

Synthèse de quatre études qualitatives menées auprès des acteurs de la médiation (médiateurs et encadrants) sur les profils et les besoins en formation

**Ludovic Garattini**

**Laboratoire Cerilac  
Université Paris-Diderot**



le cnam



UNIVERSITÉ  
PARIS  
DIDEROT

UNIVERSITÉ DE  
VERSAILLES  
ST-QUENTIN-EN-YVELINES

universcience

## SOMMAIRE

---

1. RESUME .....	3
2. NOTES PRÉLIMINAIRES.....	4
3. PROBLEME DE LA DÉFINITION : QU'EST-CE QU'UN MÉDIATEUR ?.....	6
4. PRÉSERVER L'ESSENTIEL DANS LE MÉTIER .....	9
5. LES FORMATIONS .....	12
6. LA QUESTION DES CONTENUS.....	19
7. REMARQUES ANNEXES .....	21
8. PROPOSITIONS .....	23

## 1. RESUME

---

Le travail de réflexion présenté ici s'appuie sur un ensemble de 4 études qualitatives<sup>1</sup> réalisées entre 2012 et 2013, auprès d'encadrants, de médiateurs ou animateurs scientifiques, ayant pour but d'identifier les attentes et besoins de la profession en termes de formation.

Il livre les principaux constats permettant d'identifier de fortes préoccupations telles que la représentation du métier dans et en dehors de la profession, les modalités d'exercice de celui-ci et livre des propositions ainsi que des pistes nous permettant de positionner l'activité du médiateur dans cette nébuleuse professionnelle, offrant une première idée d'ensemble des fonctions que pourraient assumer une Ecole de la médiation.

Le premier constat est celui d'une très grande uniformité dans la représentation du métier et de ce qui apparaît comme essentiel pour et par les médiateurs. Ce, malgré la diversité des profils interviewés et des modalités de conduite d'entretiens entre les 4 enquêtes. Les médiateurs se définissent surtout par leur activité "face-public" et la manière dont ils l'exercent (interactivité avec les public, adaptabilité à la diversité des situations et des profils...). Plus significativement aussi, ils s'identifient par ce qu'ils ne font pas (opposition souvent évoquée avec la figure du guide, de l'enseignant, du chercheur...)

Par ailleurs, il ressort de ces études que la profession est marquée par une grande précarisation et un manque de reconnaissance (statutaire, expertise..) qui semble même historique. Cette précarité vient aggraver un manque de disponibilité déjà patent, notamment pour la formation. Élément qui sera à prendre en compte par l'École de la médiation.

Concernant les formations elles-mêmes, peu de demandes sont exprimées spontanément et explicitement, à quelques exceptions près (formation aux techniques théâtrales par exemple). Les médiateurs sont en revanche très clairs sur les formats attendus : pas de cours théoriques détachés des pratiques métiers. Au contraire des formations théoriques redoutées (perçues comme inefficaces et inapplicables) un ancrage très concret dans leur pratique et une réflexivité sur ces pratiques mêmes sont espérées.

Des demandes se font jour cependant au travers des difficultés rencontrées dans la pratique du métier (d'où l'intérêt d'interroger et de toujours revenir aux pratiques) : parfois très clairement partagées (travail sur la voix, conception d'activités, implication dans le débat autour des questions science-société), elles peuvent être aussi plus ambivalentes et donner lieu à des débats ultérieurs entre médiateurs et acteur du champ (problèmes liés à l'utilisation d'outils numériques et des nouveaux médias par exemple).

Enfin, le positionnement de l'école de la médiation ne peut pas se situer uniquement dans la production d'une offre de formation, aussi adaptée serait-elle aux besoins exprimés ou non de la part des médiateurs, mais elle semble pouvoir jouer un rôle à la fois politique et stratégique pour la profession (reconnaissance du métier au sein des institutions ainsi qu'au niveau national), permettre un regroupement fortement attendus des médiateurs eux-mêmes (souvent isolés), comme une réunion des forces vives du champ que sont les médiateurs, les chercheurs ou encore les enseignants.

---

<sup>1</sup> Etude qualitative réalisée par Sophie Tievant auprès des médiateurs de la région de Toulouse (A) ; Etude qualitative réalisée par Florence Belaën et Anne-Lise Mathieu dans des institutions patrimoniales de Bourgogne/Franch-Comté (B) ; Etude qualitative réalisée par Sophie Tievant auprès de petites et grandes structures de la région Ile-de-France (C) ; Etude qualitative réalisée par Joëlle Le Marec et Claudio Broitman (D) dans la région Lyonnaise et Rhône Alpes, Savoie et Isère.

## 2. NOTES PRÉLIMINAIRES

---

Quatre études qualitatives ont été menées<sup>2</sup> dans le but d'identifier, de manière très transversale (différents acteurs de la médiation, encadrants médiateurs et/ou animateurs), les besoins en formation des médiateurs/animateurs.

Le premier élément à remarquer est une très grande uniformité dans les réponses apportées par les enquêtés. Ce même lorsque les enquêteurs ont procédé de manière relativement variée concernant leur approche et les modes de questionnement. Réagissant souvent à chaud aux énonciations produites par les répondants, et afin de préserver une certaine spontanéité dans les réponses apportées, on note de la part des interviewers un certain respect de l'enchaînement logique que les interviewés produisaient d'eux-mêmes lorsqu'ils se représentent (et présentent) à la fois leur parcours, leur formation, leurs environnements, de même que leur activité professionnelle actuelle et future.

Ce type d'approche sensible au cas individuel aurait pu pourtant conduire à une compilation d'expériences idiosyncrasiques, difficilement généralisables et comparables entre elles. Mais l'homogénéité des pratiques et des aspects face-public, apparemment communs à la médiation des savoirs *in situ* qui s'ancre dans la monstration d'expériences et d'objets, montre une réaction unanime de la part des médiateurs lorsqu'il s'agit de définir « l'important » dans le métier, les éléments clés pour qu'une médiation soit réussie, les problèmes à surmonter, les qualités à avoir, mais aussi et plus étonnement des réponses quasi égales lorsqu'il s'agit de définir ce qui paraît « inessentiel ».

Pour ce dernier cas, il semble que la méthode utilisée afin de poser les questions ait aidé à générer cette homogénéité dans les réponses, sachant que la plupart des enquêtés ne se sont pas exprimés spontanément sur les aspects inessentiels mais les ont identifiés, au contraire, lorsque les enquêteurs ont porté le questionnement sur des sujets bien précis tels que les contenus scientifiques à maîtriser, ou encore les théories générales et périphériques à l'activité d'animation (psychologie, conduite de projets, théories sociales etc.). Cette observation sur l'homogénéité des réponses montre toute la vigueur et la pertinence de la conduite d'enquêtes qualitatives, curieuse et sensible aux univers personnels, lorsqu'on veut traiter de sujets aussi généraux (et parfois génériques) tels que la création de formations pour une activité professionnelle en particulier.

---

<sup>2</sup> Etude qualitative réalisée par Sophie Tievant auprès des médiateurs de la région de Toulouse (A) : Cité de l'Espace, Muséum d'Histoire Naturelle, Science Animation Midi-Pyrénées (CCSTI), les Petits Débrouillards Midi-Pyrénées ; Etude qualitative réalisée par Florence Belaën et Anne-Lise Mathieu dans des institutions patrimoniales de Bourgogne/Franche-Comté (B) : Muséum d'Histoire Naturelle de Dijon, Muséum d'Histoire Naturelle de Besançon, Centre d'Interprétation du MuséoParc d'Alésia, Musée d'Archéologie de Bibracte ; Etude qualitative réalisée par Sophie Tievant auprès de petites et grandes structures de la région Ile-de-France (C) : Les Atomes Crochus, Espace Pierre-Gilles de Gennes, Muséum National d'Histoire Naturelle, Exploradôme, les Petits Débrouillards Ile-de-France, Planète Sciences, Cité des Sciences et de l'Industrie ; Etude qualitative réalisée par Joëlle Le Marec et Claudio Broitman (D) dans la région Lyonnaise et Rhône Alpes (1), Savoie(2) et Isère(3) auprès (respectivement) : (1) du CCSTI de Lyon, du Planétarium, de la mission de culture scientifique, technique et industrielle de l'université Jean-Monet à Saint-Etienne (2), du CCSTI de Chambéry, (3) de la Casemate (CCSTI de Grenoble). Nous attribuerons pour le reste de la synthèse les lettres capitales énoncées en amont comme références aux enquêtes menées de part et d'autre.

Mais également, que les enquêtés ne peuvent définir *a priori* ce qui est inessentiel, montrant ainsi l'absence relative (car des formations en interne et en externe existent tout de même) d'offre de formation pour les médiateurs en France.

Fort de cet aspect qualitatif très prégnant dans l'ensemble des enquêtes fournies à l'analyse, certains enquêteurs (D)<sup>3</sup> ont même longuement commenté leur choix consistant à reformuler le questionnaire qui était semble-t-il commun à tous (à l'exception de l'enquête menée par Joëlle Le Marec et Claudio Broitman, concomitante, mais extérieure au projet d'étude commandé en vue de la création de l'école de la médiation), afin de mieux représenter et adapter l'espace des significations émergeant des entretiens.

Le deuxième élément prégnant est que la quasi-totalité des réponses apportées à la question précisément des formations semble indiquer qu'un profil de formations fonctionnant par modules, au contenu trop théorique et hors-sol par rapport à la réalité pratique du métier, est unanimement perçu comme **inutile** voire contre-productif. La dimension « expérience », l'apprentissage du métier incorporé par la pratique, la réflexivité intense sur soi et sur son agir en tant que médiateur, tout cela ressort vivement de leur opposition à une trop grande théorisation des pratiques.

Le projet étant de faire remonter des enquêtes, ce qui m'a semblé pertinent dans la perspective de créer une école de la médiation, j'ai formulé quelques propositions en fin de synthèse afin d'illustrer au mieux ce qui dans les réponses apportées me paraissait essentiel, sur la base de ce que les médiateurs et encadrants ont eux-mêmes mis en avant.

---

<sup>3</sup> Voir la fin de la note précédente.

### 3. PROBLEME DE LA DÉFINITION : QU'EST-CE QU'UN MÉDIATEUR ?

---

Même si tous les médiateurs s'accordent sur ce qu'ils *font*, définir le *statut* au sein d'une institution ou encore dans l'espace plus général (bien que mal défini) de la « profession » reste problématique.

Premièrement, si une différence est énoncée pour marquer ce qu'ils *font*, ce sera surtout celle qui existe entre le *guide* et le *médiateur*. L'aspect central du métier, incompressible, est celui de « l'échange » (A). C'est donc à la fois :

- L'activité face-public (qu'on oppose au travail, en amont des expositions, que pourrait réaliser un conservateur par exemple).
- L'interactivité avec le public (ce qui apparaît dans toutes les enquêtes), qu'on oppose à l'imperméabilité de la figure du guide mais aussi fatalement à une image projetée de l'action descendante du professeur de classe, d'autant plus que nombre de médiateurs sont amenés à travailler avec des professeurs d'école et des enseignants du secondaire. Cette proximité lors des visites provoque par ailleurs des réflexes normaux de différenciation de la part des médiateurs, prenant pour élément de contrôle (permettant de juger si un agir est médiation ou enseignement) celui de l'échange : en d'autres termes, le médiateur n'est pas un « prof », il ne doit surtout pas « faire cours » et c'est en cela qu'il crée la différence et légitime du même coup sa place face au groupe accompagné de l'enseignant.
- Le fait que cette interactivité soit indissociable à la fois d'une compréhension et d'une évolution de l'agir professionnel pour le médiateur (à la différence d'un guichetier par exemple pour lequel, bien que face au public, cet aspect n'est absolument pas central).

Deuxièmement, le positionnement du médiateur se fait également de manière collégiale : les médiateurs ne se positionnent pas, dans leur agir professionnel, par rapport à un modèle qui serait institutionnalisé ou un statut encodé socialement, mais bien entre eux, en comparant et en échangeant les *pratiques*. C'est important, car ici se dessine ce que les médiateurs (se définissant au sein de cette collégialité de praticiens) jugent essentiel dans leur profession, s'adossant beaucoup moins à une quelconque « doctrine institutionnelle » (inexistante au demeurant) ou à « des analyses disciplinaires » généralisant des méthodes prescrites (C). Il ressort très vivement de l'étude (B) que la collégialité, la formation par la pratique et le partage sont le ciment même de la profession.

Enfin, peu de formations initiales réellement dédiées à la médiation scientifique semblent exister. Le travail de répertoire des formations initiales existantes dans le champ très large de la médiation (culturelle et scientifique) fait état de plus d'une centaine de formations de tous niveaux<sup>4</sup>. Or seulement une vingtaine mentionne les médiateurs et animateurs scientifiques comme étant leur cible (au même titre d'ailleurs que d'autres professions). Cependant, aucune ne couvre l'intégralité des facettes « métier » telles qu'identifiées dans le cadre du projet.

De plus, aucune formation initiale n'est mentionnée par les enquêtés, à l'exception notable de celle de Tours. De manière générale, les médiateurs ne se réfèrent à aucune formation initiale.

---

<sup>4</sup> Livrable 3.1. Premier recensement des formations initiales en médiation, 2012.

Mais ce n'est peut-être pas forcément une chose dont les médiateurs actifs se plaignent (évoquant par exemple la diversité des parcours, des origines et des trajectoires individuelles comme représentant une valeur-ajoutée dans la médiation – A), ce qui donnerait à penser que le projet d'une école de la médiation en *formation continue* est peut-être plus en adéquation avec les besoins de la médiation telle qu'elle se pratique aujourd'hui (c'est à dire nourrie *par* et construite *sur* cette multiplicité de profils, de trajectoires personnelles et de parcours professionnels ou académiques).

Quoiqu'il en soit, l'absence d'un cadrage national et statutaire clairement décrit, fléché et organisé contribue à entretenir l'instabilité déjà présente depuis longtemps dans la profession. À la fois historique<sup>5</sup> et d'ordre pratique, la situation des médiateurs au sein des institutions dans lesquelles ils exercent semble avoir très clairement pour dénominateur commun la précarité. Il n'y a aucune ambiguïté dans les enquêtes à ce sujet. Le plus souvent sur des contrats courts, rarement titularisés et bénéficiant peu d'espaces de travail dédiés comme d'outils appropriés à leur action de médiation, la réalité et la présence (symbolique et physique) des médiateurs s'articule à celles des institutions les accueillant et pour lesquelles les besoins se répartissent inégalement tout du long de l'année (institutions ayant une forte dépendance aux fluctuations qu'impose le rythme annuel des visites).

**On note des différences entre petites et grandes structures** au niveau à la fois du statut et de la précarisation des médiateurs (les premières offrant de manière générale plus de place aux médiateurs dans l'organisation des expositions et des choix de médiation tout en maintenant plus de précaires, les deuxièmes reléguant le plus souvent les médiateurs aux activités face-public uniquement – les utilisant parfois comme de simples gardiens – quoiqu'offrant plus de possibilités de poursuite de carrière que les premières), mais il n'en demeure pas moins que la profession semble souffrir d'un manque de reconnaissance à la fois de la part du public (les médiateurs s'expriment sur le fait qu'il reste difficile de décrire le métier à leur entourage) mais aussi de la part des institutions elles-mêmes.

Au sein de l'institution, un autre problème apparaît régulièrement, à savoir celui d'une certaine aliénation du médiateur par rapport à la mission de l'établissement.

Du côté des encadrants, un désir récurrent de voir les médiateurs s'investir plus et utiliser mieux les propositions de la conservation ainsi que les nouveaux outils et dispositifs de communication est constaté. Du côté des médiateurs se manifeste un désir de voir les responsables leur laisser plus de marge de manœuvre et de pouvoir de décision sur les expositions elles-mêmes ou la formation des groupes de visiteurs (ou à tout le moins que l'on écoute leurs remarques sur ce qui dans l'exposition et les choix managériaux leur paraît dysfonctionnel ou perturberait trop leur travail de médiation).

De manière toute à fait métaphorique et n'utilisant que l'aspect « rapport de force » de l'image, on peut interpréter les données de l'enquête dans le sens d'une relation type « maître-esclave » avec d'un côté une volonté d'obtenir plus d'obéissance (ou de compréhension, d'exécution) et de l'autre une volonté d'obtenir plus de liberté de création en amont des expositions, pouvoir détenu par le

---

<sup>5</sup> Cf. Aurélie PEYRIN, « Être médiateur au musée », la documentation française, 2010.

« maître ». Cette situation de déséquilibre professionnel (aggravée par la précarité ou l'isolement<sup>6</sup> – C – des uns et la titularisation des autres), fait que sont perçues comme des « cadeaux » les libertés concédées par les encadrants. Obtenir cette liberté (dans certaines petites structures par exemple, l'obtention de pareilles libertés est l'équivalent d'un « privilège » – A) équivaut à une promotion professionnelle.

Ceci montre clairement le lieu des enjeux d'une représentation de la profession au sein même des institutions : souvent de diplômés équivalents voir supérieurs à leurs responsables (on compte plusieurs médiateurs ayant le grade de docteur), l'érudition n'est pas ce qui opère la différenciation entre les supérieurs hiérarchiques et les médiateurs. Le réel enjeu ici est la création d'une collégialité à tout le moins respectueuse des spécificités professionnelles qui se déposent dans la mission des uns et des autres : une compréhension des choix de programmation et d'exposition des encadrants *par* les médiateurs, mais qui irait de pair avec une compréhension et une réelle prise en compte des commentaires et propositions des médiateurs *par* les encadrants, en ce qu'ils émanent *de facto* de dysfonctionnements constatés et non fantasmés sur le terrain lors des phases « face-public ».

L'objectif de la synthèse étant de récolter ces informations utiles à la formulation d'une offre de formation, nous ne nous étendons pas sur la question. Mais les remarques précédentes nous permettent d'avancer au moins cela : il semble que l'envergure nationale que pourrait prendre une école de la médiation puisse contribuer à trouver un moyen de participer, politiquement, légalement, symboliquement et administrativement à faire reconnaître le métier. Que ce soit auprès de l'encadrement ou de la direction des institutions hôtes, mais aussi en tant que profession reconnue par les pouvoirs publics (il semble qu'il n'y ait aucune convention collective pour cadrer les droits et devoirs des médiateurs à l'heure actuelle). Les propositions formelles faites en conclusion (insistant sur l'importance d'impliquer les acteurs de terrain dans la formulation même des formations et leur participation active aux enjeux nationaux que l'école pourrait porter) participent d'une mise en évidence des préoccupations actuelles ressenties par les médiateurs interrogés. Elles ne constituent en aucun cas des recommandations, mais bien plutôt des illustrations permettant d'éclairer les données qui ressortent de l'enquête.

---

<sup>6</sup> Le manque d'ancrage physique et statutaire des médiateurs au sein des établissements (pas de bureau, pas de « casiers », de salles pour les médiateurs, présence sur les lieux ponctuelle et sur demande, suite de contrats courts, etc.) participe de cet « isolement » qui revient dans plusieurs témoignages.

#### 4. PRÉSERVER L'ESSENTIEL DANS LE MÉTIER

---

Les médiateurs sont plus prolixes encore lorsqu'il s'agit d'identifier ce qui est « essentiel » dans le métier. C'est ici que l'on trouve le consensus le plus large et l'homogénéité la plus grande dans les réponses, allant quasiment à l'utilisation des mêmes termes pour décrire les situations de terrain.

Le « contact », le « partage », la « transmission » (mais une forme *active* et participative d'une transmission des savoirs et des connaissances « animés », c'est à dire rendus vivants par l'acte de médiation, conception des savoirs que les médiateurs eux-mêmes opposent le plus souvent à celle des savoirs bruts transmis par le « prof » ou le chercheur), autant de dimension du *hic et nunc* qui font que l'essentiel du métier est absolument et inévitablement ancré dans le terrain, qu'on en part et qu'on y revient à chaque fois (A, B, C et D).

Il est également très souvent rappelé que le métier de médiateur comprend une partie « préparation » extrêmement importante. Cette partie est en effet l'occasion de collecter les expériences passées afin d'améliorer et d'anticiper sa future action, d'adapter un discours à certains publics, d'innover également sur la base des réussites et/ou échecs antérieurs, de s'informer, de s'instruire, de coller à l'actualité, de trouver de nouvelles approches afin de briser les mythes scientifiques observés en visite etc.

Bien qu'il semble que les rémunérations prennent en compte la dimension extérieure à la partie « face-public » de la médiation (comme dans le cas des enseignants et enseignants-chercheurs pour lesquels la préparation des cours est prise en compte dans la rémunération et le temps de travail), il semble tout du moins que cela le soit de manière relativement modeste et largement sous-estimé par rapport au temps réellement consacré par ces médiateurs à la préparation (B).

De plus, l'activité de médiateur demande une réécriture constante de son action, pour les raisons évoquées précédemment (diversités des publics, actualités, changement et rotation des expositions etc.).

Bien que l'expérience aide à réduire à la fois le temps de préparation et la masse d'information nouvelles à incorporer à son action de médiation (une certaine « dextérité » semble naître de la pratique du métier), il n'en demeure pas moins que ces préparations (censées innover plus souvent qu'un cours magistral) réclament au final, puisqu'elles se répètent au vu des éléments précédents, un temps plus important (toute proportion gardée fonction de la complexité des informations à collecter évidemment) que pour les autres professions citées plus haut.

Or la gestion du temps est extrêmement précieuse pour les médiateurs, car ils s'expriment souvent sur le fait qu'ils en manquent cruellement. L'instabilité liée à la précarisation de la profession ainsi que les temps courts laissés aux médiateurs pour anticiper leur médiation font qu'ils travaillent souvent dans un climat d'urgence et d'incertitude, les forçant à manœuvrer dans des temporalités très court-terme.

Le manque de temps est même la raison principale avancée par les médiateurs qui doutent d'avoir les moyens financiers et la disponibilité suffisante leur permettant de suivre concrètement ces formations que l'école pourrait fournir (C), d'autant plus si elles supposent une mobilité vers la

capitale (problème de logement et de fonds disponibles pour couvrir les dépenses que ce déplacement vers Paris génèrent forcément pour tout médiateur vivant en province).

On trouve par ailleurs et à ce niveau une certaine incohérence de la part des encadrants qui sont les premiers à valoriser la formation, conçue comme capable d'améliorer la performance des médiateurs, mais qui dans le même temps sont peu enclins à les y envoyer eux-mêmes, ou à leur faire suivre des formations sur fonds propres. Nous supposons donc que l'idéal serait pour eux, vu depuis ce que nous avons observé des énoncés « encadrants », que les médiateurs le fassent sur leur temps libre et à leurs frais.

Les médiateurs insistent pour la plupart sur la diversité des profils comme étant une valeur ajoutée dans le métier et pas du tout comme un handicap. La plupart des médiateurs interviewés sont arrivés à la médiation soit par hasard, soit lors d'une reconversion professionnelle, lors d'un changement de parcours pendant leurs études, en cumulant avec une autre activité professionnelle, ou lors d'un reclassement interne à l'établissement (D, B). Rares sont les profils ayant suivis une formation initiale universitaire spécifiquement dédiée à la médiation (scientifique ou culturelle d'ailleurs).

On pourrait supposer que cette estimation du bénéfice procuré par la diversité des profils vienne du fait que les médiateurs actifs, ne sachant pas ce qu'une formation initiale uniformisant les profils pourrait apporter, se basent sur les éléments de leur propre réussite et de celle de leurs collègues qui ne pouvaient faire autrement qu'accepter et composer avec la diversité des trajectoires qu'ils incarnent eux-mêmes, instituant cette dernière comme *essentielle* (justifiant par là leur propre condition actuelle de médiateur "venu d'ailleurs").

Mais plusieurs éléments s'opposent à cette interprétation d'une autolégitimation par reconstruction mythique des débuts et des parcours.

Premièrement, le médiateur formé dans les cursus universitaires spécifiquement dédiés à la médiation ne remet pas du tout en cause ce discours. Ce dernier profil se retrouve le plus souvent chez les jeunes médiateurs, bien évidemment. Or ces derniers aussi défendent la diversité des profils comme étant quelque chose permettant d'enrichir la profession.

Car la différenciation se fait sur une autre base, qui est en revanche partagée par tous les actifs (et encore plus lorsque ils ont de l'ancienneté). Cette base commune s'alimente à la source d'une spécificité du métier qui semble première et indispensable : une certaine prédisposition personnelle à la communication. Une « passion », une « envie » ou un « talent » sont souvent évoqués. Bref : des compétences qui ne sont pas du ressort des connaissances ou d'un savoir théorique à appliquer mais plutôt de l'ordre du comportement.

Le savoir est vu quant à lui comme quelque chose qui peut s'apprendre par la suite. Mais le comportement, l'ouverture à l'échange, le partage, l'envie de transmettre etc. sont des choses qui, si elles sont absentes du profil, peuvent être rédhibitoires, notamment lors d'un recrutement (B). Le fait que cet aspect comportemental soit premier et à la fois perçu comme quelque chose qui ne peut pas se transmettre en cours magistral (au mieux on « améliore » une base déjà présente) fait qu'aucun médiateur n'a pensé à des formations dans lesquelles on les apprendrait. Les formations envisagées sont uniquement des formations qui apporteraient une valeur ajoutée à ces prédispositions déjà présentes dans le profil de l'aspirant (ou de l'actuel) médiateur. Ces

observations rejoignent celles que l'on pourrait faire sur les communautés de comédiens pour lesquelles les mêmes arguments sont avancés (ce n'est pas la connaissance parfaite de la pièce qui fait le bon comédien, mais le talent d'interprétation et une certaine intuition scénique). Cette comparaison avec la comédie et le théâtre est opportune car c'est une des rares dimensions clairement identifiées par les médiateurs comme étant un type de formation capable d'apporter une réelle valeur ajoutée à leur métier (A – B – C). Nous verrons dans la section suivante (4) à quel point ce rapprochement avec le spectacle vivant se renforce selon moi.

Au vu des éléments précédents, il semble a priori difficile de pouvoir satisfaire en terme de formation modulaire classique (cours, séminaires, conférences, lectures, etc.) un profil professionnel pour lequel le *faire* et l'aspect comportemental sont absolument centraux et essentiels, formateurs même, et le théorique périphérique, inessentiel.

Etant donné le manque de temps, la situation paradoxale dans laquelle se trouve l'encadrement (entre volonté de voir leurs animateurs formés mais n'aménageant aucune marge leur permettant de participer concrètement à des formations externes), l'aspect comportemental essentiel de la profession, **une offre de formation** cohérente avec les données de l'enquête **devrait être capable de proposer des espaces au sein desquels les éléments pratiques sont pris en compte**, mais également **des solutions** à apporter peut-être au niveau de l'école **afin d'améliorer la disponibilité des médiateurs** sur l'ensemble du territoire.

Encore une fois, l'école se trouverait à assumer un rôle proactif entre un faisceau d'actions à diriger en direction des établissements, un autre en direction des médiateurs eux-mêmes (notamment concernant l'absolue centralité de la dimension du *faire* que l'école de la médiation devrait enchâsser à chaque proposition de formation, ne serait-ce que pour l'ancrer dans la réalité des médiateurs) et un dernier en direction des pouvoirs publics afin de trouver les moyens de faire participer tous les acteurs de la médiation à de tels changements tectoniques. Il faudrait en effet à la fois juguler la précarité, rééquilibrer les rapports de forces entre encadrants et médiateurs sur la base d'une compréhension juste des apports de chacun à l'action commune qu'est l'offre de l'établissement, et offrir une base légale sur laquelle les acteurs de la médiation s'entendraient, afin de créer un environnement suffisamment serein pour que les médiateurs puissent effectivement participer aux formations.

## 5. LES FORMATIONS

---

Même si comme nous l'avons dit il est difficile de voir les médiateurs s'exprimer très clairement sur des types de formation précis dont ils pourraient avoir besoin (ce qui a d'ailleurs conduit les enquêteurs à trouver des stratégies d'approches singulières afin de faire sortir artificiellement cette dimension lors des entretiens), il n'en demeure pas moins que plusieurs idées apparaissent dans quelques enquêtes, notamment les enquêtes A et B. Afin d'être tout à fait honnête avec les données de l'enquête, nous les mentionnerons dans cette section.

Parmi les plus explicitement évoquées et mentionnées<sup>7</sup>, 3 sont directement décrites, et d'autres (plus nombreuses) sont à interpréter en fonction d'envies ou de besoins exprimés mais qui ne trouvent pas dans les réponses des médiateurs de format type pour une formation spécifique.

Une formation juridique est mentionnée, une seule fois, et cela m'a semblé original. Souvent confrontés à des situations professionnelles (à la fois dans leur rapport aux supérieurs hiérarchiques mais aussi dans ceux avec les publics) pour lesquelles une formation juridique permettrait un meilleur pilotage de leurs activités et de leur évolution professionnelle, quelques médiateurs trouvent intéressant de pouvoir bénéficier d'une formation leur permettant d'être conscient du cadre légal dans lequel s'inscrivent ces activités, mais aussi parfois une formation conçue comme bénéfique pour certaines idées de création de nouvelles médiations, de nouveaux supports etc. et pour lesquels une forme de responsabilité juridique leur semble être en jeu (A).

La seconde est une formation à la création artisanale. En prise avec des médiations (le plus souvent avec le public enfant) pour lesquelles les médiateurs manipulent et font manipuler objets, matériaux, outils, mécanismes etc., une formation permettant de développer leurs compétences artistiques, techniques et artisanales *pratiques* semble désirée. Elle permettrait d'apporter une certaine valeur ajoutée aux ateliers notamment (A et C).

La troisième est la plus souvent mentionnée des 3 types de formation précités : une formation au théâtre, à la comédie, plus généralement au spectacle vivant. Cette idée de formation vient au médiateur soit par expérience (certains médiateurs ont déjà eu des formations au théâtre ou à la comédie et ont explicitement indiqué que cela leur a été très utile pour leur travail sur le terrain - A et B), soit par projection de problèmes rencontrés lors de médiations, vers un espace où ces problèmes trouveraient une réponse : celui de la représentation face à un public.

Il n'est pas très difficile de comprendre que, confrontés régulièrement à des publics de tous âges, de tous horizons, de toutes catégories sociales et de tous types (comme dans le cas des publics ayant un ou plusieurs handicaps), les médiateurs retrouvent exactement les mêmes problèmes que les acteurs ou les comédiens devant se représenter sur scène ou face à un public.

---

<sup>7</sup> Je tiens à préciser ici que ces 3 formations ne sont pas forcément celles qui reçoivent le plus d'occurrences, notamment pour la première qui n'est citée qu'une fois. Ce sont surtout celles qui ont été décrites comme des formations, et qui pourraient être disponibles au sein d'une offre déjà existante. Toutes les autres sont à interpréter comme pouvant faire l'objet de formations, mais dont le format reste à inventer avec les médiateurs pour qu'elles soient pertinentes.

Le trac, la difficulté à inventer à chaque fois de nouveaux jeux, les différentes manières de porter et de poser sa voix, le défi qui consiste à garder la vigueur d'un intérêt de la part du public ou encore, et c'est plus important, garder son propre intérêt pour la médiation (que la répétition d'une même médiation tend inévitablement à émousser), créer et apprendre un texte, la capacité à improviser, ainsi que d'autres aspects que la scène connaît moins.

On compte parmi ces aspects spécifiques à la médiation le fait de rester scientifiquement pertinent face aux questions imprévues, nécessité due à l'interactivité constante entre médiateurs et publics ; celui d'être capable d'avouer ne pas savoir certaines choses et d'en gérer les conséquences, plutôt que de tromper le public ; garder à l'idée qu'il ne faut pas "sidérer" le public mais "l'intéresser", cela *lors* de la médiation mais aussi *après* elle, en encourageant la curiosité ; le fait de changer d'espaces scéniques (la médiation étant souvent itinérante), espaces qui eux-mêmes sont amenés à être modifiés, modulables ; gérer une proximité directe et une interaction constante avec le public (le médiateur est rarement à distance des publics ou "sur les planches") ; doser et évaluer sans arrêt sa performance afin de construire un équilibre entre attention portée au fond scénique - les objets de l'exposition ou de l'atelier - et celle portée au médiateur lui-même, etc.

Tous ces aspects et bien plus encore concourent à se représenter l'acte de médiation comme un authentique agir scénique. Mais un agir scénique d'un autre type que celui des arts du spectacle en ce qu'il nécessite un niveau de connaissances technique, scientifique et esthétique de fond plus grand, une mise à jour régulière de ces mêmes connaissances, ainsi qu'une présence relativement paradoxale quand on y pense, en ce qu'elle doit aussi se faire oublier tout en étant là.

Cet agir transcénique pourrait-on dire se trouve au carrefour de dimensions disparates que le médiateur se doit de rassembler, qui plus est *dynamiquement* par son acte de médiation. Ces dimensions disparates étant l'espace muséal, les objets exposés, le public, et lui-même en tant qu'acteur pilote de la visite.

Enfin, un autre aspect tend à faire penser que l'agir scénique du médiateur est d'un type tout à fait particulier comparé à celui des arts du spectacle, car le niveau de veille et de sensibilité que le médiateur doit avoir pour cette suite d'espaces qu'il traverse et forme grâce à son acte de médiation, *mais aussi pour le public et pour sa propre présence en tant qu'individu hybride présent/absent* (présence qu'il doit jauger constamment afin qu'elle ne prenne pas toute la place ou, *a contrario*, qu'elle ne disparaisse pas complètement derrière l'espace et les objets montrés) est incroyablement supérieur à celui qu'un acteur doit avoir lors même qu'il est en situation optimale d'interactivité entre les espaces qu'il réunit sur scène, son agir et le public : à savoir lorsqu'il se doit d'improviser sur scène ou lorsqu'il est en situation d'interpeller le public (ce que fait sporadiquement un comique prenant à partie le public).

La métaphore scénique vue à la section précédente devient plus pertinente encore, renforcée par ces données sur les formations évoquées directement par les médiateurs eux-mêmes. Cette comparaison me semble à la fois représentatif d'une spécificité de la profession la différenciant de toutes les autres, sortir plus vivement de l'enquête mais aussi, plus personnellement, rendre compte mieux des autres segments énonciatifs vus dans ces enquêtes et que je ne mentionne pas ici faute de place (le but n'étant pas d'être exhaustif mais synthétique). Je reprendrai cet aspect en conclusion de cette synthèse à la section pour laquelle je formulerai des propositions.

D'autres domaines sont abordés, quoique moins explicitement liés à des formations connues par les médiateurs cette fois-ci. Formulées sous forme d'idées, elles pourraient trouver me semble-t-il des formations originales les mettant en scène.

Il s'agit par exemple de pouvoir apprendre à penser l'acte même d'animation **comme** une exposition et non pas *selon* l'exposition (B - faisant intervenir des compétences de conservateurs que beaucoup de médiateurs, fonction de leurs connaissances toutes égales, pourraient utilement convoquer, l'animation elle-même devenant l'espace de choix esthétiques et de mises en scène des objets exposés). Il n'y a en effet *a priori* pas plus de noblesse à organiser les objets d'un fond muséal en vue de leur monstration dans une exposition qu'à organiser les éléments dynamiques et éphémères d'une médiation en vue de transmettre des savoirs déposés dans ces mêmes objets (mais seulement sous forme de potentiels avant que l'acte de médiation ne les actualise vraiment, d'où l'aspect essentiel du médiateur dans ce grand processus dans lequel est impliqué l'établissement dédié à la transmission des savoirs et des connaissances).

Dans le même commentaire (B) ressort l'idée d'aider le médiateurs à développer des stratégies afin d'obtenir de plus importantes perspectives d'évolution professionnelle dans les institutions (B - la précarité et l'absence d'évolutions possible décourageraient les médiateurs d'envisager des formations pour leur propre activité). Il nous semble aussi qu'envisager une forme d'horizontalité entre le travail du conservateur et celui des médiateurs (sur cet aspect lié à la monstration des fonds organisés par l'établissement) en pensant la médiation *comme* une exposition pourrait y participer.

Également, une attention toute particulière devrait être portée à des formations sur les nouveaux médias et les nouvelles technologies. Ici d'ailleurs, les avis sont partagés, et le partage même est significatif, nous indiquant des peurs et des enjeux de la médiation à l'ère des nouveaux médias. Premièrement, une peur est souvent évoquée de voir les dispositifs virtuels et les nouveaux médias prendre "trop de place" lors des médiations. Ils seraient vus tantôt comme détournant l'attention des publics, tantôt comme appauvrissant l'acte de médiation (créant des "barrières", ou encore diminuant les contacts avec le médiateur lui-même - B). D'un autre côté, ils sont vus comme indispensables pour s'adapter aux usages actuels qu'en feraient les publics (applications téléphoniques, tablettes virtuelles, contenus audiovisuels, partage par le biais des réseaux sociaux etc. - A).

Sur cette importance d'une formation aux outils numériques et aux nouveaux médias, les encadrants sont en revanche quasiment unanimes dans toutes les enquêtes : pour eux, il est *essentiel* que les médiateurs s'y forment, ce qui est à attendre de positions hiérarchiques dont le soucis principal reste l'attractivité et l'affluence, supposant ce faisant qu'une maîtrise des nouveaux médias puisse opérer chez les médiateurs une sorte de phasage générationnel capable de plaire aux publics, notamment les publics jeunes.

D'autres enquêtes expriment très clairement cette ambiguïté entre méfiance et intérêt (C), plaçant cette question au centre d'un débat qu'il serait bon de mener entre médiateurs et acteurs de la médiation au niveau d'une entité telle que l'école de la médiation. Cette ambivalence entre ces deux positions n'est pas étonnante en ce qu'elle ne fait que réverbérer les préoccupations propres aux sociétés actuelles, utilisant massivement ces nouvelles technologies et pour lesquelles la naturalisation de ces objets, leurs ramifications à l'intérieur des pratiques interindividuelles et l'individuation de leurs potentialités au sein d'espaces urbains et ruraux est actuellement en cours.

Encore une fois, il semble plus pertinent de placer cette dimension propre aux nouveaux médias et aux nouvelles technologies au cœur même des pratiques de médiation (nombre de médiateurs doivent réaliser textes et présentations pour lesquels une formation aux outils bureautiques et d'édition numérique pourrait être pertinente), et non au niveau d'un discours théorique sur les sociétés ou encore sur les nouvelles technologies. D'autant plus qu'ici, contrairement à certaines théories en psychologie de groupe ou en management, le renouvellement des discours sur la technique subit d'importants mouvements conceptuels ces dix dernières années, dus aux secousses provoquées par les trois grandes crises actuelles (sociale, environnementale et économique), qui remettent en cause toutes les théories développées dans la première moitié du XXème siècle de même que les conceptions occidentales sur la/le technique, créant un champ de recherche encore trop neuf pour qu'il puisse apporter quelques éclaircissements que ce soit sur la pratique *hic et nunc* qu'est l'acte de médiation.

Un autre aspect revient surtout dans deux enquêtes (A et B), celui d'une formation permettant de pouvoir poser efficacement sa voix (je supposerai ici qu'une formation aux arts du spectacle, au théâtre ou à la comédie puisse incorporer pareil apprentissage). Ce sont surtout les encadrants qui s'expriment en faveur d'une telle formation, ce qui est compréhensible car un médiateur ayant régulièrement du mal à gérer la portée et la puissance de sa voix est un médiateur qui aura plus de mal à pratiquer sur de courtes mais intenses périodes (ce qui représente le besoin le plus fréquent des encadrants) et à se rétablir s'il la perd à chaque médiation (la voix étant essentielle dans la quasi-totalité des médiations, à l'exception évidemment des cas où le médiateur pratique pour des publics sourds et malentendants).

Une autre idée formulée pour l'école et par les médiateurs serait de faire participer cette dernière au "changement des mentalités", aux "enjeux de sociétés" ou dits "contemporains" (B). Cette observation vient de la pratique sur le terrain (surtout dans les musées de sciences) de situations dans lesquelles certaines controverses ou mythes scientifiques jouissant encore d'une certaine popularité auprès du public et/ou parfois, pire, des médias (comme le fait de nier l'existence d'un changement climatique global), ou encore l'actualité de débats "chauds" (éthiques, religieux, propres à la société de consommation ou aux industries polluantes etc.) placent le médiateur dans une position parfois inconfortable, d'autant plus lorsque les scientifiques eux-mêmes ne s'entendent toujours pas voire se déchirent mêmes sur certains sujets brûlants (comme les nanotechnologies et l'ingénierie génétique par exemple).

On identifie ici deux niveaux d'action possibles de l'école : un se situant auprès des médiateurs comme public et participants à des formations traitant de ces situations, situations épineuses forçant parfois le médiateur à prendre position, à se porter caution de certains points de vue ou au contraire à sortir de ces impasses dans lesquelles se trouverait sa médiation, qu'une controverse lancée au cours de la visite rendrait plus que probable en fonction des publics. L'autre niveau se situerait à celui de l'école comme acteur national, ou cellule de réflexion et d'échanges avec les médiateurs et les chercheurs afin de formuler d'autres approches.

On suppose qu'un apport à la fois de la part des scientifiques mais aussi de la part des médiateurs (grâce à leurs pratiques et leur expérience de terrain) pourrait rendre ce niveau d'intervention de l'école productif et original dans le paysage des débats et controverses que constitue la nébuleuse

actuelle d'acteurs et d'institutions dédiés à la culture et à la communication des sciences et techniques.

On rencontre également l'idée d'une formation à la conception d'animation, allant de pair avec une méthodologie permettant de gagner en efficacité, méthodologie qui me semble plus fantasmée que basée sur de réels retours d'expériences de la part des médiateurs. Ce qui me fait penser pareille chose est que l'on rencontre (parfois) un désir d'améliorer par des adjuvants techniques et des méthodes ou "techniques de com" son acte de médiation de la part des médiateurs, alors que les médiateurs eux-mêmes affirment dans le même temps que l'essentiel du métier ne s'apprend pas à l'école, n'est que très pauvrement théorique et ne peut être que très difficilement modélisable.

Une remarque tout à fait intéressante dans l'enquête B expose un fait plutôt convainquant qui va dans ce sens : comment former à la conception et à une certaine méthode d'animation alors même que l'acte de médiation est si dépendant des espaces et des établissements dans lesquels il se réalise ? L'acte de médiation est pleinement idiosyncrasique lorsqu'il s'agit de l'implémenter pragmatiquement, *in situ*. Les musées, les collections, leur architecture, les choix d'édition, esthétiques et formels de la conservation et l'organisation général des expositions étant en effet chaque fois singuliers d'un établissement à l'autre. Au mieux, ce serait des recommandations très générales qui pourraient être proposées en formation, mais alors à ce point générales qu'elles auraient peu d'utilité pour le praticien qui, rappelons-le, attend de ces formations une aide pour son activité sur le terrain et moins sur les contenus ou sur des aspects théoriques et hors-sols à propos de la conduite d'animations.

Très succinctement (une seule occurrence, exprimée spontanément par un médiateur, et non le fruit d'une réponse à une question posée par l'enquêteur), on trouve également quelqu'un pour proposer une formation concernant les mécanismes d'apprentissage (chez l'enfant ou l'adulte - A). Il semble à première vue que des formations en psychologie cognitive ou en psychologie de l'apprentissage soient recommandables. Pourtant, d'autres (B & C) affirment que ces formations, bien qu'intéressantes, ne sont pas essentielles. Le fait qu'il y ait à la fois intérêt et une certaine distance ne fait que renforcer la première impression sur l'opposition pratique/contenus théoriques, mais ici spécifie tout de même une préoccupation assez inévitable lorsque le but de son agir professionnel est de *transmettre* un savoir, et ce de manière très perméable à l'Autre.

Nous entendons par là que l'acte de médiation tel que pratiqué par les interviewés nécessite semble-t-il une subtile compréhension, toute particulière et assez raffinée, des types de personnes, isolées ou organisées en public (ce qui rajoute un deuxième niveau de complexité, dessinant un spectre d'anticipation du comportement allant des réactions de chaque individu à celles de l'individu-groupe) en ce que la transmission ne s'effectue pas simplement en *donnant* mais en *communiquant*. Il faut comprendre ici communiquer au sens étymologique du terme, qui rend très fortement la notion de *partage* et *d'échange*.

L'acte de communication authentique est cela même que réalise un médiateur sur le terrain, loin des types de communications médiatiques et des outils développés pour le marketing que connaît une partie de la discipline (les sciences de l'information et de la communication) au niveau théorico-pratique. La compréhension des différents profils d'individus et de publics, nécessairement liée non pas seulement à des archétypes de publics mais aussi aux publics *en fonction* de l'endroit où se réalise la médiation (l'environnement contribuant aussi à réduire et à spécifier l'ensemble des

possibles comportements du public), est donc une conscience qui se forme, là aussi, dans l'expérience de terrain (dépendance au lieu, dépendance aux différentes réactions du publics et aux acquis qu'une médiation réussie capitalise pour les médiations ultérieures).

Le fait qu'une formation théorique existe, soit possible et même qu'elle soit assez connue dans les sociétés modernes (on ne compte plus les agences de communication censées donner à leurs clients les outils d'une "communication réussie") ne permet pas non plus, apparemment, d'avancer qu'il soit judicieux de le faire pour les médiateurs puisqu'ils expriment eux-mêmes la distance, difficilement comblée, entre les théories psychologiques, les outils de com et leurs propres pratiques sur le terrain.

Une idée intéressante sort de l'enquête A, celle d'une formation à la culture scientifique. Certainement ici retrouve-t-on la possibilité à peine esquissée précédemment, mais qui commence à prendre plus de force, d'un dialogue plus soutenu avec le monde scientifique et celui de la recherche, ce que les données de l'enquête D montrent avec vigueur et grande clarté. Certaines qualités présentes dans le monde de la recherche (le doute, l'esprit méthodique, la curiosité, l'investigation, la créativité etc.) pourraient utilement être partagées au niveau de l'école de la médiation, mais dans un esprit encore une fois de collégialité et non de positions descendantes ou ascendantes entre chercheurs et médiateurs.

Mettant une fois de plus l'accent sur l'expérience de terrain, c'est l'idée d'un format qui ressort cette fois-ci de l'enquête C : celui des WEP, les weekends pratiques. Ils sont conçus comme une "bonne idée", premièrement car ils laissent le temps aux médiateurs de pouvoir s'immerger dans une série de mise en situations (ce qu'un format d'une heure rend plus difficile), mais aussi bien plus simplement car ils permettent une participation un peu plus importante de la part des médiateurs (rappelons-nous le "manque de temps" assez caractéristique de la réalité professionnelle d'un médiateur, qu'un weekend dédié à la pratique permet plus ou moins de contourner pour certains d'entre eux).

Enfin, et parce qu'elle rejoint d'autres données déjà évoquées sur le rapport à la pratique et aux contenus théoriques, un médiateur de l'enquête C fait une remarque différente du reste de ses collègues sur ces fameux contenus théoriques. Pour sa part, il ne remet pas en question la possibilité d'avoir des formations théoriques, ce qui a l'avantage d'être original au vu de l'ensemble des réponses que nous avons analysées. C'est dans la façon qu'il a de préciser cette possibilité que l'on rejoint en définitive, mais par un autre chemin, les commentaires précédents qui doutent de l'utilité des formations théoriques : une formation théorique oui, mais **uniquement** s'il est possible de la capitaliser dans la pratique personnelle (ou d'y capitaliser l'expérience personnelle), de valoriser ce faisant le métier ou encore uniquement si elle contribue à sa reconnaissance.

Pour les deux derniers, on imagine que l'intérêt de cette valorisation et cette reconnaissance se situent au niveau du médiateur lui-même qui pourrait trouver dans la formation de quoi alimenter et développer, à son échelle, un argumentaire l'aidant à représenter son métier auprès de l'institution mais aussi auprès de son entourage. Nous resterons sur cette dimension personnelle car il semble douteux, à la réponse donnée, que le médiateur en question ait formulé cette proposition en pensant au rôle d'envergure nationale que l'école de la médiation pourrait jouer et que nous avons mentionné dans la section 2.

En synthèse, il semble que d'une part, toutes les formations jugées pertinentes recouvrent encore une fois pleinement les dimensions du *faire*, et que d'autre part, lorsqu'elle sont caractérisées par un contenu plus théorique, elles doivent sans arrêt s'ancrer, justifier, recalibrer ce faire qui reste central et primordial pour le médiateur. Des dimensions supérieures semblent pouvoir aussi profiter de ce que l'école de la médiation puisse constituer comme une "caisse de résonance" des enjeux professionnels et statutaires propres au métier, mais aussi apparemment comme une arène au sein de laquelle les enjeux de société ou contemporains trouveraient un espace original, permettant d'alimenter le discours sur les sciences et techniques et, de manière plus générale, sur les savoirs et leur circulation en France.

## 6. LA QUESTION DES CONTENUS

---

Sur cet aspect des formations, je ne m'étendrai pas car les remarques précédentes ont l'avantage d'être très claires. Il me semble en revanche utile de mentionner ce qui dans toutes les enquêtes apparaît comme justifiant les prises de position *contre* la théorisation trop grande (redoutée) des contenus que pourraient offrir une école dont l'envergure et la portée seraient nationales.

Conçus comme inessentiels (B), les formations trop théoriques sont jugées peu voir pas du tout **efficaces** (C). Sur cette efficacité, un médiateur de l'enquête C évoque justement une expérience de formation à la "planification des tâches" : il a trouvé la formation intéressante, mais déclare l'apprentissage d'outils tels que le *retro planning* comme inutilisables en pratique.

La signification de cette *efficacité* est plus claire à présent que nous avons parcouru les quatre premières parties, à savoir que ces formations sont conçues comme inefficaces *parce que* jugées peu utiles si le but est d'apporter quelque chose de vraiment déterminant à la *pratique, sur le terrain*, de la médiation.

C'est pour cette raison que ces contenus hors-sols sont mentionnés comme n'étant pas "prioritaires" (rappelons la dimension d'urgence dans laquelle vit le médiateur, qui doit choisir efficacement comment gérer son temps, renvoyant l'image d'une pratique laissant peu de place à l'oisiveté), provoquant très peu d'enthousiasme de la part des médiateurs : la dimension théorique est perçue comme relevant plus de la réflexion d'un chercheur que de la fonction d'un médiateur (C).

Ici, une troisième différenciation s'opère (nous avons déjà vu celle entre médiateur et guide, et celle entre médiateurs et professeurs d'école) à partir du maintien ou non d'une activité réflexive sur les théories, scientifiques ou esthétiques, qui comme à l'image de la différenciation entre guide et médiateur décrit un aspect central de l'activité de médiateur (une réflexivité oui, mais ancrée dans la pratique et les expériences de chacun).

Sur les contenus, les données des enquêtes B et D expriment l'enthousiasme en revanche quant à un rapprochement entre la pratique des médiateurs et le monde de la recherche. Projeté dans l'enquête B, réalisée *de facto* par la position des médiateurs au sein même des universités dans l'enquête D, le contact avec le monde de la recherche semble central et extrêmement productif.

On suppose que ce rapprochement permettrait justement de nourrir ces qualités singulières décrites plus haut en section 4, d'un agir scénique particulier, à savoir celui du médiateur qui se doit de prendre en compte un certain esprit scientifique, des connaissances techniques, scientifiques et esthétiques, une mise à jour de ces connaissances, un rapprochement avec l'actualité de même que, parfois, une certaine réserve sur des sujets encore tumultueux.

Une idée tout à fait intéressante sort de l'enquête A, celle d'une formation permettant de prendre connaissance des programmes scolaires. Confrontés régulièrement à des classes, les médiateurs expriment assez souvent une certaine frustration, voire rendent compte de situations quasi inextricables dans lesquelles la méconnaissance du programme suivis par les étudiants reçus en visite (leur calendrier très inégal et instable n'offrant aucun délai au médiateur pour se préparer)

ou l'obsolescence de certains contenus de cours par rapport à leurs propres connaissances (plus proches du monde de la recherche) les plongent assez souvent, risquant également de mettre en porte-à-faux l'enseignant.

N'ayant que très rarement (C) voire quasi jamais l'occasion de consulter les professeurs en amont des visites, une offre de formation aux contenus des programmes scolaires leur permettraient d'utiliser avantageusement ce temps qui leur manque cruellement lorsqu'ils sont sur le terrain.

L'enquête A montre également une autre réaction positive en faveur de contenus plus proches de réelles connaissances scientifiques déposées (de contenus théoriques donc), mais à l'image de notre précédente remarque sur l'importance de les lier à une capitalisation de l'expérience sur le terrain, le médiateur insiste cette fois-ci sur l'importance de les lier à l'actualité.

On reste encore dans une préoccupation du *hic et nunc*, en ce que l'activité de médiation les confronte souvent à des publics au fait de quelque actualité concernant les sciences et techniques et pour lesquelles ils se doivent d'être informés. L'école de la médiation pourrait ainsi *aussi* offrir cette espace d'échange et de résonance sur les thématiques actuelles entre acteurs de la médiation, qu'une veille personnelle et l'échelle de réseaux d'informations que peut constituer un individu isolé ne saurait égaler, en taille et qualité.

Un dernier point qui rejoint encore toutes les données précédentes mais qui est pour une fois formulé différemment, ressort de l'enquête C : la formation "*informelle est principale, essentielle même*". J'ai jugé que ce segment méritait d'être convoqué dans cette synthèse, car c'est le seul à ma connaissance qui exprime aussi clairement à la fois l'opposition à une formation de type formelle, codée, normée, et l'importance centrale d'un faire, soit inventé et pratiqué au niveau individuel, soit échangé avec d'autres praticiens, conçu non pas comme une suite discrète de "trucs" pour que la médiation fonctionne, mais cette fois-ci exprimée comme la possibilité d'une authentique *formation*.

Ce dernier commentaire me sert à conclure ici, et préciser, qu'il est possible d'envisager en effet que les acteurs se forment entièrement par la pratique, et donc également (probablement) qu'il est possible d'imaginer des formations capable de répondre à et d'accompagner ces pratiques. Il est devenu quasi impossible de nier que les types de formations traditionnels (séminaires, cours, conférences, etc.) seraient les formats qui répondraient le moins aux besoins et à la réalité des formateurs.

## 7. REMARQUES ANNEXES

---

Il me semble nécessaire de préciser ici quelques remarques périphériques provenant du travail réflexif qu'a été cette synthèse. Je précise qu'elles sont non directement essentielles à ce travail, mais permettent je crois de donner quelques éclairages utiles pour la suite de la réflexion sur l'offre de formation et surtout, la manière de piloter l'offre ainsi que le *sens* de l'offre (à la fois sémantique et cybernétique) que l'école pourrait lui donner.

Une remarque isolée mais qui pourrait nécessiter une enquête plus approfondie est apparue dans l'enquête B. La voici intégralement : [un encadrant] "*ça ferait du bien à nos formateurs d'aller concevoir un projet avec de petits camarades*". Ce qui m'a tout de suite interpellé ici est l'infantilisation du médiateur de la part de l'encadrement. Il semble douteux que le conservateur nomme ses propres pairs "des petits camarades", et il semble également que cette remarque ne fasse que confirmer ce que nous avons dit de l'espace symbolique, statutaire et hiérarchique dans lequel les médiateurs semblent prisonniers bien malgré eux : la précarité et l'absence de prestige social pour ces postes maintiennent les médiateurs dans cet état de non-droit et de faiblesse que l'on attribue volontiers à l'enfant (par ailleurs, les "récompenses" dont nous parlions en section 1 et qui sont quasiment perçues comme des promotions professionnelles montrent bien l'écart entre un don relativement peu coûteux de la part de l'encadrement et une réception emphatique de la part des médiateurs, qui n'attendent malheureusement pas beaucoup et se résignent à envisager leur poursuite de carrière comme une trajectoire incertaine et perpétuellement en danger).

Il semble donc que ce problème du statut ne soit pas seulement une revendication de la part d'une profession seulement (comme beaucoup de professions cherchant bien naturellement à gagner en importance et pouvoir) mais quelque chose d'observable dans les remarques formulées par les encadrants eux-mêmes, qu'on ne peut accuser de corporatisme professionnel en faveur des médiateurs.

Cette réalité d'une très mauvaise représentation de ce que *fait* ou simplement de ce *qu'est* le médiateur n'est donc pas un mirage qu'une gnose superficielle pour l'obtention d'un surcroît de pouvoir de la part des médiateurs créerait de manière artificielle, mais bien l'expression d'une authentique inégalité sociale et professionnelle, comme dans le cas des discriminations opérées en fonction du genre que le ministère du droit des femmes a déjà abondamment commenté ces derniers mois (éléments déjà connus mais qui reçoivent cette fois-ci une audience politique, cela même qui manque aux médiateurs de nos jours).

Un autre problème apparaît dans l'enquête A, celui d'une relation avec le monde de la recherche. Les données de l'enquête nous permettent seulement de dire ceci : identifié comme une réelle valeur ajoutée à la médiation des savoirs, le lien avec la recherche n'en est pas pour autant évident ni même automatique. Là aussi un travail de *collégialité* entre médiateurs et chercheurs, au niveau même de l'école, permettrait de participer (même si modestement) à un changement des *a priori* et des pratiques de part et d'autre.

L'enquête C mentionne également un aspect original permettant de catégoriser le comportement des établissements non plus en fonction de leur taille, catégorie jugée comme "leurre" d'une réalité plus essentielle. La chercheuse avance en effet que la taille n'est que l'indice de réalités plus essentielles que sont la présence ou l'absence d'un fond ou d'une collection, et que c'est ce point, déterminant, qui générerait des pratiques différentes.

N'ayant pas de connaissance extensive et un panoptique suffisant à disposition pour être en mesure de commenter avec pertinence et intelligence ce point, je laisse aux lecteurs plus informés sur la question le soin d'en tirer leurs propres conclusions. Il me semble en revanche essentiel de porter à l'attention des lecteurs cette interprétation originale, qui pourrait aider à penser des formations qui prendraient pour principe de base cette distinction catégorielle (entre présence ou absence de collection).

La même enquête (C) formule une hypothèse que nous avons déjà évoquée plus haut, mais que nous avons réfuté à l'aide des données provenant d'autres enquêtes : celle qui dirait que si l'idée de formation continue ou initiale n'est pas évoquée par les médiateurs, ce serait par manque de connaissances. Il semble que ce ne soit pas si simple, car les médiateurs ayant déjà suivi des formations maintiennent un certain écart par rapport à celles-ci, sauf dans le cas où elles s'ancrent résolument dans leur agir et le nourrit directement (comédie, représentation, actualité etc). Il apparaît donc que les médiateurs ne sont pas récalcitrants à l'idée de formations, mais plutôt à la forme (anticipée ou expérimentée) que les formations prennent généralement.

## 8. PROPOSITIONS

---

Au risque de décevoir certaines attentes, et s'il nous faut être tout à fait honnête avec les données de l'enquête, elles me semblent ne pas **permettre de définir le contenu précis de formations** à créer pour l'ensemble des animateurs/médiateurs sur le territoire. Nous avons constaté qu'une pareille proposition, outre le fait qu'elle serait complètement artificielle au vu des résultats, risquerait en plus d'appauvrir terriblement ce qui paraît essentiel à l'activité même de médiateur, que ce soit au niveau des contraintes rencontrées (et souvent dépassées par l'expérience), mais aussi de leurs attentes mêmes, comme le fait de proposer des formations qui sembleraient à première vue désirées (aux outils numériques, au management de projet, à la psychologie de l'enfant, la gestion de groupe etc.) mais qui manqueraient la cible en s'extrayant trop de la pratique de terrain, formulant des modèles généraux et génériques que les médiateurs ayant suivi pareilles formations déclarent "inutilisables" en pratique.

Remarquons tout de même l'exception notable d'une formation au théâtre, du recours à des comédiens, mais qui en définitive ne fait que confirmer ce que nous disions tantôt : les préoccupations des médiateurs sont *quasi* physiques, comportementales, ancrées dans le *hic et nunc* de l'acte de médiation. C'est une offre permettant de donner tout l'espace à ces réalités individuelles qui semble la mieux adaptée aux préoccupations des médiateurs.

A titre de précision, afin qu'il n'y ait aucun malentendu sur cette notion de réflexivité que certains pourraient trop rapidement attribuer aux théoriciens, l'omniprésence de la pratique ne montre pas une absence inversement proportionnelle de réflexivité, ou un désir de l'éviter coûte que coûte, bien au contraire : le niveau théorique n'est pas identifié comme le seul capable d'accueillir une réflexion profonde et argumentée (D). Le besoin de réflexivité est grand, mais il doit partir et revenir à la pratique et au terrain comme étalon et diapason des réflexions, un peu à l'image des préoccupations ayant amené Glaser et Strauss à développer ce qu'on appelle en français la "théorie ancrée".

Considérant le grand besoin de réflexivité et de performativité, de collégialité, d'une certaine souplesse dans l'offre de formation (c'est à dire des formations qui ne peuvent être prescrites sans l'intervention active des médiateurs eux-mêmes pour en négocier le contenu en l'échantillonnant à l'aide de leurs expériences), la nécessité de pouvoir organiser des ateliers pratiques et théoriques (au sens où la théorie permet de capitaliser des expériences individuelles), le désir d'intégrer le monde de la recherche mais sur un pied d'égalité avec l'activité professionnelle qu'est la médiation, le respect des acquis de chacun (comme le fait que l'on doive considérer les médiateurs comme des professionnels et non comme des étudiants), il me semble qu'un format adéquat serait celui du **groupe de travail** plutôt que du module de formation.

En effet, l'école de la médiation semble être une opportunité nouvelle dans le secteur, mais une opportunité qui ne peut trouver déjà en l'état une architecture préformatée au vu du manque d'informations permettant de prescrire efficacement, et pour tous, des modules qui seraient pertinents et répondraient naturellement aux besoins des médiateurs. Ces besoins nécessitent un espace dans lequel ils peuvent être échangés en toute liberté, car ils ne sont toujours pas exprimés avec clarté. Non pas que les médiateurs ne sachent pas quels sont les problèmes rencontrés par eux dans leur milieu.

Plutôt, les médiateurs sont pour le moment dans l'incapacité de penser une résolution de ces problèmes dans l'espace idéal du module de formation, d'où le recours et le retour quasi constant à la pratique. En laissant plutôt aux médiateurs eux-mêmes (et à tous les acteurs de la médiation participant au projet) le soin de créer ensemble les différents groupes de travail ou tout autre format capable de représenter et d'accueillir l'activité de médiation telle qu'elle se réalise de nos jours me semble *a priori* la solution la plus adéquate.

L'école de la médiation pourrait agir dans un premier temps un peu comme un champ indifférencié, mise en tension par la présence des acteurs, en attente de structuration. Un champ ainsi capable de laisser la place à toutes les idées de groupes de travail ou de dossiers que pourraient formuler les médiateurs une fois réunis.

De ce que nous avons pu observer des enquêtes, il semble en effet nécessaire de laisser la diversité des expériences s'exprimer sous forme de projet communs possibles (qu'ils soient plébiscités par les autres membres ou non peu importe, l'idée ici étant de laisser s'exprimer le plus de potentialités possibles), chacun recueillant parmi tous les participants le plébiscite de chaque personne partageant les mêmes soucis. N'oublions pas que l'extrême homogénéité observée en première partie nous prémunie de voir une quelconque entropie émerger d'une pareille mise en commun des pratiques et des expériences, s'il venait à l'école de la médiation l'idée de laisser chacun proposer un groupe de travail, ou la liberté de participer à ceux des autres.

L'école, si son but est justement d'offrir des formations efficaces et un espace dans lequel les préoccupations des médiateurs trouveraient refuge (idées novatrices, statuts, fonction et catégorisation professionnelle, reconnaissance du public et des pouvoirs publiques), gagnerait plus à se présenter dans un premier temps comme un bain nourricier, un forum d'échange et de partage que comme une offre prédéfinie de formations.

Formations quant à elles qui ne pourraient provenir, comme nous l'avons vu, de ces enquêtes réalisées auprès des premiers intéressés, mais plutôt d'instances périphériques qui prendraient la liberté de décider pour eux.

Il semble également devoir être extrêmement important de respecter une horizontalité de principe dans la mise en commun des profils (médiateurs, encadrants ou chercheurs) en ce que les médiateurs souffrent déjà d'une forme de paupérisation de leur activité dans l'espace symbolique qu'est la représentation sociale de cette dernière.

Nous avons aussi observé que la progression professionnelle chez les médiateurs se fait principalement par une série de questionnements intenses et profonds sur soi ainsi que sur son agir : on trouve ici le périmètre à la fois des besoins et des possibles qu'une école de la médiation pourrait dessiner opportunément au bénéfice de médiateurs qui manquent, encore aujourd'hui, d'un espace de partage, d'échange et de réflexion. Peut-être l'école pourrait représenter une sorte de vaisseau amiral participant à la construction d'un corps des médiateurs.

Sur ce dernier aspect, le lien collégial avec la recherche (qui pourrait opportunément aussi s'inscrire comme partenaire et acteur régulier des travaux réalisés à l'école) permet d'envisager un rôle que pourrait jouer l'école en donnant une profondeur accrue, une portée et une possible dissémination

plus grandes des travaux réalisés : un rôle qui verrait l'école produire en lien avec la recherche des savoirs et des savoirs faire, envisageant également des publications et manifestations régulières.

La plasticité et la protéiformité du groupe de travail (qui laisse plus d'espace aux initiatives des professionnels eux-mêmes en tant que pilotes et non consommateurs d'une offre) nous semble une structure plus adaptée et dynamique que celle de module de formation. Le besoin de mise en pratique, de sessions qui relèvent non pas du théorique mais plutôt de l'échange et du partage (entre collègues ou acteurs de la médiation), tout cela fait qu'il semble que justement les besoins en formation doivent plutôt trouver un moyen de réunir et de mettre en commun, de *phaser* les aspects comportementaux et affectifs qui apparaissent comme essentiels voire paradigmatiques dans la profession. Et cela, seuls les médiateurs réunis peuvent s'entendre sur la question, car ils doivent à la fois *créer* s'ils veulent *participer* (il semble en effet moins efficace de vouloir créer *avant* et de laisser la liberté *ensuite* de participer, ou alors si et seulement si est laissé à chaque nouveau membre la possibilité de formuler une nouvelle idée, à l'attention de tous et issue de son expérience propre).

Un dernier aspect nous semble important et pour lequel nous n'apporterons pas de réponse définitive. Une idée illustrant ce qui a été prégnant pour moi dans cette synthèse, est évidemment la question du statut. Ce qui suit est une remarque libre, d'un individu qui connaît finalement peu la complexité du monde de la médiation scientifique et culturelle. Je laisse donc la liberté aux lecteurs de juger et d'évaluer ce qu'il trouvera pertinent, fonction de ses connaissances et expériences propres.

Au vu de la grande précarité, de l'extrême vulnérabilité professionnelle, d'un manque de reconnaissance et quasiment d'existence institutionnelle (absence de locaux, présence ponctuelle, etc.), d'un calendrier décousu, d'un nombre d'heures soumis à une grande fluctuation, mais également au vu de la pratique même de la médiation (un agir scénique qui réclament tout de même des compétences et un ensemble de connaissances que les arts du spectacles sollicitent moins), il semble que le statut déjà existant se rapprochant le plus de cette activité très singulière qu'est la médiation soit celui de l'intermittent. Mais alors un intermittent d'un nouveau genre, pour lequel les savoirs érudits, spécialistes et la remise à niveau perpétuel de l'agir doivent être *a priori* prises en compte dans la construction d'une catégorie professionnelle adéquate.

**ESTIM** Égalité d'accès  
aux sciences, aux technologies  
à l'innovation et au multimédia

Siège social : EPPDCSI - avenue Franklin-D. Roosevelt - 75008 Paris

Adresse postale : 30, avenue Corentin-Cariou - 75930 Paris cedex