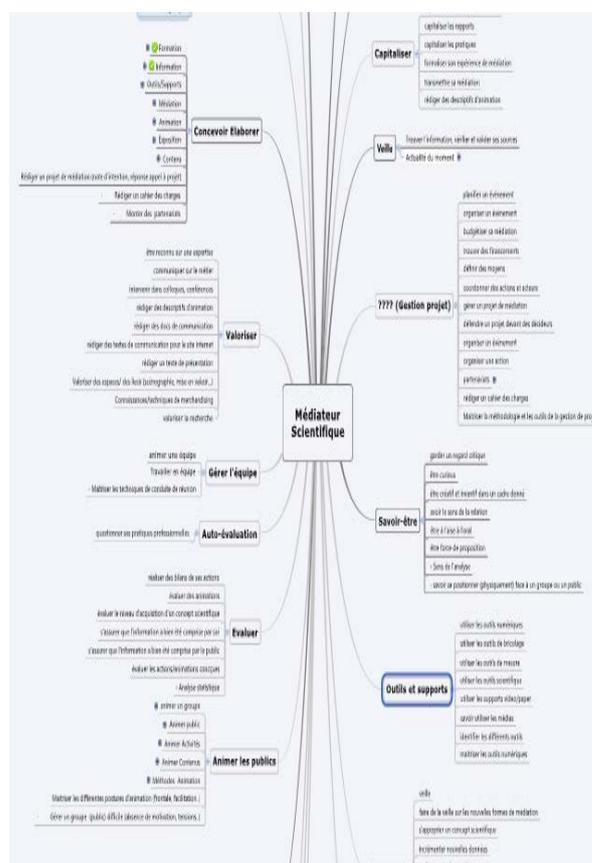
5. SYNTHÈSE DES TRAVAUX PAR ÉTAPE

5.1. Phase 1 : Brainstorming

Près de 400 idées ont été émises dans cette phase avec un premier effort de catégorisation.

Le groupe constate très vite la diversité du vocabulaire utilisé pour décrire une même idée et aussi la diversité des réalités professionnelles que chacun veut valoriser.

Ci-dessous, une capture d'écran de travaux :



5.2. Phase 2 : Catégorisation

Une telle diversité complique la communication et surtout l'émergence d'une architecture du référentiel.

La question du vocabulaire est sensible car elle est le signe d'une culture.

La catégorisation également est compliquée par des approches de catégorisation différentes selon les personnes qu'on pourrait résumer par deux grandes approches : conceptuelle ou terminologique.

- Parfois un même terme renvoie à plusieurs idées différentes
- Parfois une même idée s'exprime à travers plusieurs termes

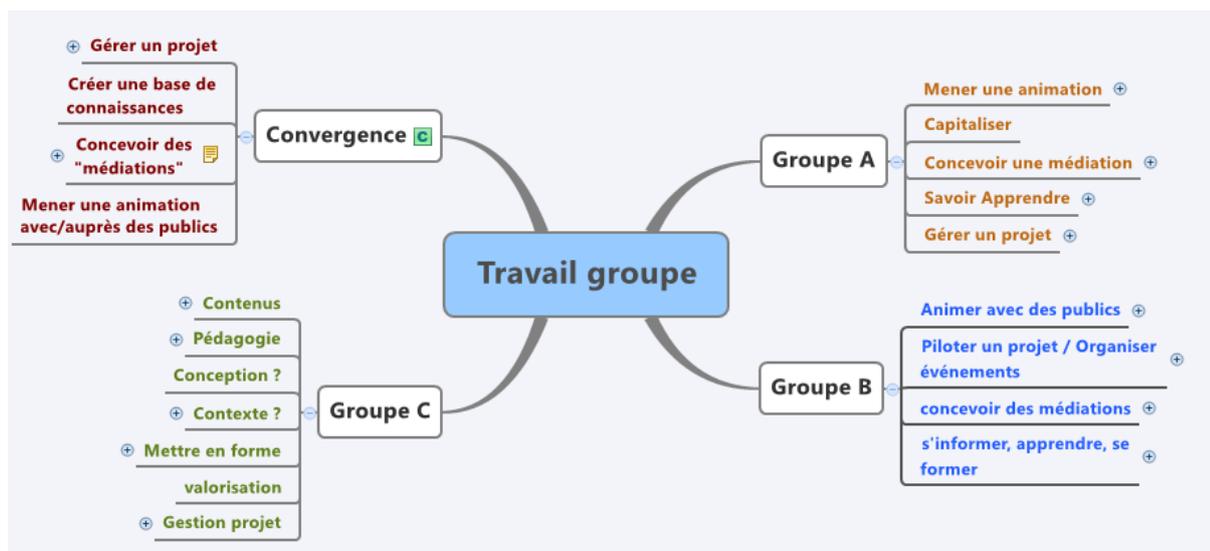
Comme il est plus facile de se mettre d'accord sur l'idée que sur le terme qui évoque l'idée, nous avons choisi de privilégier l'approche conceptuelle dans un premier temps et ensuite de travailler le vocabulaire.

Un travail en sous-groupe permet de faire émerger les catégories qui sont communes ou plutôt propres à l'approche d'un groupe. Les sous-groupes constitués ont été les suivants :

- 3 sous-groupes composés d'institutions différentes (A,B,C)
- Une séance de convergence des travaux en sous-groupe

Cette progression permet à chacun de s'exprimer, de s'assurer d'avoir été entendu et compris pour mieux accepter de lâcher-prise plus tard sur une vision trop personnelle de l'architecture du référentiel et de préparer également la prochaine phase de validation.

Co-élaborer une architecture est un acte ambitieux et co-décider l'est tout autant.



Un premier travail intermédiaire de structuration permet d'identifier les branches de compétences fondamentales. Un code couleur permet aussi d'identifier des compétences qui ne sont pas

forcément propres au métier de médiateur mais que nous avons choisi de retenir car étant très structurantes du métier de médiateur scientifique

- Rouge : compétences médiateur
- Vert : compétences génériques

La branche « gérer un projet » est encore en vert dans cette capture. Son titre était seulement « Gérer un projet » au départ. Nous l'avons précisé « Projet d'animation/médiation ». Elle devrait être rouge toutefois les sous-branches exprimaient des idées encore trop génériques pour être totalement rouge.



Petit à petit le travail s'affine pour aboutir à la version finale

5.3. Phase 3 : Première Validation du référentiel

La validation s'est faite en deux temps pour éviter de tourner en rond.

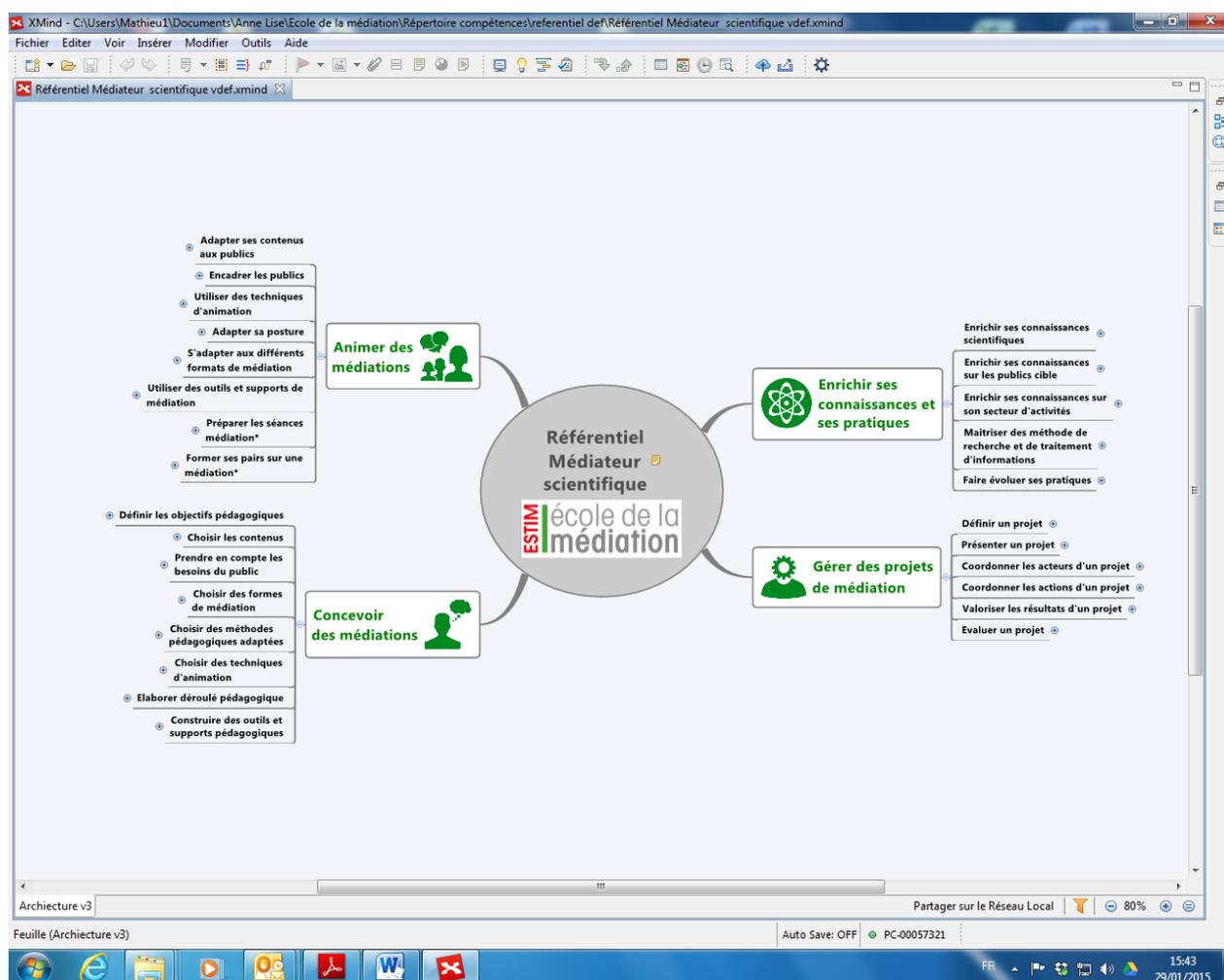
- Validation de la structure
- Validation du vocabulaire

Toutefois, il n'est pas toujours facile de séparer ces deux moments de validation car les deux s'imbriquent pour influencer la prise de décision. Il n'est pas toujours facile de séparer l'idée du mot qui la porte.

Ci-dessous, la version finale de la cartographie de compétence validée aux niveaux 1 et 2. Les niveaux 3 et 4 précisent plus finement les compétences et activités et sont encore à travailler..

Pour rappel

- Niveau 1 : domaine compétence
- Niveau 2 : compétences fondamentales du domaine
- Niveau 3 et 4 : compétences et activités spécifiques



Pour plus de précision sur l'ensemble du travail, contactez Anne-Lise Mathieu : anne-lise.mathieu@universcience.fr . Pour plus de précision sur la méthode, contactez Patrick Neveu : PATRICK.NEVEU@SIGNOS.FR

5.4. Phase 4 : Recueil des remarques et préconisations des institutions

Une fois ce premier travail de validation de notre référentiel effectué, nous avons entamé un travail de présentation du référentiel et de son objet à différents ministères afin de recueillir avis et préconisations. Si notre démarche a recueilli intérêt et accueil favorable de nos différentes interlocutrices et si chacune nous a fait part de ses préconisations concernant le contenu du référentiel, il est néanmoins loin d'être acquis qu'elles en auraient directement l'usage ou qu'elle en soutiendrait la démarche permettant de commencer à faire exister ce métier. Ce travail de lobbying doit se poursuivre et s'intensifier.

03/04/15	Paris	Présentation du référentiel de compétence transversal du métier de médiateur.trice scientifique au Ministère de la Culture et recueil des remarques et préconisations	Rencontre avec J Eidelmann. Responsable et Hélène Hatzfeldt
17/06/2015	Paris	Présentation du référentiel de compétence transversal du métier de médiateur.trice scientifique au CNFPT et recueil des remarques et préconisations	Rencontre avec la directrice du Pôle de compétence médiation du CNFPT Mme Jenny Rigaud
17/07/2015	Paris	Présentation du référentiel de compétence transversal du métier de médiateur.trice scientifique au Ministère de la Recherche	Rencontre avec Mme A. Bernier-Aliette

5.5. Phase 5 : Finalisation des niveaux 3 et 4 du référentiel et des compétences génériques

Le travail sur les niveaux des compétences spécifiques, s'est poursuivi sur 2015 avec le même groupe de travail que précédemment. La méthodologie en a cependant été différente. Nous avons demandé aux membres du groupe métier de travailler en collaboratif sur une carte métier mise à disposition en ligne (juin à octobre 2015). Chacun devait faire ses commentaires, propositions d'ajouts, de modifications etc. sur cette carte commune. L'ensemble était animé et coordonné par Patrick Neveu de Signos et supervisé par le groupe de pilotage. Parallèlement le travail sur les compétences génériques du médiateur scientifique a également été conduit à distance, mais avec une méthodologie différente. Les premières propositions du groupe de travail ont été enrichies par Signos à partir de référentiels de compétences génériques déjà existants. Les membres du groupe de travail ont validé chacune des compétences proposées à partir d'un formulaire google en précisant à chaque fois si la compétence en question était indispensable ou accessoire. Ils ont pu également rajouter d'autres compétences à celles proposées. L'ensemble des réponses a permis de finaliser le référentiel des compétences génériques du médiateur scientifique.

Une journée complète de travail en plénière (10 novembre 2015) a permis de valider l'ensemble des propositions et d'aboutir au document final du référentiel des niveaux 1 à 4, auquel s'est adjoint la cartographie des compétences génériques.

5.6. Phase 6 : présentation du référentiel à des médiateurs et aux institutions

Un premier travail de présentation du référentiel à des médiateurs scientifiques et à des encadrants de médiateurs a été réalisé par Mines-ParisTech à lors de sept entretiens individuels. Les retours en sont présentés ici en annexe.

Le travail de présentation entamé doit se poursuivre et s'intensifier sur 2016 et 2017 aussi bien auprès des médiateurs que des institutions. Une journée de formation sur les compétences du métier de médiateur et les enjeux de la reconnaissance du métier. a également été élaboré. Cette journée utilisera comme outil clé le référentiel élaboré.

6. RENDU FINAL DU REFERENTIEL

Le rendu final de ce référentiel se présente sous 3 formats :

- Une présentation très visuelle et synthétique en Infographie des niveaux 1 et 2 de compétences (en annexe)

- Une cartographie évolutive en Mind mapping réalisée avec le logiciel XMind dont la version gratuite est téléchargeable en français à l'adresse : <http://xmind.softonic.fr/> ou directement sur le site d'Xmind : <http://www.xmind.fr/download-win.html> joint au livrable.
- Un pdf présentant la cartographie complète du référentiel, incluant les compétences génériques. Téléchargeable sur le site de l'Ecole de la médiation à l'adresse suivante : <http://www.estim-mediation.fr/metier/>

7. CONCLUSION

Le travail de construction d'un référentiel des compétences du métier de médiateur scientifique qui a été mené à bien et présenté dans ce document, est à la fois une fin et une étape.

Il constitue à lui seul un premier aboutissement, qui donne un cadre de référence pour décrire les activités et les compétences des médiateurs scientifiques. Il offre une représentation assez fine du socle de compétences commun à tous les professionnels qui travaillent dans ce métier, au-delà des différences liées à des spécificités locales, organisationnelles ou de domaines d'activité. Il est un instrument pour la reconnaissance de ce métier.

Mais ce référentiel n'est en même temps qu'une étape dans la démarche de professionnalisation des médiateurs. D'autres outils complémentaires peuvent voir le jour, tels que des corpus de connaissances, des cycles de formation, des rencontres professionnelles,...

Pour tous ces autres outils et dispositifs, le référentiel peut servir de repère et de levier, il peut constituer lui-même le socle sur lequel des évolutions dans le processus de construction professionnelle du métier peuvent prendre place.

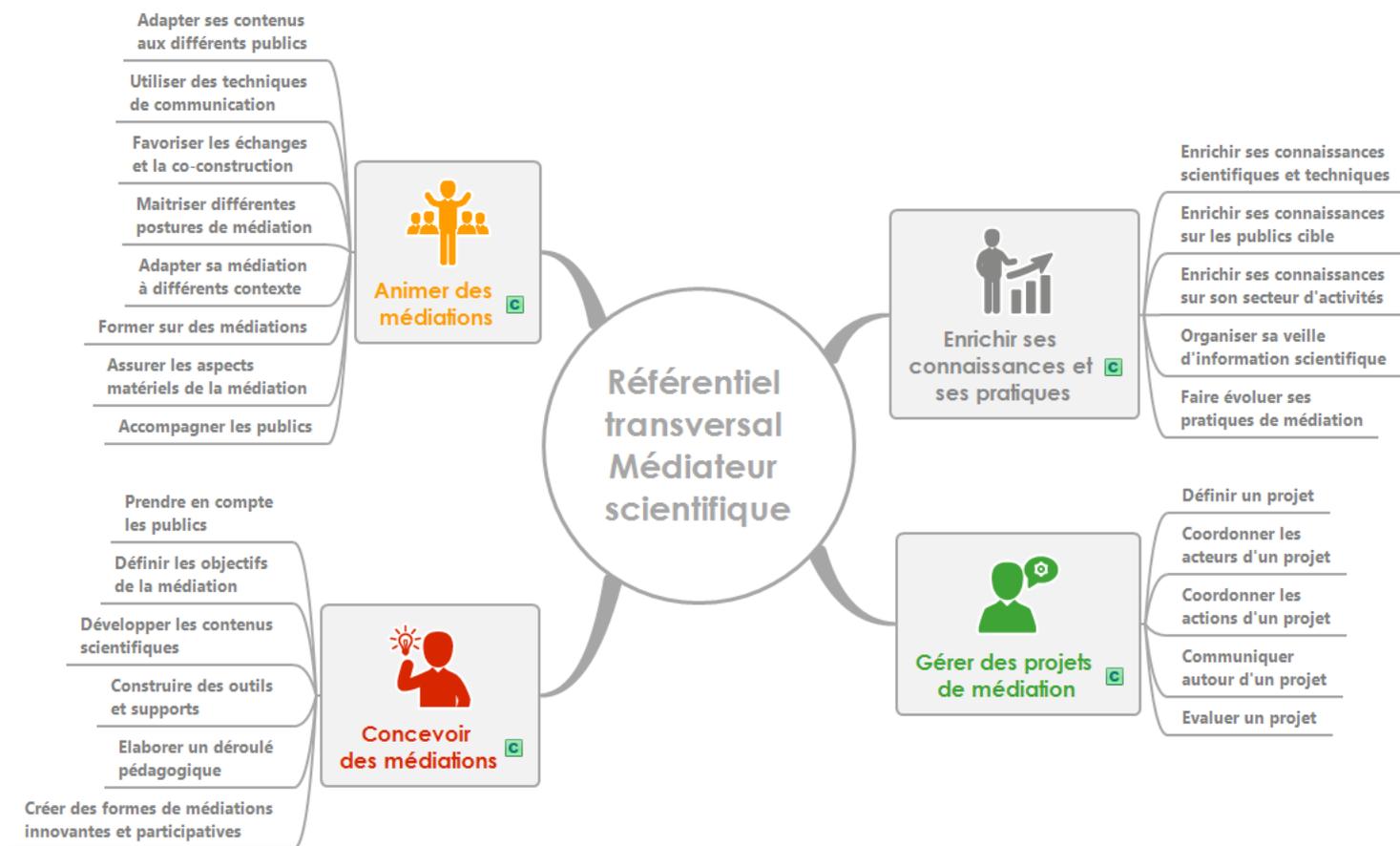
L'important désormais est que ce référentiel vive et soit utilisé par les acteurs. Nous avons décrit les situations dans lesquelles il peut être utile. Cette phase est évidemment essentielle : elle constitue non seulement une sorte de mise à l'épreuve de la pertinence et de l'intérêt de l'outil, mais elle doit servir à le faire évoluer. Les activités et les compétences des médiateurs scientifiques sont appelées à évoluer, au gré des nouveaux besoins des institutions et des publics, ou au gré également des évolutions technologiques. Le référentiel doit ainsi constituer un outil suffisamment plastique pour permettre ces évolutions, mais suffisamment formalisé pour les prendre en compte.

8. BIBLIOGRAPHIE

- Thiévant S. *Compétences nécessaires et besoins en formation des animateurs et médiateurs scientifiques*. Étude qualitative réalisée auprès de médiateurs de la région de Toulouse, 2012.
- Garattini, L. *Synthèse de quatre études qualitatives menées auprès des acteurs de la médiation (médiateurs et encadrants) sur les profils et les besoins en formation*, 2013.
- Richard, O. *Profils et rôles des médiateurs scientifiques en Europe*. 2010.
- Peyrin, A. *Être médiateur au musée, sociologie d'un métier en trompe l'œil*. 2011 ;
- Aubouin, N., Kletz, F. et Lenay, O. *Médiation culturelle : l'enjeu de la gestion des ressources humaines*, 2010.
- Peyrin, A. *Les usages sociaux des emplois précaires dans les institutions culturelles. Le cas des médiateurs de musées*. Sociétés contemporaines n°67, 2007, pp.7-26.
- Garattini, L. *Synthèse de quatre études qualitatives menées auprès des acteurs de la médiation (médiateurs et encadrants) sur les profils et les besoins en formation*. Université Paris-Diderot ;
- Uyen, L. et King, H. *The professionalization of Museum educators: The case in Science Museum*, Museum Management and curatorship, vol. 22, 2007, pp. 131-149.
- Aubouin, N., Kletz, F. et Lenay, O. *Entre continent et archipel, les configurations professionnelles de la médiation culturelle*, 2009.
- « *Médiation culturelle : l'enjeu de la gestion des ressources humaines* », Nicolas Aubouin, Frédéric Kletz, Olivier Lenay*, culture études 2010-1 Téléchargeable sur le site <http://www.culture.gouv.fr/deps>

9. ANNEXES

9.1. Cartographie visuelle du référentiel : niveau 1 et 2



ARMINES - MINESPARISTECH

Centre de Gestion Scientifique
N.Aubouin, F.Kletz

Décembre 2015

INTRODUCTION :

Plusieurs acteurs majeurs du champ de la culture scientifique en France se sont alliés en 2011 autour d'Universcience, dans le cadre du projet ESTIM « Egalité d'accès aux sciences, aux technologies, à l'innovation et au multimédia », afin de participer à la création d'une Ecole de la médiation.

Le constat de départ était que les médiateurs étaient principalement formés par compagnonnage, et développaient des savoir-faire et des compétences de haut niveau, mais insuffisamment reconnus et formalisés.

L'Ecole de la médiation vise à accompagner les démarches de professionnalisation des médiateurs, à structurer et développer la formation continue en ce domaine, à les doter de repères professionnels, en leur proposant un complément à leur formation et leur expérience professionnelle, ainsi qu'une meilleure visibilité. Ces compléments peuvent prendre la forme de dispositifs de formation en bonne et due forme (plusieurs modules sont d'ores et déjà proposés), ou d'outils aidant à l'institutionnalisation de la profession dans le paysage scientifique et culturel. Ainsi, par exemple, il a été proposé d'élaborer un référentiel métier, outil qui fait apparaître de façon ordonnée l'ensemble des compétences requises pour assurer les activités de médiation scientifique et culturelle : compétences techniques, compétences relationnelles, savoir-faire, compétences organisationnelles, connaissances scientifiques, etc. véhicule de nombreux enjeux : un référentiel de compétences.

Universcience a souhaité se faire accompagner et a fait appel, dans ce but, aux chercheurs du CGS (centre commun MinesParisTech-Armines). L'étude qui leur a été confiée visait à accompagner la démarche mise en place par Universcience et ses partenaires pour la construction de l'Ecole de la médiation, et plus particulièrement dans la construction du référentiel.

Le cœur de leur intervention a consisté à participer à un groupe de travail réunissant différents acteurs de la médiation, opérant dans diverses institutions de la culture scientifique et technique (Les P'tits Débrouillards, le Muséum d'Histoire Naturelle, le Palais de la Découverte, Planète Sciences,...) et contribuer à la construction du référentiel.

Mais il a paru également aux chercheurs qu'il était nécessaire, en parallèle aux travaux d'élaboration du référentiel, de recueillir directement le point de vue des médiateurs. Point de vue sur la pertinence du référentiel, mais également point de vue sur les difficultés du positionnement des médiateurs dans leur institution.

En effet, malgré un contexte qui pourrait paraître comme favorable au développement du métier de médiateur scientifique (expansion des activités de médiation dans tous les lieux de la culture scientifique et technique : CCSTI, musées scientifiques, muséums,..., portés notamment par un discours mobilisateur des ministères de la culture, et de l'enseignement supérieur et de la recherche et des

collectivités locales), les médiateurs souffrent de plusieurs difficultés, et en premier lieu d'un déficit de reconnaissance. Plusieurs recherches réalisées sur les métiers de la médiation (Kletz & al, 1991, Montoya, 2008, Peyrin, 2010) font remonter la précarité de leur positionnement dans ces institutions et le manque de reconnaissance de l'importance de leur rôle et de la spécificité de leurs compétences.

Il semblait donc important de voir auprès des médiateurs eux-mêmes dans quelle mesure le référentiel en cours de construction allait répondre à leurs préoccupations, ce qui supposait de mieux cerner leurs besoins. Compte tenu des objectifs précédents, mais aussi des caractéristiques intrinsèques des compétences et des métiers, faits non seulement d'éléments de connaissances objectives, mais aussi de reconnaissance sociale et/ou cognitive, de formes de solidarités et d'identités professionnelles, il importait de croiser les regards sur les compétences et les métiers, et de se placer sous le signe de l'interaction des représentations, celles des porteurs des emplois, des institutions scientifiques et culturelles, etc.

Les entretiens devaient servir à apprécier la représentation des médiateurs concernant leur position à l'intérieur de leurs institutions, et la situation plus générale des médiateurs dans le paysage de la culture scientifique et technique. On cherche ainsi à interroger la réalité du travail accompli par les agents, les difficultés qu'ils rencontrent, la façon dont sont gérées leurs compétences et leur trajectoire professionnelle (formation, gestion de carrière,...).

L'étude n'avait aucune visée de représentativité statistique. Elle cherchait à faire remonter des représentations, des opinions, avec toute leur subjectivité, mais subjectivité éclairante, et pouvant rétro-agir sur notre propre représentation des besoins, et donc de la façon dont le référentiel pouvait y répondre.

Cette analyse (entretien avec des médiateurs, des chargés de projets, et des responsables hiérarchiques) devait permettre de consolider nos connaissances sur les besoins des médiateurs et leurs faisceaux de compétences actuelles ou à déployer, sur la façon dont les organisations mobilisent ces compétences.

METHODOLOGIE D'ENQUETE

Pour atteindre et pouvoir interroger les médiateurs, nous avons eu l'idée d'utiliser le réseau d'acteurs porté par la responsable du projet Estim. Nous avons donc envoyé par son réseau LinkedIn un message à une cinquantaine d'acteurs de la médiation scientifique (médiateurs en exercice, médiateurs en formation, médiateurs indépendants,...). Nous avons reçu une petite dizaine de réponses positives à notre demande d'entretiens. Ces entretiens (au total, au nombre de 7) ont eu lieu soit par téléphone, soit de visu, durant l'été et l'automne 2015. L'échantillon n'a évidemment aucune visée statistique. Il permet de saisir quelques « vignettes », des témoignages de médiateurs scientifiques sur leur situation à l'intérieur de leur établissement et recueillir leur avis sur la pertinence de construire un référentiel métier et compétences.

Les entretiens étaient toujours structurés selon le même schéma :

- itinéraire professionnel du médiateur interrogé
- activité actuelle dans la médiation
- problèmes, dysfonctionnements du métier de médiateur
- en quoi le référentiel peut aider ?

Voici un tableau synthétique des réponses sur ces différents sujets :

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Rôle/métier	Chargée de médiation scientifique	Médiateur scientifique CCSTI (polyvalence)	Médiatrice Mairie	Ex-médiatrice Musée scientifique	Directeur -adjoint CCSTI	Conférencière Museum	Chef service action culturelle
Formation	Master Hist-Philo-Médiation des sciences	DEA Bio	M2 Bio	Thèse	Master Chimie	Thèse	Enseignante, puis Animatrice centre loisirs
Formation complémentaire en médiation		Non	Non	Non	Oui (M2)	Oui, en interne	Non
Manque de reconnaissance	Oui	Oui (mais reconnaissance du public)	oui	Oui	Oui chez nos financeurs, reconnaissance des publics défavorisés	Oui, même si la structure apporte formation	Oui (grèves)
Place dans la structure		Centrale, mais pb coordination. Lassitude face à activité qq peu répétitive	Négligeable	Considérée comme non stratégique		Faux-CDI (pas salaire mensuel)	Revendique de pouvoir participer à conception expos
Besoin de formation		En gestion de projet (planning, budget,...)					
Idée du référentiel	TB	TB : il faut montrer le travail commun entre médiateurs	TB, mais éviter l'idée qu'un médiateur doit obligatoirement faire de la conception.	TB			TB

Comme on le voit, en premier lieu, l'ensemble des médiateurs interrogés s'accordent à dire que la construction d'un référentiel métier est pertinente, voire prioritaire, venant combler une lacune importante dans le dispositif de visibilité et de connaissance de l'activité. Les médiateurs expriment toujours la reconnaissance insuffisante dont ils bénéficient et font remarquer le contraste entre la reconnaissance à l'égard de cette activité et son importance pour les publics. Ils distinguent ainsi la reconnaissance dont ils bénéficient du côté du public, et parfois de leurs pairs scientifiques, et celle qui manque du côté de leur institution (« *on n'est pas la priorité de l'institution* », « *l'image de l'établissement ne dépend pas de la médiation* », « *activité annexe* »).

Ils pensent que le référentiel permettrait de faire mieux connaître la richesse et l'étendue de leur activité, et donc des compétences qu'il faut mettre en œuvre :

- pour l'accompagnement des expos organisées par leur structure (CCSTI, musée,...) : préparer les documentations, créer les ateliers,
- pour la participation aux événements hors les murs,
- pour la gestion administrative (plannings des vacataires,...)
- pour être en capacité de prendre des responsabilités : relations avec l'Education Nationale, relations avec les associations scientifiques du territoire, relations avec les autres musées et lieux de patrimoine du territoire,...

Les médiateurs des petites structures font remarquer qu'ils ne veulent pas être considérés comme des spécialistes, ou comme « pouvant délivrer des messages de spécialistes », car ils doivent suivre l'actualité de leur lieu de travail et donc être en capacité de passer d'une thématique à une autre souvent très différente. Parfois ils ont besoin d'avoir recours à des compétences scientifiques pointues qu'ils vont alors chercher dans la communauté scientifique de leur réseau. Ils se considèrent bien davantage comme « *des spécialistes des publics* ».

L'un des sujets de préoccupation qui revient souvent est le fait qu'ils ne soient pas impliqués dans le montage des projets de la structure : « *on découvre souvent les projets une fois qu'ils sont décidés* ». Ils découvrent également souvent très tardivement le budget dévolu à la médiation.

Ils regrettent également qu'étant en première ligne avec le public, ils soient obligés de réparer, arranger, bricoler les petits dérangements qui naissent dans les lieux d'expositions ou d'atelier. Parfois ils sont également enrôlés dans le montage physique de l'expo, juste avant leur ouverture, ce qui se fera au détriment du temps passé à la préparation de leurs médiations.

Les médiateurs pensent que beaucoup de leurs collègues intègrent le métier sur le tas, et de ce fait, ont de mal pour trouver leurs marques. Un exemple donné est de savoir jusqu'où il faut approfondir un sujet sur lequel une prochaine médiation portera. Des médiateurs aimeraient y consacrer beaucoup plus de temps que ce qui est possible de faire compte tenu des multiples tâches à assurer.

Des médiateurs mettent l'accent sur la précarité de leur fonction : beaucoup d'heures non payées, course aux employeurs (une des médiatrices dit avoir eu 5 employeurs en même temps pendant un an : Les P'tits débrouillards, Icare Science, Planète Sciences,...), classés souvent en catégorie C, considérés comme des « animateurs de centres de loisirs », ou vus comme des prestataires à qui on confie des créneaux d'animation dans un emploi du temps, extrêmement contrôlés par leur hiérarchie, leur demandant de rédiger des phrases complètes en support à leur médiation, afin de laisser des traces pour de futurs embauchés, ou devant assurer un atelier totalement formaté, ou au contraire, totalement abandonnés à eux-mêmes devant se débrouiller pour assurer une animation hors les murs sans aucun cahier des charges ou aide quelconque. Plusieurs des médiateurs trouvent que l'introduction de nouveaux acteurs privés dans le paysage de la culture scientifique a détérioré encore les conditions d'exercice de l'activité de médiation, en nivelant par le bas, en cherchant des médiateurs assurant davantage des prestations d'amusement (« de fun , pour amuser la galerie ») que des animations scientifiques.

Certains mettent l'accent sur le fait qu'ils sont placés dans des conditions de travail quelque peu inconfortables, dans le sens où c'est à eux que revient la tâche de gérer la relation aux publics, sans forcément disposer du temps pour bien préparer leurs animations, et sans avoir l'ensemble des leviers pour optimiser cette relation : souvent non invités à participer à l'amont du dispositif, à savoir le montage des expos ou des événements de la structure, ils doivent l'animer « en bout de course ».

Cela dit, il faut modérer ce constat, car plusieurs médiateurs nous ont dit avoir eu des responsables convaincus de l'intérêt et l'importance de l'activité de médiation et de la relation au public, de la diffusion de connaissances.

Enfin, les médiateurs doivent faire face à l'idée que la médiation n'est pas un métier et qu'on ne peut effectuer cette activité toute sa vie. Beaucoup d'acteurs (hiérarchie, direction,...) considèrent l'activité de médiation comme un travail, certes formateur, mais provisoire, dans lequel « *on ne peut faire carrière* ».

A travers cette analyse, on voit mieux le contexte dans lequel la question du référentiel s'inscrit.

Derrière le soutien au référentiel, se niche de la part des médiateurs interviewés une autre demande, plus fondamentale. C'est la détermination d'un domaine de spécialité et d'un espace d'autonomie, aux contours mieux circonscrits, espace qu'on pourrait sans doute qualifier de métier. L'enjeu sous-jacent est un enjeu de contrôle de l'activité : en limitant la reconnaissance de l'activité, en la laissant à l'ombre (paradoxalement car elle est en pleine lumière pour le public), à l'ombre gestionnaire, en laissant les compétences des médiateurs dans un espace de confinement, les institutions cherchent à garder le contrôle de l'activité, à l'inscrire dans une démarche avant tout tournée vers la prise en charge d'un public (le « face public »), au détriment d'un travail de conception pourtant recherché. C'est donc derrière ces questions de reconnaissance, un combat pour le contrôle de l'activité dont il s'agit.

Par ailleurs, au-delà de la revendication d'une meilleure reconnaissance, le soutien à l'émergence d'un référentiel peut également provenir d'un besoin des médiateurs à ce que que leurs interlocuteurs voient mieux de quelle activité il s'agit et surtout de quelles compétences elle se réclame.

Certains médiateurs demandent alors que le référentiel contienne des exemples et éléments très concrets et illustratifs de l'activité : qu'on puisse y lire les domaines de spécialités (astronomie, biologie moléculaire, physique nucléaire, naturopathie,...), qu'il restitue « le côté kaléidoscope » et la diversité des médiateurs, qu'il rende compte du caractère vivant de l'activité.

CONCLUSION ET PROLONGEMENTS POSSIBLES :

Cette étude a permis de cerner les besoins des médiateurs dans leur insertion professionnelle et de voir dans quelle mesure le référentiel qu'on a construit avec les différents partenaires dans le cadre de l'Ecole de la médiation répondait à ces besoins.

Cela dit, de nombreuses questions restent à explorer de manière plus approfondie :

- ne faudra-t-il pas envisager d'élaborer d'autres fiches métier complémentaires et décliner cette première fiche en différents métiers ? Cette option permettrait de sortir d'une fiche métier unique qui décrit le socle commun des compétences pour aller vers la reconnaissance de compétences spécifiques à certaines fonctions dans la médiation (numérique/face-à-face, enfants/adultes, animation/conception/gestion de projet, ...) ?
- corrélativement, faut-il préciser explicitement dans le référentiel le niveau de diplôme requis (niveau M1 ou M2 au risque d'exclure les moins diplômés, ou un niveau plus bas au risque de dévaluer le métier et les compétences attenantes) ? L'avantage si on s'oriente à termes vers

plusieurs fiches est qu'on pourra sans doute mieux spécifier un niveau de diplôme plus homogène et cohérent par fiche.

- ne pourrait-on pas envisager d'élargir le référentiel à d'autres métiers de la médiation culturelle et non plus uniquement le circonscrire au métier de médiateur scientifique ?
- ne peut-on pas faire figurer dans la fiche métier une information sur les conditions organisationnelles minimum d'exercice de la profession ? En effet, il semble que le métier change de contenu et de forme selon la configuration organisationnelle dans laquelle il est placé (Aubouin et al, 2010).

BIBLIOGRAPHIE :

- Aubouin, N., Kletz, F., Lenay, O. (2010). Médiation culturelle, l'enjeu de la gestion des ressources humaines. *Culture Etudes*, no. 1 :1-12.
- Bourdieu, P. Darbel A., 1969. *L'amour de l'art. Les musées d'art européens et leur public*. Les éditions de Minuit, Paris
- Brochier, D., 2002. *La gestion des compétences. Acteurs et pratiques*. Economica, Paris.
- Caillet, E., Lehalle E., 1995. *A l'approche du musée, la médiation culturelle*. Presses universitaires de Lyon.
- Caillet, E., Pradin, F., Roch, E., *Médiateurs pour l'art contemporain :répertoire des compétences*, Paris, La Documentation française, Guides pour l'art contemporain / 5, 2000, 66 p.
- Collard, D., 2003. La médiation : une compétence ingérable ?. *Gérer et Comprendre* 72, 15-25.
- Durand, J. P., Peyrière, M., & Sebag, J. (2006). *Bibliothécaires en prospective*. Ministère de la culture et de la communication, DDAI, Département des études, de la prospective et des statistiques.
- Kletz, F., Moisdon, J.-C. (1991). La médiation introuvable ou la gestion d'une activité face public à la Cité des Sciences et de l'Industrie, *Gérer et Comprendre*, no. 22 : 21-32.
- Kletz, F., O. Lenay, 2007. « Connaissance, reconnaissance et identité des métiers. Un nouvel outil de GRH au chevet des métiers de la médiation culturelle? » in *Le métier dans l'organisation : enjeux de connaissances, de compétences et d'identités*, J.-C. Sardas (éd.), Presses de l'Université Laval.
- Kletz, F., O. Lenay, 2006. « Le processus de concrétisation d'un référentiel des emplois et des compétences », in ouvrage collectif « *Elaborer des référentiels de compétences, Principes et méthodes*. » (460 p.), Editions ANACT.
- Foucault, M., 1978. La gouvernementalité. In : *Dits et Ecrits*, T.3, 1975-1980. Gallimard, Paris, pp. 635-657.
- Gombault, A., 2003. La nouvelle identité culturelle des musées. Le cas du Louvre. *Revue française de gestion* 29 (142), 189-204.
- Lamizet B., 2000. *La médiation culturelle*, L'Harmattan
- Moisdon, J.-C. (dir.), 1997. *Du mode d'existence des outils de gestion*. Seli Arslan, Paris.
- Montoya, N. (2008). Médiation et médiateurs culturels : quelques problèmes de définition dans la construction d'une activité professionnelle. *Lien social et Politiques*, no 60: 25-35.
- Peyrin, A. (2010). *Etre médiateur au musée. Sociologie d'un métier en trompe-l'œil*. Paris : La Documentation française.
- Ricoeur, P., 2004. *Parcours de la reconnaissance*. Stock, Paris.

