

BLÅ!

BLÅ!

BLÅ!

Charte
des
professionnel·le·s
de la
mediation
en art
contemporain

Le temps
que tu lises
ce texte
j'ai déjà fait
un bilan,
une visite...

Charte
des
professionnel·le·s
de la médiation
en art
contemporain

Les professionnelles de la médiation culturelle, membres de BLA!, sont la réunion de femmes et d'hommes engagés dans la réalisation d'un ensemble de missions à destination des usagère-s des centres d'art, des musées, tiers-lieux culturels ou encore des fondations qui soutiennent des pratiques artistiques contemporaines, et répondent toutes et tous à des missions de service public.

À travers leurs parcours et leurs carrières, elles assument des projets artistiques et culturels dédiés à l'accueil des publics, à la mise en place d'actions associant des professionnelles de la culture et de l'éducation, issus du monde associatif ou encore du secteur de la santé. Elles participent pleinement à la construction d'une relation pérenne entre l'institution culturelle, ses publics et son territoire.

Grâce à leur expertise et à leurs connaissances, les médiateur-trices contribuent à établir une relation entre publics et artistes. Elles conçoivent, animent et coordonnent des moments uniques de création et de partage autour des œuvres et des différentes pratiques artistiques contemporaines. Elles participent de ce fait au soutien à la création, à la production et à la diffusion des arts visuels contemporains.

Cette charte s'inscrit dans une dynamique nationale de reconnaissance et de structuration des pratiques de médiation. Conformément aux valeurs qu'elles partagent, et à la suite d'une série de chantiers de travail menés entre 2019 et 2021, les membres de BLA! ont établi la présente charte. Celle-ci se veut un socle destiné à promouvoir la circulation et l'application des bonnes pratiques professionnelles au sein des services des publics de toute institution promouvant l'art contemporain, quel que soit son statut.

1.
Management,
bien-être
au
travail
et
rémunération

Respecter les exigences du Code du travail
et des conventions collectives.

Prendre connaissance et veiller au respect
des différentes formes de contrat ainsi que des
missions des médiateur-trices quel que soit son
statut (exemple : respecter les missions et le
projet du/de la volontaire en service civique).

Rédiger la fiche de poste du/de la salarié et
l'intégrer dans le contrat avant signature.
Tout^e futur^e salarié doit être en mesure
de prendre connaissance de sa fiche de poste
détaillée et de sa rémunération brute, avant
son embauche et la signature de son contrat,
et ce, dans un délai raisonnable. Il en va
de même pour les termes du contrat et de
tout devis demandé à un médiateur-trice
en freelance. Dans ce cas de figure précis,
les missions et horaires de travail du/de la
médiateur-trice devront avoir été préalablement
clairement définis et tout devis devra être
signé par la structure avant chaque mission.

Mettre en accord la charge de travail
et le temps dévolu aux missions.

Encadrer les heures travaillées en soirée
et au cours du week-end dans le respect
des exigences de la convention liée
à leur contrat. Tout en gardant à l'esprit
que ces moments d'accueil avec le public
en soirée, nuit et en week-end, lorsque
à répétition, sont générateurs de fatigue
pour les équipes de médiation. Un temps
de repos et de récupération doit par
conséquent être prévu dans les plannings
de présence et de réception des groupes.

Prendre en considération la mise en place du télétravail sur ces postes, notamment sur les plages horaires dédiées à la création et à la production de ressources.

Prendre en charge le matériel (informatique, connectique) nécessaire au télétravail des médiateur-trices.

Prendre en compte le temps de déplacement induit par les projets hors les murs.

Ajuster les missions du poste par une évaluation régulière avec les outils et méthodes adéquats afin d'accompagner les médiateur-trices dans leur évolution professionnelle. Les modalités et la temporalité de cette évaluation devront être communiquées au salarié dans un délai raisonnable et se tenir sur son lieu de travail, pendant ses heures travaillées.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Respecter le cadre de définition de la médiation. Les missions d'accueil et de surveillance de salle ou de communication peuvent être des missions complémentaires, mais elles ne relèvent pas du cadre précis de la médiation. Elles devront donc être stipulées en tant que telles sur le contrat de travail ainsi que la fiche de poste et distinctes du temps de travail dédié à la médiation. Il convient de noter que la surveillance des salles et la médiation ne peuvent être assurées de manière simultanée par une seule et même personne.

Prévoir et valoriser les temps de travail dédiés à la recherche. Ces phases de recherche documentaire sont indispensables à tout travail

de médiation écrite (dossier pédagogique, livret-enfant, dossiers thématiques...), ainsi qu'à la conception et au bon déroulement des actions de médiation (visite, ateliers...). À noter que ce temps dédié à l'analyse et à la recherche peut revêtir diverses formes (visite d'expositions, recherches en bibliothèque...). Ces différents aspects sont inhérents à la fonction de médiateur-trice et doivent être pris en compte et facilités par les équipes encadrantes et de direction (exemple: ce temps dédié à la recherche ne peut s'effectuer pendant les missions de surveillance des œuvres).

Rendre possible la prise de rendez-vous, dans les murs et hors des murs de l'institution culturelle, avec les futurs partenaires et/ou les artistes que les médiateur-trices seront amené·s à accompagner dans le cadre de leur activité. Ces temps de rencontre et de co-construction des actions sont indispensables. Ils doivent impérativement associer les médiateur-trices qui assureront la conduite effective de l'action sur le terrain. Ils doivent être prévus pendant les heures de travail ou inscrits dans tout devis soumis par ure médiateur-trices indépendantes.

Associer les médiateur-trices dès la mise en route de tout nouveau projet artistique. Le·a médiateur-trice étant le·a garant·e de la transmission du projet auprès des publics, sa présence lors de tout rendez-vous de travail avec le·a chargé·e de projet et/ou les artistes invité·s est indispensable.

Inscrire tout·e·s médiateur-trices indépendant·e·s ou sous contrat avec une agence, volontaire en service civique ou sous CDD à très court terme dans la dynamique de l'équipe et de ses actions (exemple: convier tout·e médiateur-trice aux réunions de travail, indépendamment de sa situation, et lui transmettre le compte-rendu le

cas échéant). Un accès à un espace de travail adapté ainsi qu'aux outils dont elles ont besoin pour exécuter leurs missions (informatique, consommables, mobilier...) leur sera proposé.

Faciliter la mise en contact avec les réseaux et les structures culturelles partenaires. Au cours de sa prise de poste et durant ses années de collaboration avec la structure, les équipes de direction, ainsi que tout service, mettront à disposition du/de-la médiateur-trice les contacts des artistes, des partenaires culturels et éducatifs en leur possession, afin de lui permettre de mener sereinement son projet.

10

FORMATION

Faire valoir son droit à la formation auprès des organismes agréés et/ou auprès des réseaux et de leurs homologues. La formation continue est essentielle dans le développement professionnel et personnel de tout un chacun. Elle est la condition sine qua non à l'existence d'une médiation riche, variée et renouvelée au sein des institutions culturelles. Par conséquent, les équipes encadrantes et de direction se doivent d'accompagner les médiateur-trices dans la construction de leur projet de formation tout en leur permettant de dégager du temps pour rendre sa réalisation possible.

**Better,
faster, clever,
mediateur**

2. Moyens et conditions d'accueil du public

Les équipes de médiation doivent bénéficier d'un budget annuel défini dont ils peuvent disposer au cours d'une période donnée.

MOBILIERS ET OUTILS

Mettre à disposition des équipes de médiation et des publics un espace ainsi qu'un mobilier adaptés et dédiés. Les centres d'art contemporain ont notamment pour missions l'accueil des publics et l'accessibilité de leurs expositions. Le développement d'un espace consacré aux activités avec les publics est un enjeu clé, à la fois pour le bien-être du-de la médiateur-trice, mais aussi dans la mise en œuvre de ses projets.

Favoriser l'acquisition du matériel et du mobilier nécessaires à une médiation « volante » qui peut se réaliser au contact direct des œuvres dans l'une des salles de l'exposition.

Encourager la création et la mise en place d'outils de médiation autonomes pour les publics par l'équipe de médiation. Une des missions du-de la médiateur-trice est de créer ces outils de médiation (feuilles de salle en papier ou interactives, livrets-jeux, élaboration d'un audioguide en partenariat avec un prestataire). Ces divers formats doivent être soutenus par les équipes encadrantes et de direction en mettant à disposition des médiateur-trices les moyens et les outils adaptés.

Solliciter les médiateur-trices dans l'aménagement d'un espace d'accueil accessible à toutes et tous. Les équipes de médiation et d'accueil des publics disposent d'une véritable expertise, et d'une connaissance réelle des moyens et outils qui

pourraient être mis en œuvre afin de rendre le point d'accueil agréable et chaleureux.

Respecter le Code du travail quant aux exigences de sécurité et d'hygiène. L'espace de travail du-de la médiateur-trice doit lui permettre de disposer d'une liberté de mouvement suffisante, en hauteur autant qu'en surface. La structure doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salarié·s. Chaque professionnelle travaillant en poste doit donc disposer d'un espace de travail confortable, adapté à son activité (bureau, atelier ou espace de vente ouvert au public, par exemple).

Mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels liés aux contraintes physiques, aux rythmes de travail et aux environnements physiques agressifs. (exemple: les temps de travail à l'accueil peuvent être réduits ou alternés lorsqu'une exposition est considérée comme bruyante).

Se référer à la norme NF X 35-102 « Conception ergonomique des espaces de travail en bureau » permet aux structures et aux équipes de s'appuyer sur un cadre de référence validé.

Consulter les équipes de médiation quant à l'instauration d'un uniforme de travail. Un accord doit être trouvé dans le cadre d'échanges professionnels avec les équipes encadrantes. Si cette perspective est retenue par la direction, les vêtements en question ne seront en aucun cas portés à la charge du-de la médiateur-trice.

HANDICAP ET MÉDIATION

15

Privilégier les démarches inclusives afin de favoriser une accessibilité universelle des expositions. L'équipe de médiation a pour devoir d'être en mesure d'accueillir tous les publics, quel que soit leur âge ou leur niveau de mobilité. Plusieurs démarches peuvent être mises en place :

Imaginer des créneaux de visite pendant les heures d'ouverture au public à destination de groupes de personnes en situation de handicap afin que ceux-ci puissent bénéficier d'une atmosphère calme et adaptée (en renonçant à la possibilité de visites multiples sur ces créneaux, par exemple).

Adapter les cartels (taille, contraste...) aux personnes souffrant d'un handicap visuel.

Favoriser l'acquisition de financements pour le développement d'outils à des fins d'animation d'activités à destination des publics souffrant d'un handicap visuel mental et/ou psychique. (exemple : création de maquettes sensorielles).

Produire des livrets de salle FALC (Facile à Lire et à Comprendre). Labellisés, ces livrets sont destinés à toutes celles et ceux qui souhaitent aborder une exposition de manière simplifiée. Leur format est également accessible aux personnes souffrant de déficience visuelle grâce à des balises intégrées au document.

Mettre à disposition des personnes à mobilité réduite fauteuils roulants, loupes, ou autres cannes-sièges.

Proposer un guide pratique dédié aux visiteurs souffrant d'un handicap auditif disponible à l'accueil ou sur le site internet de la structure.

Inscrire dans le plan de formation

du-de la médiateur-trice
une formation ou une initiation à la
Langue des Signes Française (LFS).

Favoriser l'obtention de financements destinés

à rendre accessible le site internet
et/ou la plateforme de réservation
en ligne, l'affichage devant pouvoir
s'adapter aux nombreux types de
handicaps ou de besoins de confort.

Sensibiliser les équipes de médiation, mais

aussi tous les services de la structure au label
Tourisme et Handicap (T&H). Attribué
par le ministère de l'Économie, des Finances
et de la Relance, le label T&H identifie
instantanément les établissements répondant
aux besoins spécifiques des touristes
en situation de handicap qu'il soit auditif,
mental, moteur ou visuel. Les départements
et régions sont en mesure de contribuer à
l'obtention de ce label auprès des structures.

**Not your
parrot**

3. Création de contenus innovants

CONSOLIDER LES ÉQUIPES ET TEMPS DE TRAVAIL

S'accorder sur le temps nécessaire à la conception et à la mise en œuvre des projets ainsi qu'à la création et la rédaction des contenus et de toute ressource de médiation.

La réflexion collective en équipe est nécessaire dans ces temps de co-écriture et de co-création. Plusieurs rendez-vous et semaines de travail doivent par conséquent être planifiés.

Construire un plan d'embauche qui soutiendra la pérennité des emplois. Le recours à des contrats courts (stage, service civique, CDD de moins de 6 mois) n'est pas de nature à favoriser la constitution d'une équipe cohérente et solide.

Faire confiance aux équipes de médiateur-trices dans la conception des actions. La variété des contenus et des formats de médiation (visite corporelle, parcours dédiés aux nourrissons...), des rencontres (table ronde, workshop...) est un élément essentiel de l'épanouissement du/de la médiateur-trice. Accompagné·s et soutenu·s par leur direction et en dialogue constant avec les artistes, elles seront en capacité de proposer des parcours innovants et adaptés aux publics.

Reconnaître le médiateur-trice comme créateur-trice de contenus et auteur-trice des textes accompagnant·s les projets artistiques et culturels. Les médiateur-trices sont en droit de revendiquer l'écriture des cartels, des feuilles de salle, des livrets

jeunes publics, des dossiers pédagogiques, etc. Les textes peuvent donc légitimement être signés du nom de leurs auteur·trices.

MOYENS ET OUTILS

20

Interroger en équipe la place du numérique dans les outils de médiation. Une réflexion sur l'équilibre entre médiation numérique (exemple : podcast vidéo) et physique (visite commentée) dans les salles d'exposition doit être menée en interne, en y associant les équipes comme la direction.

Obtenir des moyens et des outils afin d'encourager la création de contenus innovants accessibles à toutes et à tous. La production d'outils numériques requiert un équipement informatique à jour et en bon état de fonctionnement, faute de quoi la direction devra en externaliser la réalisation (exemple : enregistrement de podcasts vidéo par un prestataire externe).

got
fired

4. Médiation et communication

Au sein des institutions culturelles, BLA! a pu observer que les fonctions de médiateur·trice et de chargé·e de communication sont fréquemment fondues en un seul poste de travail. Leur objet, comme leurs missions répondent pourtant à des dynamiques de travail distinctes. Il convient alors de trouver un juste équilibre entre missions de communication et de médiation lorsque confiées à une seule et même personne, afin d'éviter tout surmenage. Tout planning de mission doit être discuté avec les équipes de direction.

DOUBLE POSTE DOUBLES MISSIONS

23

- Reconnaître la médiation comme un facteur clé de la réussite de tout projet culturel devant être systématiquement intégré dans le plan de communication de la structure.
- Donner de la visibilité et valoriser, au même titre que la programmation, l'ensemble des actions de médiation au sein de la communication de la structure. Le service de la communication est tenu de mettre en place un dispositif de travail donnant aux équipes de médiation les moyens de partager leurs événements, contenus et ressources.
- Associer les médiateur·trices, à la rédaction des contenus de communication lorsque ceux-ci sont tournés vers la transmission (s'apparentant donc à un début de médiation). Médiation et communication sont deux services à décloisonner, qui doivent être amenés à travailler conjointement.

Accompagner et proposer un plan de formation
et d'évolution professionnelle tenant compte
de la porosité de ces deux fonctions.

**Super
mediator:
le pouvoir
du dedans**

5.
Charte
des
bonnes
pratiques
EAC

- Solliciter le médiateur-trice en amont de tout dépôt de projet auprès des financeurs publics ou privés.
- Respecter le rôle du/de la médiateur-trice dans la construction de tout projet d'Éducation Artistique et Culturelle (EAC). Les professionnelles de la médiation sont compétent·e·s pour co-construire aussi bien le contenu des ateliers avec les partenaires que la temporalité du projet. Elles peuvent être impliqués dans la rédaction de tout dossier de demande de soutiens ou de financement.
- Inscrire le médiateur-trice dans l'intégralité des échanges avec les différents partenaires (enseignant·e·s, artistes, professionnelles du champ social ou professionnelles de santé) amenés à co-porter une action.
- Donner une juste place au temps de médiation dans les actions EAC (exemple : visite commentée d'exposition)
- Informers le médiateur-trice de toute singularité des publics amenés à prendre part à la future action. Les partenaires sont eux tenus de communiquer aux équipes de médiation de même que leurs attentes vis-à-vis de l'action choisie. Qu'il s'agisse de publics seniors ou en situation de handicap, de publics primo-arrivants, tous n'ont pas les mêmes attentes vis-à-vis d'un atelier ou d'une rencontre avec un·e artiste.
- Sensibiliser les professionnelles de l'éducation aux métiers de la médiation au sein des structures dédiées à l'art contemporain. Si les rencontres entre délégations académiques se multiplient chaque année, permettant aux équipes de médiation d'échanger et de présenter leurs actions, le rôle et les missions du médiateur-trice restent

cependant obscurs au regard de certains.
Un renforcement de l'offre et des opportunités de rencontre avec les professionnelles de l'éducation doit être envisagé, afin de favoriser une meilleure connaissance mutuelle.

Convier les professionnelles de la médiation lors de toute future mise à jour de la Charte pour l'Éducation Artistique et Culturelle (présentée par le Haut Conseil de l'éducation artistique et culturelle en juillet 2016).

Hôte.esse.s
de l'art

**MEMBRE
DU
CONSEIL
COLLÉGIAL
2022**

Lucie Baumann

Coordinatrice et médiatrice
du Musée des Beaux-Arts,
Rennes

Gilles Baume

Responsable du développement
des publics et de la communication au CAPC,
Bordeaux

Arnaud Beigel

Conférencier, MAC VAL,
Musée d'Art Contemporain du Val-de-Marne,
Vitry-sur-Seine

Corentin Buchaudon

Directeur des publics au FRAC Grand Large,
Dunkerque

Marie Deborne

Responsable des publics à la Maison
des Arts Georges et Claude Pompidou,
Cajarc

Julie Esmaelipour

Chargée de médiation et d'éducation
artistique à la Maison des Arts,
centre d'art contemporain,
Malakoff

Elsa Gregorio

Responsable de l'action culturelle au 6b,
Saint-Denis

Alice Maxia

Cheffe de projets en médiation culturelle
au Centre Pompidou,
Paris

Anne Marchis Mouren

Co-fondatrice du BIM Bureau
Indépendant de Médiation culturelle,
Marseille

Lucia Zapparoli

Responsable du Bureau des publics
au Crédac, centre d'art contemporain,
Ivry-sur-Seine

L'ÉQUIPE

Lucine Charon
Coordinatrice générale

INFORMATIONS PRATIQUES

BLA!

Association nationale des professionnelles
de la médiation en art contemporain
48, avenue Sergent-Maginot
F-35000 Rennes

www.blamediation.fr
professionnelsmediation@gmail.com

Numéro SIRET
83104310400015

Code APE
Activités des organisations professionnelles
(9412Z)

Mozziconacci Robert-Teyssier
Conception graphique

32

Laure Canaple
Relecture et correction

BBB Baskervvol par Bye Bye Binary
Basteleur par Keussel chez Velvetyne
Caractères typographiques

Typofset Montreuil
45 Rue Condorcet, 93100 Montreuil
Imprimeur

PARTENAIRES

DGCA

Ministère de la Culture,
Direction Générale
des la Délégation Aux Arts Visuels

Soutenu par



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BLA! est membre du CIPAC.

Le CIPAC, Fédération des professionnels de l'art contemporain est une fédération regroupant des organisations professionnelles et des réseaux engagés pour le soutien à la création et la diffusion de l'art contemporain en France.

**c
i p
a c**

Fédération
des professionnels
de l'art
contemporain

PRESENTATION

BLA!

BLA! Association nationale des professionnelles de la médiation en art contemporain a été créée en 2017 avec pour but de fédérer et mettre en réseau les professionnelles et structures de ce secteur d'activité, de partager des ressources, de participer à leur formation et à la réflexion sur l'évolution des métiers.

BLA! se développe autour de plusieurs objectifs :

- faire reconnaître les professions liées à la médiation et aux relations avec le public dans le domaine de l'art contemporain, sur les plans national et international;
- participer à la structuration de ces professions;
- affirmer l'identité professionnelle de ses membres, promouvoir leurs compétences et faire valoir leur expertise;
- être un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics sur les questions liées à ces professions;
- contribuer à la réflexion sur les missions qui sont confiées à ses membres, aux évolutions et à l'enrichissement de celles-ci;
- contribuer à la formation professionnelle de ses membres et élaborer des temps de rencontre en faveur des professionnelles de ce secteur;
- informer les membres sur l'actualité professionnelle de leur secteur;
- établir et développer des liens réguliers et durables entre ses membres, dans une logique d'entraide et de solidarité;

constituer un espace d'échange et d'expérimentation
au niveau national pour les professionnelles de
la médiation et des relations avec les publics
dans le domaine de l'art contemporain;
favoriser les actions conjointes avec l'ensemble
des professionnelles concerné-s;
participer à la visibilité des actions de médiation
dans le domaine de l'art contemporain
et à leur rayonnement.

Consulter
nos actions



REMERCIEMENTS

La charte a été rédigée et relue par
les membres de BLA! entre 2020 et 2022.
Elle a été également relue
par des membres du réseau
RN13BIS - art contemporain
en Normandie et le réseau LMAC
(Laboratoire des Médiations
en Art Contemporain).

BLA! tient à remercier chaleureusement
ses membres et ses partenaires
pour leur temps et engagement
dans ce projet.

Slogans extraits d'un atelier avec Roxanne Maillet
pendant la Summer School BLA!, été 2019

PARUTION

Novembre 2022

EXEMPLAIRE
GRATUIT



BLA!



association nationale des professionnels
de la médiation en art contemporain