

Les grandes orientations du projet
Ecole de la médiation

Choix stratégiques
2012

SOMMAIRE

Sommaire	2
1. Préambule	3
1.1 Fonctions de médiation et métier de médiateur	3
1.2 Les profils des médiateurs	4
2. Les Constats	5
2.1 Une formation initiale à la médiation, plus qu' au métier de médiateur	5
2.2 Un apprentissage du métier « sur le tas », à l'arrivée dans les institutions	6
2.3 Des professionnels souvent non valorisés, précarisés	6
2.4 Un fort taux de renouvellement	7
2.5 Des personnels largement impliqués et disposant de peu de disponibilités	7
2.6 Une formation continue peu organisée et peu systématisée	7
3. Les enjeux de la formation des médiateurs	8
3.1 Pour la société	8
3.2 Pour les médiateurs	8
3.3 Pour le public	8
4. Les choix stratégiques du projet	9
4.1 Pendant la phase projet	9
4.1.1 Développer une offre de formation continue et non initiale	9
4.1.2 Avancer de pair les études et la conception des modules et formations	10
4.1.3 Travailler en équipes projet	10
4.1.4 Constituer un réseau de professionnels de la médiation et de la formation	10
4.1.5 Construire un référentiel de compétence métier	10
4.2 Lors de la mise en fonctionnement de l'Ecole de la médiation	11
4.2.1 Pérenniser les 3 volets du projet	11
4.2.2 Appuyer le projet sur une institution et une université	11
4.2.3 Poursuivre la mise en réseau des professionnels	12
4.2.4 Organiser la certification des formations et leur prise en compte dans la VAE	12
4.2.5 Développer le versant numérique de la formation à la médiation	12
5. Conclusion	13
6. BIBLIOGRAPHIE	14
7. Annexes	15
7.1 Les compétences métiers couvertes par le projet Ecole de la médiation	15

1. PREAMBULE

En préalable à la réflexion sur les choix stratégiques qui ont été fait pour le projet Ecole de la médiation, il apparaît essentiel de présenter ce métier peu connu de médiateur scientifique et ses spécificités. Il convient tout d'abord de distinguer ce qui est du champ de la culture scientifique et technique en général ou de la médiation au sens large, du ou des métiers connus sous l'appellation de « médiateurs scientifiques ».

Au risque de ne pas emporter l'adhésion de tous, nous prenons ici le parti de désigner comme médiateurs scientifiques, les personnels des musées, centres de sciences, centres de recherches, universités et associations scientifiques diverses, qui assurent de manière régulière des fonctions d'interactions directes avec les publics. Et ce, en vue de transmettre, expliquer, rendre accessible des concepts, ou théories, de montrer des phénomènes scientifiques, ou encore de débattre autour des enjeux Science et Société.

Cette appellation est encore loin d'être universelle et ces personnels sont désignés selon les institutions, par des appellations très diverses : animateurs scientifiques, démonstrateurs, chargés d'exposés, guides... Au-delà de la variété de ces appellations qui renvoient souvent à des modalités d'exercices du métier ou des structures de rattachement, les compétences mises en œuvre apparaissent largement communes.

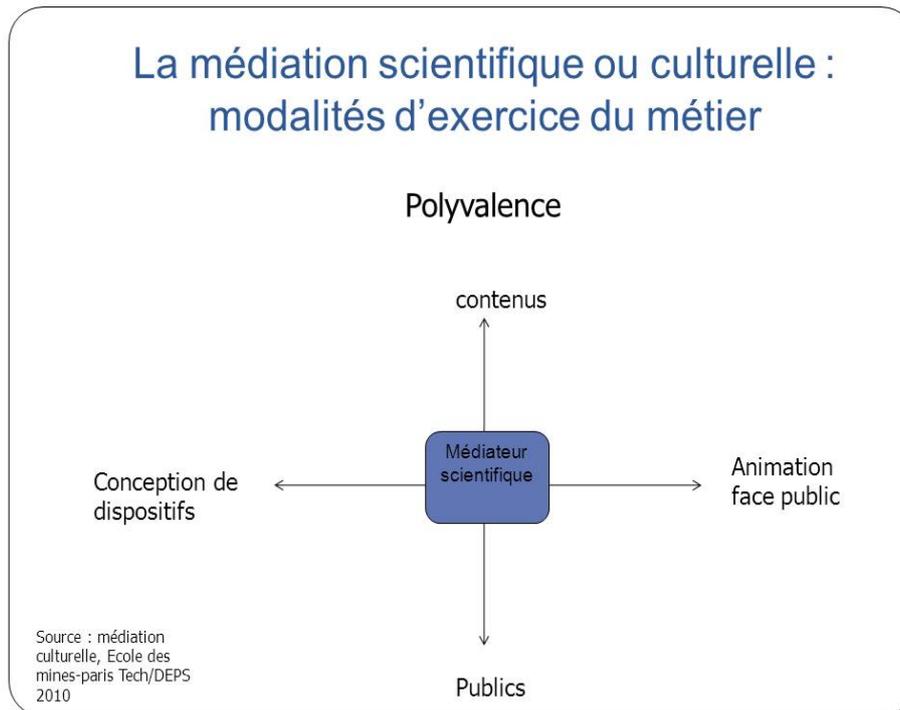
1.1 Fonctions de médiation et métier de médiateur

Les modalités d'exercice du métier 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.

N. Aubouin, F. Kletz, et O. Lenay¹ proposent une nouvelle grille de lecture structurante autour de 2 axes croisés : Conception/Animation avec le public et Contenus/Publics. Ces axes permettent de déterminer des configurations professionnelles de médiations et de cartographier ainsi, outre les modes d'organisation des institutions, les compétences requises et leur distribution. Les auteurs ont ainsi identifié 6 grandes configurations professionnelles de médiation. Le CPM pris comme référence ici est celui de la polyvalence.

¹ *Médiation culturelle : l'enjeu de la gestion des ressources humaines, 2010*



Cette grille de lecture a permis d'organiser cette première cartographie des compétences nécessaires pour exercer le métier de médiateur scientifique. Nous considérons en effet que, pour exercer ce métier au mieux, un socle commun de compétence doit être établi qui recouvre ces 4 grands champs. Ce référentiel commun est encore à construire et fait partie des chantiers du projet Ecole de la médiation.

1.2 Les profils des médiateurs

Même si le consortium du projet conduit actuellement des études pour cerner au plus près le ou les métiers regroupés sous l'appellation de médiateurs scientifiques, certaines informations sont d'ores et déjà disponibles sur cette population. Les médiateurs scientifiques constituent une population hétérogène² : généralement fortement diplômée dans une discipline scientifique (cf. Fig. 1.), mais non exclusivement, et majoritairement féminine. La moyenne d'âge au niveau européen est de 31 ans.

² Aubouin, Kletz et Lenay, 2009 ; Pilots, Richard, 2010

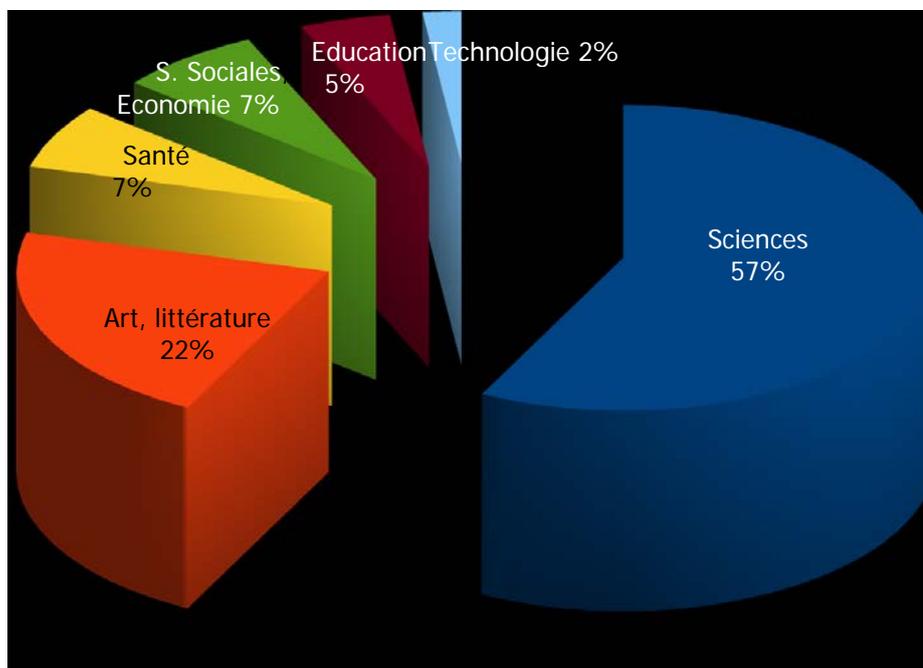


Fig. 1 : Formation initiale des médiateurs, Etude Pilots, O. Richard, 2010

2. LES CONSTATS

2.1 Une formation initiale à la médiation, plus qu'au métier de médiateur

La plupart des formations initiales à la médiation scientifique sont dispensées dans le cadre universitaire parallèlement ou en complément à l'enseignement d'une discipline scientifique. Depuis quelques années déjà, on constate une multiplication des formations à la médiation (au sens large) au niveau universitaire³. Généralement situées au niveau master, ces formations forment aux métiers du patrimoine historique et culturel, à l'Ingénierie de projets culturels et interculturels, aux métiers de l'exposition et aux technologies de l'information écrite, multimédia. Elles s'adressent généralement à un public très large et préparent aussi bien aux métiers de guides-conférenciers, journalistes scientifiques, chargés de communication scientifique que médiateurs et animateurs scientifiques, voire s'adressent à des chercheurs ou futurs chercheurs et des enseignants.

Ces formations universitaires à la « médiation scientifique » sont axées majoritairement sur la communication scientifique écrite, audiovisuelle et numérique ou sur la gestion de projets muséologiques et beaucoup moins sur la médiation humaine.

³ Livrable 3.1-1er Recensement des formations existantes : formations initiales

L'ensemble de ces formations s'il constitue un excellent cadre général de référence, notamment sur les aspects histoire et philosophie des sciences ou connaissance de la CST, prépare généralement assez peu voire pas du tout, selon les cas, aux interactions directes avec les publics et au métier de médiateur⁴.

Parallèlement, d'autres filières (brevet, associations) dispensent des formations à l'animation scientifique (ex : BPJEPS⁵ : accessibles aux détenteurs d'un Bafa). Cette qualification permet d'exercer des fonctions d'animateur dans une association et il peut être complété par un certificat de spécialisation AST (Animation Scientifique et Technique). Ce type de certification, beaucoup plus appliqué, est par contre souvent cantonné dans le secteur associatif.

Enfin depuis l'arrêté du 9 novembre 2011, il existe une licence professionnelle de guide conférencier qui, elle, aborde la méthodologie et les techniques de la médiation orale.

2.2 Un apprentissage du métier « sur le tas », à l'arrivée dans les institutions

Le nombre de médiateurs actuellement en poste qui sont effectivement passés par une formation initiale à la médiation quelle qu'elle soit est actuellement inconnu. Nos premières estimations, en lien avec les résultats de l'étude européenne Pilots, et qui demanderont à être confirmés par l'étude quantitative en cours, **est qu'ils sont largement minoritaires.**

Les médiateurs et animateurs scientifiques présents dans les différents musées et centres de sciences français et européens, souvent dotés de diplômes universitaires de haut niveau dans une discipline scientifique, se forment majoritairement à la médiation humaine à leur entrée dans la vie professionnelle et largement par un système d'imitation et de compagnonnage⁶.

Les musées et centres de sciences dispensent généralement une formation interne, à l'arrivée des médiateurs récemment recrutés (ibid).

Plus de 60% des médiateurs sont formés par le centre de science qui les embauche, sur les contenus scientifiques propres aux thématiques des collections du musée ou des activités développées, et selon les cas, sur les compétences de communication nécessaires à leurs futures activités. Près de 85 % des médiateurs bénéficient cependant de moins de 12 heures de formations lorsqu'ils débutent.

2.3 Des professionnels souvent non valorisés, précarisés

Comme dans le champ plus large de la médiation culturelle⁷, la non reconnaissance des compétences requises pour exercer le métier de médiateur et leur maintien, pour beaucoup d'entre eux dans des statuts précaires et peu rémunérateurs est le lot commun des médiateurs et animateurs scientifiques. En contradiction avec des discours affichant leur rôle essentiel auprès des publics et en niant l'expertise développée par ces professionnels, beaucoup d'institutions considèrent que cette fonction peut être accomplie aisément par des personnels non ou insuffisamment formés à la médiation (étudiants en science, voire doctorants,..) ou en science (détenteurs de diplômes d'animateurs ou de médiateurs culturels).

⁴ Livrable 3.1-1er Recensement des formations existantes : formations initiales

⁵ Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

⁶ O. Richard, *Profils et rôles des médiateurs scientifiques en Europe, 2010*, p 52

⁷ A. Peyrin 2011, *Etre médiateur au musée, sociologie d'un métier en trompe l'œil*

La méconnaissance des temps indispensables pour préparer les interactions avec les publics (construction et adaptation d'outils et de supports pédagogiques, mise à jour incessante des connaissances scientifiques, mais aussi des connaissances sur les outils, les formes de médiation et les publics, ont même conduit certaines institutions à externaliser ces fonctions « face public » conduisant inévitablement à une détérioration des prestations proposées aux publics.⁸

2.4 Un fort taux de renouvellement

Il est déjà possible de distinguer parmi les médiateurs scientifiques entre une première population de jeunes, étudiants en contrats précaires dont le passage par la médiation constitue ou non une étape dans un parcours professionnel et une autre constituée de personnes plus âgées, en contrats permanents, mais pas exclusivement et dont la médiation constitue le métier, métier qu'ils exercent parfois depuis plus de 20 ans. De même, est-il possible de distinguer entre une population précaire, appelée en renfort, selon les besoins de l'institution et des postes pérennes beaucoup moins nombreux (parfois plus orientés vers la conception de dispositifs). Même si la dichotomie n'est pas aussi franche, les besoins en formation de ces populations sont différents et ne peuvent généralement se faire que sur des temps très courts.

2.5 Des personnels largement impliqués et disposant de peu de disponibilités

Les médiateurs et animateurs scientifiques, généralement impliqués dans de très nombreuses activités au sein de leur institution, ne bénéficient que de très peu de formations organisées. Le manque de temps ainsi que le peu de formations adaptées à leurs besoins est souvent mis en avant⁹.

2.6 Une formation continue peu organisée et peu systématisée

Par ailleurs, Les dispositifs actuels de formation continue ne permettent pas aux médiateurs scientifiques de renouveler leurs pratiques de médiation, au fur et à mesure de l'évolution de l'actualité scientifique et des modes de médiation.

Or, Les métiers de la médiation et de l'animation sont des métiers qui requièrent impérativement de la formation continue : en matière d'actualisation des contenus, de postures d'échanges avec les publics, ou des formes d'activités proposées aux publics. De nouvelles façons d'apprendre se font jour avec le web 2.0 et de nouveaux outils de médiation sont à développer, notamment pour toucher les publics adolescents. Or beaucoup de ces professionnels travaillent en vase clos dans leurs institutions, ce qui, à terme, s'avère contreproductif dans un métier qui demande créativité et renouvellement permanent, ceci dans un contexte où le rapport aux sciences se complexifie.

Par ailleurs les compétences et expertises développées par ces professionnels au cours de l'exercice de leur métiers, sont souvent peu capitalisées, et donc difficilement transmissibles aux nouveaux arrivants. Des outils de formalisation et de capitalisation sont encore à construire avec ces professionnels et à mutualiser : **ils en font la demande**¹⁰.

⁸ Aubouin, Kletz et Lenay, 2009

⁹ L.3.3. *Compétences nécessaires et besoins en formation des animateurs et médiateurs scientifiques : Etude qualitative réalisée auprès de médiateurs de la région de Toulouse 2012*

¹⁰ *ibid*

3. LES ENJEUX DE LA FORMATION DES MEDIATEURS

3.1 Pour la société

Dans une société de la connaissance, dans laquelle l'investissement dans la recherche et le développement pour l'innovation constituent les moteurs de la croissance, les acteurs institutionnels de la culture scientifique et technique jouent un rôle essentiel dans le partage des connaissances.

Au sein de leurs structures, les médiateurs et animateurs scientifiques interviennent pour expliquer, décrypter des savoirs dont la complexité apparente peut intimider le grand public. Au-delà de la « vulgarisation » scientifique, ils participent à abolir la frontière entre les sciences et les technologies et notre culture générale. Ils accompagnent le public dans une démarche d'appropriation des savoirs, en rendant les sciences vivantes et captivantes.

L'accès à l'éducation scientifique au plus grand nombre, ne peut être considéré comme un but en soi, s'il ne s'accompagne pas d'une amélioration des chances de réussite de ces nouveaux publics. Les musées, centres de sciences et associations œuvrant dans le champ de la CST ont un vrai rôle à jouer pour favoriser le succès d'un ensemble large et diversifié de jeunes dans l'apprentissage des sciences.

Parce que les médiateurs scientifiques participent chaque jour à éveiller les curiosités, à donner goût aux sciences et aux technologies, à inventer de nouvelles façons de comprendre et d'apprendre et à susciter des vocations pour ces filières, la question de leur formation et de leur professionnalisation est essentielle.

3.2 Pour les médiateurs

Appartenant à une profession mal reconnue, souvent dévalorisée, et dont les membres dispersés ont peu d'échanges, le projet d'« Ecole de la médiation » est, pour les médiateurs, à la fois un moyen de se fédérer, de faire reconnaître leurs compétences, de s'enrichir des pratiques et compétences des autres et d'en acquérir de nouvelles. La formalisation de leurs savoir-faire, permettra, à terme, de valoriser et de faire reconnaître leur métier. L'objectif de cette Ecole est de générer, au sein même des médiateurs, une réflexion sur les pratiques de leur métier, et de les rendre à même de transmettre leurs compétences et savoir-faire. Les formations proposées au sein du projet Ecole de la médiation leur permettront d'acquérir ou de renforcer les compétences indispensables à l'exercice de ce métier.

3.3 Pour le public

Les médiateurs formés, en adoptant une position réflexive par rapport à leurs pratiques, feront évoluer leurs modes d'interactions avec les publics, les enrichiront, et seront donc à même de répondre au plus près aux besoins et attentes des publics. Ils contribueront à rendre ces publics acteurs de leur propre cheminement vers la connaissance des sciences et à en faire des citoyens éclairés, en position de faire des choix. Leur impact, notamment sur les jeunes publics (filles et garçons) ne pourront que gagner en efficacité et contribueront encore d'avantage à susciter l'intérêt et le goût pour les sciences.

4. LES CHOIX STRATEGIQUES DU PROJET

4.1 Pendant la phase projet

4.1.1 Développer une offre de formation continue et non initiale

Les formations qui seront proposées par l'Ecole de la médiation viendront en complément des formations initiales universitaires et des formations continues longues et s'inscriront dans le cadre de la formation continue en institution (plan de formation ou dif). Ces formations devront être prises en charges par les OPCA ou autres organismes subventionnant les formations. Des formations courtes de ce type ne sauraient en aucun cas se substituer aux formations initiales ou formation continues longues. Leur objectif est différent. Il pourra s'agir de (re)mise à niveau dans certains champs, d'ouverture vers de nouvelles formes de médiation, d'échanges, d'enrichissement et de formalisation des pratiques, mais il s'agira aussi beaucoup de susciter l'envie d'aller plus loin, voire pour certains de reprendre des études.

D'autres formats de rencontres entre professionnels tels colloques, séminaires d'une journée etc... pourront aussi être développés à terme.

Le choix de s'axer sur la formation continue plutôt que la formation initiale tient aux différents constats cités précédemment. Les médiateurs et animateurs, constituent une population très hétérogène, généralement fortement diplômée en sciences, et ils sont minoritaires à être passés par une formation initiale à la médiation. Pour ceux qui ont bénéficié de cette formation initiale, elle ne répond pas entièrement à leurs besoins, notamment en termes de compétences métiers « face public ». De plus, développer un nouveau diplôme, même de très grande qualité, dans un contexte de précarisation du métier et d'absence de reconnaissance tant statutaire que financière, ne nous semble pas pertinent pour l'instant. L'urgence est bien d'œuvrer à la reconnaissance du métier, de structurer un référentiel de compétence, de fédérer les acteurs et de mutualiser les expertises et savoir-faire existant.

Ces formations s'adapteront au plus près aux disponibilités et besoins des médiateurs et animateurs.

4.1.1.1 Population cible

Elles s'adresseront en priorité aux personnels déjà en postes dans des institutions mais sans exclure d'autres catégories tels des demandeurs d'emploi, personnes travaillant comme vacataires, étudiants en médiation, futurs chercheurs... Elles pourront s'adresser selon les cas à des médiateurs ou animateurs débutants ou expérimentés, tout en gardant une certaine hétérogénéité au sein des groupes d'apprenants afin de favoriser les apprentissages entre pairs.

4.1.1.2 Durée des formations :

De par le cadre dans lequel elles s'inscriront et en tenant compte des faibles disponibilités de ces personnels, les formations proposées seront des formations courtes, d'une durée moyenne de 2 à 5 jours. Les formations développées proposeront plusieurs niveaux du débutant à l'expert. La combinaison de plusieurs formations courtes pourra, à terme, conduire à l'obtention d'une certification, ou participer aux processus de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE.)

Les choix pédagogiques, ainsi que les parti pris méthodologiques pour la réalisation de ces formations sont développées dans le livrable I.1 *Cahier des charges des modules et formations*.

Les modules et formations conçues durant la phase projet ne constitueront qu'un premier volet commun, auquel s'ajoutera, en phase de fonctionnement de l'Ecole de la médiation, de nouveaux modules et formation conçus soit par les partenaires actuels, soit avec et par d'autres experts.

4.1.2 Avancer de pair les études et la conception des modules et formations

Un autre choix sur le projet a été de mener conjointement les études (qualitatives et quantitatives) qui nous permettaient de cerner au plus près nos publics cibles et sur la conception de modules et de formations. Ce choix a été fait pour les raisons suivantes :

- nous avons déjà une bonne connaissance des médiateurs et animateurs, via les quelques études existantes, et surtout parce que nombre de nos partenaires sont du fait de leurs fonctions directement impliqués dans le travail avec les médiateurs, voire ex-médiateurs eux-mêmes.
- il nous semblait essentiel pour construire la cohésion entre les partenaires du projet, venant à dessein d'horizon différents et complémentaires, de commencer rapidement à travailler ensemble en unissant nos compétences sur des thématiques dont nous savions qu'elles seraient des incontournables des formations.

4.1.3 Travailler en équipes projet

Le travail en équipe pluri partenaires est un des fondamentaux du projet. Ce choix a été fait afin d'éviter la juxtaposition plus ou moins hétérogène d'approches et de productions, mais au contraire de s'enrichir mutuellement des connaissances et savoir-faire des autres. Ce travail en collectif permettait également aux partenaires de mieux se connaître et de se fédérer.

4.1.4 Constituer un réseau de professionnels de la médiation et de la formation

La pérennisation et la réussite du projet résideront principalement dans notre capacité à constituer un réseau des professionnels de la médiation et de la formation à la médiation. Ce travail prend du temps. Il sera initié pendant la phase projet, mais devra se poursuivre bien au-delà. Il s'appuiera bien sûr sur les outils du numérique (plateforme et outils collaboratifs à distance), mais surtout sur le développement de projets communs au-delà des membres partenaires, (conceptions de modules et de formations, mutualisations et adaptations d'outils, études et recherches...). D'ores et déjà, notre travail de réflexion est alimenté par des experts extérieurs aux membres du consortium, (université de Rennes pour l'e-learning, IUT de Tours pour le référentiel métier, Museum national d'histoire naturelle pour les études, Museum d'histoire naturelle de Toulouse, Exploradome, pour la conception de modules ...).

4.1.5 Construire un référentiel de compétence métier

L'objectif du projet Ecole de la médiation, dans sa phase d'exploitation, est de couvrir en termes de formation, tous les domaines de compétences du métier de médiateur scientifique. Les études de terrain sur les pratiques métiers, mais également le ou les référentiels de compétence qui seront à établir au cours de la phase projet, serviront à s'assurer que nous couvrons bien, à terme, tous ces domaines.



Une première cartographie des compétences nécessaires pour exercer le métier de médiateur scientifique et donc des modules de formations qui seront à développer au cours du projet Ecole de la médiation et/ou lors de sa pérennisation a été réalisée (cf. annexe). Elle ne constitue qu'une toute première étape dans ce processus.

4.2 Lors de la mise en fonctionnement de l'Ecole de la médiation

4.2.1 Pérenniser les 3 volets du projet

Dans sa phase projet, l'Ecole de la médiation est constituée de 3 volets, un laboratoire d'idée pour concevoir de nouveaux modules et formations, un centre de formation et un observatoire des pratiques métiers. Ces 3 volets sont absolument indissociables et la viabilité à terme de l'Ecole de la médiation est étroitement liée à notre capacité à maintenir ces 3 volets. Les modules et formations conçus en phase projet devront en permanence être enrichis, actualisés, développés, sous peine de devenir rapidement obsolètes et en décalage par rapport à l'évolution des attentes et pratiques des médiateurs et des publics. De même, développer la recherche et les études sur les pratiques de médiation nous permettra à la fois de mieux faire (re)connaître ce métier et ses pratiques et d'être en adéquation dans notre offre avec l'évolution des besoins et pratiques.

4.2.2 Appuyer le projet sur une institution et une université

Le mode de fonctionnement de l'Ecole de la médiation à terme est à organiser durant la phase projet. Il doit s'appuyer sur un modèle économique viable. Le choix qui a été fait est que l'ensemble des offres et le fonctionnement de l'Ecole de la médiation soit coordonnés par un des partenaires afin d'assurer la cohérence et la visibilité de l'Ecole de la médiation (cf. schéma page 12). Le porteur identifié est l'OCIM, adossé à l'université de Bourgogne. Et l'étude de faisabilité est actuellement en cours¹¹. Cet organisme bénéficie déjà d'une expertise reconnue en termes d'offre de formation et d'études auprès des acteurs de la CST et dispose de l'infrastructure et des compétences nécessaires pour porter les aspects organisationnels. De plus, il nous a semblé important, pour que ce projet fédère les acteurs régionaux, qu'Universcience, même s'il a été à l'origine du projet, n'en soit pas le porteur à terme. L'ensemble des partenaires du projet doivent mettre en place l'après-projet en s'engageant en termes de forces, d'expertises, ainsi que dans le choix du mode de fonctionnement. L'intégration continue de nouveaux partenaires, ponctuels ou pérennes est une des conditions « sine qua non » de réussite du projet.

¹¹ Ce choix n'a finalement pas pu être retenu, par décision de l'université de Bourgogne et c'est Universcience qui assurera la coordination de l'Ecole de la médiation en phase de fonctionnement.

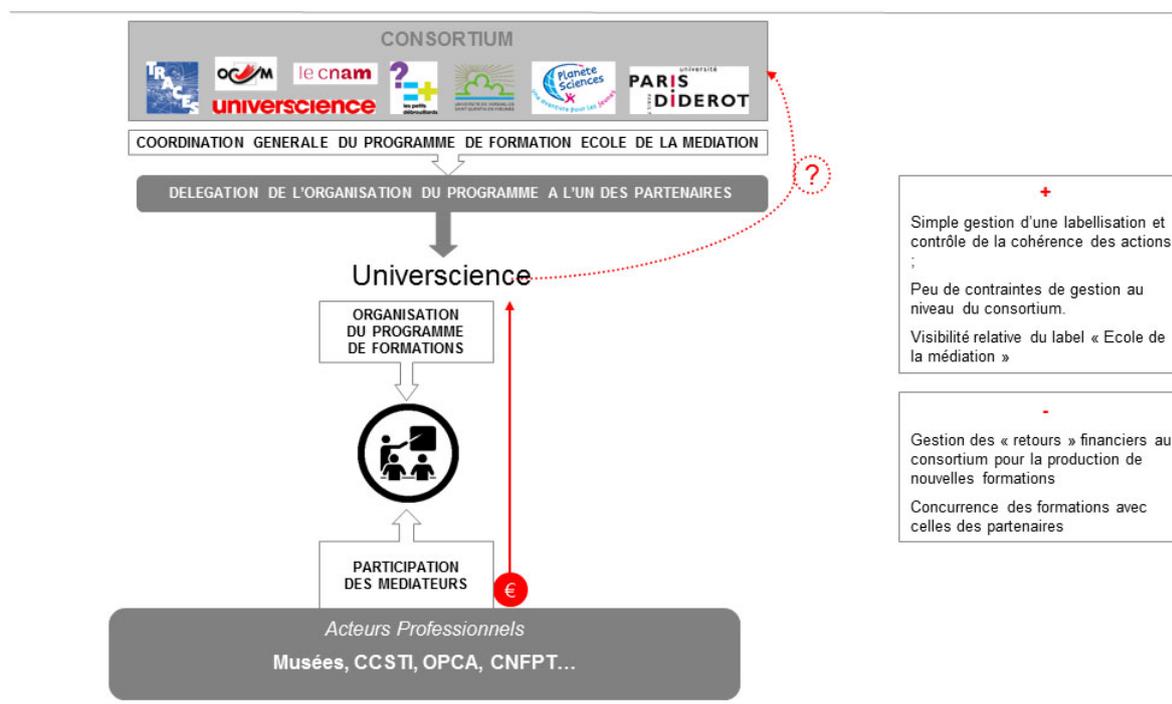


Fig 2 : Schéma général d'organisation de l'Ecole de la médiation à terme

4.2.3 Poursuivre la mise en réseau des professionnels

Un des objectifs principaux du projet est bien la mise en réseau des professionnels de la médiation et de la formation à la médiation. Elle a commencé avec le travail partenarial entre des universités, des associations et des centres de sciences. Elle devra se poursuivre et s'élargir.

4.2.4 Organiser la certification des formations et leur prise en compte dans la VAE

La mise en place de formations certifiantes, s'intégrant ou non dans le processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un des moyens incontournables de professionnaliser cette profession. Le processus enclenché en phase projet sera finalisé après l'issue de la phase projet.

4.2.5 Développer le versant numérique de la formation à la médiation

Avec l'évolution des pratiques par le numérique, et du développement de nouveaux outils de formations, et du fait des faibles disponibilités des médiateurs et animateurs, une offre de services, d'outils et de formations en ligne est à organiser. Là encore, l'instruction des modalités, outils, formats et la conception d'une première offre, en synergie avec des partenaires industriels et universitaires, se fera durant la phase projet, mais son plein développement ne sera atteint qu'en phase de fonctionnement.

5. CONCLUSION

Le cadre proposé ici, est élaboré à l'origine du projet Ecole de la médiation. Il doit nous aider à construire les modes pérennes de fonctionnement, en gardant à l'esprit les grands objectifs du projet : professionnalisation et reconnaissance des compétences métiers requises pour être médiateur scientifique. Il sera amené à s'affiner et à se préciser au fur et à mesure de l'avancée du projet.



6. BIBLIOGRAPHIE

- « *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>
- « *Entre continent et Archipel, les configurations professionnelles de la médiation culturelle : Rapport final de l'étude qualitative sur l'évolution des emplois dans le secteur culturel* » Nicolas Aubouin, Frédéric Kletz, Olivier Lenay, 2009 Document du DEPS, Mines Paris Tech
- « *Profils et rôles des médiateurs scientifiques en Europe* », Olivier Richard, 2010
- « *Etre médiateur au musée : Sociologie d'un métier en trompe l'œil* » A. Peyrin, 2011, La documentation française

Remarque : les informations contenues dans ce document peuvent être amenées à évoluer au fur et à mesure de l'avancement du projet et ne constituent pas un engagement contractuel.

