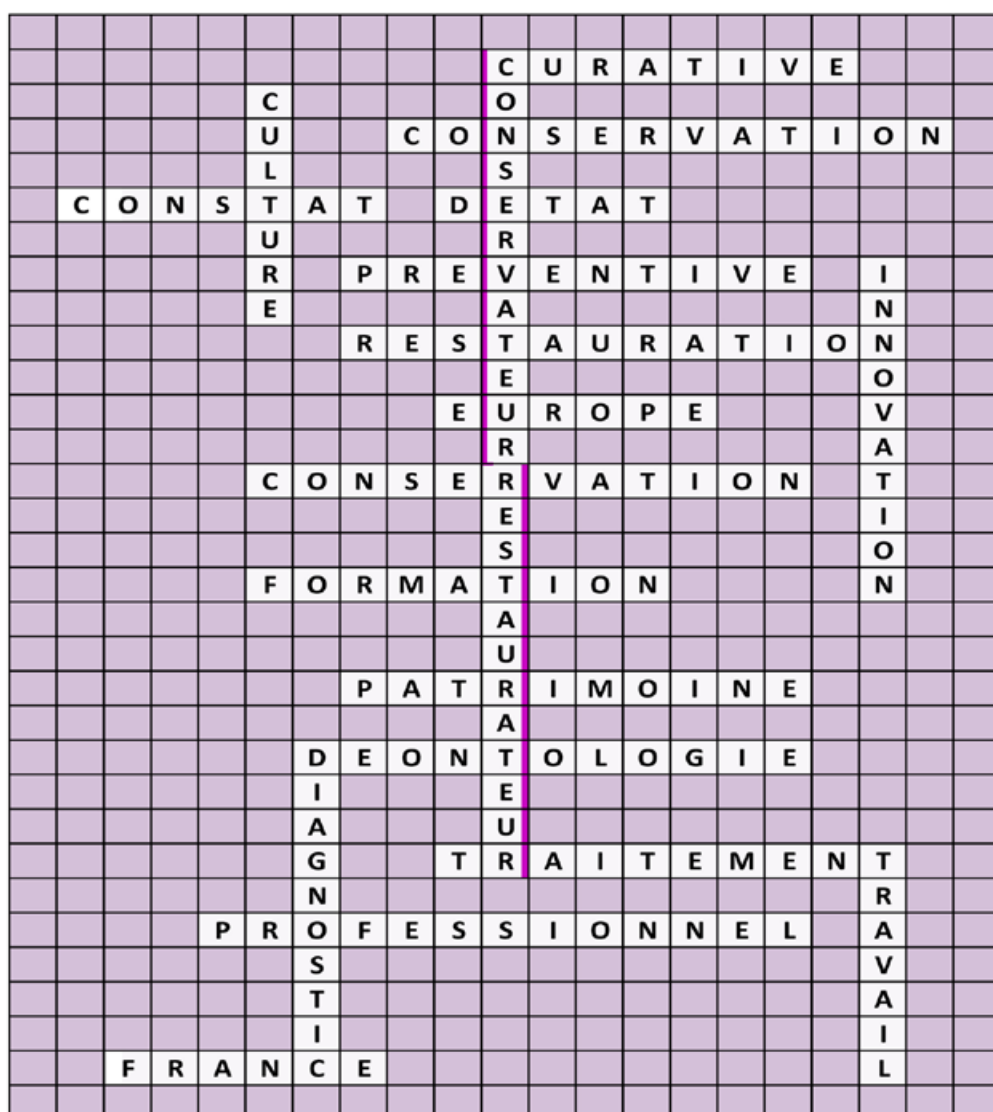


conservation-restauration des biens culturels



Dossier

Professionnels de la conservation-restauration en France et en Europe



37
2020

Association des restaurateurs d'art et d'archéologie
de formation universitaire

CRBC N° 37

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION

Silvia Païn

COMITÉ DE RÉDACTION

David Aguilera Cueco
Denis Guillemard
Marine Letouzey
Pascale Le Roy
Marie-Anne Loeper-Attia
Françoise Joseph
Patricia Mouraud
Silvia Païn
Caroline Relier

RELECTURE-CORRECTIONS

Silvia Païn

TRADUCTIONS

David Aguilera Cueco
Julie Masson McLean
Silvia Païn

MAQUETTE ET MISE EN PAGE

Laurent Tournier

ISSN : 1157-688X

© ARAAFU, 2020.

Sommaire

4 LE COMITÉ DE RÉDACTION DE CRBC

Éditorial

5 LÉONIE HÉNAUT, GASPARD SALATKO

Le devenir des diplômés : résultats d'une enquête quantitative sur l'emploi des diplômés des quatre formations françaises en conservation-restauration (1975-2018)

41 SILVIA PAÏN

La conservation-restauration dans le Code du patrimoine

59 DAVID AGUILELLA CUECO, JEREMY HUTCHINGS

Du bruit de fond aux « Voix de la culture » dans le secteur du patrimoine culturel : espoirs et attentes des acteurs de l'ombre

78 SUSAN CORR, ELIS MARÇAL, NESSA ROCHE

Favoriser l'innovation dans les professions du patrimoine culturel : bilan de l'Année européenne du patrimoine (EYCH)

97 ELIS MARÇAL, SUSAN CORR, DAVID AGUILELLA CUECO, JEREMY HUTCHINGS, CONOR NEWMAN

À propos de la classification du secteur du patrimoine culturel au sein de la NACE

Éditorial

Dossier

Professionnels de la conservation-restauration en France et en Europe

Ce numéro de CRBC est consacré à différents regards portés sur la conservation-restauration et les professionnels qui s'y investissent et, plus largement, sur les professions patrimoniales, en confrontant des situations nationales et européennes.

Il fait une large place aux résultats d'une étude sociologique menée par Léonie Hénaut et Gaspard Salatko, portant sur les diplômés en conservation-restauration des quatre formations supérieures françaises. Cette étude met à la disposition des professionnels des données chiffrées permettant de mettre en perspective des observations qualitatives.

Toujours dans le cercle français, Silvia Païn a analysé l'usage qui est fait des termes et/ou expressions relatifs à la profession de conservateur-restaurateur au sein du Code du patrimoine. Leur entrée dans le vocabulaire légal est considérée, dans cet article, comme étant le reflet de leur importance et d'un éventuel consensus.

L'élargissement du dossier à l'échelle européenne permet de faire profiter le public francophone d'articles récents, originellement en langue anglaise et publiés sur des supports peu familiers aux Français. Ceux-ci rendent compte des travaux menés lors de l'Année européenne du patrimoine culturel, au niveau de groupes de travail de la Commission européenne, notamment à travers l'engagement du comité de l'ECCO. Ainsi, l'article de David Aguilera Cueco et Jeremy Hutchings, paru en 2018, fait référence aux travaux des rencontres organisées par la commission sous le nom de « Voix de la culture », regroupant des professionnels du patrimoine afin de travailler sur les conditions de formation et de transmission des connaissances et compétences spécifiques et transversales dans ce domaine, pour une meilleure reconnaissance de ces professions.

L'article de Susan Corr, Elis Marçal et Nessa Roche retrace l'ensemble des travaux réalisés sous l'égide la commission, y compris les « Voix de la culture », pour identifier les professions traditionnelles et émergentes dans le domaine du patrimoine culturel et cerner les problèmes liés à la transmission des compétences et connaissances spécifiques, en cherchant à rédiger des recommandations pour améliorer la prise compte de ces professionnels.

Enfin, Elis Marçal, Susan Corr, David Aguilera Cueco, Jeremy Hutchings et Conor Newman proposent un texte, analysant l'état actuel de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et ses conséquences néfastes au niveau national, ferment initial de leur engagement dans les travaux évoqués ci-dessus. Ils présentent les recommandations faites par la Confédération européenne des organisations de conservateurs-restaurateurs (ECCO) aux services compétents (direction Eurostat de la Commission européenne) pour permettre la création et améliorer l'attribution de nouveaux codes, qui induiront au quotidien une meilleure visibilité et reconnaissance pour toutes les professions du secteur culturel.

Nous espérons que ces éclairages, très divers dans leurs points de vue et focales, –tantôt plus larges, tantôt plus limités–, leurs ambitions et leurs domaines de pertinence, permettront aux lecteurs d'enrichir leur propre réflexion sur la réalité, mais aussi sur l'image de leur profession, et la confronter à la vision subjective qu'ils peuvent en avoir au quotidien dans leur biotope personnel.

Le comité de rédaction de CRBC

LE DEVENIR DES DIPLÔMÉS : RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE QUANTITATIVE SUR L'EMPLOI DES DIPLÔMÉS DES QUATRE FORMATIONS FRANÇAISES EN CONSERVATION-RESTAURATION (1975-2018)

Léonie Hénaut, Gaspard Salatko

Résumé Cet article présente les résultats d'une étude quantitative visant à mieux connaître le devenir professionnel des 1 719 personnes sorties de l'une des quatre formations françaises en conservation-restauration de niveau I entre 1975 et 2018, ci-après dénommées « les diplômés ». Collectées entre novembre 2019 et janvier 2020, les données mobilisées sont issues de plusieurs sources : les informations fournies par les formations et les associations, les bases administratives répertoriant les entreprises créées en France, la multitude de « traces » numériques apparaissant sur les réseaux sociaux, les sites personnels des diplômés ou encore les articles de presse et d'autres documents accessibles en ligne. En définitive, il a été possible de coder de façon fiable la situation au 1^{er} janvier 2020 de 1531 personnes, soit 89 % des diplômés. L'article présente : la répartition de la population complète par formation, sexe et spécialité; les enseignements généraux sur l'activité des diplômés par champ d'activité, lieu d'exercice et statut d'emploi; la répartition des 400 diplômés salariés en France et à l'étranger par types d'établissement; l'analyse approfondie des 1072 entreprises créées en France par les diplômés à partir des années d'ouverture et de fermeture, des adresses, des codes d'activité et des formes juridique. Les chiffres d'affaire des entreprises et les revenus des diplômés restant inconnus, l'article conclut sur la nécessité de mettre en place un observatoire de leurs parcours professionnels et de leurs situations socio-économiques.

Abstract This paper presents the results of a quantitative study aiming at better understanding the professional future of the 1719 individuals who graduated from one of the four French Level I degrees in conservation-restauration between 1975 and 2018, referred to afterwards as "graduates". The data, collected between November 2019 and January 2020, originate from multiple sources: information provided by training programs and associations, administrative databases on businesses created in France, and online sources including social media, graduate personal websites, press articles and other documents accessible online. It was possible to reliably assess the situation on

1st January 2020 for 1531 individuals representing 89% of the graduates. This paper presents: population data by degree, gender and specialism; graduate activity by area of activity, geographic location and employment status; the distribution of the 400 employed graduates in France and abroad by institution type; in-depth analysis of the 1072 businesses created in France by graduates based on open and closure dates, addresses, activity codes and legal structure. Business turnover figures and graduate salaries being unknown, the paper concludes on the necessity to monitor graduate career paths and their socio-economic circumstances.

Resumen Este artículo presenta los resultados de un estudio cuantitativo para conocer mejor el trayecto profesional de las 1719 personas diplomadas de una de las cuatro formaciones francesas en conservación-restauración de nivel I entre 1975 y 2018. Recogidos entre noviembre del 2019 y enero del 2020, los datos utilizados provienen de la combinación de muchas fuentes : informaciones dadas por formaciones y asociaciones, bases administrativas que suman las empresas creadas en Francia, la multitud de trazas numéricas y en las redes sociales, los sitios web personales de los diplomados, los artículos de prensa y los documentos accesibles en línea. Fue posible codificar de manera fiable la situación al 1 de enero del 2020 de 1531 personas (89 % de los diplomados). El artículo presenta los resultados

del estudio en cuatro etapas : la repartición de la población por formación, sexo y especialidad; las informaciones generales sobre la actividad de los diplomados por sector, lugar y estatuto del empleo; la repartición de los 400 diplomados asalariados en Francia y en el extranjero por tipo de establecimiento; el análisis profundizado de las 1072 empresas creadas en Francia por los diplomados, partiendo del año de apertura y eventualmente de cierre, del domicilio, de los códigos de actividad y de la forma jurídica. Como no se conocen las ganancias de las empresas y de los diplomados, se concluye en la necesidad de establecer un seguimiento sistemático de su trayecto profesional y de las situaciones socio-económicas.

Mots-clés formation, spécialité, emploi, insertion professionnelle, entreprise

Introduction¹

Contexte et objectifs de l'étude

Les quatre formations en conservation-restauration délivrant un diplôme de niveau I en France ont bénéficié d'un investissement public soutenu depuis leur création dans les années 1970 et 1980.² Elles font aussi l'objet d'une grande attention de la part du ministère de la Culture qui a à cœur de maintenir le haut niveau de compétence nécessaire à la conservation du patrimoine public. Depuis 2017, plusieurs études ont ainsi été lancées et coordonnées par le département des Études, de la Prospective et des Statistiques et le département du Pilotage de la recherche et de la politique scientifique de la direction générale des Patrimoines du ministère : un volet quantitatif visant la collecte de données sur la commande publique en conservation-restauration dans les différents domaines patrimoniaux (archives, bibliothèques, musées, monuments historiques, archéologie), encore en cours, et une étude qualitative approfondie analysant les conditions de formation et d'emploi des professionnels (Hénaut *et al.*, 2020).³

¹ Les résultats présentés dans cet article ont fait l'objet d'une première publication dans les numéros de février et avril 2020 du bulletin de la Fédération française des professionnels de la conservation-restauration (FFCR). Nous remercions l'ensemble du conseil d'administration ainsi que Camille Blind.

² Pour rappel, il s'agit des diplômes suivants : le diplôme de master pro « Conservation-restauration des biens culturels » de l'université Paris I, créé en 1973 sous le nom de maîtrise de Sciences et techniques en « Conservation-restauration des biens culturels »; le diplôme de l'Institut national du patrimoine (INP), département Restaurateurs, créé en 1978 sous le nom d'Institut français de restauration d'œuvres d'art (IFROA); le diplôme de l'École supérieure d'Art d'Avignon (ESAA), mention « Conservation-restauration », créé en 1983; le diplôme de l'École supérieure d'Art et de Design TALM-Tours, anciennement École supérieure des Beaux-Arts de Tours (ESBAT), cycle « Conservation-restauration des œuvres sculptées », créé en 1983. Dans la suite de l'article, nous désignerons ces diplômes par les noms abrégés suivants : Paris 1, INP, Avignon et Tours.

³ Cette étude a été réalisée sous la responsabilité de Léonie Hénaut mais, contrairement au présent article, elle est qualitative et ne porte pas uniquement sur les diplômés de niveau I mais sur l'ensemble des professionnels réalisant, en tant que salariés ou indépendants, des opérations de conservation-restauration sur le patrimoine

À ce jour, cependant, aucun observatoire n'a été mis en place pour documenter le devenir des personnes issues des quatre formations, ci-après dénommées « les diplômés » bien que la population soit très majoritairement féminine. Or, pour conduire une réflexion sur la formation et l'emploi d'une population, il est indispensable de pouvoir s'appuyer sur des données décrivant cette population. Combien sont les diplômés en conservation-restauration de niveau I, et que sont-ils devenus ? Combien sont aujourd'hui en activité dans le champ de la conservation-restauration et en dehors ? Combien exercent à l'étranger ? La part des indépendants et des salariés varie-t-elle selon les spécialités ? Quels types d'établissements embauchent des diplômés ? Combien d'entreprises ont été créées par des diplômés, et où sont-elles implantées ? C'est pour répondre à ces questions que l'étude présentée ici a été entreprise par deux chercheurs en sciences sociales familiers du domaine. Ils espèrent ainsi ouvrir la voie à la mise en place d'un suivi systématique des parcours professionnels des diplômés et de leurs situations socio-économiques.

Méthodologie

Pour construire la population d'étude, en premier lieu, il a fallu établir la liste des diplômés, c'est-à-dire la liste des noms de toutes les personnes ayant obtenu le diplôme de l'une des quatre formations depuis qu'elles existent. Par construction, la population étudiée ici est donc bien celle des diplômés et non des professionnels de la conservation-restauration, même si les deux populations se recoupent très largement. D'un côté, comme nous le verrons, certains diplômés ne sont plus en activité dans le champ de la conservation-restauration ou ne se reconnaissent pas dans l'appellation « conservateur-restaurateur ». De l'autre, les professionnels reconnus par la Fédération française des professionnels de la conservation-restauration (FFCR) et les autres associations du domaine ne sont pas toujours diplômés de l'une des quatre formations – certains ont notamment été formés à l'étranger dans une formation de niveau équivalent.

La liste tenue à jour par la FFCR et disponible sur le site internet de l'association a constitué une source de premier ordre.⁴ Cette liste a été vérifiée et, le cas échéant, enrichie grâce aux fichiers fournis par les formations et par les informations disponibles en ligne, notamment sur les sites des associations d'élèves et anciens élèves.⁵ Ces sources ont également été mobilisées pour renseigner, pour chaque diplômé, l'année d'obtention du diplôme et la spécialité à la sortie de la formation. L'étude portant sur le devenir professionnel des diplômés, nous avons retenu 2018 comme borne supérieure pour l'année d'obtention du diplôme de façon à inclure des personnes ayant eu au moins un an pour faire évoluer leur situation. La population d'étude est donc constituée des 1719 personnes ayant obtenu le diplôme de l'une des quatre formations françaises en conservation-restauration de niveau I entre 1975 et 2018.

La seconde vague de collecte de données a principalement constitué en la recherche de données individuelles, pour chaque diplômé, concernant son activité professionnelle passée

public. Le présent article bénéficie néanmoins grandement du travail de catégorisation des parcours professionnels et des conditions d'emploi réalisé à l'occasion de cette étude.

⁴ Les sources mobilisées ainsi que le travail de codage qui a été réalisé sur les données sont présentés en détail dans un encadré situé à la fin de l'article.

⁵ Ces associations sont les suivantes : Icosaèdre pour les étudiants de Paris 1, Association des élèves et anciens élèves de l'INP (AEAE), Association pour les étudiants de l'École supérieure des Beaux-Arts de Tours (ARSET), Fil à fil pour les étudiants de l'École supérieure d'Art d'Avignon.

et présente.⁶ Pour cela, nous avons procédé à une interrogation systématique des bases de données administratives sur les entreprises créées en France pour identifier les diplômés qui avaient créé une entreprise et, le cas échéant, en documenter les caractéristiques (année de création et éventuellement de fermeture, localisation, code d'activité, forme juridique). Ensuite, pour tous les diplômés, y compris les personnes ayant créé une entreprise, nous avons procédé à une caractérisation complémentaire fondée sur le recueil de « traces » numériques sur internet (sites personnels et réseaux sociaux principalement, mais aussi annuaires professionnels accessibles en ligne, articles de presse et autres publications mentionnant les personnes). Les éléments ainsi recueillis ont été croisés et contrôlés par les deux chercheurs. À l'issue de cette minutieuse collecte, nous avons codé la situation des personnes aujourd'hui : en activité ou non (retraite, décès), en exercice dans le champ de la conservation-restauration ou en dehors, en France ou à l'étranger, en exercice salarié ou indépendant. Nous avons également codé le type d'établissement dans lequel travaillent les diplômés salariés, et opéré certains recodages et regroupements de modalités pour obtenir des catégories pouvant donner lieu à des traitements statistiques. Toutes les variables construites à l'occasion de cette étude sont présentées dans l'encadré figurant à la fin de l'article. La collecte a été aussi l'occasion de recueillir des données plus qualitatives (présentation de soi, *curriculum vitae*, extrait d'interview, post de blog), que nous utiliserons à titre illustratif seulement, dans la mesure où le recueil n'a pas été systématique.

En définitive, nous avons trouvé des informations sur l'activité de 1598 personnes, soit 93 % des diplômés, et des informations suffisamment récentes nous ayant permis de coder de façon fiable leur situation *actuelle* pour 1531 personnes, soit 89 % de notre population d'étude. La collecte ayant eu lieu entre novembre 2019 et janvier 2020, nous fournissons ici une description de la population au 1^{er} janvier 2020. Étant donné la méthodologie adoptée, nous considérons qu'il est peu probable que des personnes actives en conservation-restauration aujourd'hui n'aient pas été identifiées. La principale limite de cette étude, disons-le dès à présent, tient à l'absence de données concernant les chiffres d'affaires des entreprises et les revenus des diplômés : en plus de ne pouvoir produire une analyse socio-économique complète, cela nous empêche de distinguer, parmi les entreprises actives, celles qui seraient « en sommeil », c'est-à-dire qui n'ont pas enregistré d'activité depuis plusieurs mois voire années.

Dans cet article, l'ensemble des données collectées est analysé en quatre temps. Nous présenterons, d'abord, une première caractérisation de la population des diplômés telle qu'elle s'est constituée et a évolué dans le temps à travers leur répartition par formation, sexe et spécialité. En second lieu, nous enrichirons cette photographie d'une description de leur situation professionnelle au premier janvier 2020 par champ d'activité, lieu d'exercice et statut d'emploi. La troisième partie offrira une analyse approfondie des 400 diplômés en exercice salarié en France et à l'étranger par type d'établissement. La dernière partie, enfin, approfondira notre connaissance de l'exercice indépendant en se concentrant sur le millier d'entreprises créées par les diplômés en France, pour lesquelles nous connaissons l'année d'ouverture et éventuellement de fermeture, l'adresse, le code d'activité et la forme juridique. Nous concluons sur la nécessité de mettre en place un observatoire des diplômés permettant de recueillir des informations systématiques et approfondies sur leurs parcours professionnels et leurs situations socio-économiques.

⁶ Nous remercions Éléonore Kissel pour son aide précieuse dans l'identification des diplômés salariés, et pour ses commentaires sur une version antérieure de ce texte.

Anatomie des formations et des spécialités

Depuis 1975 : plus de 1700 personnes diplômées des quatre formations

Un premier résultat d'ensemble concerne l'effectif total des diplômés : depuis 1975, 1 719 personnes ont obtenu le diplôme de l'une des quatre formations. La représentation des effectifs cumulés des diplômés par formation entre 1975 et 2018 (**fig. 1**) offre une vision d'ensemble de la population. Elle s'est constituée progressivement, à mesure que les formations ont été créées et qu'en sont sorties les premières cohortes de diplômés : en 1975 pour Paris 1, 1983 pour l'INP (alors IFROA) et 1986 pour Tours et Avignon. À partir de 2003, Paris 1 produit également des diplômés par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).⁷ Jusqu'au milieu des années 1980, le nombre de diplômés reste inférieur à 200 personnes, puis franchit le seuil des 400 personnes en 1991. Depuis, l'augmentation des effectifs est constante, à raison de 40 diplômés supplémentaires par an en moyenne sur l'ensemble de la période. Le nombre de diplômés a triplé depuis 1995 et doublé depuis 2000.

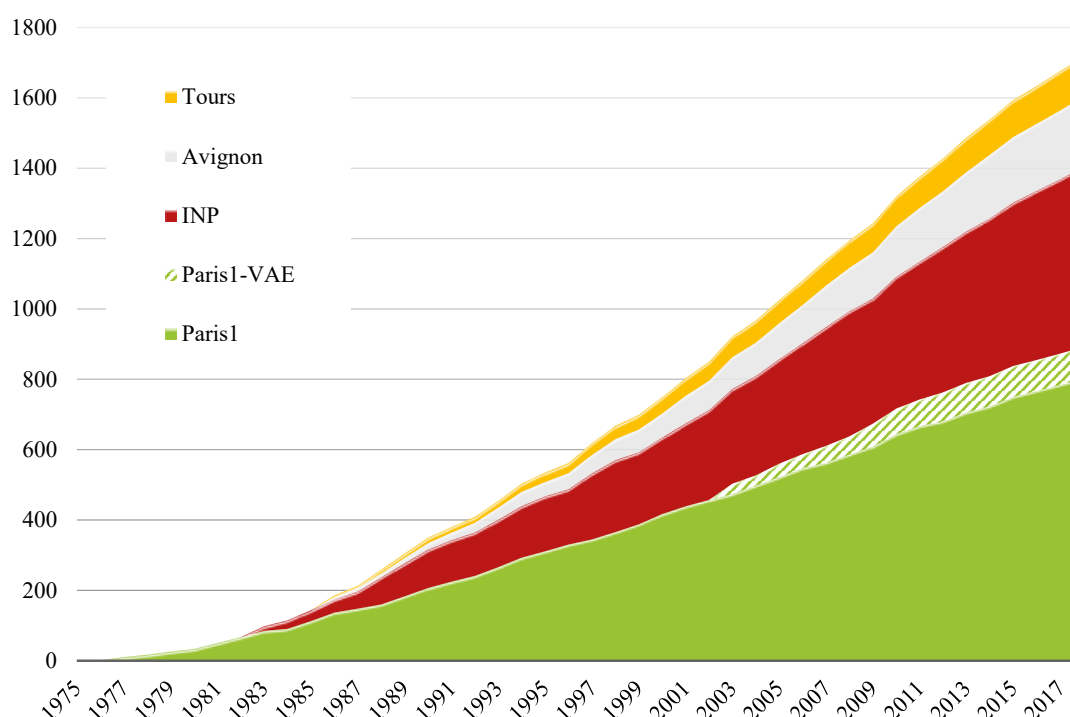


Figure 1 Les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) : effectifs cumulés par formation.

⁷ Ces cohortes apparaissent en hachuré dans la figure 1 pour mettre en évidence leurs effectifs propres. Elles présentent aussi des propriétés distinctes des diplômés de formation initiale (notamment sur le plan de la création d'entreprise, le plus souvent bien antérieure à l'obtention du diplôme) qu'il sera intéressant de distinguer par la suite. À ce jour, la formation d'Avignon a également délivré un diplôme en VAE, en 2018. Il n'a pas paru crucial de le faire apparaître ici mais il faudra le prendre en compte à l'avenir si cette voie s'institutionnalise comme à Paris 1.

Les diplômés de Paris 1 représentent aujourd’hui 52 % de la population (**fig. 2**). Outre la mise en place de la VAE à partir de 2002, le poids relatif de cette formation s’explique, d’une part, par son antériorité sur les autres formations et, d’autre part, par la taille des cohortes annuelles de diplômés. De fait, les formations présentent des écarts notables quant à la taille moyenne des cohortes depuis leur création : 20 diplômés par an pour Paris 1 (VAE incluse) contre 14 pour l’INP, 6 pour Avignon et 4 pour Tours.

Formation	Effectifs	%	1 ^{re} cohorte	Taille cohorte annuelle		
				Minimum	Maximum	Moyenne
Paris 1	893	51,9	1975	0	46	20,3
Formation initiale	801	46,6	1975	0	46	18,2
VAE	92	5,4	2003	0	29	5,7
INP	513	29,8	1983	0	30	14,3
Avignon	199	11,6	1986	0	12	6,0
Tours	114	6,6	1986	0	6	3,5
Ensemble	1719	100,0	1975	0	77	39

Figure 2 Les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) : tableau des effectifs.

Cette vision de la population « produite » par les quatre formations doit cependant être nuancée car, d’une part, la cohésion et la cohérence interne de cette population est récente. Il a fallu attendre la fin des années 1980, voire le début des années 1990, pour que les diplômés des quatre formations se reconnaissent comme faisant partie d’un même groupe professionnel, et la loi Musées de 2002 pour que les quatre formations soient reconnues de niveau équivalent par l’État (Hénaut, 2016). D’autre part, au fil du temps, les formations ont fait elles-mêmes évoluer leurs programmes, leurs noms, leurs contenus, ainsi que les modalités et profils de recrutement des étudiants. De plus, le contexte économique dans lequel les diplômés sont entrés sur le marché du travail a lui aussi évolué, si bien que les cohortes d’hier et d’aujourd’hui ne partagent pas la même expérience de leur formation, même si elles ont en commun d’être aujourd’hui titulaires des mêmes diplômes. La population étudiée ici est ainsi définie sur une base nominaliste et rétrospective.

Une diminution récente de la taille de la cohorte annuelle à 40 diplômés

En moyenne, sur l’ensemble de la période, une cohorte de diplômés compte 40 personnes. Mais ce chiffre masque d’importantes variations, comme le montre le graphique représentant les effectifs annuels de diplômés par formation (**fig. 3**). Par-delà des disparités locales, il est possible d’identifier une évolution générale en quatre séquences. La première séquence (1975-1990) se caractérise par une montée en charge liée à la création progressive des quatre formations, au terme de laquelle la taille de la cohorte annuelle atteint presque 50 diplômés. Durant la deuxième séquence (1990-2000), les cohortes sont sujettes à des variations fortes avec des pics bas, en 1991-1992 et 1995-1996, et des pics hauts, notamment en 1994 et 1997. La troisième séquence (2000-2015) se caractérise par l’augmentation et la stabilisation de la taille des cohortes entre 50 et 60 personnes avec, là encore, des pics hauts à plus de 70 en 2003 (fortement lié à la délivrance massive du diplôme de Paris 1 en VAE) et 2010.

Enfin, depuis 2016, on observe une diminution et une stabilisation des cohortes autour de 40 diplômés par an. Cette diminution est peut-être une conséquence des réflexions menées depuis quelques années au sein de la profession et des formations sur le devenir des diplômés et leurs difficultés d'insertion et de maintien sur le marché du travail mais, comme dit plus haut, elle peut être aussi liée à des contraintes budgétaires ou stratégiques touchant plus largement les universités et les établissements abritant les formations.

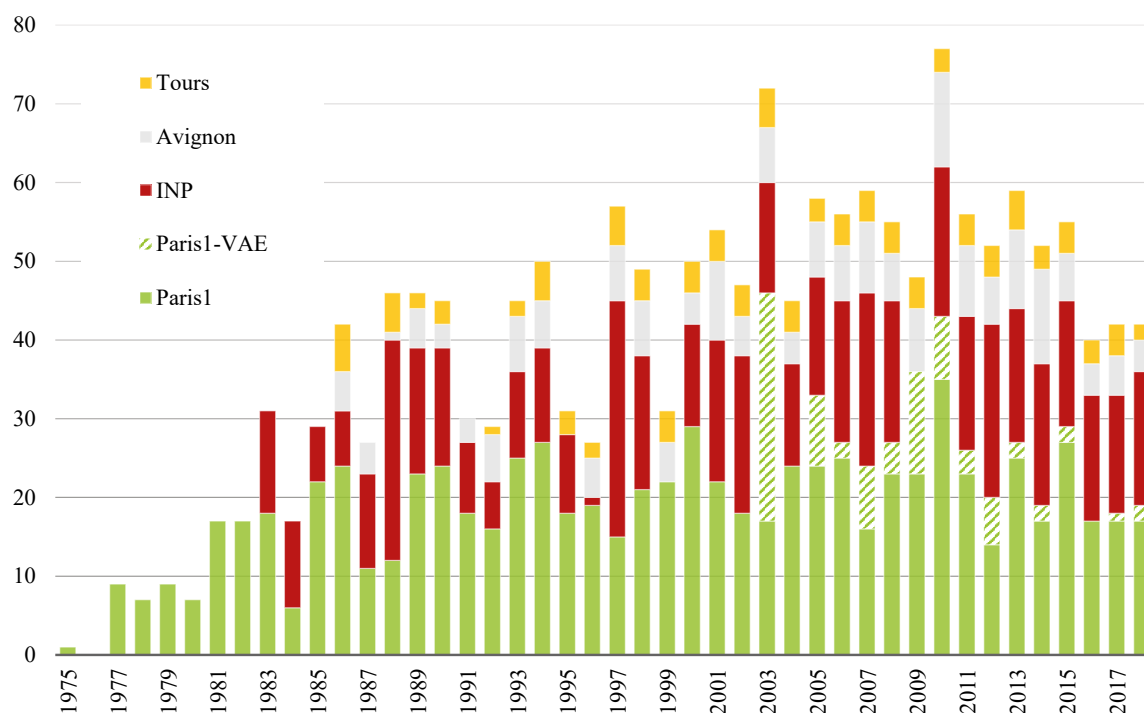


Figure 3 Les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) : effectifs des cohortes annuelles par formation.

Une population très majoritairement féminine, et de plus en plus

Le nombre de femmes parmi les diplômés s'élève à 1 435, ce qui représente 83 % de la population recensée (**fig. 4**). Or, la répartition hommes/femmes varie selon les générations successives de diplômés. Le terme de génération ne renvoie pas ici à l'âge des diplômés, que nous ne connaissons pas systématiquement, mais à l'année d'obtention du diplôme. Pour repérer des évolutions dans le temps, nous avons distingué quatre générations de taille et d'amplitude comparables : la première génération (1975-1990) correspond à la période de création et de montée en charge des quatre formations. Elle regroupe 350 diplômés. La deuxième génération (1991-2001) regroupe 453 diplômés. La troisième génération (2002-2010) regroupe 518 diplômés. Quant à la quatrième génération (2011-2018), qui réunit les personnes ayant obtenu leur diplôme le plus récemment, elle regroupe 398 personnes. Or, la part des femmes n'a cessé d'augmenter depuis la création des formations, passant de 75 % pour la première génération à près de 90 % pour la dernière, ce qui montre une féminisation croissante de la population des diplômés.

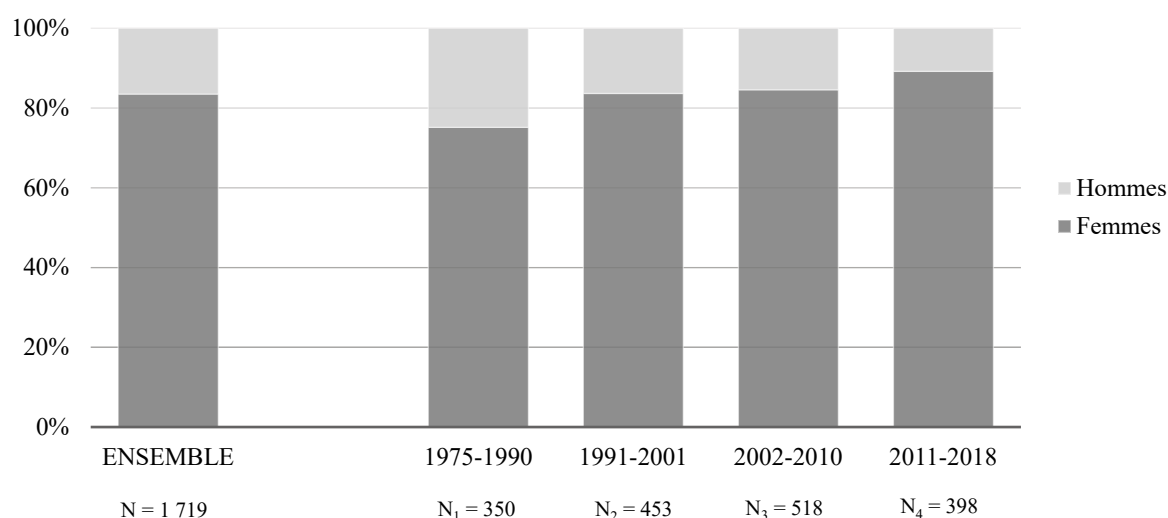


Figure 4 La féminisation des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) : répartition hommes/femmes par génération.

Près de 80 % des diplômés formés dans quatre spécialités

Regardons à présent les spécialités des diplômés (**fig. 5**).⁸ La peinture constitue la spécialité la plus représentée (35 %), avant la sculpture (18 %), les arts graphiques et livres (14 %) et les objets archéologiques (12 %). Cumulées, ces quatre spécialités regroupent plus des trois quarts des diplômés. Les autres diplômés ont été formés dans des domaines moins courants : céramiques, verres, émail (6 % des diplômés); arts textiles (5 %); objets composites (4 %); photographie (3 %); mobilier (3 %). Nous utilisons ces catégories dans la suite de l'étude et il est important de garder à l'esprit qu'elles correspondent à des sous-populations de diplômés de taille très variable.

Spécialité	Effectifs	%
Peinture	604	35,1
Sculpture	312	18,2
Arts graphiques et livres	232	13,5
Objets archéologiques	206	12,0
Céramique, verre, émail	103	6,0
Objets composites	85	4,9
Arts textiles	73	4,2
Photographie	53	3,1
Mobilier	50	2,9
n.r.	1	0,1
Ensemble	1 719	100,0

Figure 5 Les spécialités des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) à l'issue de la formation : tableau des effectifs.

⁸ Le codage de la spécialité, pour chaque diplômé, a été réalisé en utilisant la spécialité mentionnée par la formation ayant délivré le diplôme. Si la plupart des diplômés aujourd'hui en activité aurait tendance à déclarer travailler dans le même domaine de spécialité que celui dans lequel ils ou elles ont été formés, ce n'est pas

Des spécialités investies différemment par les formations

Poursuivons l'analyse des spécialités des diplômés en observant leur répartition par formation (**fig. 6**). Dans l'ensemble, comme nous l'avons vu, un peu plus de la moitié des diplômés est issue de la formation de Paris 1 (formation initiale et VAE). Cependant, la part des diplômés de Paris 1 varie considérablement selon les spécialités : de 15 % seulement en mobilier (sous-représentation) à 95 % en objets archéologiques (surreprésentation). Au contraire, les diplômés de l'INP sont très présents dans la spécialité mobilier, ainsi qu'en photographie et arts textiles. Les spécialités sont donc différemment investies par les formations. Sans surprise, les diplômés d'Avignon sont principalement présents en peinture et les diplômés de Tours en sculpture. Les diplômés de ces deux formations spécialisées apparaissent également dans la spécialité objets composites, ce qui reflète le tournant opéré délibérément, dans le cas d'Avignon en particulier, vers la conservation-restauration des œuvres d'art contemporain et des objets ethnographiques.

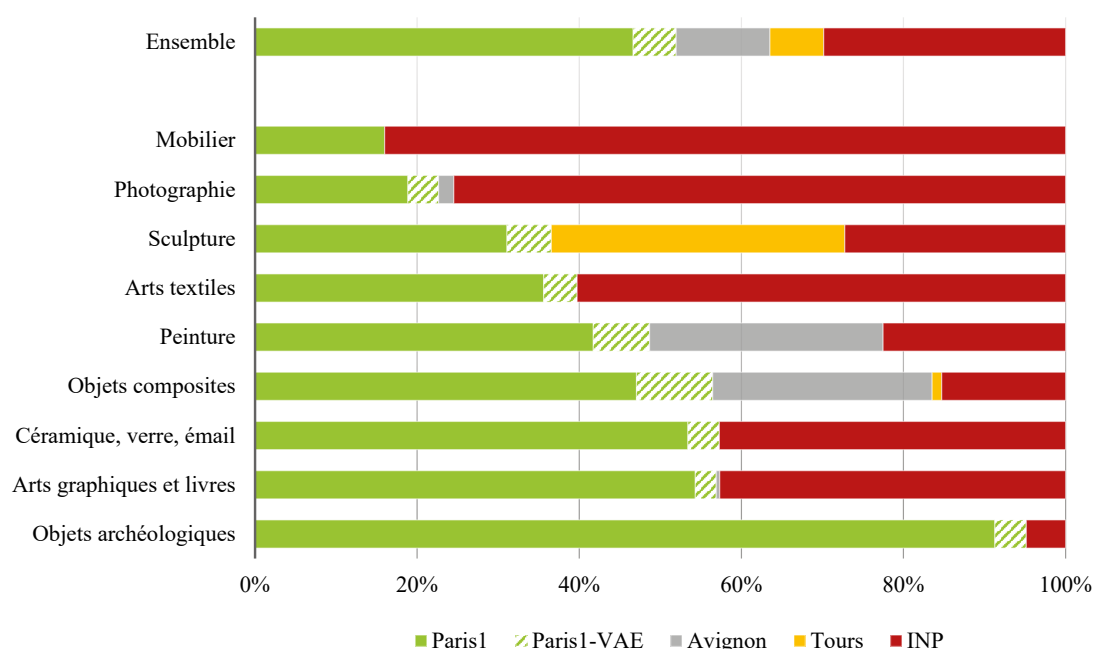


Figure 6 Formation des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018), par spécialité au moment du diplôme.

Des spécialités féminines et masculines

À l'image de l'ensemble de la population, toutes les spécialités sont majoritairement féminines, c'est-à-dire que plus de la moitié des diplômés sont des femmes (**fig. 7**). Cependant, la proportion de femmes varie selon les spécialités : elles représentent plus de 95 % en arts textiles (spécialité la plus féminine) et moins de 55 % en mobilier (spécialité la plus masculine).

toujours le cas : certains changent de spécialité (par exemple de arts textiles à objets composites ou mobilier), d'autres combinent plusieurs spécialités, d'autres encore se définissent avant tout comme des ultra-spécialistes (par exemple en peinture murale ou conservation-restauration des laques plutôt que « peinture »).

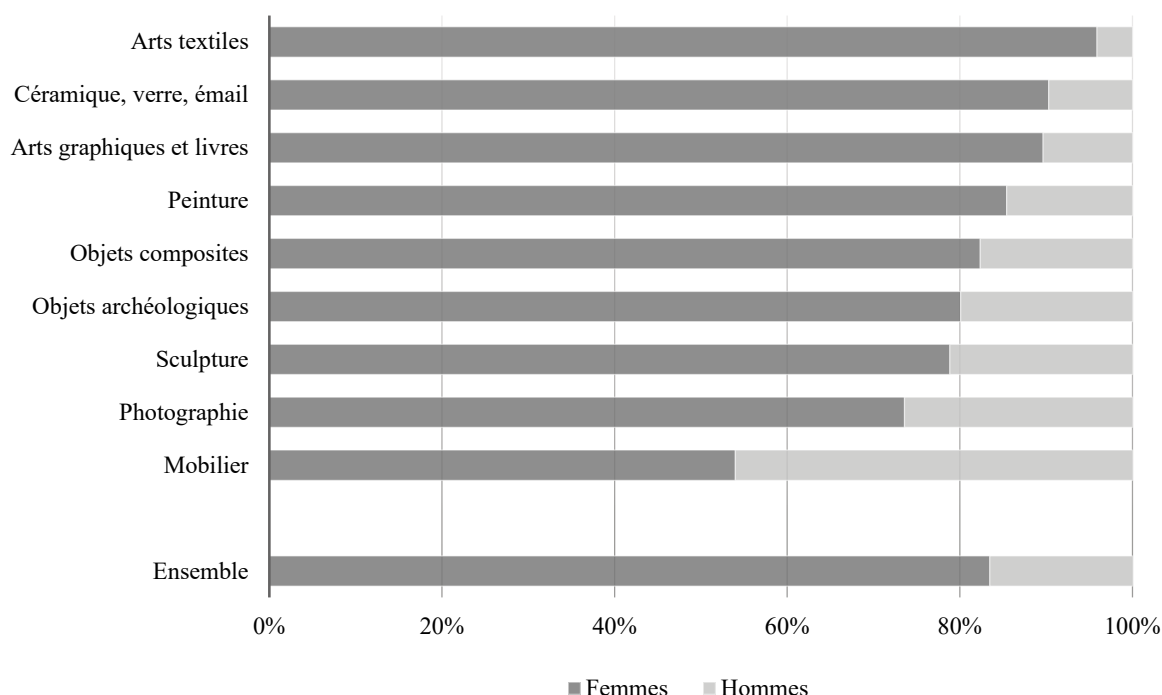


Figure 7 Sexe des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018), par spécialité.

Des spécialités de plus en plus diversifiées?

La distribution des spécialités a évolué au fil des générations (**fig. 8**). Les diplômés de la génération 1 (ayant obtenu leur diplôme entre 1975 et 1990) sont près de 40 % à s'être spécialisés en peinture. Par la suite, ce taux reste important mais tombe à moins de 30 % dans la génération 4, réunissant les diplômés à partir de 2011. La spécialité objets archéologiques apparaît également en recul, passant de 17 % à 8 % des diplômés entre les générations 1 et 4. Au contraire, les diplômés sont plus nombreux aujourd'hui que par le passé à se former dans les spécialités mobilier, arts graphiques et arts textiles. Ce double mouvement peut traduire une diversification des spécialités opérée par les diplômés et les responsables de formation pour des raisons économiques – face à une saturation de la spécialité peinture ou objets archéologiques, il s'agirait d'investir des niches moins développées. Mais il reste difficile, à partir des données collectées, d'identifier ce qui relève d'un report réel des diplômés sur des nouveaux marchés, de ce qui tient à la terminologie utilisée pour désigner les spécialités des diplômés d'hier et d'aujourd'hui. Une étude plus approfondie des spécialités – telles que définies à l'issue de la formation et aujourd'hui – serait nécessaire pour mettre en évidence des mouvements de diversification *internes* aux spécialités dominantes (peinture, sculpture, arts graphiques et livres), qui sont peut-être aussi importants que les mouvements de diversification entre spécialités.

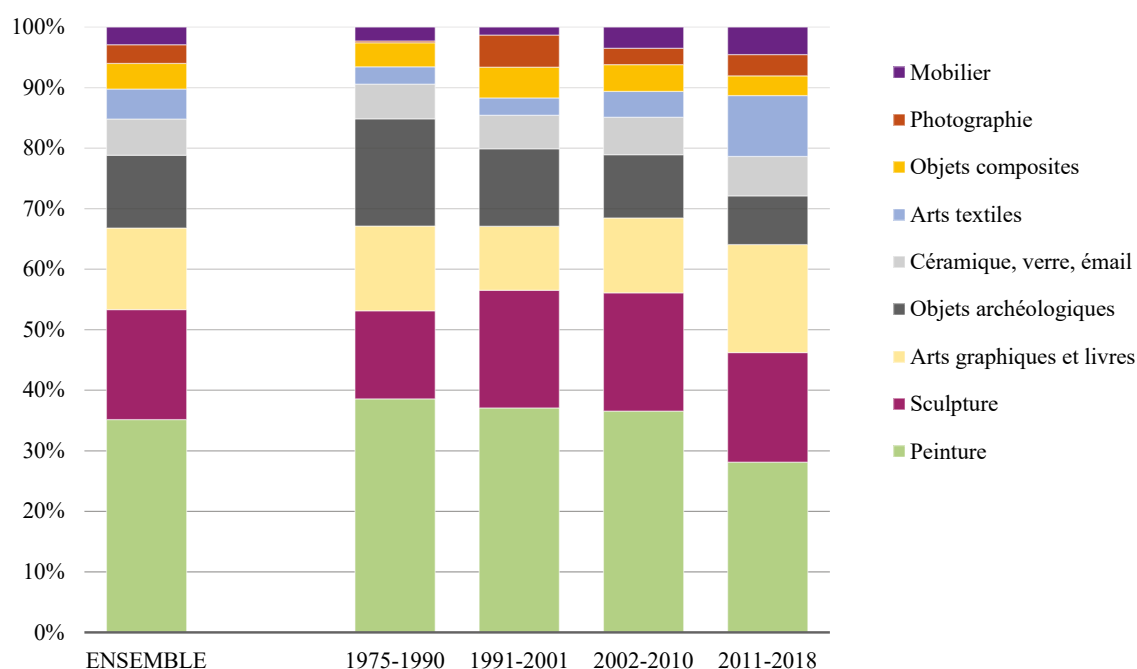


Figure 8 Spécialités des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) à l'issue de la formation, par génération.

Conclusion

À l'issue de cette première série d'analyses, nous connaissons désormais le nombre total de diplômés sortis des quatre formations françaises en conservation-restauration de niveau I, qui s'élève à 1 719, ainsi que leur répartition précise par formation, sexe et spécialité. Certains résultats confirment des éléments déjà connus des intéressés : les écarts dans les tailles des cohortes formées à Paris 1 et à l'INP (15-20 personnes), d'un côté, et à Avignon et Tours (autour de 5 personnes), de l'autre; le poids des spécialités peinture et sculpture qui représentent 55 % de la population; la forte féminisation de la population (83 % de femmes) et les écarts entre spécialités quasi-entièrement féminines (arts textiles) et spécialités plus masculines (mobilier, photographie).

D'autres résultats, moins connus ou non objectivés jusqu'à présent, sont de nature à alimenter les réflexions en cours au sein des associations professionnelles, des formations et du ministère de la Culture, et par le biais de la Conférence des écoles en conservation-restauration et des réunions interprofessionnelles. D'une part, la taille des cohortes de diplômés qui sortent chaque année des formations s'est stabilisée à 40 personnes ces dernières années alors qu'elle montait à 60 dans les années 2000 et au début des années 2010. D'autre part, la répartition des diplômés par spécialité semble s'être diversifiée ces dernières années avec l'augmentation du nombre de personnes formées en mobilier, arts graphiques et arts textiles. Ces deux évolutions, si elles se confirment, iraient dans le sens d'une prise en compte des difficultés d'insertion sur le marché du travail et de maintien en activité des diplômés, et devrait déboucher sur une amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi, à condition bien sûr que la demande en conservation-restauration reste constante. Dans la suite de l'article, nous nous penchons sur le devenir professionnel des diplômés aujourd'hui.

Le devenir des diplômés aujourd'hui

Au 1^{er} janvier 2020 : plus de 1300 diplômés en activité en conservation-restauration

Le premier enseignement est que 1320 diplômés, soit 77 % de la population, sont en activité dans le champ de la conservation-restauration au 1^{er} janvier 2020 (**fig. 9**). Cela signifie que suffisamment d'indices ont pu être recueillis par les chercheurs sur ces personnes pour établir l'existence d'une entreprise « active » à leur nom ou l'occupation d'un poste de salarié, en France ou à l'étranger. Le reste de la population se répartit comme suit : 151 diplômés sont en activité en dehors du champ de la conservation-restauration, 41 sont à la retraite, 19 sont décédés. Enfin, il n'a pas été possible d'identifier la situation actuelle de 188 personnes, soit 11 % de la population. Elles apparaissent ici comme « non renseignées » (NR) même si des traces d'activité anciennes et notamment des notifications de fermeture d'entreprise ont pu être collectées pour 68 d'entre elles. Il est probable que parmi les diplômés dont la situation actuelle n'a pas pu être renseignée ou vérifiée se trouvent des personnes décédées, à la retraite ou exerçant une activité en dehors du champ de la conservation-restauration.⁹ Avant d'analyser les situations d'emploi des personnes actives en conservation-restauration, nous allons nous pencher sur les diplômés ayant quitté ce champ d'activité.

Situation	Effectifs	%
Personnes actives en conservation-restauration	1320	76,8
Autre activité	151	8,8
Retraite	41	2,4
Décès	19	1,1
N.R.	188	10,9
Ensemble	1719	100,0

Figure 9 Situation au 1^{er} janvier 2020 des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018).

Céramiste d'art, professeur des écoles, coach de vie, comptable... : les parcours en dehors du champ de la conservation-restauration

Au sein de la population des diplômés, 151 personnes ont été identifiées comme poursuivant une carrière en dehors du champ de la conservation-restauration (**fig. 10**). Les activités exercées par ces diplômés au 1^{er} janvier 2020 sont très variées : de céramiste d'art à professeur des écoles en passant par « coach de vie » ou comptable. Les deux tiers des personnes en activité en dehors du champ de la conservation-restauration aujourd'hui travaillent dans les secteurs culturel et éducatif, envisagés au sens large – ce sont d'ailleurs des secteurs également investis, à titre secondaire, par certains diplômés identifiés comme exerçant dans le champ de la conservation-restauration, notamment en ce qui concerne la création et l'éducation dans les domaines artistique et culturel. Au contraire, le tiers restant de la sous-population

⁹ À l'appui de cette hypothèse, notons que les diplômés de la génération 1, c'est-à-dire ayant obtenu leur diplôme entre 1975 et 1990, sont surreprésentés dans la catégorie NR.

à l'étude ici travaille aujourd'hui dans des secteurs beaucoup plus éloignés comme le travail social, les ressources humaines, la viticulture ou la confiserie.

Au-delà du comptage des effectifs, la collecte de données a permis de repérer différents parcours suivis par les diplômés en dehors du champ de la conservation-restauration, et c'est aussi à partir de ces différences que le regroupement des activités en six grands secteurs a pu être réalisé. La trajectoire des diplômés qui consacrent aujourd'hui l'entièreté de leur activité à la création semble ainsi répondre à une réorientation désirée vers une activité correspondant davantage à leur vocation initiale ou « passion », à l'instar de cette diplômée qui déclare sur son site personnel qu'elle a quitté « le milieu de la restauration pour vivre enfin de son art : l'écriture ». Les activités de création et de conservation-restauration sont alors présentées comme en rupture. Cependant, lorsque ces personnes évoquent leur parcours sur leurs sites internet personnels ou dans des articles de presse, elles insistent aussi sur le fait qu'elles mobilisent dans leur travail de création des compétences acquises en conservation-restauration, par exemple « la patience », « l'habileté manuelle », « le sens des couleurs et la sensibilité artistique ». Il en va de même pour les diplômés qui embrassent une carrière dans un autre secteur culturel comme le graphisme ou le commissariat d'exposition.

Secteur d'activité	Effectifs	%
<i>Création</i> : peintre, céramiste d'art, graveur, illustrateur naturaliste, photographe plasticienne, auteur, joaillière, décorateur...	41	27,2
<i>Autre activité culturelle</i> : éditrice, traductrice, infographiste, architecte, commissaire d'exposition, documentaliste...	30	19,9
<i>Éducation</i> : professeur des écoles, professeur de français, d'arts plastiques, d'iconographie, médiateur culturel, animateur d'ateliers...	31	20,5
<i>Santé et social</i> : thérapeute, puéricultrice, coach de vie, professeur de yoga, cadre en santé publique...	17	11,3
<i>Emploi de cadre hors secteur culturel</i> : gestionnaire ressources humaines, ingénieur en chimie et environnement, comptable...	14	9,3
<i>Autre activité</i> : hébergement, jardinage, viticulture, vente, restauration, confiserie, agent d'accueil, secrétaire juridique...	18	11,9
Ensemble	151	100,0

Figure 10 Les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) en activité en dehors du champ de la conservation-restauration, au 1^{er} janvier 2020.

Pour les neuf diplômées qui sont devenues professeurs des écoles, il s'agit d'une réorientation vers une activité offrant l'assurance d'une stabilité financière et géographique, et des horaires de travail fixes. Les personnes qui ont passé le concours de la fonction publique, ou intégré une école privée locale, avaient presque toutes préalablement une entreprise en conservation-restauration et ont sans doute connu les aléas de l'exercice indépendant. Les autres réorientations observées dans le secteur éducatif – principalement vers l'enseignement des arts plastiques en collège ou lycée, ou l'animation d'ateliers de poterie, gravure, aquarelle ou peinture pour adultes ou enfants – sont motivées par les mêmes raisons mais sont moins radicales, dans la mesure où les personnes restent connectées au domaine artistique. Certains diplômés exercent d'ailleurs en parallèle, pour un temps au moins, les activités d'enseignement, de conservation-restauration et même parfois de création. Une diplômée a

fait évoluer son entreprise individuelle d'atelier de conservation-restauration en lieu d'enseignement et d'animation, en changeant simplement de code d'activité.

Les réorientations vers les métiers du soin sont le fruit de projets de reconversion professionnelle radicaux qui semblent faire souvent suite à la rencontre de difficultés dans le monde de la conservation-restauration. Ces difficultés n'étaient pas nécessairement financières mais s'accompagnaient souvent de frustrations et d'un besoin de retrouver du sens au travail – besoin comblé par la dimension altruiste des activités des secteurs sanitaire, social et médico-social. Il en va ainsi d'une restauratrice qui dit avoir cessé d'exercer son métier après vingt-cinq ans « pour des raisons de santé » et qui est devenue formatrice pour les déficients visuels, ou d'une diplômée qui devient *coach* pour les personnes rencontrant des situations de souffrance au travail après s'être elle-même « affronté » à ce qu'elle appelle « l'administration culturelle » lorsqu'elle travaillait dans le monde de la conservation-restauration. Ces diplômés ont en commun d'avoir repris des études, obtenu de nouveaux diplômes ou au moins suivi des formations pour pouvoir embrasser leur nouvelle carrière. Cet aspect est aussi commun aux personnes occupant aujourd'hui un emploi de cadre dans un autre secteur, sauf qu'elles n'ont pas toujours exercé la conservation-restauration. Une diplômée a par exemple intégré une école d'ingénieur à sa sortie de l'INP, une autre s'est inscrite en master en Marketing peu après avoir obtenu son diplôme de Paris 1.

Les diplômés qui ont choisi de travailler dans d'autres secteurs d'activité que la culture ou le soin dans des emplois à niveau de qualification inférieur à celui atteint en conservation-restauration (par exemple : agent d'accueil, secrétaire juridique, pâtissière, jardinier), enfin, ont plus rarement repris des études. Pour certains, ce sont des emplois contractés du temps de leur formation en conservation-restauration ou en début de carrière, dans une logique de soutien à l'activité, et qui sont devenus leur métier. Pour d'autres, ce sont des activités choisies après une période de chômage ou de faible activité, dans une perspective de reconversion. Un cas illustre bien ce parcours : une diplômée qui a préparé un CAP en pâtisserie et qui est présentée, dans un article qui lui a été consacré il y a quelques années dans le journal hebdomadaire de sa ville, comme « surqualifiée reconvertie ». Quand elle a changé de voie pour suivre une passion qui remonte à l'enfance, elle avait 45 ans et peinait à se reconstituer une clientèle en conservation-restauration après avoir déménagé en région. Elle a depuis créé son entreprise de fabrication de chocolat et de produits de confiserie qu'elle diffuse dans les points de vente biologiques de son département.

Toutes ces trajectoires de sortie du champ de la conservation-restauration sont donc le fruit d'opportunités et de motivations multiples, et de circonstances propres à chaque diplômé, et peuvent prendre des formes variées. En particulier, le projet de reconversion ne signe pas forcément l'arrêt de l'exercice indépendant. Dans beaucoup de cas identifiés, néanmoins, la sortie intervient quasiment systématiquement après une période d'activité dans le domaine de la conservation-restauration vécue comme difficile, pour différentes raisons, et définie comme non soutenable dans la durée par les intéressés.

Les diplômés en activité en conservation-restauration : 12 % à l'étranger

Caractérisons à présent l'activité des 1 320 diplômés identifiés comme étant en activité dans le champ de la conservation-restauration au 1^{er} janvier 2020 (**fig. 11**). En première approche, les données collectées permettent de décrire la population sous deux dimensions principales qu'il est intéressant de croiser : le lieu de travail (France vs. pays étranger) et la situation

d'emploi (exercice indépendant *vs.* exercice salarié). En ce qui concerne le premier aspect, l'enquête révèle que 12 % des diplômés (164 personnes) qui travaillent aujourd'hui en conservation-restauration exercent à l'étranger, principalement en Europe (notamment en Belgique, au Royaume-Uni, en Suisse et en Italie) et en Amérique du Nord (États-Unis et Canada). Mais les diplômés sont présents dans toutes les régions du monde. En France, un peu plus de la moitié des diplômés exercent en Île-de-France, nous y reviendrons.

Lieu d'exercice	Effectifs	%
Hors de France	164	12,4
Autre pays d'Europe (principalement Belgique, Royaume-Uni, Suisse et Italie)	89	6,7
Amériques (principalement États-Unis et Canada)	50	3,8
Asie et Océanie	17	1,3
Afrique et Moyen-Orient	8	0,6
France	1 156	87,6
Paris	414	31,4
Île-de-France hors Paris	184	13,9
Autre région en France	558	42,3
Ensemble	1 320	100,0

Figure 11 Lieu d'exercice des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) actifs dans le champ de la conservation-restauration.

L'exercice indépendant prédominant à 70 %, sauf à l'étranger

Dans cette étude, une personne est identifiée comme salariée lorsqu'elle occupe un poste dans un établissement (atelier privé, musée, bureau d'études, centre de recherche, université...) qui lui procure ses moyens d'exercer.¹⁰ En conséquence, les personnes qui sont membres d'une société de portage ou d'une société coopérative sont ici comptabilisées comme des indépendantes dans la mesure où elles doivent elles-mêmes générer les commandes et contrats sur lesquels elles travaillent ou les opportunités de collaborations. En ce qui concerne leur identité professionnelle, les présentations de soi collectées sur les réseaux sociaux ou les sites personnels suggèrent d'ailleurs qu'elles se considèrent elles-mêmes généralement comme des indépendantes : elles sont ainsi nombreuses à utiliser les vocables « travailleur indépendant », « *freelance* » ou « à mon compte ». Nous avons identifié 46 personnes dans cette situation, dont trois sont aussi par ailleurs salariées au sens où nous l'avons défini plus haut et ont donc été comptabilisées comme salariées. Enfin, 43 personnes salariées ont aussi une entreprise active. Il s'agit soit de personnes occupant un poste à mi-temps, notamment dans les établissements de formation, soit de personnes qui viennent d'obtenir leur poste de salarié et n'ont pas encore clôturé leur entreprise. Nous reviendrons sur ces situations d'emploi dans la dernière partie de cet article. Pour l'heure, il s'agit d'analyser la répartition

¹⁰ Nous reviendrons sur la variété des établissements représentés dans la prochaine section.

entre indépendants et salariés dans l'ensemble de la population, puis selon le lieu d'exercice et la spécialité.

Le premier résultat est que l'exercice indépendant est prédominant par rapport à celui de salarié, ce qui confirme une représentation en vigueur dans la profession : 70 % des diplômés sont en exercice indépendant et 30 % en exercice salarié (**fig. 12**). Ce rapport s'accroît encore en France où 76 % des diplômés exercent en tant qu'indépendants et 24 % en tant que salariés. Au contraire, à l'étranger, le rapport s'inverse : 72 % des diplômés sont salariés et 28 % seulement exercent comme indépendants. Pour le dire autrement, les diplômés installés à l'étranger sont surreprésentés chez les salariés : ils comptent pour 30 % des salariés alors qu'ils ne représentent que 12 % de l'ensemble de la population exerçant la conservation-restauration.

Situation d'emploi	Effectifs	%	Effectifs en France	%	% Hors France
Exercice salarié	400	30,3	282	24,4	29,5
Exercice indépendant	920	69,7	874	75,6	5,0
Ensemble	1 320	100,0	1 156	100,0	12,4

Figure 12 Situation d'emploi des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) actifs dans le champ de la conservation-restauration.

Seule une étude approfondie des trajectoires de mobilité et des motivations exprimées par les diplômés qui se sont installés à l'étranger ou en ont le projet permettrait de comprendre ce que recouvrent ces résultats. À la vue des récits recueillis au gré de la collecte de données, il nous est néanmoins possible de formuler des hypothèses. Pour certains diplômés, travailler à l'étranger correspond à un projet d'ordre personnel, soit qu'ils aient suivi leur conjoint ayant obtenu un poste à l'étranger, soit qu'ils aient rencontré leur conjoint sur place lors d'un stage ou d'un premier emploi et qu'ils aient décidé de rester dans le pays, soit qu'ils étaient eux-mêmes d'une nationalité autre que française et qu'ils soient repartis dans leur pays une fois leur diplôme en poche, soit encore qu'ils aient nourri le projet de vivre à l'étranger de longue date quelles que soient les opportunités d'emploi en France. Pour d'autres, le projet de mobilité est au contraire lié à la structure d'opportunité des emplois en France et à ce qui est perçu comme étant une pénurie de postes « en institution », c'est-à-dire dans des musées ou des centres dédiés à la recherche en conservation-restauration. Travailler à l'étranger représente alors une opportunité d'exercer comme salarié. Sans la valider, les résultats énoncés plus haut viennent à l'appui de cette hypothèse dans la mesure où les personnes installées à l'étranger occupent majoritairement des postes de salariés.

Des opportunités d'emploi qui varient selon les spécialités

Une dernière série d'observations générales peut être réalisée en croisant les situations d'emploi et les spécialités des diplômés actifs en conservation-restauration aujourd'hui (**fig. 13**). Le croisement des variables met clairement en évidence la variété des structures d'opportunités d'emploi offertes selon les spécialités. À gauche, figurent les spécialités dans lesquelles ont été formés les diplômés qui aujourd'hui exercent très majoritairement en tant qu'indépendants. Ainsi, la peinture et la sculpture sont des spécialités dans lesquelles les

indépendants sont surreprésentés (respectivement 82 % et 77 % des diplômés exercent comme indépendants, contre 70 % dans l'ensemble). À droite apparaissent les spécialités offrant davantage d'opportunités de travail salarié que la moyenne : les arts graphiques et les livres, la photographie et les objets archéologiques sont les spécialités dans lesquelles les salariés sont surreprésentés (respectivement 39 %, 45 % et 62 % des diplômés sont salariés contre 30 % dans l'ensemble). Dans le cas de ces trois spécialités à forte proportion de salariés, et notamment dans celui de la photographie, une bonne part de cette surreprésentation est liée à l'occupation, par les diplômés, de postes de salariés à l'étranger, qui apparaît comme étant plus importante que la moyenne.

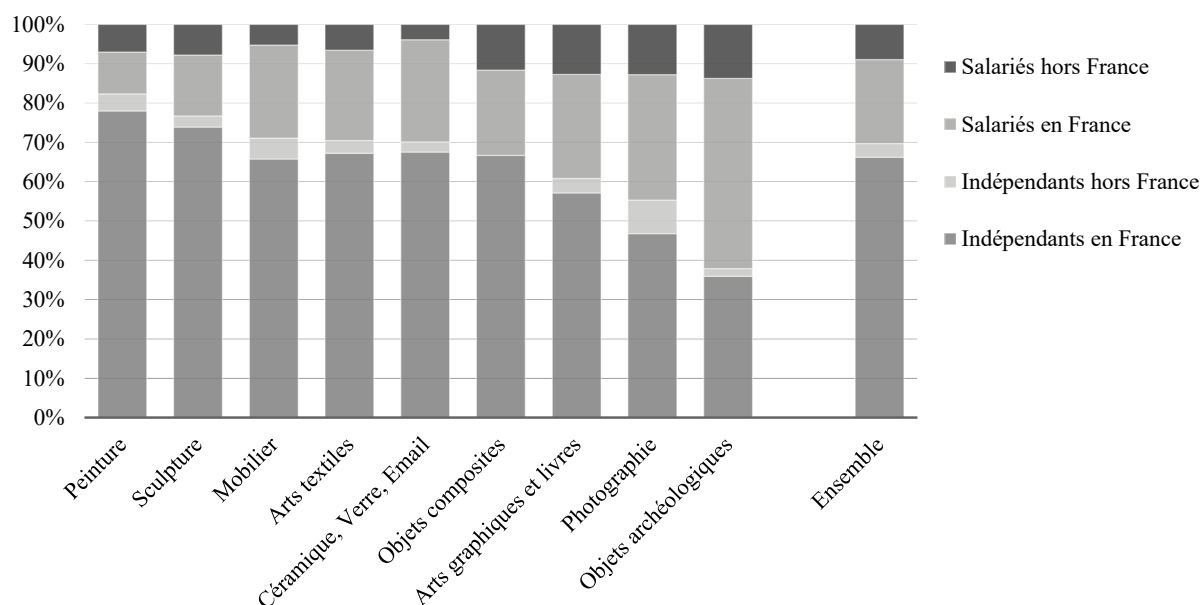


Figure 13 Situation d'emploi des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) actifs dans le champ de la conservation-restauration, par spécialité.

En définitive, la répartition entre exercice indépendant et salarié telle qu'elle apparaît dans la population d'ensemble, et qui donne l'exercice indépendant comme très majoritaire, masque des différences importantes entre spécialités. Comme les spécialités sont aussi différemment peuplées, il est tentant d'imputer un lien entre les opportunités d'emploi disponibles et les effectifs de diplômés. Ainsi, les deux spécialités affichant les plus grandes proportions d'indépendants sont aussi les spécialités les plus peuplées (les spécialités peinture et sculpture représentent 33 % et 19 % de la population des diplômés actifs en conservation-restauration), ce qui va dans le sens de l'hypothèse selon laquelle les opportunités d'emploi salarié sont d'autant plus réduites que les effectifs sont importants. Mais les deux autres spécialités parmi les plus peuplées (arts graphiques et archéologie, représentant 14 % et 12 % de la population active en conservation-restauration) présentent des proportions de salariés bien supérieures à la moyenne. En archéologie, en particulier, l'exercice salarié est même prépondérant. Il n'y a donc pas de relation linéaire entre l'importance des effectifs de diplômés et leur répartition entre indépendants et salariés. Il semblerait, plutôt, que les spécialités se soient développées au fil du temps de telle sorte qu'elles offrent aujourd'hui en France des structures d'emploi différentes, certaines étant plus propices au travail salarié et d'autres quasi-exclusivement organisées sur le modèle de l'indépendance.

Conclusion

Le nombre total de diplômés en activité dans le champ de la conservation-restauration au 1^{er} janvier 2020 est donc de 1 320 personnes. Les principaux enseignements sur cette population sont les suivants : 12 % des diplômés exercent la conservation-restauration à l'étranger, principalement en Europe et en Amérique du Nord; en France, on observe une concentration des diplômés en Île-de-France et particulièrement à Paris; 30 % des diplômés occupent des postes salariés et 70 % exercent comme indépendants. Ce *ratio* est encore plus accentué en France où 76 % des diplômés sont indépendants, mais il s'inverse à l'étranger où la majorité des diplômés sont salariés. Certaines spécialités offrent davantage d'opportunités de travail salarié (objets archéologiques, photographie, arts graphiques et livres) quand d'autres sont quasi-exclusivement organisées sur le modèle de l'indépendance (peinture, sculpture). Nous allons maintenant examiner plus précisément la variété des postes occupés par les diplômés exerçant la conservation-restauration en tant que salariés.

Les salariés et les entreprises au microscope

Les diplômés salariés : la variété des établissements

L'enquête qualitative approfondie l'a bien montré : obtenir un poste de salarié est très souvent considéré comme le « graal » par les diplômés.¹¹ Or, le salariat recouvre des situations très variées en fonction des postes occupés. Les données collectées permettent de décrire la répartition des 400 diplômés travaillant dans le champ de la conservation-restauration en tant que salariés au 1^{er} janvier 2020 par type d'établissement (fig. 14). Nous avons créé une typologie permettant d'appréhender la diversité des expériences de travail des diplômés indépendamment des spécificités nationales. Cela nous a conduit, en particulier, à ne pas distinguer les établissements selon leur statut, en plaçant d'un côté les établissements « publics » (administrés et financés par les pouvoirs publics) et, de l'autre, les établissements « privés », ni selon leur taille, en distinguant les « grandes » et les « petites » structures.

Les diplômés en poste dans les trois premières catégories d'établissements – musées, services d'archives et bibliothèques, atelier ou laboratoires de collectivités territoriales – ont en commun de réaliser des opérations de conservation-restauration pour une ou plusieurs institutions qui conservent des collections et qui le plus souvent accueillent des visiteurs venus voir ou consulter ces collections dans les salles d'expositions et de lecture prévues à cet effet. La taille des équipes dans ces établissements varie énormément, de quelques personnes à plusieurs milliers de personnes pour les plus grands musées et bibliothèques.

En France, il est peu fréquent que des diplômés soient embauchés dans un musée car le modèle dominant est celui du recours à des prestataires extérieurs pour réaliser les opérations de conservation-restauration sur les collections. Mais certains musées nationaux et quelques musées de collectivité ont développé des ateliers en interne, comme par exemple le musée national d'Art moderne, le musée national de la Marine, le musée de la Musique - Philharmonie de Paris, le musée des Impressionnistes de Giverny, le musée des Tissus de Lyon ou le musée municipal de Caen. Les diplômés en poste dans le domaine des archives et des bibliothèques travaillent principalement dans les ateliers de la Bibliothèque nationale et des Archives nationales et, plus rarement, dans des services municipaux et départementaux

¹¹ Nous faisons ici référence à l'étude mentionnée plus haut en note 3 (Léonie Hénaut *et al.*, 2020).

dotés d'un atelier de reliure et de restauration, ou dans des bibliothèques universitaires. Les ateliers et laboratoires qui dépendent de collectivités territoriales servent plusieurs institutions du territoire, mais sont souvent spécialisés dans un type d'objets. Par exemple, plusieurs diplômés travaillent dans l'atelier de Restauration et de Conservation des Photographies de la ville de Paris (ARCP) et dans le Pôle d'archéologie interdépartemental rhénan dit « Archéologie Alsace ».

Type d'établissement	Effectifs	%	Effectifs en France	%	% Hors France
Musée	152	38,0	96	34,0	36,8
Service d'archives et bibliothèque	35	8,8	26	9,2	25,7
Atelier ou laboratoire de collectivité territoriale	46	11,5	45	16,0	2,2
Centre national de conservation-restauration et de recherche	38	9,5	13	4,6	65,8
Atelier ou bureau d'études privé	66	16,5	56	19,8	15,2
Formation en conservation-restauration	32	8,0	27	9,6	15,6
Autre départements universitaires	20	5,0	11	3,9	45,0
Autre établissement (ministère, galerie d'art, entreprise de transport, association)	11	2,8	7	2,5	36,4
Ensemble	400	100,0	282	100,0	29,5

Figure 14 Type d'établissement des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) en exercice salarié dans le champ de la conservation-restauration.

Les diplômés ayant trouvé un poste en institution en France ont soit passé les concours de la fonction publique pour devenir « technicien d'art », « attaché de conservation du patrimoine » ou « chef de travaux d'art », soit été embauchés en contrat à durée indéterminée ou déterminée¹². Les intitulés de poste qui apparaissent sur les réseaux sociaux (pages personnelles sur LinkedIn notamment) ou sur les sites des établissements révèlent la variété des faisceaux de tâches et des niveaux de responsabilité des diplômés : « restaurateur », « chargé de la conservation préventive », « chef du service de la restauration et de la conservation préventive », « ingénieur », mais aussi « régisseur », « responsable régie » ou encore « assistant du régisseur ». Par contraste, la frontière entre les activités de conservation-restauration et de régie des œuvres est plus stricte dans les pays anglo-saxons. Les intitulés de poste y sont aussi plus homogènes et comportent presque systématiquement le terme « conservator » assorti de la spécialité et du niveau d'avancement de la personne dans la carrière (par exemple « *assistant book conservator* », « *senior paintings conservator* »). Cette différence témoigne principalement du fait que la professionnalisation de la conservation-restauration s'est accompagnée, à partir des années 1970, de la création massive de postes en institution, sur le modèle des postes de conservateurs (*curators*), alors qu'en France le modèle de la prestation est resté dominant (Hénaut, 2010).

¹² La collecte des intitulés de poste reposant sur des sources non parfaitement homogènes et sur une collecte non systématique, nous ne pouvons pas produire de statistiques sur les statuts d'emploi salarié ni sur les descriptifs des emplois occupés.

Dans les centres nationaux de conservation-restauration et de recherche, les expériences de travail des diplômés se distinguent par le fait qu'en plus de réaliser des opérations de conservation-restauration, ils sont appelés à conduire des recherches ou à participer à des projets de recherche, souvent en collaboration avec d'autres scientifiques (historiens d'art, archéologues, chimistes, biologistes, etc.) Il en va ainsi, par exemple, des grands centres couvrant tous les domaines de spécialité comme le Centre de recherche et de restauration des musées de France (C2RMF), et l'Institut canadien de conservation (ICC), qui comptent chacun plusieurs diplômés parmi leurs salariés. D'autres sont plus spécialisés comme le Laboratoire de recherche des monuments historiques (LRMH), l'Institut national de recherche en archéologie préventive (INRAP), ou encore l'Institut d'archéologie de Prague.

Les diplômés qui travaillent dans les ateliers et les bureaux d'étude et de conservation-restauration privés, notamment en archéologie, participent aussi souvent à des activités de recherche, c'est-à-dire qui visent la production et la diffusion de savoirs nouveaux sur une technique de conservation-restauration, un matériau ou un processus d'altération. Dans les autres domaines de spécialité comme la peinture, la sculpture, les arts graphiques ou les arts textiles, il est très rare que les petites et très petites entreprises privées – le plus souvent appelées « atelier X » du nom du dirigeant – mettent l'accent sur les activités de recherche. L'expérience de travail des diplômés y est toute entière tournée vers la réalisation d'opérations de conservation-restauration, tandis que le dirigeant de la structure obtient des commandes et organise le travail des salariés. À l'image de l'ensemble des diplômés en exercice salarié, les trajectoires de ceux qui travaillent dans un atelier privé sont variées : soit ils trouvent un poste dès l'obtention du diplôme, parfois dans la continuité de leur stage de fin d'étude, qui leur offre une opportunité d'emploi, soit ils s'installent comme indépendants puis cherchent après quelques années un poste de salarié pour avoir des revenus et des horaires de travail plus stables et être libérés des activités administratives et commerciales qui incombent aux chefs d'entreprise.

Les diplômés en poste dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (universités, laboratoires du CNRS, instituts ou des écoles des beaux-arts) ont été ici distingués en deux groupes selon qu'ils enseignent dans un programme de formation à la conservation-restauration ou non. Dans un cas comme dans l'autre, ils occupent des postes aux intitulés variés correspondant aux nomenclatures d'emploi de la fonction publique ou des établissements : « maître de conférences », « assistant professeur d'enseignement artistique », « chercheur », « chargé de recherche », « enseignant-chercheur », « ingénieur d'étude », « conseiller scientifique », « ingénieur de recherche » ou encore « *senior research scientist* ». En France, 27 diplômés ont été identifiés comme étant membres de l'équipe pédagogique d'un programme de formation en conservation-restauration au 1^{er} janvier 2020¹³. Employés à plein-temps ou à mi-temps, ces diplômés continuent souvent d'exercer leur activité en tant que travailleurs indépendants ou cumulent cet emploi avec un autre emploi salarié en institution. Très peu de diplômés français travaillent dans des programmes de formation à l'étranger. En revanche, le recrutement est plus important dans les universités étrangères en dehors des programmes de formation (par exemple au Portugal, au Royaume-Uni, aux États-Unis), comme d'ailleurs dans les centres nationaux de conservation-restauration et de recherche cités plus hauts (notamment au Canada).

¹³ Cela exclut les personnes effectuant des vacations ou des charges d'enseignement pour ces mêmes programmes, ou celles qui ont été enseignantes mais ne le sont plus.

La catégorie « autres », enfin, réunit les 11 diplômés qui travaillent dans des établissements qui ne relèvent d'aucune des catégories évoquées jusqu'à présent : une galerie d'art, une entreprise de transport d'œuvres d'art, le ministère de la Culture (en France, Grèce et à Madagascar), une direction régionale des affaires culturelles (DRAC), ou encore une association de projets de développement culturel. S'ils ont cessé de réaliser des opérations de conservation-restauration, à l'exception de la personne travaillant dans la galerie, ces diplômés ont été recrutés du fait de leur expérience et de leur expertise en la matière et font donc partie à ce titre des personnes exerçant dans le champ de la conservation-restauration. Comme les diplômés occupant des postes de régisseur ou incluant des activités de régie dans les musées, ils ont souvent fait évoluer leurs compétences pour répondre aux besoins de leur organisation.

Après ce tour d'horizon de l'emploi salarié, il convient de souligner à nouveau la variété des établissements et postes occupés par les diplômés en France et à l'étranger. La mission, le statut et la taille des établissements, de même que leur rayonnement (national, régional, local, international), déterminent grandement l'expérience de travail des salariés. Un clivage qui peut apparaître structurant, en revanche, est celui qui oppose deux segments professionnels : d'un côté, le « segment consultant », majoritaire, réunit les diplômés dont l'activité consiste en la résolution de problèmes pratiques posés par des tiers – commanditaires publics, particuliers, collègues au sein d'une même institution ; de l'autre, le « segment savant », minoritaire, réunit les diplômés qui travaillent à la construction et à la consolidation d'un corpus de savoirs qui peut être éventuellement utilisé par les professionnels du segment consultant.¹⁴ Quant au segment politico-administratif de la profession, réduit à la demi-douzaine de diplômés occupant des postes au ministère ou en DRAC, il est quasi-inexistant. Les diplômés en exercice indépendant, sur lesquels nous allons nous pencher dans la dernière partie de cet article, font partie du segment consultant au même titre que ceux qui travaillent dans les institutions de conservation et les structures réalisant des opérations de conservation-restauration.

Des créations d'entreprise de plus en plus nombreuses, et rapides au sortir de la formation

Dans cet article, l'étude des diplômés en exercice indépendant est principalement fondée sur les bases de données disponibles sur les entreprises créées en France. Elle se limite donc aux diplômés ayant créé une entreprise en France. Un premier résultat est que le nombre total d'entreprises créées par les diplômés en conservation-restauration de niveau I s'élève à 1 072. Cela signifie que 62 % des diplômés ont créé une entreprise à un moment ou à un autre de leur parcours professionnel. L'étude montre aussi que les créations d'entreprise sont de plus en plus nombreuses, c'est-à-dire plus fréquentes chez les jeunes générations de diplômés que chez leurs aînés, et interviennent de plus en plus souvent immédiatement au sortir de la formation (**fig. 15**). D'une part, les diplômés sont de plus en plus nombreux à créer une entreprise : la part des diplômés ayant créé une entreprise en conservation-restauration passe de 51 % dans la génération 1 (personnes diplômées entre 1975 et 1990) à 67 % dans la génération 3 (2002-2010). La génération 4 (2011-2018) enregistre aujourd'hui 68 % de création d'entreprise, une part qui va sans doute croître dans les années à venir, car il

¹⁴ Si la notion de segments professionnels est d'abord apparue dans les travaux d'Anselm Strauss et Rue Bucher sur la profession médicale, c'est Elliot Freidson (1984, p. 31) qui introduit la distinction entre segment consultant et segment savant.

est fort probable que certains diplômés sortis récemment, après 2015, n'ont pas encore créé d'entreprise mais vont le faire cette année ou l'année prochaine.

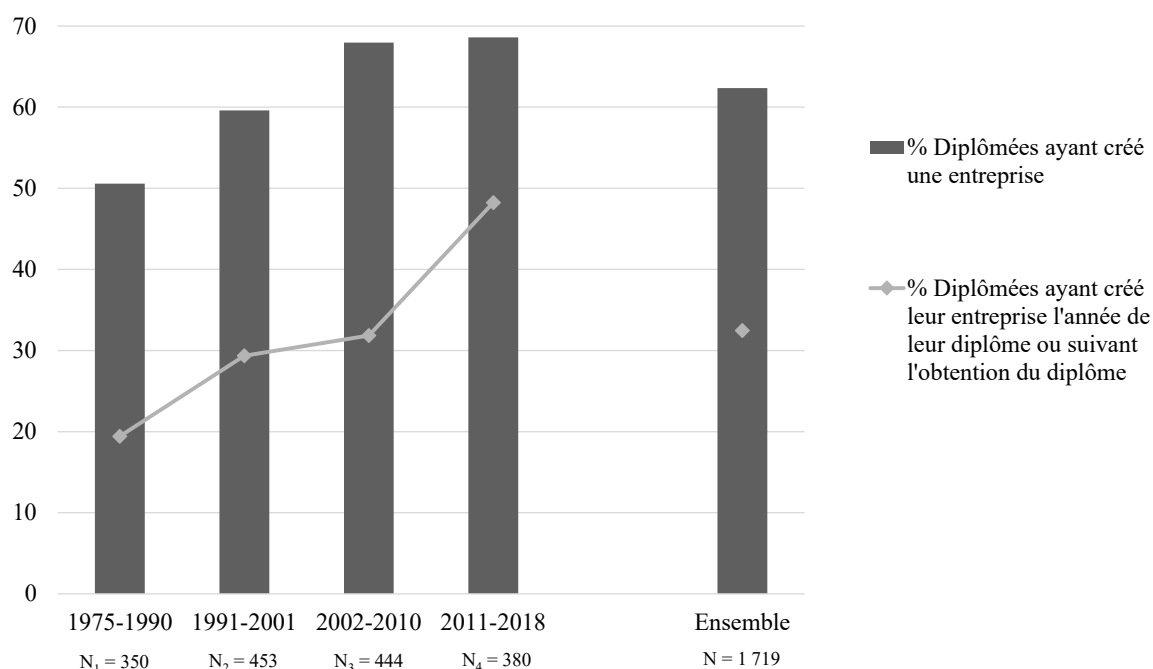


Figure 15 Les créations d'entreprise chez les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018), par génération.

D'autre part, les diplômés sont de plus en plus nombreux à créer leur entreprise immédiatement après l'obtention du diplôme. Nous avons calculé, pour chaque génération, la part des diplômés ayant créé leur entreprise l'année de l'obtention de leur diplôme ou l'année suivante. Cet indicateur est cette fois valable pour les quatre générations dans la mesure où les diplômés sortis en 2018 ont eu le temps de créer leur entreprise l'année qui suit, en 2019. La part des diplômés créant leur entreprise immédiatement à la sortie de la formation est de 32 % dans l'ensemble de la population. Or, cette part a plus que doublé : elle est passée de 19 % pour la génération 1 à 32 % pour la génération 3, et 48 % pour la génération 4. Parmi les diplômés sortis de formation en 2015-2018 (soit 179 personnes), 51 % ont créé une entreprise l'année de l'obtention du diplôme ou l'année suivante. Ce second phénomène témoigne d'un changement radical dans l'expérience et le parcours professionnel des diplômés. Aujourd'hui, leur insertion professionnelle s'opère le plus souvent par la création d'une entreprise directement au sortir de la formation alors qu'auparavant les diplômés travaillaient au moins quelques années en entreprise avant de devenir eux-mêmes dirigeants.

Les fermetures d'entreprises : une dynamique minoritaire mais qui s'intensifie

La majorité des entreprises créées par les diplômés sont encore actives aujourd'hui (**fig. 16**). Les fermetures d'entreprises sont très minoritaires : sur les 1 072 entreprises créées par des diplômés, 186 sont fermées au 1^{er} janvier 2020, soit 17 %. En mobilisant les autres données recueillies sur les diplômés, il a été possible d'aller plus loin dans la caractérisation des situations des diplômés ayant fermé leur entreprise : un bon nombre de diplômés ont évolué vers

le salariat, ce qui confirme l'attraction de ce type d'emploi par rapport à l'exercice indépendant, ou ont quitté le champ de la conservation-restauration et travaillent aujourd'hui dans un autre secteur d'activité comme évoqué dans la partie précédente; d'autres encore ont opté pour le portage salarial ou sont partis s'installer à l'étranger; les autres fermetures d'entreprises sont, enfin, synonyme d'une cessation d'activité pour cause de départ à la retraite ou de décès.

Situation	Effectifs	%
Entreprises actives	886	82,5
Exerce CR seulement comme indépendant	825	76,8
Exerce CR aussi comme salarié	41	3,8
Évolution vers une autre activité que CR	20	1,9
Entreprises fermées	186	17,3
Évolution vers portage	15	1,4
Évolution vers salariat	49	4,6
Installation à l'étranger	6	0,6
Évolution vers une autre activité que CR	38	3,5
Retraite	26	2,4
Décès	5	0,5
N.R.	47	4,4
Ensemble	1072	100,0

Figure 16 Les entreprises créées en France par les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018), situation au 1^{er} janvier 2020.

En l'absence de données sur les chiffres d'affaire des entreprises et les revenus individuels nets tirés de leur activité, il n'est pas possible de dire que les diplômés qui ont fermé leur entreprise l'ont fait pour des raisons économiques. Cette observation vaut également pour les entreprises encore actives aujourd'hui, qui sont peut-être moins profitables encore que ne l'étaient les entreprises qui ont été fermées. Il est possible d'observer, cependant, que la majorité des fermetures d'entreprise est intervenue ces dernières années : sur les 155 fermetures qui ne sont *a priori* pas à mettre au compte d'un décès ou d'un départ à la retraite, 83 (soit 54 %) ont eu lieu dans les cinq dernières années, entre 2015 et 2019.

Cette dynamique récente de fermetures d'entreprise est à rapprocher d'une autre dynamique : le développement, ou la poursuite, de l'exercice indépendant sans création d'entreprise. Dans la population des 1 320 diplômés en activité dans le champ de la conservation-restauration, nous avons identifié 46 personnes actuellement membres d'une société de portage (notamment Art-Partenaire) ou d'une société coopérative (par exemple La Maison de l'initiative à Toulouse, ou Port Parallèle en Île-de-France). Parmi ces diplômés, 15 dirigeaient auparavant une entreprise, ce qui suggère qu'ils ont préféré cette modalité d'exercice. Mais nous avons aussi identifié des trajectoires inverses : des cas de personnes qui sont aujourd'hui salariées dans une institution de conservation ou qui ont créé leur entreprise individuelle ou leur société après avoir été membres d'une société de portage pendant quelques années. Nous

ne pouvons pas aller plus loin dans l'analyse dans le cadre de cette étude, mais ce sont des situations qui gagneraient à être plus précisément interrogées et suivies dans la durée. Il s'agit en effet de savoir s'il s'agit d'une modalité d'exercice indépendant alternative à la création d'entreprise que les diplômés choisissent durablement, ou plutôt de façon temporaire en attendant de pouvoir créer une entreprise ou d'obtenir un poste de salarié en établissement. Si l'on se tourne maintenant vers les 886 diplômés dont l'entreprise est encore active au 1^{er} janvier 2020, on observe qu'un petit nombre a fait évoluer son activité vers un autre secteur que la conservation-restauration (le plus souvent la création ou l'enseignement); d'autres exercent aussi comme salariés et font donc partie des diplômés en exercice salarié étudié précédemment. Nous allons maintenant nous pencher davantage sur les 825 diplômés qui exercent la conservation-restauration en tant qu'indépendants uniquement et qui sont aujourd'hui dirigeants d'une entreprise active, ci-après appelés par commodité « les diplômés dirigeants ».

Les diplômés dirigeants : une large majorité d'entreprises individuelles

Le groupe des diplômés dirigeants a des caractéristiques très similaires à la population générale des diplômés : ce sont des femmes à 83 %, la moitié d'entre eux est sortie de formation avant 2004 (année médiane d'obtention du diplôme), et 55 % exercent en Île-de-France (33 % à Paris). En ce qui concerne les spécialités, la peinture et la sculpture sont un peu plus représentées encore que dans la population complète des diplômés. Les trois quarts des diplômés dirigeants ont été formés dans trois spécialités : peinture (335 personnes, soit 41 %), sculpture (20 %) et arts graphiques et livres (12 %). Avant d'analyser plus avant la répartition géographique des entreprises, nous allons étudier leur forme juridique et leur taille en nombre de salariés. Les données collectées confirment des éléments déjà connus : les entreprises des diplômés dirigeants sont majoritairement des entreprises individuelles et elles comportent rarement des salariés.

Plus précisément, les entreprises des diplômés dirigeants sont des entreprises individuelles à 85 % et des sociétés à 15 % (**fig. 17**). D'après les données dont nous disposons aujourd'hui, les trois formes d'entreprises individuelles les plus fréquentes sont artisan (18 %), profession libérale (35 %) et « (autre) personne physique » (26 %). Mais cette distribution varie beaucoup d'une spécialité à l'autre. Ainsi, les entreprises des diplômés dirigeants formés à la conservation-restauration de mobilier sont des sociétés à 55 %, et des entreprises individuelles « artisan » à 35 %. Au contraire, 10 % seulement des diplômés dirigeants formés dans la spécialité « arts graphiques et livres » ont une société, 5 % une entreprise individuelle « artisan » et 45 % une entreprise individuelle « profession libérale ». La distribution varie aussi d'une génération à l'autre : la forme « artisan », en particulier, est peu présente chez les diplômés des générations 2 et 3 (moins de 15 %) alors qu'elle l'est davantage chez les diplômés des générations 1 et 4 (plus de 20 %). Nous avons également pu identifier plusieurs cas de personnes qui ont très récemment fait évoluer la forme de leur entreprise, d'entreprises individuelles en sociétés unipersonnelles. Si les données recueillies ne permettent pas de savoir comment, ni pour quelles raisons, les diplômés adoptent telle ou telle forme juridique, les variations entre spécialités et générations suggèrent que le choix de la forme juridique n'est pas seulement déterminé par les avantages économiques ou fiscaux qui y sont associés, en fonction de l'activité de l'entreprise. Il comporte également une dimension culturelle dans la mesure où les différentes formes juridiques font plus largement écho à des normes

et identités professionnelles distinctes et parfois opposées, par exemple entre le monde des professions libérales et celui des professions artisanales.

Forme juridique	Effectifs	%
Entreprises individuelles	699	84,7
Artisan	151	18,3
Commerçant	14	1,7
Profession libérale	286	34,7
Entreprise individuelle	35	4,2
(Autre) personne physique	213	25,8
Sociétés	126	15,3
Société unipersonnelle	58	7,0
Société pluripersonnelle	68	8,2
Ensemble	825	100,0

Figure 17 Les entreprises créées en France par les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) et actives au 1^{er} janvier 2020.

En ce qui concerne la taille des entreprises, nous avons identifié 49 entreprises ayant des salariés (soit 6 %) : 35 entreprises avec 1 à 2 salariés, 10 avec 3 à 5 salariés, 4 avec 6 à 19 salariés. Cela signifie que la grande majorité des diplômés dirigeants (94 %) n'ont pas de salarié. Pour autant, les diplômés dirigeants sont loin d'exercer leur activité de façon solitaire ou isolée. En plus de ceux qui ont choisi de créer une société pluripersonnelle avec un ou une collègue, plusieurs d'entre eux ont créé avec d'autres une société civile de moyens ou une association en plus de leur entreprise individuelle, ou partagent leur espace de travail de façon plus ou moins informelle. Pour tenter d'objectiver ce phénomène, nous avons comptabilisé le nombre de diplômés dirigeants dont l'entreprise est référencée à la même adresse : 121 personnes sont dans ce cas, soit 15 % des diplômés dirigeants. Que ce soit sur leur page *LinkedIn* ou sur leur site internet, ils font références aux différents collectifs dont ils sont membres, y compris les groupements formés à l'occasion d'un chantier ou d'une commande d'envergure. Indépendamment de la forme de leur entreprise, les diplômés dirigeants répondent en effet ensemble à des appels d'offres sous la forme de « groupements » et se font travailler les uns et les autres : ils sont interdépendants, un phénomène accentué par la proximité géographique.

La géographie des entreprises et des spécialités

Les entreprises des diplômés dirigeants sont situées en France métropolitaine à l'exception de l'une d'entre elles, située à Saint-Paul sur l'île de La Réunion. À partir des adresses et codes postaux des sièges des entreprises, nous avons généré des cartes permettant d'apprécier leur répartition sur le territoire (**fig. 18**) et la représentation des spécialités selon les régions (**fig. 19**)¹⁵. En dehors de l'Île-de-France, qui réunit 55 % des diplômés dirigeants

¹⁵ Nous avons utilisé le logiciel BatchGeo.

(426 personnes), les lieux de concentration notables sont la région de Tours, le département Rhône-Alpes et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA). Les diplômés ayant été formés dans la spécialité sculpture (ici en bleu) sont surreprésentés dans la région de Tours et plus généralement dans le nord-ouest de la France, ce qui est à mettre en lien avec le fait que les diplômés de la formation de Tours sont nombreux à s'être installés dans cette région. Symétriquement, les diplômés formés dans la spécialité peinture (ici en vert clair) sont surreprésentés dans la région PACA en vertu du fait que les diplômés issus de la formation d'Avignon ont été nombreux à être restés dans la région. Les autres spécialités sont représentées sur l'ensemble du territoire de façon relativement égale à l'exception de la spécialité photographie (ici en vert foncé), concentrée principalement à Paris et Lyon.

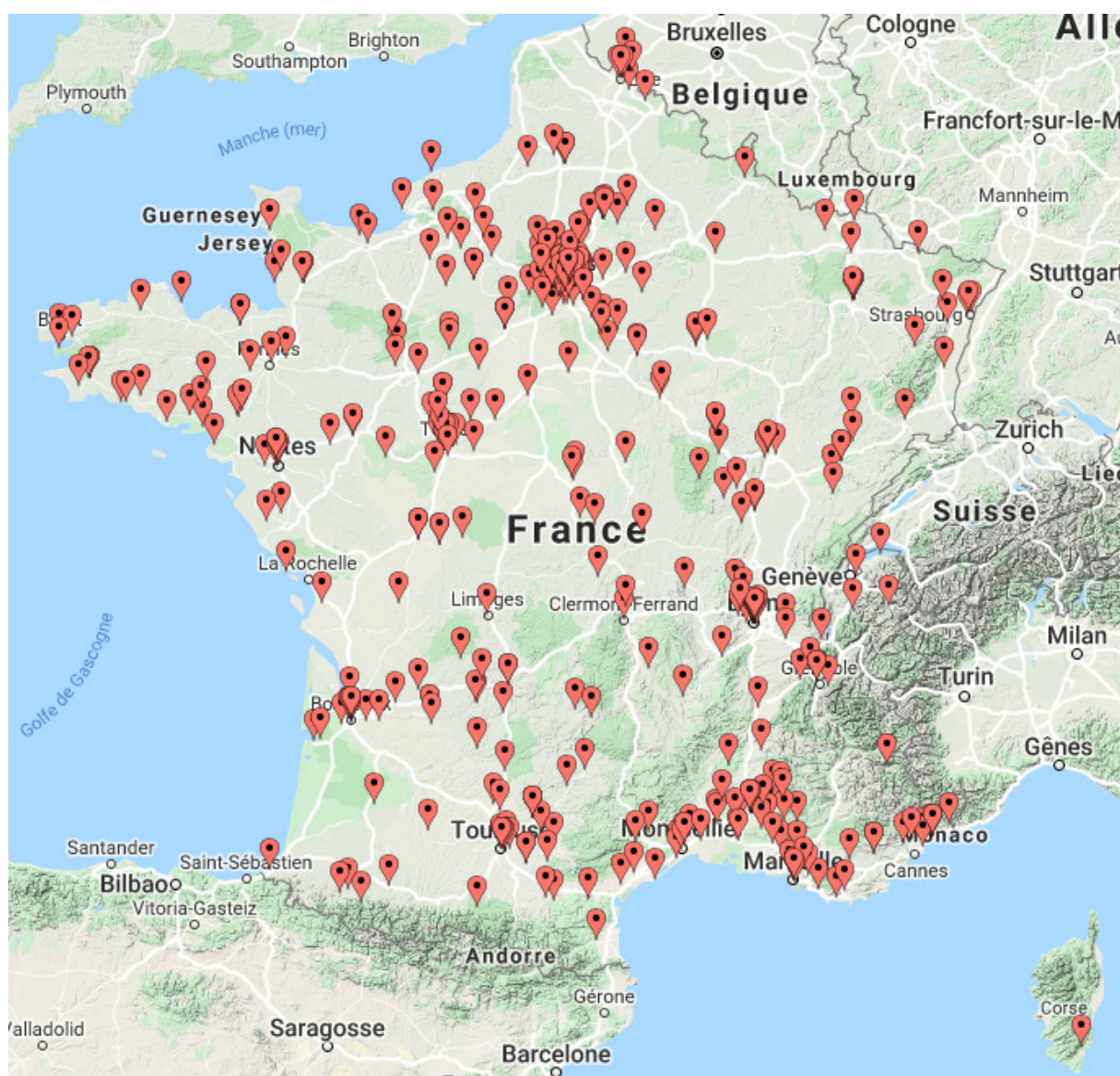


Figure 18 Géographie des entreprises en conservation-restauration créées par des diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018) et actifs au 1^{er} janvier 2020.

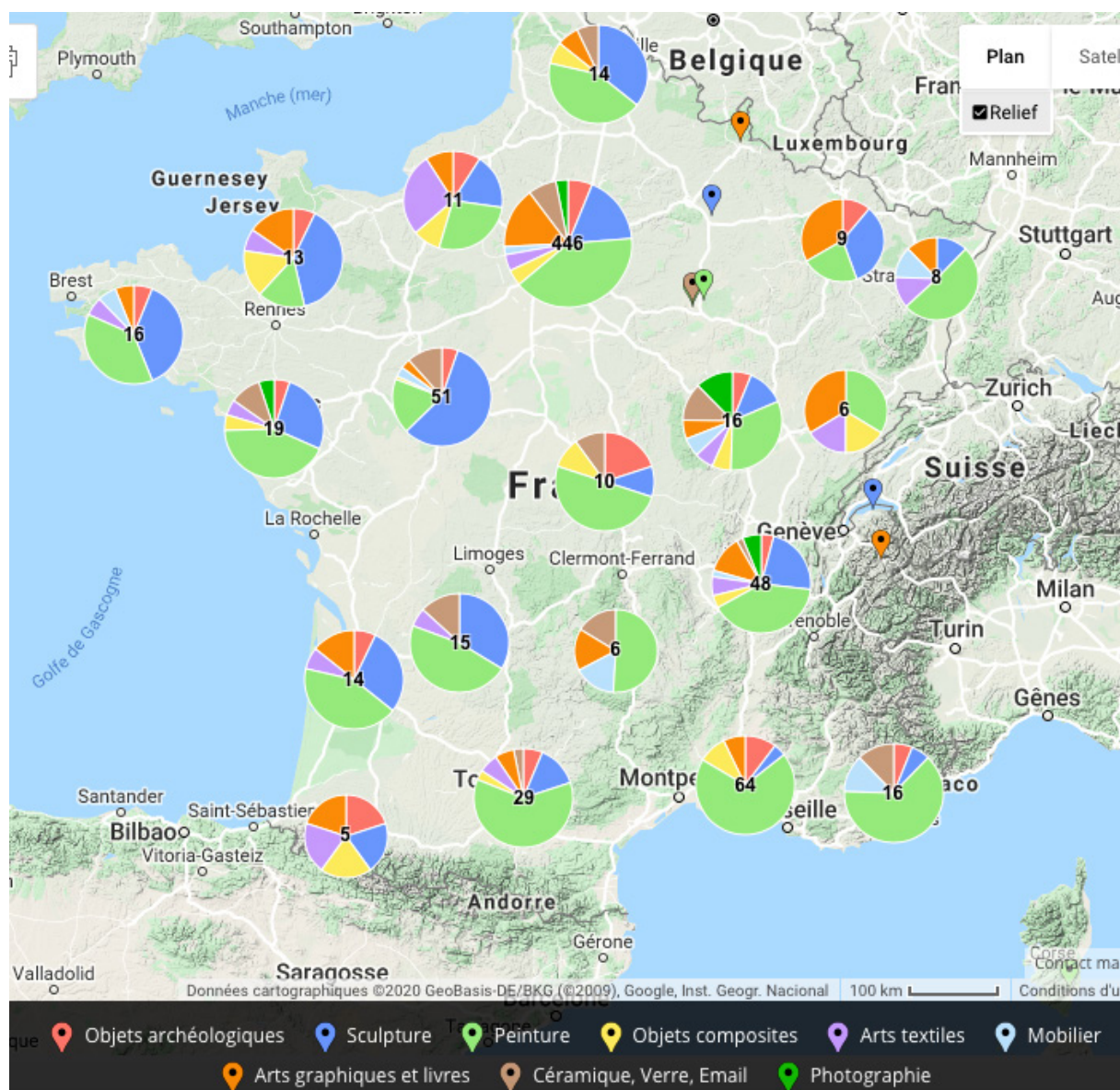


Figure 19 Géographie des entreprises en conservation-restoration créées par des diplômés en conservation-restoration de niveau I (1975-2018) et actifs au 1er janvier 2020, selon la spécialité des diplômés au sortir de la formation.

Derrière la myriade de codes APE : des conceptions différentes de l'activité?

La dernière série d'analyses qu'il a été possible de réaliser avec les données collectées dans le cadre de cette étude concerne les « codes d'activité principale exercée » (code APE) sous lesquels sont enregistrées les entreprises actuellement en activité. Les 825 entreprises des diplômés dirigeants sont référencées sous 34 codes différents¹⁶. Le code le plus fréquemment utilisé est « création artistique relevant des arts plastiques » (9003A) : 40 % de l'ensemble des diplômés dirigeants ont adopté ce code, et cette part monte à 52 % chez les plus jeunes, sortis de formation entre 2011 et 2018 (**fig. 20**). On assisterait donc à une dynamique d'homogénéisation des codes d'activité en faveur du code 9003A. Cependant, il apparaît aussi que des

¹⁶ Ce sont généralement les codes qu'ils ont choisi au moment de la création de leur entreprise car, même s'il est possible d'en changer en cours de carrière, cela arrive rarement.

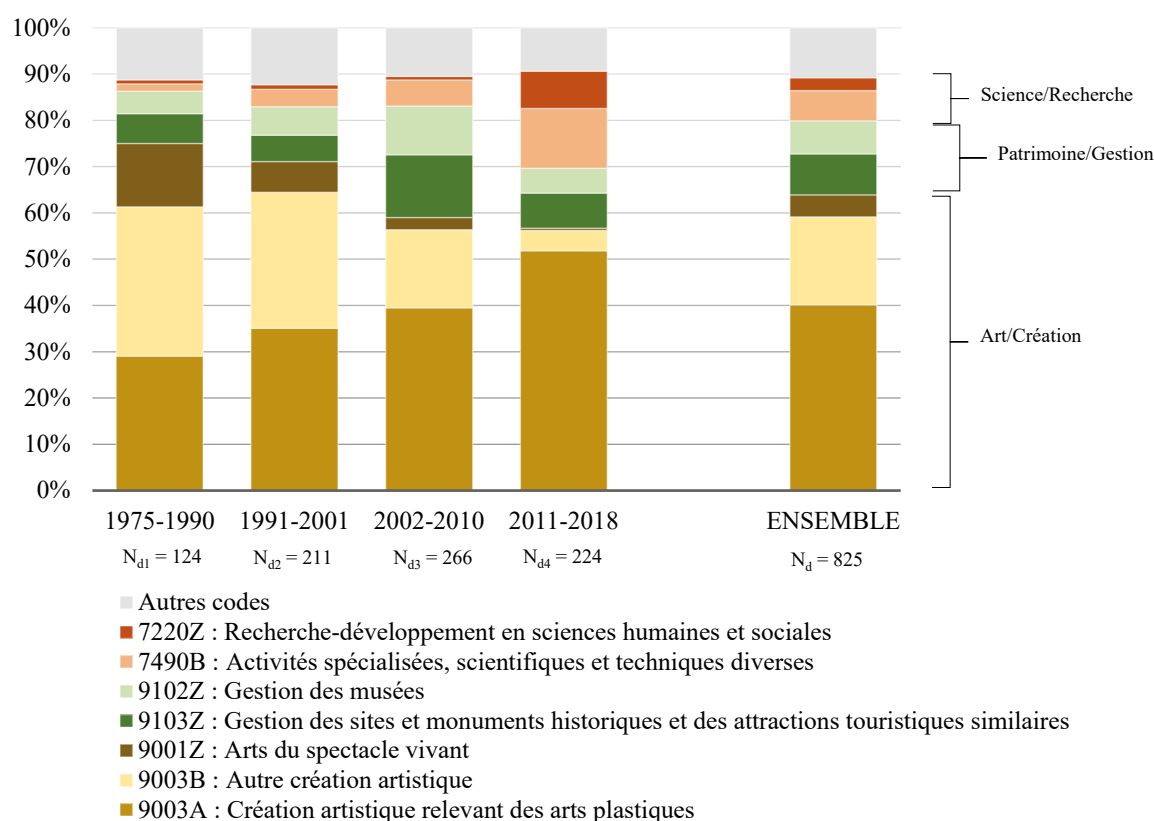


Figure 20 Les codes d'activité des entreprises créées en France par les diplômés en conservation-restauration de niveau I (1975-2018), actives en conservation-restauration au 1^{er} janvier 2020.

codes faisant référence à des domaines d'activité de plus en plus disparates coexistent. L'autre phénomène marquant est en effet la percée récente des deux codes faisant explicitement référence au monde scientifique (activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses, et recherche-développement en sciences humaines et sociales) : ils caractérisent 21 % des entreprises des diplômés sortis de formation entre 2011 et 2018 (génération 4) contre 2,5 et 6 % de celles des trois générations précédentes. Cet accroissement a eu lieu au détriment, d'une part, des deux codes faisant référence au patrimoine, qui ont été choisis massivement par les diplômés de la génération 3 (24 %) mais ont été bien moins souvent retenus par ceux de la génération 4 (13 %) ; d'autre part, des deux codes associés au monde de l'art autres que « création artistique » (« autre création artistique » et « arts du spectacle vivant ») qui ont été choisis par 5 % des diplômés de la génération 4, contre 46 % de ceux de la génération 1.

Si homogénéisation il y a, elle n'interviendrait donc qu'entre les codes d'activité faisant référence au monde de l'art, tandis que les codes associés au patrimoine et surtout à la science seraient choisis par une part de plus en plus importante de la population. Ces résultats sont de nature à alimenter les discussions qui ont cours aujourd'hui entre professionnels, notamment au sein des associations professionnelles. Il reste néanmoins à savoir comment les diplômés choisissent leur code et sur le conseil de qui – leurs enseignants et maîtres de stage, un agent administratif, un comptable ? – et, plus encore, ce que cela représente pour eux. S'agit-il d'affirmer une certaine conception de ce qu'est la conservation-restauration et l'appartenance à une communauté de pairs – artistes, professionnels du patrimoine ou scientifiques ? Certains diplômés, d'un côté, aimeraient voir les codes qui suggèrent que la conservation-restauration est une activité scientifique davantage utilisée pour affirmer la dimension « intellectuelle » de l'activité en lien avec le niveau de diplôme atteint. D'autres,

au contraire, justifient leur choix des codes « création artistique » ou « autre création artistique » par le fait que c'est la dimension « manuelle » de leur activité qui occupe la plupart de leur temps, et que c'est une dimension à laquelle ils tiennent.

Un indice de cet attachement apparaît dans les présentations de soi que les diplômés dirigeants publient sur internet (page LinkedIn ou site personnel) : parmi ceux qui mettent une photographie d'eux, 58 % se montrent au travail, le plus souvent penchés en train de nettoyer ou retoucher une œuvre avec un pinceau ou un scalpel à la main, tandis que 42 % affichent un portrait¹⁷. Plus étonnant, la part des photographies au travail est quasiment égale chez les diplômés ayant choisi un code d'activité relevant des mondes de l'art et de la science (respectivement 64 et 63 %). Ce chiffre est au contraire plus bas (42 %) chez ceux dont le code fait référence à la gestion du patrimoine. En ligne avec les résultats de l'étude qualitative réalisée par ailleurs par le CSO, il apparaît ici que les diplômés dirigeants ont à cœur de valoriser le caractère multidimensionnel de leur activité. Cela s'observe également dans leur propos. Une diplômée, par exemple, a écrit sur son site internet que son métier lui permet de « concilier le caractère manuel de la profession de restaurateur avec la recherche scientifique (identification et étude historique) » ; une autre place sous le nom de son atelier la phrase suivante : « un mélange d'histoire de l'art, de sciences et de savoir-faire ». Or, ces deux diplômées ont enregistré leur entreprise sous le code « création artistique ». Dans ce contexte, le choix d'un code d'activité les enfermant dans une dimension singulière ne peut qu'être insatisfaisant et nécessairement difficile.

Conclusion et perspectives

À l'issue de cette étude, nous disposons d'une photographie plus précise de la situation des diplômés aujourd'hui, et en particulier de ceux qui exercent dans le champ de la conservation-restauration. En premier lieu, les 400 diplômés qui ont un poste salarié exercent dans des établissements très variés de par leur taille, leur statut, et surtout leur mission : 47 % sont employés par des institutions de conservation (musées, services d'archives et bibliothèques), 38 % par des structures réalisant des opérations de conservation-restauration pour des institutions ou des particuliers (grand centre national mais aussi laboratoires régionaux, bureaux d'étude et petits ateliers privés), et 13 % par des établissements d'enseignement supérieur y compris ceux dispensant les formations à la conservation-restauration de niveau I. Rappelons ici que 30 % des diplômés salariés exercent à l'étranger. En définitive, en France, nous avons dénombré 282 diplômés salariés, parmi lesquels un peu moins de cent travaillent dans un musée. C'est donc une situation très minoritaire, la plupart des institutions ayant recours à des prestataires externes.

Pour enrichir notre connaissance de l'emploi salarié des diplômés, il conviendrait, d'une part, d'interroger les directeurs d'établissements, notamment des institutions de conservation, pour en savoir davantage sur leurs motivations à embaucher des diplômés ; d'autre part, d'interroger tous les diplômés salariés sur les aspects suivants : salaire net mensuel, statut d'emploi (public ou privé, plein-temps ou temps partiel, durée du contrat), taille et structure

¹⁷ Les résultats présentés ici ne portent que sur les générations 3 et 4 (diplôme obtenu entre 2002 et 2018) pour lesquelles la moitié des diplômés dirigeants ont une page de présentation comportant une photographie d'eux. Dans les générations 1 et 2, seule une minorité de diplômés (24 %) a une page de présentation avec une photographie, ce qui réduit la portée de l'analyse.

de l'établissement, fiche de poste. Seule une analyse précise des faisceaux de tâches réalisées et des opérations accomplies, y compris lorsqu'elles relèvent d'autres métiers identifiés (par exemple : régie, médiation, recherche, comptabilité, gestion, création, enseignement), permettrait de tracer les contours réels de l'activité de conservation-restauration telle qu'elle est exercée aujourd'hui – une observation qui est d'ailleurs valable aussi pour les diplômés en exercice indépendant.

En second lieu, les données collectées sur les 1 072 entreprises créées en France par les diplômés ont permis d'avancer dans la compréhension de l'exercice indépendant en conservation-restauration et de mettre en évidence certaines tendances. Nous avons ainsi pu montrer que les diplômés sont de plus en plus nombreux à créer une entreprise, et qu'ils le font de plus en plus souvent immédiatement en sortant de formation. Parmi les diplômés sortis entre 2011 et 2018, plus des deux tiers ont créé une entreprise, et près de la moitié l'ont fait l'année de leur diplôme ou l'année suivante. Les diplômés dirigeants des 825 entreprises actives aujourd'hui sont à 85 % des femmes et exercent à 55 % en Île-de-France. Les autres lieux de concentration notables sont la région de Tours, le département Rhône-Alpes et la région PACA. Les entreprises dirigeantes sont individuelles à 85 % et nous n'avons identifié que 49 diplômés (soit 6 %) dont l'entreprise compte au moins un salarié ou une salariée.

Les résultats présentés ici sur les diplômés dirigeants sont cependant considérablement limités par l'absence de données disponibles sur les chiffres d'affaires des entreprises et sur les revenus mensuels nets tirés de l'activité. Nous savons en effet que les chiffres d'affaires ne peuvent être utilisés pour approcher ces revenus car les diplômés ont des dépenses professionnelles très variables, et parfois très conséquentes, en charges fixes, frais de matériel et reversements à des collègues intervenant en sous-traitance sur des projets d'envergure. Le recueil de ces données justifie à lui seul la mise en place d'un observatoire des situations des diplômés car, sans elles, il n'est pas possible de se prononcer sur la viabilité des entreprises, ni de caractériser comme « trop » ou « trop faiblement » peuplées les différentes zones géographiques ou domaines de spécialité. Il devra également s'accompagner d'une interrogation systématique des diplômés sur (1) les revenus qu'ils tirent d'autres activités, y compris salariées ou relevant d'autres champs d'activité que la conservation-restauration, (2) les revenus des conjoints ou du ménage, et (3) le point de vue des diplômés sur leurs revenus car eux seuls peuvent les caractériser comme étant « insuffisants » ou « satisfaisants ».

Des données plus détaillées et diachroniques sur les revenus et les situations d'emploi devraient permettre d'enrichir notre compréhension de la distinction entre exercice indépendant et salarié, qui ne suit pas toujours une démarcation bien nette. Selon les expériences et les trajectoires singulières des diplômés, on observe une réelle porosité entre le salariat et l'entrepreneuriat qui se succèdent ou, parfois, se chevauchent. Prenons l'exemple d'une diplômée ayant une entreprise active mais qui, sur sa page LinkedIn, se présente pourtant « en recherche d'emploi ». Loin d'être anecdotique, cet exemple est significatif du fait que constater l'existence d'une entreprise ne dit rien de son activité réelle et encore moins de sa soutenabilité. Une personne diplômée qui n'exerce plus la conservation-restauration peut aussi choisir de maintenir son entreprise ouverte dans l'espoir que se présentent des opportunités professionnelles dans le futur. Accéder à un poste salarié, ou devenir membre d'une société de portage, n'implique pas non plus mécaniquement la fermeture de son entreprise, ce qui laisse la voie libre à des formes d'exercice variées combinant salariat et entrepreneuriat. Enfin, il convient d'ajouter le cas des diplômés dirigeants qui travaillent régulièrement, et parfois majoritairement, pour une institution de conservation qu'ils

développent un attachement pour celle-ci et une connaissance des collections similaires aux salariés. Plutôt que de réifier ces statuts d'activité, il convient donc de prendre acte de la porosité des formes d'exercice telle qu'elle s'exprime au cas par cas, entre les indépendants et les salariés, ainsi qu'entre les indépendants et les personnes actives en dehors du champ de la conservation-restauration.

Alors qu'il est aujourd'hui question d'adopter la dénomination commune « d'ingénieur en conservation-restauration » pour les intitulés des formations et des diplômes, il paraît enfin important d'approfondir l'analyse des dynamiques d'homogénéisation et de différenciation mises en évidence ici entre différentes conceptions du travail et différentes identités professionnelles. Selon le type d'établissement dans lequel ils exercent, nous avons ainsi vu que les diplômés salariés ont des missions variées : prendre soin d'une collection, répondre aux demandes singulières des clients, produire ou transmettre des savoirs. Du côté des diplômés dirigeants, la multiplicité des codes APE et des formes juridiques enregistrés au moment de la création des entreprises suggèreraient une certaine hétérogénéité dans leur façon d'appréhender leur activité et dans les communautés professionnelles plus larges auxquelles ils se réfèrent. Pour autant, nombre des diplômés se sont engagés dans la voie de la conservation-restauration précisément en raison du caractère hybride de cette activité, à la fois manuelle et intellectuelle, et des liens entretenus simultanément avec les domaines de l'art, de la science et du patrimoine. Ce constat conduit à questionner les orientations à donner à un observatoire qui aurait pour vocation de suivre et décrire l'activité des diplômés en rendant justice à toute la gamme des représentations et des opérations qui définissent le monde de la conservation-restauration. Cela nécessite de mettre en jeu des instruments adéquats pour rendre compte du devenir des diplômés selon une multiplicité d'échelles et de perspectives d'analyse, et non pas selon un point de vue univoque et des classifications juridiques et économiques imposées de l'extérieur.

Encadré méthodologique : sources, variables et travail de codage

Population	Variable	Variable détail	Sources	Remarques sur le travail de codage réalisé
Ensemble (N= 1 719)	Formation	5 modalités : Paris 1, Paris 1 VAE, INP, Avignon, Tours	3 sources ont été croisées et les doublons supprimés : Liste des diplômés tenue par la FFCR Listes fournies par les formations Listes et répertoires tenus par les associations d'élèves et anciens élèves	La personne ayant obtenu le diplôme de la formation d'Avignon par VAE a été comptabilisée comme diplômée d'Avignon. Dans les rares cas où la personne a obtenu deux des diplômes, le dernier obtenu a été utilisé pour coder la formation.
	Année diplôme	Variable continue, valeurs comprises entre 1975 et 2018		
	Spécialité à l'issue de la formation	9 modalités : peinture, sculpture, arts graphiques et livres, objets archéologiques, céramiques-verre-émail, arts textiles, photographie, mobilier, objets composites		Les spécialités des diplômés ont été homogénéisées et éventuellement regroupées pour obtenir neuf groupes de 50 occurrences et plus. Le codage des spécialités, comme tout travail de ce type, procède de choix réalisés par les chercheurs, dont la motivation est de pouvoir être en mesure d'offrir une description statistique de la population. La rigueur méthodologique se situe dans le caractère systématique et concerté de ces choix. La spécialité « objets composites » regroupe des spécialités rares (moins de 50 occurrences) et qui impliquent le traitement de problématiques similaires en lien avec le caractère composite et souvent évolutif des matériaux constitutifs des objets : art contemporain, art médiatique, collections médicales, installations, instruments de musique, matériaux organiques, naturalia, objets ethnographiques, objets techniques, restes humains, sceaux. Les diplômés de l'INP formés dans la section « arts du métal » ont été catégorisés dans les spécialités objets archéologiques, sculpture ou objets composites selon leur inclination majeure telle qu'elle pouvait apparaître dans les titres de leur mémoire de fin d'étude ou d'autres informations.
	Sexe	2 modalités : homme, femme		Le prénom des diplômés a servi de base au travail de codage. Dans les rares cas où celui-ci était mixte ou inconnu des chercheurs, une recherche complémentaire sur internet a été réalisée pour identifier les personnes et leur sexe (sites personnels et réseaux sociaux principalement, annuaires professionnels avec photographie, mais aussi articles de presse et autres publications mentionnant les personnes).
	Génération	4 modalités : génération 1 (diplôme obtenu entre 1975 et 1990), génération 2 (1991-2001), génération 3 (2002-2010), génération 4 (2011-2018)		Les générations ont été définies par les chercheurs de façon à constituer quatre sous-populations de taille et d'amplitude temporelle similaires pour donner à voir des grandes évolutions (ex. féminisation). Les bornes ne correspondent pas à des événements historiques précis.

Population	Variable	Variable détail	Sources	Remarques sur le travail de codage réalisé
Ensemble (N= 1 719)	Situation au 1 ^{er} janvier 2020	5 modalités : en activité en conservation-restauration, en activité en dehors du champ de la conservation-restauration, décès, retraite, non renseignés (N.R.)	2 types de sources ont été mobilisées et croisées : Bases de données administratives sur les entreprises créées en France : principalement societe.com, verif.com et infogreffe.fr Traces numériques : sites personnels et réseaux sociaux (principalement LinkedIn, Viadeo, Copains d'avant, Facebook), mais aussi annuaires et répertoires professionnels accessibles en ligne, organigrammes des établissements dans lesquels les diplômés sont salariés, articles de presse locale ou spécialisée, ou toutes autres publications mentionnant les personnes (ex. rapport d'activité, site d'attribution des marchés publics) Ont également été consultées de façon systématique les listes des membres des équipes pédagogiques des formations françaises de niveau I en conservation-restauration	Les cinq catégories sont exclusives et exhaustives, c'est-à-dire qu'une personne a nécessairement été codée dans une catégorie et une seule. (1) Les décès ont été codés sur la base des indications figurant sur la liste des diplômés tenue par la FFCR (symbole de la dague) ou de mentions parues dans la presse et accessibles sur internet. (2) Une personne a été codée comme retraitée dans deux cas : si elle se déclare comme telle ou est caractérisée comme telle dans un article ; si elle a fermé son entreprise après trente ans d'activité au moins et a obtenu son diplôme avant 1985. (3) Une personne a été codée comme en activité en conservation-restauration pour trois raisons : elle a été identifiée comme occupant aujourd'hui un poste de salarié dans lequel elle assume des tâches relevant de la conservation-restauration (réalisation d'opérations de restauration, conservation, conservation préventive, mais aussi gestion d'opérations de conservation-restauration ou enseignement de la conservation-restauration) ; elle est dirigeante d'une entreprise active au 1^{er} janvier 2020 et intervenant en conservation-restauration ; elle réalise des opérations de conservation-restauration en étant membre d'une société de portage ou une société coopérative. (4) Une personne a été codée comme travaillant en dehors du champ de la conservation-restauration dans les cas suivants : le diplômé déclare lui-même s'être reconverti et explique son parcours, la même personne apparaît dans la même source comme étant titulaire du diplôme mentionné dans la base et occupant un poste ou travaillant dans un autre secteur, ou suffisamment d'indices ont été réunis pour identifier le diplômé (même nom et lieu de résidence identique à celui mentionné dans une autre source). (5) Dans tous les autres cas, la personne a été codée comme « non renseignée » (N.R.). Les chercheurs se sont efforcés de réduire le nombre de « N.R. » au minimum, tout en restant rigoureux dans le codage, fondé sur le croisement des sources et la réunion d'indices. Par exemple, une personne qui indique travailler « en freelance » sur sa page LinkedIn mais dont l'entreprise a été fermée l'an dernier ou pour laquelle nous n'avons pas trouvé d'entreprise ni de trace indiquant une situation de portage salarial a été codée comme « N.R. ».

Population	Variable	Variable détail	Remarques sur le travail de codage réalisé
Diplômés en dehors du champ de la conservation-restauration (N= 151)	Secteur d'activité	6 modalités : création, autre activité culturelle, éducation, santé et social, cadre dans un autre secteur, autre	
Diplômés en activité dans le champ de la conservation-restauration (N=1 320)	Situation d'emploi	d2 modalités : exercice salarié, exercice indépendant	Une personne est identifiée comme salariée lorsqu'elle occupe un poste dans une organisation (atelier privé, musée, bureau d'études, centre de recherche, université...) qui lui procure ses moyens d'exercer. En conséquence, les personnes qui sont membres d'une société de portage ou d'une société coopérative sont ici comptabilisées comme des indépendants dans la mesure où elles doivent elles-mêmes générer les commandes et contrats sur lesquels elles travaillent ou les opportunités de collaborations. Sont également codés comme travaillant en exercice indépendant les diplômés qui ont une entreprise dans le champ de la conservation-restauration active au 1 ^{er} janvier 2020.
	Lieu d'exercice	7 modalités : 3 modalités en France (Paris, Île-de-France hors Paris, autre région) et 4 modalités hors de France (Europe, Amériques, Afrique et Moyen-Orient, Asie et Océanie)	Pour les diplômés en exercice salarié, le codage repose sur l'adresse des établissements dans lesquels elles sont en poste. Pour les diplômés en exercice indépendant, le codage repose sur l'adresse du siège de l'entreprise de laquelle ils sont dirigeants, ou de la société de portage de laquelle ils sont membres (code postal). Pour les personnes travaillant à l'étranger, nous avons d'abord codé le pays puis regroupés les pays de façon à obtenir des catégories suffisamment importantes pour qu'elles aient un sens statistique (calcul des pourcentages).
Diplômés en activité dans le champ de la conservation-restauration occupant un poste salarié (N=400)	Type d'établissement	8 modalités : musée, service d'archives et bibliothèque, atelier ou laboratoire de collectivité territoriale, centre national de conservation-restauration et de recherche, atelier ou bureau d'étude privé, formation en conservation-restauration, autre département universitaire, autre	Le codage des établissements a été créé par le souci de produire des catégories à la fois suffisamment larges pour qu'elles aient un sens statistique, et suffisamment précises pour qu'elles capturent les différentes situations de travail salarié. Les établissements ne relevant d'aucune de sept premières catégories ont été classés dans la catégorie « autre ».

Population	Variable	Variable détail	Remarques sur le travail de codage réalisé
Diplômés ayant créé une entreprise en France (N=1 072)	Année ouverture	Variable continue, valeurs comprises entre 1967 et 2019	
	Année fermeture	Variable continue, valeurs comprises entre 1985 et 2019	
	Code postal	Donnée numérique	
	Code d'activité	8 modalités : création artistique relevant des arts plastiques, autre création artistique, gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires, gestion des musées, activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses, arts du spectacle vivant, recherche-développement en sciences humaines et sociales, autres codes	Il s'agit du dernier code d'activité (code APE ou <i>activité principale exercée</i>) sous lequel les entreprises ont été enregistrées par les diplômés. Nous avons identifié 34 codes d'activité différents. Au moment du codage, nous avons retenu les 7 codes réunissant au moins 20 personnes, et codé comme relevant de la catégorie « autres codes » les personnes dont l'entreprise était enregistrée sous un code réunissant moins de 20 personnes.
	Forme juridique (niveau I)	2 modalités : entreprise individuelle ou société	Il s'agit des deux grandes formes juridiques d'entreprise.
	Forme juridique (niveau II)	4 modalités pour les entreprises individuelles (artisan, commerçant, profession libérale, autre personne physique) et 2 modalités pour les sociétés (unipersonnelle, pluripersonnelle)	Ces données sont directement issues des bases consultées, nous n'avons pas effectué de codage particulier.
Diplômés dirigeants, i.e. ayant une entreprise en France active dans le champ de la conservation-restauration (N=825)	Présentation de soi	3 modalités : pas de photographie, photographie au travail, portrait	Le codage a été réalisé après avoir recensé la présence ou non d'une page LinkedIn ou d'un site personnel pour tous les diplômés. Nous appelons « portrait » une représentation qui se limite au visage de la personne ou qui, lorsqu'elle ne se limite pas au visage, ne montre pas la personne en activité. Au contraire, les photographies « au travail » montrent les diplômés en action, que ce soit dans un atelier, à l'extérieur ou dans les réserves d'un musée.

Références bibliographiques

Freidson E. (1984), *La profession médicale*, Paris, Payot.

Hénaut L. (2010), « La construction des groupes professionnels : les restaurateurs d'œuvres d'art en France et aux États-Unis », *Formation Emploi, Revue française de sciences sociales*, N° 110, p. 49-62.

Hénaut L. (2016), « Le monopole des professions : inclure, exclure, redéfinir la concurrence », dans Castel P., Hénaut L. et Marchal E. (dir.), *Faire la concurrence. Retour sur un phénomène social et économique*, Paris, Presses des Mines.

Hénaut L., Riffaut H., Dubois B., Lévy J. et Grövel A. (2020), *Les professionnels réalisant les opérations de conservation-restauration sur le patrimoine public : formation, travail, emploi*, Rapport pour le département des Études, de la Prospective et des Statistiques du ministère de la Culture.

Les auteurs

Léonie Hénaut Sociologue, chargée de recherche CNRS au Centre de sociologie des organisations, Sciences-Po, 27 rue Saint-Guillaume, 75007 Paris, leonie.henaut@sciences-po.fr

Gaspard Salatko Anthropologue, chercheur associé au Centre Norbert Elias, gaspard.salatko@gmail.com

LA CONSERVATION-RESTAURATION DANS LE CODE DU PATRIMOINE

Silvia Païn

Résumé La terminologie légale témoigne des usages consensuels des termes associés à conservation-restauration, mais aussi des ambiguïtés de sens ou d'utilisation. Nous nous sommes intéressés en premier lieu au Code du patrimoine, car celui-ci forme le socle de la réglementation française dans ce domaine, mais aussi aux codes, documents ou normes européennes et internationales. L'examen des occurrences des termes considérés dans cette étude montre une grande hétérogénéité selon les domaines patrimoniaux et l'absence d'une doctrine transversale unifiée.

Abstract The legal terminology demonstrates the consensual usage of terms associated with conservation-restauration but also their ambiguous meaning or use. We first considered the Code du Patrimoine as it underpins French regulations in heritage legislation and then, European and international legislations, documents and standards. The study of the occurrences of the terms in use in this study highlights their vast heterogeneity depending on the different heritage sectors as well as the absence of a unified interdisciplinary doctrine.

Resumen La terminología legal atestigua usos consensuales de términos asociados a la conservación-restauración, tanto como ambigüedades en su sentido o su utilización. Nos interesa en primer lugar el Código del patrimonio, base de la reglamentación francesa en este campo, y también los códigos, documentos o normas europeas e internacionales. El análisis del uso de los términos considerados en este artículo muestra una gran heterogeneidad según el sector patrimonial y la ausencia de una doctrina transversal única.

Mots-clés conservation-restauration, conservation préventive, conservation curative, conservateur-restaurateur, restauration, conservation, législation, Code du patrimoine.

Introduction

Au cours des vingt dernières années, l'expression « conservation-restauration » a fait de timides percées dans le vocabulaire des professionnels du patrimoine. En témoignent les Journées de la conservation-restauration organisées par la direction générale des Patrimoines du ministère de la Culture et la page internet qui lui est associée, ainsi que les travaux de la commission de normalisation à l'échelle européenne dans ce domaine. Il nous a semblé intéressant d'explorer, dans la législation patrimoniale, quels sont les usages des termes associés à notre activité, soit « restauration », « conservation », « conservation préventive », « conservation curative », « restaurateur », conservateur-restaurateur » et « conservation-restauration ».

Nous nous sommes intéressées en premier lieu au Code du patrimoine, car celui-ci forme le socle de la réglementation dans ce domaine, sachant qu'un certain nombre de lois, décrets et arrêtés d'application ont profondément modifié la situation depuis vingt ans. On y trouvera

essentiellement la loi 2002-5, dite « loi Musées », ainsi que la loi 2016-925 dite « loi LCAP ». Dans le domaine de l'archéologie, les lois de 2001 et 2003 ont apporté une nouvelle notion, celle de « mise en état pour étude ».

Nous avons également jeté un œil sur les normes françaises et européennes issues du travail des commissions *ad hoc* pilotées par le ministère de la Culture. Même si ces normes n'ont pas de valeur obligatoire, elles constituent le témoignage d'un certain niveau de consensus à l'échelle nationale et européenne et laissent présager un usage plus soutenu des termes définis dans ces textes.

Le vocabulaire et son sens dans le Code du patrimoine

Nous examinerons ici l'usage d'expressions telles que « restauration », « conservation », « conservation préventive », « conservation curative », « restaurateur », conservateur-restaurateur » et « conservation-restauration ».

On ne sera pas surpris d'apprendre que c'est le terme « restauration » qui est le plus employé pour désigner l'activité du conservateur-restaurateur, d'une part parce que le Code du patrimoine compile des textes rédigés à différentes époques, d'autre part parce que l'expression « conservation-restauration » ne fait pas l'unanimité dans le domaine des biens patrimoniaux. Il s'ensuit un certain flou dans les définitions des termes, rarement explicitées.

La première version du Code du patrimoine a été élaborée en février 2004, à partir de la législation précédente. À cette époque, seule la partie législative du Code existe en tant que telle, les décrets d'application n'y étant pas encore intégrés, ce qui rend plus difficile une comparaison avec le développement ultérieur. Nous pouvons cependant indiquer que, si l'on s'intéresse uniquement à la partie législative, dans la version initiale du Code du patrimoine seuls les termes « conservation » (19 mentions en 2004, pour 77 dans la version de juillet 2009) et « restauration » (1 mention en 2004 pour 14 dans la version de 2009) sont utilisés. Tous les autres termes ou expressions choisis dans la présente étude en sont absents.

La fréquence au cours du temps des termes choisis dans le Code du patrimoine a été appréciée dans des versions ultérieures, comportant aussi bien la partie législative que la partie réglementaire, en dénombrant leur usage dans des versions de juillet 2009, octobre 2017 et avril 2020 (**fig. 1**). On constate une augmentation de la fréquence des deux termes « conservation » et « restauration » et l'apparition de la conservation préventive et curative et du restaurateur, peu cités cependant. Le nombre de mentions précisé dans les sous-titres ci-dessous est celui du Code du Patrimoine en vigueur en avril 2020.

Conservation : 275 mentions

Le problème du terme « conservation » est qu'il n'est pas utilisé uniquement pour parler d'interventions ou de mesures de conservation préventive ou curative. Il est employé, la plupart du temps, pour désigner les missions de détention, de garde et de gestion des collections patrimoniales (dans le domaine des archives, en particulier « délais de conservation »... De fait, la plupart des mentions est faite dans ce cadre.

Si l'on envisage les occurrences directement liées à des interventions ou mesures de conservation, on trouvera souvent l'expression « mesures conservatoires » (19 mentions), sans qu'il soit toujours spécifié s'il s'agit de mesures préventives ou curatives. Cependant, les exemples

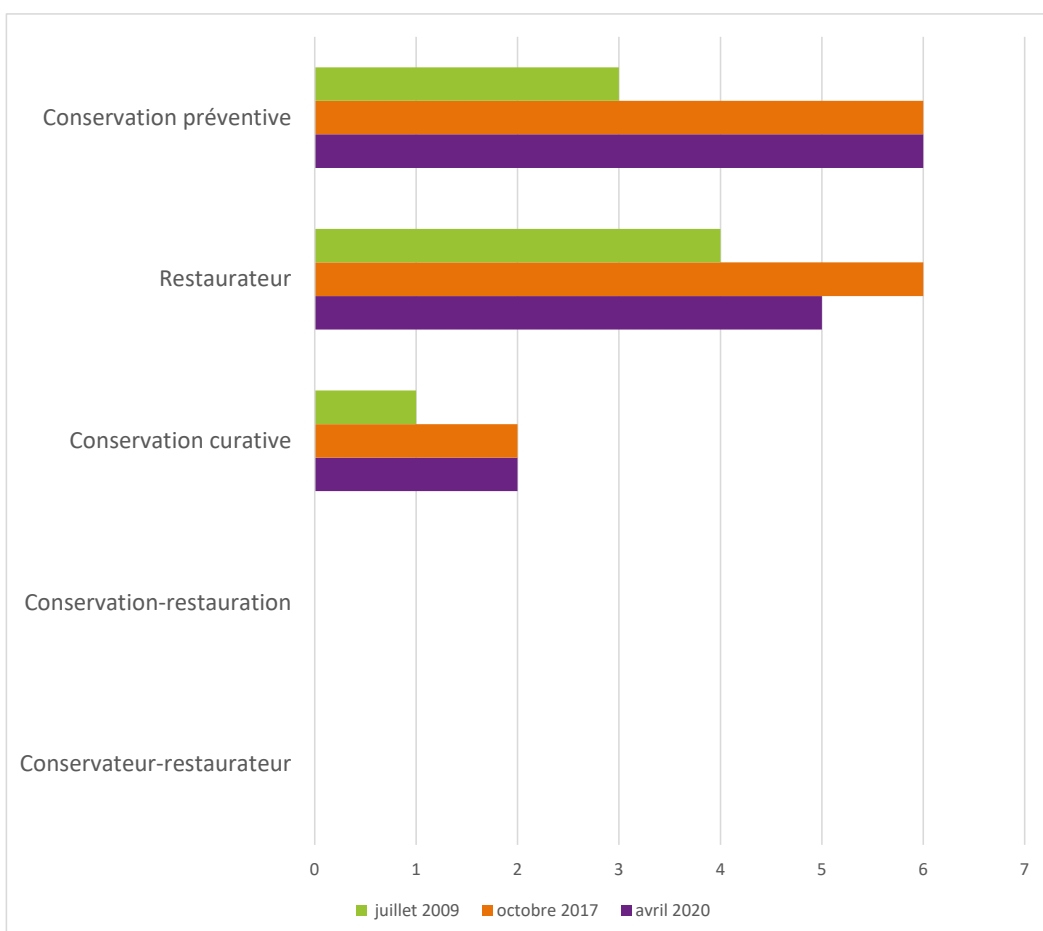
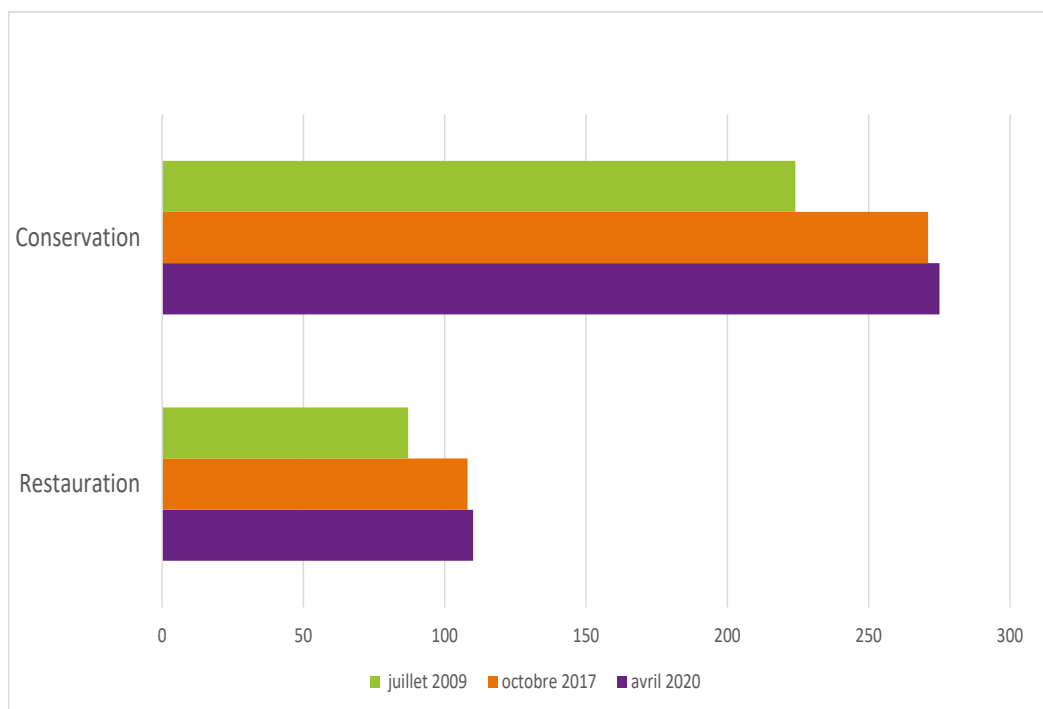


Figure 1 Graphiques de fréquence d'utilisation des termes relatifs à la conservation-restauration dans le Code du patrimoine (2009-2020). En haut : « Conservation » et « restauration », termes les plus fréquents; en bas : les autres termes ou expressions.

donnés font penser à des mesures plutôt préventives : « l'autorité administrative ordonne les mesures conservatoires utiles et, notamment, le transfert provisoire du bien dans un lieu offrant les garanties voulues » (article L452-2); « (...) les mesures conservatoires utiles » (article R452-2); « (...) Les mesures utiles à leur conservation ou à leur sauvegarde sont prescrites conformément au présent titre. » (articles L523-7, L523-9, L523-10); « Le propriétaire de l'immeuble est responsable de la conservation provisoire des monuments, substructions ou vestiges de caractère immobilier découverts sur ses terrains. Le dépositaire des objets assume à leur égard la même responsabilité. » (article L531-14); « Lorsque la conservation d'un bien culturel maritime est compromise, l'autorité administrative, après avoir mis en demeure le propriétaire, s'il est connu, peut prendre d'office les mesures conservatoires qu'impose cette situation. » (article L532-10); « prescriptions destinées à assurer leur bonne conservation » (article L541-5); « mesures conservatoires » (article R112-6, R112-9); « les travaux conservatoires préalables au transport de l'objet » (article R622-57).

Restauration : 110 mentions

Le terme de restauration est utilisé dans plusieurs acceptions qui, si elles se recouvrent partiellement, ne sont pas forcément cohérentes entre différents champs patrimoniaux.

Dans le chapitre consacré aux musées, la restauration est considérée comme un équivalent de « conservation-restauration », dont témoigne la précision suivante : « La restauration, au sens des dispositions de l'article L. 452-1 et du présent chapitre, s'étend aux actes accomplis dans le cadre d'opérations de conservation préventive ou curative. » (art. R452-1), qui montre que les rédacteurs ont anticipé que le terme pouvait aussi être compris de façon restrictive, comme il l'est dans la norme NF EN 15898 ou dans les définitions de l'ICOM.

Dans le chapitre consacré aux monuments historiques, on distingue conservation et restauration assez souvent par l'expression « travaux de conservation ou de restauration » (articles L621-29-3; L622-26, L631-1, L631-3, L634, D113-16), qui dit bien que les deux ne se confondent pas, sans pour autant en définir les limites.

C'est dans le domaine des monuments historiques que l'on trouve le plus de mentions de typologies d'interventions différentes, mais les textes n'apportent pas, contrairement à celui concernant les musées, une définition explicite des termes employés. Ainsi, on a : « les travaux d'entretien, de réparation et de mise en sécurité » (art. L621-29-4 et L622-27), « travail de restauration, de réparation ou de modification » (art. L621-9) ou « la modification, à la réparation ou à la restauration » (art. L641-2, R622-39; « la conservation, la restauration, la réhabilitation » (art. L631-1), « travaux d'entretien, de conservation ou de restauration » (art. R141-3), « travaux d'entretien, de réparation ou de restauration » (art. R621-82); « les travaux de réparation ou d'entretien » (art. L621-11); « opérations de restauration » (art. R621-32, R452-10, D633-1).

Une certaine diversité de vocabulaire apparaît également lorsqu'il s'agit de définir les missions de la Cité de l'architecture et du patrimoine (article R142-2) :

« Conserver, protéger, restaurer et présenter au public; (...) »; « les méthodes et techniques de sa conservation, rénovation et valorisation (...) »; « la conservation, la restauration, la mise en valeur et l'aménagement des édifices et des ensembles urbains et paysagers (...) ».

Au Mobilier national, s'agissant parfois d'objets en usage, on parle d'interventions de « mise en état, (...), d'entretien et de restauration » (article D113-17).

Dans le domaine des archives les mentions sont très rares : « Tout propriétaire d'archives classées qui se propose d'en modifier, réparer ou restaurer (...) les travaux de réparation ou de restauration » (article R212-84).

Restaurateur : 5 mentions

Rapporté à la fréquence d'utilisation du terme « restauration », le terme « restaurateur » apparaît rarement. Lorsqu'il l'est, c'est souvent dans les articles relatifs aux données nécessaires à l'autorisation d'un traitement ou à la documentation fournie par le professionnel (articles R451-28, R621-17 et R622-17, cités plus bas dans le développement concernant la documentation). On le trouve également, bien entendu, dans la section qui concerne les professionnels habilités à travailler sur les collections des musées de France, dans l'article R452-12-1 : « la profession de restaurateur ».

Conservation préventive : 6 mentions et conservation curative : 2 mentions

L'expression « conservation préventive » est peu utilisée, bien que, comme on l'a dit plus haut, le sens de « conservation » et de « mesures conservatoires » puisse être très souvent compris comme un synonyme. On peut s'interroger sur cette rareté, compte tenu du rapide essor de la conservation préventive dans les vingt-cinq dernières années (création d'un master de Conservation préventive; développement des études de conservation préventive et de chantiers de collections, pilotés par des préventeurs, de façon quasi systématique lors de créations ou de rénovations d'équipements culturels). Sa présence explicite n'en est que plus signifiante. On la trouve tout d'abord dans l'article relatif à la composition de la commission scientifique régionale des Collections des musées de France « *siégeant en formation compétente pour les projets de restauration* », qui comprend, notamment, « *deux personnalités choisies en raison de leurs compétences dans la restauration et la conservation préventive, dont au moins un spécialiste mentionné à l'article R. 452-10* » (article R452-5). La deuxième mention dans le domaine des musées est celle, déjà citée, qui définit la « restauration » : « *La restauration, au sens des dispositions de l'article L. 452-1 et du présent chapitre, s'étend aux actes accomplis dans le cadre d'opérations de conservation préventive ou curative.* » (art. R452-1).

Dans le champ de l'archéologie la conservation préventive figure dans la définition du contenu des prescriptions de fouille et de leur cahier des charges scientifique : « (...) 4° *Détermine les mesures à prendre pour la conservation préventive des vestiges mis au jour* » (art. R523-39). Dans l'énumération des obligations du responsable scientifique on trouvera : « *assure la sécurité des vestiges archéologiques, leur conservation préventive et, en tant que de besoin, leur mise en état pour étude (...)* » (art. R546-2) et « *assure, sous le contrôle scientifique et technique de l'État, la conservation des biens archéologiques mis au jour et prend les mesures nécessaires à leur mise en état pour étude. Il confie les opérations de conservation préventive et curative à un personnel qualifié qui les réalise sous le contrôle scientifique et technique de l'État* » (art. L546-1).

Qu'est-ce que la « mise en état pour étude »? Même si la réglementation ne précise pas de façon claire ce qui relève de la mise en état pour étude, on peut y voir une considérable avancée pour la prise en compte des besoins réels de l'archéologie, car celle-ci est centrée sur l'objectif du traitement (rendre l'objet étudiable par les spécialistes) et non sur sa nature (conservation ou restauration) (Païn, Roche, 2018).

Le domaine des monuments historiques compte une seule mention, relative aux missions de la troisième section de la commission régionale du Patrimoine et de l'Architecture : « **est compétente en matière de protection des objets mobiliers au titre des monuments historiques, de conservation préventive, d'études et de travaux s'y rapportant.** » (art. R611-17).

Pour ce qui est de la conservation curative, rarement citée et toujours associée à la conservation préventive dans la même phrase, on la trouve dans deux articles précédemment cités, relatifs à la définition de « restauration (article R452-1) et des domaines dans lesquels on demande au personnel des qualifications spécifiques pour ce qui concerne le patrimoine archéologique (article L546-1)

Conservation-restauration ou conservateur-restaurateur : o mention

Bien que l'expression « conservation-restauration » soit actuellement utilisée par le ministère de la Culture (Journées de la Conservation-restauration, page dédiée sur le site Internet,...) et dans les normes françaises et européennes, dont la rédaction est pilotée par le ministère, elle n'a pas encore franchi la barre symbolique que constitue l'entrée dans le vocabulaire législatif. « Conservateur-restaurateur » est une expression qui souffre d'un rejet certain des conservateurs du patrimoine, qui craignent des confusions avec leur propre activité, bien que des organisations internationales, telles que l'ICOM, l'ECCO et le CEN aient adopté cette terminologie.

Le comité pour la Conservation de l'ICOM l'utilise dès 1984 dans le texte fondateur *Le conservateur-restaurateur : une définition de la profession* (ICOM-CC, 1984) et renouvelle cet engagement à New Delhi en 2008 dans la résolution *Terminologie de la conservation-restauration du patrimoine culturel matériel* (**fig. 2**, ICOM-CC, 2008).

L'ECCO adopte son code d'éthique, *Professional Guidelines*, en 1993. La version actuellement en vigueur a été mise à jour en 2002 (ECCO, 2002). Elle comprend une définition de la profession dans sa première partie, inspirée largement par le code adopté par les associations françaises en 1991, rédigé par un groupe de travail issu de l'ARAAFU et composé de Marie Berducou, Muriel Buot de l'Épine et Florence Herrenschmidt. Il a été publié en français dans le deuxième numéro de la revue *Conservation-restauration des biens culturels* en décembre 1990 (ARAAFU, 1990).

La norme européenne NF EN 15898 (2011) comprend « conservation-restauration » comme synonyme de « conservation » et précise en note que la conservation-restauration comprend la conservation préventive, la conservation curative et la restauration, reprenant ainsi les définitions de l'ICOM et de l'ECCO (**fig. 3**).

Conservation-restauration	L'ensemble des mesures et actions ayant pour objectif la sauvegarde du patrimoine culturel matériel, tout en garantissant son accessibilité aux générations présentes et futures. La conservation-restauration comprend la conservation préventive, la conservation curative et la restauration. Toutes ces mesures et actions doivent respecter la signification et les propriétés physiques des biens culturels.
Conservation préventive	L'ensemble des mesures et actions ayant pour objectif d'éviter et de minimiser les détériorations ou pertes à venir. Elles s'inscrivent dans le contexte ou l'environnement d'un bien culturel, mais plus souvent dans ceux d'un ensemble de biens, quels que soient leur ancienneté et leur état. Ces mesures et actions sont indirectes- elles n'interfèrent pas avec les matériaux et structures des biens. Elles ne modifient pas leur apparence.
Conservation curative	L'ensemble des actions directement entreprises sur un bien culturel ou un groupe de biens ayant pour objectif d'arrêter un processus actif de détérioration ou de les renforcer structurellement. Ces actions ne sont mises en oeuvre que lorsque l'existence même des biens est menacée, à relativement court terme, par leur extrême fragilité ou la vitesse de leur détérioration. Ces actions modifient parfois l'apparence des biens.
Restauration	L'ensemble des actions directement entreprises sur un bien culturel, singulier et en état stable, ayant pour objectif d'en améliorer l'appréciation, la compréhension, et l'usage. Ces actions ne sont mises en oeuvre que lorsque le bien a perdu une part de sa signification ou de sa fonction du fait de détériorations ou de remaniements passés. Elles se fondent sur le respect des matériaux originaux. Le plus souvent, de telles actions modifient l'apparence du bien.

Figure 2 Définitions issues de la résolution *Terminologie de la conservation-restauration du patrimoine culturel matériel*, adoptée lors de la 15^e Conférence triennale de l'ICOM-CC (New Delhi, 2008).

Conservation, Conservation-restauration	Mesures et actions ayant pour objectif la sauvegarde du patrimoine culturel, dans le respect de son intérêt patrimonial, tout en garantissant son accessibilité aux générations présentes et futures.
Conservation préventive	Mesures et actions visant à éviter ou à limiter dans le futur une dégradation, une détérioration et une perte et, par conséquent, toute intervention invasive.
Conservation curative	Actions entreprises directement sur un bien pour arrêter une détérioration et/ou limiter une dégradation.
Restauration	Actions entreprises sur un bien en état stable ou stabilisé, dans le but d'en améliorer l'appréciation, la compréhension et/ou l'usage, tout en respectant son intérêt patrimonial et les matériaux et techniques utilisés.

Figure 3 Définitions issues de la norme NF EN 15898, Conservation des biens culturels - Principaux termes généraux et définitions correspondantes (2011).

Les pratiques : qualifications, contrôle, documentation

Qualification des professionnels

Les qualifications des professionnels habilités à procéder à la restauration d'un objet appartenant à une collection d'un musée de France sont détaillées dans la partie réglementaire du Code du patrimoine, dans la section 3, « Qualifications requises en matière de restauration », (articles 452-10 à 12, reproduits dans la figure 4).

Ces dispositions faisant suite à la loi « Musées » de 2002, ont constitué une considérable avancée pour la profession, rendant obligatoire le recours à des professionnels issus d'une formation spécialisée en conservation-restauration. Elles ont pris en compte les formations supérieures existantes en France, des possibilités d'habilitation de personnes non diplômées en activité au moment de la promulgation de la loi, ainsi que les cas des professionnels étrangers ayant ou non des diplômes ou des qualifications de même niveau dans leurs pays d'origine, en particulier dans le cadre de la liberté de circulation des personnes au sein de l'Union européenne.

S'agissant de mises en dépôt d'œuvres appartenant aux collections des musées nationaux dans d'autres lieux, il est précisé que « La restauration d'une œuvre déposée ne peut être effectuée que par une personne désignée par le ministre chargé de la culture. » (art. D423-11).

Figure 4 Qualifications des professionnels habilités à procéder à la restauration d'un bien faisant partie des collections des musées de France (Code du patrimoine, Section 3 : Qualifications requises en matière de restauration, articles R452-10, R452-11, R452-12 et R452-12-1).

Article R452-10

Peuvent procéder à la restauration d'un bien faisant partie des collections des musées de France :

- 1° Les personnes titulaires d'un diplôme français à finalité professionnelle dans le domaine de la restauration du patrimoine, délivré après cinq années de formation de l'enseignement supérieur spécialisée dans le même domaine, soit conférant le grade de master, soit répondant à des conditions définies par un arrêté du ministre chargé de la culture. Dans ce second cas, un arrêté du ministre chargé de la culture constate la conformité du diplôme à ces conditions;
- 2° Les personnes dont les acquis de l'expérience en matière de restauration du patrimoine ont été validés dans les conditions prévues aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation;
- 3° Les personnes titulaires d'un diplôme français à finalité professionnelle dans le domaine de la restauration du patrimoine, reconnaissant un niveau au moins équivalent à quatre années d'étude et à la fin d'un second cycle de l'enseignement supérieur, obtenu avant le 29 avril 2002;
- 4° Les personnes qui, entre le 28 avril 1997 et le 29 avril 2002, ont restauré des biens des musées ayant reçu ou ayant été susceptibles de recevoir l'appellation « musée de France » et qui ont été habilitées par le ministre chargé de la culture à assurer des opérations de restauration sur les biens des musées de France;

5° Les fonctionnaires appartenant à des corps ayant vocation statutaire à assurer des travaux de restauration.

Article R452-11

I. – Peuvent demander la reconnaissance de leur qualification professionnelle en vue de procéder à la restauration d'un bien faisant partie des collections des musées de France, pour des prestations effectuées dans le cadre d'un établissement en France, les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen qui sont titulaires ou attestent :

1° D'un diplôme sanctionnant une formation de l'enseignement supérieur, délivré par les autorités compétentes d'un État membre ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autre que la France, qui réglemente l'accès à l'activité de restauration des biens de collections de musées d'intérêt général ou son exercice, et permettant d'exercer légalement cette activité dans cet État;

2° D'un titre de formation délivré par un État tiers, qui a été reconnu dans un État membre ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen et qui leur a permis d'exercer légalement l'activité de restauration de biens de collections de musées d'intérêt général dans cet État pendant une période minimale de trois ans, à condition que cette expérience professionnelle soit certifiée par l'État dans lequel elle a été acquise;

3° De l'exercice de l'activité de restauration de biens de collections de musées d'intérêt général à temps plein pendant une année ou à temps partiel pendant une durée totale équivalente au cours des dix années précédentes, dans un État membre ou État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autre que la France, qui ne réglemente pas l'accès ou l'exercice de cette activité, à condition que les demandeurs détiennent un diplôme sanctionnant une formation de l'enseignement supérieur, délivré par les autorités compétentes d'un État membre ou d'un autre État partie à l'Espace économique européen et attestant de leur préparation à l'exercice de cette activité. La condition d'exercice à temps plein pendant un an de l'activité de restauration des biens de collections d'intérêt général n'est pas exigée lorsque le diplôme détenu par le demandeur sanctionne une formation réglementée dans l'État d'origine.

II. – Dans les cas prévus au présent article, l'intéressé adresse au ministre chargé de la culture une demande de reconnaissance de ses qualifications professionnelles.

1° Si, au cours de l'instruction de cette demande, apparaissent des différences substantielles entre sa formation et celle requise en France, le ministre vérifie que les connaissances, aptitudes et compétences acquises par le demandeur au cours de son expérience professionnelle ou de l'apprentissage tout au long de la vie, et ayant fait l'objet, à cette fin, d'une validation en bonne et due forme par un organisme compétent, dans un État membre ou dans un pays tiers sont de nature à combler, en tout ou en partie, ces différences. Si tel n'est pas le cas, le ministre peut soumettre le demandeur à une mesure de compensation, consistant, au choix de ce dernier, soit en un stage d'adaptation, soit en une épreuve d'aptitude;

2° Si le demandeur est titulaire d'un certificat sanctionnant un cycle d'études secondaires au sens du b de l'article 11 de la directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le ministre peut prescrire le stage d'adaptation ou l'épreuve d'aptitude;

3° Si l'intéressé est titulaire d'une attestation de compétence au sens du a de l'article 11 de la directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, le ministre peut refuser l'accès à la profession et son exercice au titulaire.

Article R452-12

Peuvent également procéder à la restauration d'un bien faisant partie des collections des musées de France, pour des prestations effectuées à titre temporaire et occasionnel, les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen légalement établis dans un de ces États pour exercer l'activité de restauration des biens de collections de musées d'intérêt général.

Lorsque ni l'activité ni la formation conduisant à cette activité ne sont réglementées dans l'État dans lequel ils sont légalement établis, ils doivent l'avoir exercée dans cet État pendant au moins une année, à temps plein ou à temps partiel, au cours des dix années qui précèdent la prestation.

L'intéressé souscrit, préalablement à sa première prestation, une déclaration auprès du ministre chargé de la culture. Cette déclaration est renouvelée une fois par an si le prestataire envisage d'exercer son activité professionnelle de façon occasionnelle au cours de l'année concernée ou en cas de changement matériel dans sa situation.

La prestation est effectuée sous le titre professionnel de l'État d'établissement lorsqu'un tel titre existe dans cet État. Ce titre est indiqué dans la langue officielle de l'État d'établissement. Dans les cas où n'existe pas de titre professionnel dans l'État d'établissement, le prestataire fait mention de son titre de formation dans la langue officielle de cet État.

Article R452-12-1

I. – Un accès partiel à une activité professionnelle relevant de la profession de restaurateur d'un bien faisant partie des collections des musées de France, profession réglementée au sens de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, en application des dispositions du présent code, peut être accordé au cas par cas aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :

1° Le professionnel est pleinement qualifié pour exercer, dans l'État d'origine, l'activité professionnelle pour laquelle l'accès partiel est sollicité;

2° Les différences entre l'activité professionnelle légalement exercée dans l'État d'origine et la profession réglementée en France de restaurateur d'un bien faisant

partie des collections des musées de France sont si importantes que l'application de mesures de compensation reviendrait à imposer au demandeur de suivre le programme complet d'enseignement et de formation requis en France pour avoir pleinement accès à cette profession réglementée;

3° L'activité professionnelle est distincte de la ou des autres activités relevant de la profession réglementée, notamment dans la mesure où elle est exercée de manière autonome dans l'Etat d'origine.

II. – L'accès partiel peut être refusé pour des raisons impérieuses d'intérêt général, si ce refus est proportionné à la protection de cet intérêt.

III. – Les demandes aux fins d'accès partiel sont examinées, selon le cas, comme des demandes à fin d'établissement ou de libre prestation de services temporaire et occasionnelle de la profession concernée

En matière d'archéologie, depuis 2016 il est prévu que l'on « confie les opérations de conservation préventive et curative à un personnel qualifié qui les réalise sous le contrôle scientifique et technique de l'État » (art. L546-1). On ne peut que regretter que la restauration ne soit pas mentionnée comme devant être effectuée par un personnel compétent. Par ailleurs, aucun texte ne précise encore quelles sont les qualifications demandées : on aurait pu utilement s'inspirer des dispositions contenues dans la loi « Musées » de 2002, déjà citées (fig. 4), dans la mesure où beaucoup de ces objets intégreront, à plus ou moins long terme, les collections muséales. La difficulté de l'exercice, en ce qui concerne les qualifications, est de définir ce qui, dans la « mise en état pour étude » est du ressort du professionnel de la conservation-restauration et ce qui est du ressort des acteurs traditionnels de l'archéologie.

Dans le domaine des monuments historiques, il n'y a pas de règles précises pour la désignation du professionnel : « le propriétaire ou l'affectataire communique au préfet de région les justifications de nature à établir que la formation et l'expérience professionnelle du maître d'œuvre choisi attestent des connaissances historiques, architecturales et techniques nécessaires à la conception et la conduite des travaux sur l'immeuble faisant l'objet de l'opération de restauration. » (art. R621-29), sans que l'on sache selon quels critères ces justifications seront évaluées.

Il y a une exception à cette règle : pour les orgues, des dispositions spécifiques s'appliquent (art. R622-59) avec un degré de précision assez élevée. Il est à remarquer que les orgues demeurent les seuls biens culturels à bénéficier d'une telle profusion de détails sur la qualification des professionnels intervenant sur les monuments historiques, avec une mention claire au caractère de profession réglementée au sens de la directive 2005/36/ CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, qui justifie peut-être ce luxe de détails. Remarquons un certain parallélisme avec les dispositions relatives aux interventions pratiquées dans les musées (fig. 4), qui citent la même directive.

Dans le cas d'oeuvres d'art contemporain sous la garde du Centre national des arts plastiques et mises en dépôt dans des Fonds d'art contemporain, la restauration « ne peut être effectuée que par une personne désignée par le directeur du Centre national des arts plastiques. » (art. D113-5).

Contrôle scientifique et technique

Si la plupart des domaines patrimoniaux ont prévu des modalités de contrôle des opérations de conservation-restauration, celles-ci ne sont pas uniformes en fonction des tutelles et de la typologie des biens culturels.

Musées

Depuis la loi de 2002, il est prévu que « Toute restauration d'un bien faisant partie d'une collection d'un musée de France est précédée de la consultation des instances scientifiques prévues à l'article L. 451-1. » (art. L452-1). Il s'agit des commissions régionales de restauration, dont la composition est fixée par l'article R452-5 et qui comprend « deux personnalités choisies en raison de leurs compétences dans la restauration et la conservation préventive, dont au moins un spécialiste mentionné à l'article R. 452-10 ». On notera que ces commissions ne comportent au maximum que deux conservateurs-restaurateurs sur treize membres, et au minimum un.

Des modalités spécifiques, toujours sous forme de commissions, sont prévues en fonction du statut et du ministère de tutelle du musée : « En matière de restauration des collections des musées de France appartenant à l'État, les instances scientifiques compétentes sont définies, lorsqu'elles ne sont pas fixées par les dispositions particulières à ces musées, par arrêté du ministre chargé de la culture et, le cas échéant, du ministre dont relève le musée en cause ou qui en assure la tutelle » (art. D452-3).

Pour les collections de musée, il est prévu que « La restauration est réalisée par des spécialistes (...) sous la responsabilité des professionnels mentionnés à l'article L. 442-8. » (art. L452-1). Les professionnels mentionnés à l'article L442-8 sont les responsables des collections.

S'agissant d'objets mis en dépôt dans un musée de France, le déposant donne son accord à un projet mis en œuvre et géré par le dépositaire : « Lorsque des travaux de restauration sont nécessaires, le dépositaire soumet pour accord au déposant, avant le début des travaux, le projet de restauration et le nom du restaurateur envisagé. Les dispositions prévues à l'article L. 452-1 sont applicables » (art. R451-28).

Mobilier national

Le contrôle des travaux de conservation et de restauration des objets mobiliers de caractère historique ou artistique appartenant à l'État et déposés dans les services et établissements autres que les musées et les monuments historiques est effectué par le Mobilier national : « Les ateliers du Mobilier national ont seuls qualité pour exécuter, ou faire exécuter sous leur contrôle, les travaux de restauration » (art. D113-16). Dans ces cas, contrairement au précédent, le dépositaire n'a aucun rôle.

Archives

Pour ce qui concerne les archives, il semble que, en fonction de l'état des archives, il puisse y avoir soit un régime d'autorisation d'un projet à l'initiative du propriétaire et géré par lui, soit une prise en charge par les ateliers publics : « Tout propriétaire d'archives classées qui se propose d'en modifier, réparer ou restaurer tout ou partie, en avise par écrit le ministre

chargé de la culture, en lui fournissant tous renseignements utiles sur les travaux projetés. Le ministre fait connaître sa décision dans un délai de deux mois. Si l'état des documents l'exige, les travaux de réparation ou de restauration peuvent être exécutés dans les ateliers spécialisés dépendant du service interministériel des archives de France de la direction générale des patrimoines (...) » (article R212-84).

Documents patrimoniaux

S'agissant des bibliothèques patrimoniales, les initiatives éventuelles des collectivités locales sont également surveillées, sans imposer l'intervention des ateliers de restauration de l'État mais avec un droit de regard au vu de pièces dont la liste est renvoyée à un arrêté du ministre, et en fonction du montant du devis. Pour les documents appartenant à l'État, il faut une autorisation; pour les autres, le préfet donne un simple avis : « Les collectivités territoriales ou leurs groupements informent le préfet de région des projets de restauration de documents patrimoniaux, avant la signature du contrat établi à cette fin ou, à défaut, avant l'intervention, lorsque le montant du devis est supérieur à un seuil déterminé par arrêté du ministre chargé de la culture. Les pièces à fournir au préfet de région sont fixées par arrêté du ministre chargé de la culture.

Le préfet de région dispose d'un délai de trois mois pour autoriser les projets de restauration sur les documents patrimoniaux appartenant à l'Etat ou pour faire connaître son avis sur les projets de restauration sur les documents patrimoniaux appartenant aux collectivités territoriales ou à leurs groupements. À l'expiration de ce délai, l'autorisation est réputée accordée ou l'avis est réputé favorable.

Les travaux ne peuvent commencer avant l'autorisation ou l'avis. » (art. R311-3).

Monuments historiques protégés

Dans le domaine des monuments historiques, des autorisations sont nécessaires, en application du premier alinéa de l'article L. 621-9. L'article R621-11 liste les travaux concernés : « (...) 3° Les travaux qui ont pour objet ou pour effet de mettre hors d'eau, consolider, aménager, restaurer, mettre aux normes, mettre en valeur, dégager ou assainir un immeuble classé, ainsi que les travaux de couvertures provisoires ou d'étalement, sauf en cas de péril immédiat (...); 5° Les travaux sur les parties intérieures classées des édifices, notamment la modification des volumes ou des distributions horizontales ou verticales, la modification, la restauration, la restitution ou la création d'éléments de second œuvre ou de décors, sols, menuiseries, peintures murales, badigeons, vitraux ou sculptures ».

L'autorisation se double d'un contrôle au cours des travaux et à son achèvement : « La conformité des travaux réalisés sur un immeuble classé à l'autorisation donnée est constatée par les services déconcentrés du ministre chargé de la culture » (art. R621-17).

Le Code du patrimoine apporte des précisions sur les objectifs de ce contrôle, qui portent sur le risque que le caractère patrimonial et l'authenticité du bien culturel soient compromis par les modifications projetées et que celles-ci puissent mettre en danger la conservation à long terme : « Le contrôle scientifique et technique assuré par les services de l'État chargés des monuments historiques est destiné à : (...) 2° Vérifier et garantir que les interventions sur les immeubles classés, prévues à l'article L. 621-9 sont compatibles avec le statut de monument historique reconnu à ces immeubles en application de cette section, ne portent pas

atteinte à l'intérêt d'art ou d'histoire ayant justifié leur classement au titre des monuments historiques et ne compromettent pas leur bonne conservation en vue de leur transmission aux générations futures. » (art. R621-18).

Pour ce qui est des objets mobiliers, le contrôle s'exerce *a priori* sur le projet d'intervention au vu d'une déclaration préalable et d'un dossier : « La déclaration préalable de travaux de modification, de réparation ou de restauration portant sur un objet mobilier inscrit est adressée deux mois à l'avance au conservateur des antiquités et objets d'art du département qui en avise le préfet de région. Elle est accompagnée d'un dossier décrivant les travaux projetés qui comprend le constat d'état, le diagnostic et les propositions d'intervention ainsi que des photographies permettant d'apprécier l'état de l'objet et le projet de travaux » (art. R622-39).

À l'achèvement des travaux, « La conformité des travaux réalisés sur un objet mobilier classé à l'autorisation donnée est constatée par les services déconcentrés du ministre chargé de la culture dans le délai de six mois suivant leur achèvement. » (art. R622-17).

C'est le cas également des orgues inscrits : « La déclaration préalable de travaux de modification, réparation ou restauration portant sur un orgue inscrit est adressée deux mois à l'avance au service déconcentré chargé de l'architecture et du patrimoine qui en avise le préfet de région. » (art. R622-39). Les travaux sur les orgues sont, comme pour ce qui concerne les qualifications, des plus prolixes en détails sur les modalités d'exécution et la maîtrise d'œuvre : « La maîtrise d'œuvre des travaux de réparation, de relevage et de restauration sur les orgues protégés au titre des monuments historiques ainsi que sur les parties non protégées des orgues partiellement protégés comprend, pour chaque opération, les éléments de mission suivants :

- 1° L'étude préalable à l'opération de travaux de relevage ou de restauration;
- 2° Les éléments de missions indissociables suivants :
 - a) L'établissement du projet technique et du dossier de consultation des entreprises;
 - b) L'assistance au maître d'ouvrage pour la passation des marchés de travaux;
 - c) L'examen de la conformité au projet des études d'exécution faites par le facteur d'orgues et les entrepreneurs ou prestataires associés;
 - d) La direction de l'exécution des marchés de travaux, leur comptabilité et la vérification des décomptes;
 - e) L'assistance au maître d'ouvrage lors des opérations de réception de travaux et leur règlement définitif et pendant toute la période de garantie de parfait achèvement;
 - f) La constitution d'un dossier documentaire des ouvrages exécutés.

Ces éléments de mission peuvent, en fonction de la nature des travaux ou du niveau de complexité de l'opération, être exécutés en une seule ou plusieurs phases. Leur contenu est défini par un arrêté du ministre chargé de la culture. » (art. R622-60).

Archéologie

En matière d'archéologie, « le contrôle scientifique et technique de l'État » s'exerce aussi bien sur le responsable de l'opération, qui confie les « opérations de conservation préventive et curative (...) » que sur le « personnel qualifié qui les réalise » (art. L546-1). C'est également sous le contrôle scientifique et technique de l'État que le responsable de l'opération « assure la sécurité des vestiges archéologiques, leur conservation préventive et, en tant que de besoin, leur mise en état pour étude (...) » (article R546-2).

Fonds d'art contemporain

Dans le cas d'œuvres d'art contemporain sous la garde du Centre national des arts plastiques et mises en dépôt dans des Fonds d'art contemporain, l'article D113-5 dispose que « En cas de détérioration, le Centre national des arts plastiques se prononce sur les possibilités de restauration et sur les modalités financières et techniques de prise en charge de cette restauration par l'emprunteur ou le dépositaire ». Cependant, « La restauration de l'œuvre ou objet d'art prêté ou déposé est à la charge de l'emprunteur ou du dépositaire et diligentée par lui ».

Documentation

Il nous a semblé intéressant de regarder également, dans la législation, les mentions de la documentation nécessaire, qu'il s'agisse, avant l'intervention, du dossier qui justifie la nécessité des travaux, du rapport d'intervention lors de son achèvement ou des archives sur les interventions effectuées sur un objet ou monument.

Documentation avant l'intervention

Les études préalables en matière d'immeubles classés sont inscrites dans la loi : « Les opérations de restauration sur les immeubles classés font l'objet : 1° D'une étude d'évaluation, lorsque l'ampleur de la restauration envisagée nécessite un aperçu général de l'état de l'immeuble. Elle comprend l'identification architecturale et historique du monument, son bilan sanitaire, et est accompagnée d'une proposition pluriannuelle de travaux ainsi que d'un recueil des études documentaires scientifiques, techniques et historiques dont il a fait l'objet (...) » (art. R621-32).

Pour ce qui est des objets mobiliers, la déclaration préalable de travaux « est accompagnée d'un dossier décrivant les travaux projetés qui comprend le constat d'état, le diagnostic et les propositions d'intervention ainsi que des photographies permettant d'apprécier l'état de l'objet et le projet de travaux. » (art. R622-12, R622-39). C'est le seul domaine patrimonial dans lequel les éléments constitutifs d'une démarche de conservation-restauration sont aussi clairement explicités, en particulier par la mention du diagnostic, séparé du constat et du projet d'intervention.

S'agissant d'objets mis en dépôt dans un musée de France, on parle de « projet » sans détailler ses composantes : « le dépositaire soumet pour accord au déposant, avant le début des travaux, le projet de restauration et le nom du restaurateur envisagé. » (art. 451-28).

Dans les bibliothèques patrimoniales gérées par les collectivités territoriales, le dossier soumis au préfet avant l'intervention comportait, dans la version du Code du patrimoine en vigueur en octobre 2017 « l'identification du document, une description détaillée de son état avec photographies, le devis descriptif et estimatif détaillé de la restauration envisagée, les références du restaurateur. » (ancien article R310-12). La version en vigueur en avril 2020 n'a pas repris cette formulation et il est fait allusion à des « pièces » dont la liste est renvoyée à un arrêté du ministre (art. R311-33).

Rapport d'intervention, dossier des ouvrages exécutés

Il est intéressant de remarquer que, si l'un des critères essentiels pour octroyer l'habilitation « musées de France » aux restaurateurs non titulaires des diplômes requis était la capacité à rédiger un rapport d'intervention (Païn, 2014), aucune mention de ce dossier ou de son contenu n'est faite dans le Code du patrimoine.

Dans le domaine des immeubles classés monuments historiques, le dossier documentaire des ouvrages exécutés comprend « un mémoire descriptif accompagné de documents graphiques et photographiques, une copie des mémoires réglés aux entreprises ainsi que les attachements figurés éventuellement fournis par elles, les rapports des intervenants spécialisés, la liste des matériaux utilisés et leur provenance. » (art. R621-17). S'agissant des interventions sur les œuvres d'art, peintures murales, sculptures, vitraux incorporés à l'immeuble, ou bien des objets mobiliers protégés, le dossier documentaire inclut « des copies des protocoles d'intervention des restaurateurs mentionnant les produits utilisés et des documents figurés présentant l'œuvre avant, pendant et après restauration. Les documents préparatoires, études scientifiques ou techniques et diagnostics sont joints au dossier s'ils éclairent utilement les travaux réalisés ». (articles R621-17 et R622-17).

Enfin, s'agissant des travaux sur des immeubles ou objets mobiliers protégés, on évoque la transmission des dossiers de restauration en cas de changement de propriétaire ou d'affectataire d'un bien culturel : « le propriétaire ou l'affectataire domanial transmet les études et les documents afférents aux travaux de conservation ou de restauration réalisés sur » cet objet mobilier / cet immeuble « au nouveau propriétaire ou au nouvel affectataire domanial. » (articles L622-26 et L621-29-3). On remarquera que le sujet de la transmission de ces dossiers n'est abordé dans le Code du patrimoine que dans ce secteur patrimonial, alors que la question pourrait se poser dans d'autres domaines, tels que les dépôts d'objets dans des musées ou l'archéologie.

Conclusion et perspectives

Synthèse

L'examen des différentes mentions de notre activité dans le Code du patrimoine permet de faire un bilan très contrasté de la réglementation des pratiques dans chaque domaine.

Dans certains cas (archives, Mobilier national) la référence à un atelier de restauration de référence public semble permettre de s'exonérer d'autres précisions. Pour ce qui est des musées, depuis 2002, le Code comporte une définition du terme « restauration », limitée explicitement à ce domaine patrimonial. Des précisions sur les qualifications et les procédures pour la restauration des collections des musées de France y sont données, avec des légères différences selon qu'il s'agit de musées nationaux ou non.

Dans le domaine des monuments historiques, seules les orgues bénéficient d'un corpus réglementaire comparable. Le Code du patrimoine est, en revanche, muet sur les qualifications des professionnels qui œuvrent sur les autres biens culturels patrimoniaux présents dans les monuments historiques immeubles ou sur les objets mobiliers protégés.

Signalons cependant que l'absence de mention dans le Code du patrimoine n'implique pas qu'une pratique n'ait pas lieu ou ne soit pas réglementée : elle pourrait l'être dans d'autres textes, de niveau inférieur (arrêtés ou circulaires). Cependant, la présence ou l'absence dans

le Code du patrimoine témoigne de l'inégale importance que les rédacteurs issus des différents secteurs patrimoniaux ont attribué à ces questions, dans la mesure où certains ont souhaité qu'elles figurent au niveau de la loi et d'autres pas.

Le vocabulaire, comme on l'a vu, est très inégalement utilisé et rarement défini. « Conservation » et « restauration » sont préférentiellement utilisés, sans que l'on sache ce que ces termes recouvrent exactement et, pour ce qui concerne la « conservation », il peut y avoir des zones de flou entre l'acception « détention, garde ou gestion » et l'acception « interventions de conservation préventive ».

Enfin, les modalités de contrôle diffèrent selon les domaines :

- désignation d'un laboratoire public ou d'un prestataire par le ministère de la Culture;
- contrôle *a priori*, avec un régime d'autorisation au vu d'un projet de restauration précis;
- contrôle *a posteriori*, avec vérification de la conformité au projet ou à la commande.

Pour une vision transversale de la conservation-restauration

Au terme de cette analyse, on ne peut qu'être frappé par le fait que la conservation-restauration des biens culturels a été déclinée selon les différents domaines patrimoniaux – et selon l'organigramme du ministère qui répartit les tutelles –, au lieu de figurer au livre 1^{er} du Code du patrimoine, « Dispositions communes à l'ensemble du patrimoine culturel ». Or, la préservation du patrimoine aurait sans doute bénéficié d'une approche de la conservation-restauration indépendante des différents domaines patrimoniaux. Dans l'état actuel de la législation, des tableaux protégés au titre des monuments historiques, mis en dépôt par le Mobilier national ou conservés dans un musée relèvent de trois procédures, qualifications et systèmes de contrôle différents, de même que des objets archéologiques en dépôt archéologique, chez des particuliers ou dans un musée.

Prendre en compte la conservation-restauration de façon globale et transversale permettrait que des interventions sur la même typologie d'objets soient définies de la même façon, effectuées par des professionnels ayant les mêmes qualifications et donnant lieu à l'établissement d'une documentation équivalente, quel que soit le secteur culturel considéré. Pour ce qui est des modalités de contrôle, naturellement, la problématique du rôle du propriétaire ou affectataire du bien culturel diffère selon les domaines patrimoniaux, donc on peut imaginer qu'il puisse y avoir d'une part une doctrine commune et, d'autre part, des dispositions spécifiques dans les différents livres du Code.

Sans nier que les domaines patrimoniaux aient leurs particularités, notamment le rôle fonctionnel ou utilitaire du bien culturel considéré, il ne nous semble pas impossible d'élaborer une définition transversale de la conservation-restauration, des qualifications des professionnels chargés de mener les interventions, des modalités de contrôle et des besoins en matière de documentation. Cette approche globale pourrait avoir un effet bénéfique sur toutes les spécialités, qui profiteraient des avancées techniques et méthodologiques des unes et des autres.

De même, peut-on rêver qu'un jour, en plus des spécialités traditionnelles des conservateurs (musées, archives, archéologie, monuments historiques...), on aura une spécialité transversale pour la conservation-restauration? Elle permettrait de positionner des professionnels dans la fonction publique qui auraient une vision des problématiques de conservation-restauration du patrimoine culturel public ou protégé, prenant certes en compte les particularités des domaines disciplinaires, mais sachant les dépasser lorsque c'est pertinent.

Références bibliographiques

ARAAFU (1990), « Vers un code de déontologie professionnelle », *Conservation-restauration des biens culturels*, N° 2, décembre 1990, p. 71-76.

ECCO (2002), *Professional Guidelines*, Bruxelles, ECCO, (1^{re} éd : 1993).

ICOM-CC (1984), *Le conservateur-restaurateur : une définition de la profession*, résolution adoptée lors de la 7^e réunion triennale de l'ICOM-CC, Copenhague, septembre 1984, publiée dans *Nouvelles de l'ICOM*, vol. 39, N° 1, 1986.

ICOM-CC (2008), *Terminologie de la conservation-restauration du patrimoine culturel matériel*, résolution adoptée lors de la 15^e Conférence triennale de l'ICOM-CC, New Delhi, 2008.

NF EN 15898 (2011), *Conservation des biens culturels - Principaux termes généraux et définitions correspondantes*.

Païn S. (2014), « Conservation-restauration et « mise en état pour étude ». Quelques réflexions sur nos pratiques dans le cadre de l'archéologie préventive »,

dans *Conservation-restauration en archéologie Théorie et/ou pratique : rêve et réalité et Conservation et archéologie préventives*, (Actes des XXVI^{es} et XXVII^{es} Journées des restaurateurs en archéologie), Paris, ARAAFU, (coll. CRBC-Cahiers techniques, 21), p. 65-66.

Païn S. (2012), « Former à l'élaboration du rapport d'intervention : quelques réflexions sur le contenu et la méthode pédagogique », dans *Enjeux et pratiques documentaires en conservation-restauration. Perspectives pour la recherche*. Actes des journées d'études (Paris, 14-15 octobre 2010), Paris, ARAAFU, (coll. CRBC-Cahiers techniques, 19), p. 16-19.

Païn S., Roche A. (2018), « L'archéologie territoriale face aux nouvelles dispositions législatives en matière de biens archéologiques mobiliers », *Musées et collections publiques de France*, N° 278, p. 7-15.

L'auteur

Silvia Païn Conservatrice-restauratrice d'objets archéologiques, diplômée en Conservation-restauration des biens culturels en 1985 (université de Paris 1). Depuis 1989, elle anime le laboratoire de restauration d'un service archéologique de collectivité territoriale et participe à la gestion des collections. Elle est l'auteur de nombreux articles et d'un ouvrage, *Manuel de gestion du mobilier archéologique. Méthodologie et pratiques*, paru en 2015.

Service archéologique interdépartemental Yvelines-Hauts-de-Seine, 2, av. de Lunca, Le Pas du Lac, 78180 Montigny-le-Bretonneux, s.pain@epi78-92.fr

DU BRUIT DE FOND AUX « VOIX DE LA CULTURE » DANS LE SECTEUR DU PATRIMOINE CULTUREL : ESPOIRS ET ATTENTES DES ACTEURS DE L'OMBRE

David Aguilera Cueco, Jeremy Hutchings

Re-traduction à partir du texte anglais : David Aguilera Cueco

Une première version de ce texte a été rédigée en anglais en 2018 pour être publiée par l'ACRE, Association des conservateurs-restaurateurs d'Espagne, dans une publication espagnole en ligne : Galán Pérez, A., Spanish Group of the International institute for conservation (GE-IIC), Spanish association of conservators -restorers (ACRE) (éds.), Monográfico: las profesiones del patrimonio cultural. Competencias, formación y transferencia del conocimiento: reflexiones y retos en el Año europeo del patrimonio cultural 2018. Téléchargeable sur : <https://showcase.dropbox.com/s/39ojXXDrpoNwc8kE2mXaa>. L'ARAAFU remercie les éditeurs de l'avoir autorisée à reproduire cet article, une fois traduit et ponctuellement réactualisé par son auteur/traducteur avec l'accord de son co-auteur.

Résumé Le secteur culturel et ses professions souffrent depuis des années d'un manque de reconnaissance et de considération. Les missions, les actions et les compétences des groupes professionnels de ce secteur y sont oubliées, négligées ou mal comprises. Le rapport ESSNET a identifié le manque relatif de connaissances et de données sur les activités culturelles en essayant d'évaluer l'impact de ce secteur sur l'économie. La plupart des activités n'y ont pas de codifications dans la NACE et l'ISCO et, par conséquent, très peu de données statistiques s'avèrent accessibles. Il en va de même pour le secteur du patrimoine culturel où la plupart des activités menées pour la société et le public sont par nature, cachées ou invisibles.

L'Année européenne du patrimoine culturel a été l'occasion de souligner ce manque de données et de reconnaissance. Les réunions « Voix de la culture », organisées sous l'égide de la Commission européenne ont permis à un groupe d'experts du domaine de formuler des moyens de progresser, notamment en proposant un essai de cartographie des missions et en identifiant les actions menées par les professionnels, ainsi qu'en examinant les tâches et les devoirs qui se chevauchent, comme les responsabilités finales envers la société. Quelques conclusions et exemples de cartographie élaborés lors du remue-ménages (Bruxelles, 2017) sur « les compétences et le transfert de connaissances pour les professions du patrimoine culturel » sont présentées ici. Cette connaissance des professions est présentée comme un moyen d'améliorer une approche plus inclusive ou intégrée du patrimoine culturel, sa gestion, sa préservation et sa jouissance durable, et mieux apprécier à l'avenir les retombées exactes des activités du secteur culturel et patrimonial. Le projet financé par la Commission européenne *Blueprint* devrait permettre en 2020 de progresser dans cette direction car il en représente l'aboutissement recherché.

Summary Cultural sector and its professions have suffered for years from a lack of recognition and consideration, the missions, actions and competence of professional groups in this sector being neglected or misunderstood. The ESSNET report identified a lack of knowledge and data when trying to assess and evaluate economical impact of this sector. Most of these activities have no codifications in NACE and ISCO and therefore no statistical data is accessible. It is the same when considering the cultural heritage sector where most activities carried out for society and the public are hidden or invisible by nature. The European Year for cultural heritage provided an opportunity to highlight this lack of data and recognition. The “Voices of Culture” meetings, organized under the flagship of the EU Commission allowed an expert group to formulate ways of making progress i.e. by mapping of missions and identifying actions carried out by professionals, as well as examining overlapping tasks and duties and their final responsibilities toward society. Some conclusions and examples of mapping developed in the brain storming (Brussels, 2017) on “skills, competence and knowledge transfer for cultural heritage professions” are presented as a means of continuing to improve a more integrated approach of Cultural Heritage, its management, preservation and sustainable enjoyment, and better appreciate in the near future, the exact impact of activities in the cultural and heritage sector. The « *Blueprint* » project funded by the European Commission should allow progress in this direction in 2020, as it is meant for this end.

Resumen El sector cultural y sus profesiones han sufrido por años por falta de reconocimiento y consideración, las misiones, acciones y competencias de los grupos profesionales en este sector han sido descuidados o incomprendidos. El informe de ESSNET identificó una falta de conocimiento y datos para evaluar el impacto económico de este sector. La mayoría de estas actividades no tienen codificaciones en NACE e ISCO y, por lo tanto, no se puede acceder a ninguna fecha estadística. Es lo mismo cuando se considera el sector del patrimonio cultural en que la mayoría de las actividades llevadas a cabo para la sociedad y el público están ocultas o son invisibles por naturaleza. El Año europeo del patrimonio cultural brindó la oportunidad de destacar esta falta de datos y reconocimiento. Las reuniones de « Voices of culture » permitieron a un grupo de expertos formular formas de avanzar, es decir, mapear las misiones e identificar las acciones llevadas a cabo por los profesionales, así como examinar tareas y deberes superpuestos y sus responsabilidades finales con la sociedad. Algunas conclusiones y ejemplos de mapeo desarrollados en el brain storming (Bruselas, 2017) sobre « habilidades, competencia y transferencia de conocimiento para las profesiones del patrimonio cultural » se presentan como un medio para continuar mejorando un enfoque más integrado del Patrimonio Cultural, su gestión, preservación y disfrute sostenible, y apreciar mejor en el futuro el impacto exacto de las actividades en el sector cultural y patrimonial. El proyecto « *Blueprint* » financiado por la Comisión europea debería permitir avanzar en esta dirección en 2020, como está destinado para este fin.

Mots clés secteur culturel, patrimoine culturel, cartographie, missions, cartographie des professions, NACE, codification des professions, Voix de la culture, approche intégrée.

Note préalable du traducteur, également co-auteur du présent texte

L'occasion offerte par l'ARAAFU de traduire ce texte a permis quelques ajustements, notamment dans les conclusions et dans les développements : la présente version représente plus qu'une simple traduction. De plus, certains schémas travaillés lors des VoC en 2017, alors non publiés par manque d'espace, ont retrouvé une place juste dans la structure du texte. Ils ont également été traduits pour l'occasion.

De nos jours, il devrait être bien accepté dans le domaine de la culture que les professionnels et leurs collègues sont socialement responsables. Ils doivent assumer leurs fonctions sur une base bien établie et universellement acceptée de normes éducatives, de connaissances et éthique associées, en liaison avec une expérience personnelle accumulée au fil d'années de pratique. Ils travaillent souvent au sein d'équipes multidisciplinaires à la croisée des chemins, où le savoir culturel, la culture générale, rencontrent les compétences techniques et sociales. Ces particularités personnelles diversifiées contribuent au bien-être de la société, contribuant à ancrer celle-ci dans sa propre histoire, à accroître le respect de la diversité culturelle, à éduquer et divertir les gens, qu'ils soient sédentaires ou soumis aux mouvements migratoires. Même si on peut trouver parmi les professionnels du secteur culturel une gamme complète de personnalités allant de spécialistes spécifiques, ayant un niveau d'éducation et de compétence très élevé, à des généralistes qui ont une éducation plus généraliste et une expérience dans des domaines connexes, tous contribuent à la richesse particulière de ce secteur, sans avoir nécessairement de diplôme ou de qualification requise pour exercer.

Dans le secteur du patrimoine culturel, la population professionnelle est souvent considérée comme une grande « famille » où l'expérience et les compétences spécialisées de chacun sont (plus ou moins) respectées quelles que soient leurs origines. Les professionnels de ce secteur contribuent à la préservation et à l'utilisation du patrimoine culturel par son identification, sa conservation, son exposition ainsi que la création et la diffusion de connaissances, d'interprétations non biaisées.

Mais, vu de l'extérieur, cette approche du domaine peut donner la fausse impression que la multitude des professions « culturelles » n'a pas une vision commune des compétences requises pour exercer leur rôle, alors qu'en fait, elles opèrent comme un creuset où se mêlent connaissances, compétences et expériences. Ces qualités sont associées à certaines exigences éthiques requises pour gouverner les dilemmes complexes et contradictoires associés à la préservation et à l'utilisation durables du patrimoine culturel commun. Malgré le fait que plusieurs professions exercent de fait une responsabilité partagée pour la préservation du patrimoine culturel, dans certains cas la technicité, les aptitudes, les connaissances et les compétences des professions individuelles sont extrêmement spécifiques et loin d'un niveau « généraliste » qui leur est communément attribué en dehors du secteur. Une bonne illustration en est la profession qui exerce les activités de conservation-restauration.

Un tel manque de compréhension de l'anatomie de ces groupes professionnels se traduit par l'absence de statistiques sur les activités dans le secteur du patrimoine culturel, comme en témoignent les lacunes et le mauvais placement des professions du patrimoine, codifiées dans des systèmes universels, tels que la NACE¹, l'ESCO² ou l'ISCO³. Ces codifications sont censées identifier toutes les activités, par secteur, sous-secteurs et professions rattachées mais, dans le secteur culturel et patrimonial, beaucoup de professions établies ou émergentes en sont absentes ou éparpillées dans les secteurs de la création ou de la fabrication (métiers d'art par exemple).

Certains de ces travailleurs de l'ombre⁴, souvent invisibles, pensent que le manque de codification des professions et des activités au sein du patrimoine culturel est concomitant du

¹ NACE : Nomenclature statistique des activités de la Communauté européenne.

² ESCO, Classification européenne des aptitudes/compétences certifications et professions.

³ ISCO : International standard classification of occupations.

⁴ En V.O. le terme « *coal face* » devrait se traduire par « mineur de fond » ou mieux « gueule noire » qui, si elle fait image, ne peut pas se traduire à l'identique : « *Coal face* » a donc été traduit par « travailleurs de l'ombre ».

manque de considération et de compréhension de « qui fait quoi » dans ce secteur. Aussi, le coût réel du travail, les contributions apportées par une profession ou une activité non codée restent incompris et mal appréciés en termes de revenus, de coûts, comme d'autres bénéfices non monétaires générés par ce secteur. Pour ceux qui y travaillent, ce manque de compréhension de l'extérieur est souvent perçu comme un serpent qui se mord la queue ou une poule qui regarde un œuf en se demandant encore d'où elle vient. Il s'agit d'un dysfonctionnement herméneutique auto destructeur : pas de code..., pas de statistiques; pas de statistiques, pas d'importance; pas d'importance, pas de code...

Même intégré dans le monde plus large du secteur culturel, qui comprend les arts, le théâtre et le patrimoine naturel, le secteur du patrimoine culturel n'échappe pas à ce statut particulier. L'incompréhension des actions qui impactent le patrimoine culturel et, notamment sa matérialité, persiste malgré le rôle éminent qui lui est reconnu, considéré comme « pilier de la civilisation », essentiel dans la formation et la perception de l'identité culturelle de « la vieille Europe », identifié comme une préoccupation importante sous l'autorité de l'Union européenne, alors même que celle-ci n'y a pas de compétence propre.

Dans le cadre des travaux d'ampleur menés par la Commission européenne sur le secteur culturel, celle-ci a réagi au rapport ESSNET⁵ publié en 2012. Le but de ce rapport était d'identifier comment inventorier et évaluer les activités culturelles, leurs rôles, leurs coûts et les revenus qui en résultent, leur puissance économique directe autant qu'induite. Malheureusement, en raison du manque de données quantitatives, les activités culturelles, qui peuvent incidemment changer la société et son économie, n'ont pas reçu une priorité élevée.

Les travaux menés par l'ESSNET ont mis en évidence le manque de codes (NACE) dans le domaine des activités culturelles, ce qui a fortement limité la qualité de l'analyse en raison du manque d'informations statistiques. Cela a implicitement identifié la nécessité d'une meilleure description des professions et des activités dans le secteur, ainsi que la manière dont elles sont accessibles et exercées. La principale difficulté de ce travail était de savoir comment identifier la « jungle » des sous-activités au sein du secteur culturel qui, dans de nombreux pays d'Europe, n'est pas réglementé et ne possède pas de marqueurs décrivant les activités professionnelles, ce qu'elles produisent, comment elles sont exercées et par qui.

En somme, la question était, et reste, de savoir comment ce secteur peut être évalué en termes d'activités et de bénéfices, y compris économiques, sans savoir qui contribue à le maintenir en vie et comment, et quel est l'impact des efforts fournis.

Cette situation est encore compliquée par les différentes manières dont toute une gamme d'activités est réalisée dans différents pays. En termes simples, les professions du secteur culturel exercent leurs activités dédiées via une variété de parcours et de statuts tels que : professions libérales, travailleurs indépendants, salariés administratifs, salariés contractuels ou au sein de petites entreprises, emplois permanents et temporaires, ainsi que travailleurs bénévoles (non rémunérés). La culture n'est pas le seul secteur à posséder une telle diversité d'emplois, mais pour les productions et activités culturelles quelles qu'elles soient, le

⁵ ESSnet (European statistical system network) : réseau statistique européen à travers la coopération entre États et qui a établi un rapport en 2012 sur la définition du champ de la culture, le financement de la culture, les industries culturelles et l'emploi et les pratiques culturelles. En anglais : https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf; <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/system/files/ESSnet%20Culture%20Final%20report.pdf>

recours par les codificateurs des professions, à des critères, les plaçant entre production, commercialisation, création, communication et médiation, n'aide pas nécessairement. Cette démarcation et ces frontières ne sont pas aussi claires dans la réalité.

Cela n'aide pas non plus lorsque la majorité des salaires sont bas et que les entreprises commerciales du secteur culturel sont souvent obligées de réduire les rétributions, en donnant la priorité aux contraintes économiques des marchés plutôt qu'aux bonnes pratiques pour maintenir l'intérêt, le sens et l'importance culturelle. Le manque de compréhension de ce que produisent ces activités et des dommages qu'elles peuvent causer, quand elles sont mal pensées ou mal réalisées, se traduit souvent par un manque de respect vis-à-vis du travail effectué et de la contribution sociale que les professions culturelles y apportent. Cette situation est encore aggravée par le niveau des rétributions, souvent bas, associé – cause ou conséquence? – à des professions comptant un pourcentage élevé de femmes.

À l'exception de la musique, du cinéma et du multimédia, qui sont de plus en plus rattachés et inclus dans le monde de la communication et perçus comme une économie, voire une industrie bien établie à part entière, les autres sous-secteurs, qui regroupent par exemple la littérature, l'édition, le spectacle vivant, les arts créatifs et visuels et le patrimoine culturel semblent nettement moins viables sur le plan commercial, sans financement public. La dépendance à l'égard des fonds publics et des dons privés entraîne de graves problèmes, car ils sont de plus en plus difficiles à obtenir⁶. Cela met à rude épreuve les professionnels qui servent et enrichissent ce secteur, qu'ils opèrent dans le secteur privé ou public. L'évaluation de telles organisations ou établissements uniquement en termes d'équilibre économique est faussée, car les bénéfices qu'ils génèrent ne peuvent être uniquement exprimés en termes monétaires. Les tentatives menées dans cette seule perspective brouillent l'image de ce qui est loin d'être un secteur économique clair.

Le patrimoine culturel en tant que microcosme révélateur des failles du secteur culturel (au sens large)

Malgré le manque d'informations quantitatives pour comprendre les différentes activités dans le secteur, certains décideurs politiques engagés ont souhaité voir se développer une meilleure analyse. Leurs demandes ont renforcé une « approche intégrée » du patrimoine culturel qui peut être interprétée comme un engagement plus fort de la société qui se concentrerait sur la protection, le partage des financements et la volonté de considérer au moins autant les bénéfices culturels que les répercussions économiques connexes que ce secteur génère. Il a été énoncé⁷ qu'une telle compréhension pouvait être obtenue grâce à une série de moyens, y compris en facilitant la prise de décision et la planification des actions sur le patrimoine culturel et l'implication des populations, qu'elles soient professionnelles ou pas, ou autrement dit, en repartant de la « base », en général désignée collectivement comme « parties prenantes publiques » et « communautés ».

⁶ Le présent texte écrit dans sa version initiale en 2017 n'intègre évidemment pas les conséquences redoutées de la crise sanitaire et économique du COVID 19 situant dès le début les activités culturelles hors du champ des activités indispensables...

⁷ Voir Convention de Faro sur la valeur du patrimoine culturel pour la société (2005), <https://www.coe.int/fr/web/culture-and-heritage/faro-convention>

De plus en plus, il est reconnu que faciliter cette approche intégrée est un moyen d'accroître l'inclusion et l'acceptation de la diversité par la société. Une telle approche intégrée peut également contribuer à la création de nouveaux emplois, même si cela peut être discuté, car de nombreuses activités dans le secteur du patrimoine culturel doivent être dévolues à des professionnels assumant un haut niveau de responsabilité et exigeant à la fois des connaissances et des compétences, acquises manifestement à travers un diplôme de l'enseignement supérieur.

La définition du patrimoine culturel comprend une obligation de soin particulier pour que les « entités matérielles et immatérielles présentant un intérêt patrimonial pour les générations futures » soient documentées, recherchées, conservées et préservées pour le bénéfice de la société à long terme. Le patrimoine culturel ne devrait donc pas donner matière à des décisions à court terme et à des actions et mesures irrévocables / irréversibles. Le fait de permettre des actions mal jugées ou mal exécutées qui visent à rendre au bien culturel « une meilleure apparence », une présentation « rénovée » ou « mise à jour » est largement reconnu comme dévaluant son importance patrimoniale pour les générations futures. La réinterprétation de biens historiques, exécutée pour répondre aux exigences des tendances modernes et à la mode, décidée avec des perspectives à court terme, parfois induites par des attentes de gains d'argent rapide, peut également être condamnée au plan éthique.

L'authenticité et l'importance patrimoniale des documents, objets et bâtiments sélectionnés par des « personnes éduquées ou sensibles » en tant que biens culturels de valeur et représentatifs, qui ont généralement survécu à des décennies ou des siècles d'histoire avec ou sans préjudice, ne peuvent pas être immédiatement dévalués ou ignorés. Leur nature physique ne devrait pas être modifiée dans leur structure ou leur apparence, ce qui entraînerait une perte de sens.

Les professionnels, tels que le conservateur-restaurateur, le conservateur, le régisseur et autres professions expertes, exercent un degré très élevé de responsabilité. On devrait alors mieux comprendre que leur formation, leurs connaissances, leurs compétences spécifiques et leur code éthique représentent la meilleure garantie pour que le patrimoine culturel que la société leur confie, reçoive les meilleurs soins possibles en vue de sa préservation durable à court et à long terme, pour le plaisir et l'éducation du public. Ce n'est pas parce que la plupart de ces professionnels travaillent dans l'ombre pour mettre les objets et les collections patrimoniales en lumière, en ravissant ainsi le public, qu'ils doivent être oubliés ou leur rôle et leurs missions négligés ou incompris.

À travers le prisme des professions

Lorsqu'elle est validée par la loi, toute définition systémique d'une activité qui peut imposer des exigences ou des connaissances, aptitudes ou compétences minimales à une profession devient une réglementation, au sens européen. Cependant, dans le climat politique actuel, cela est peu accepté, car la Commission européenne considère, à travers plusieurs directives qui ont valeur de lois, que les réglementations professionnelles limitent la libre circulation des citoyens entre les États membres. Ces directives s'efforcent donc de réduire ou de déréglementer ce qui existe déjà dans les législations nationales. Du coup, les responsables politiques nationaux refusent de réglementer certaines professions, même s'ils en reconnaissent localement le besoin sociétal, alors même que le secteur culturel fait figure d'exception, qu'il relève du principe de subsidiarité et que cette compétence n'est pas celle

de la commission. On peut dès lors s'inquiéter de la sincérité de ces décideurs politiques qui localement se retranchent derrière les directives contraignantes pour les réglementations professionnelles, alors que le cas particulier des activités liées à la culture et au patrimoine figure dans les principes d'exception et que le principe de souveraineté devrait aussi prévaloir.

Ainsi, la directive « sur la reconnaissance mutuelle des qualifications » définit, dans ses différentes versions, certaines exigences concernant la formation des professions existantes dans toute l'Europe, mais elle ne reconnaît pas clairement que cela est également nécessaire pour des professions émergentes. Il existe cependant une voie pour la reconnaissance des professions émergentes, déjà partiellement réglementées à travers le « Cadre commun de formation ». (CTF : *common training framework*). Celui-ci peut accepter des réglementations, si elles existent déjà au moins dans neuf États en Europe. Ainsi, par exemple, si la conservation-restauration était légalement considérée et identifiée dans quelques pays... Mais à ce jour, la procédure n'est pas très claire, ni simple, et les législateurs nationaux sont refreïnés par leurs pouvoirs exécutifs (ou l'inverse, chacun se renvoyant la balle).

Le « paquet de services » européen, discuté dès janvier 2017, devait limiter encore plus les capacités des États membres à définir leurs propres réglementations territoriale et juridique pour l'accès et l'exercice de professions spécifiques, avec sa procédure de prénotification requérant l'autorisation formelle et préalable de la Commission européenne. Seul « l'intérêt public supérieur » peut persuader la Commission de prendre en considération et d'éventuellement élaborer une réglementation pour une « nouvelle » profession.

Cependant, comme indiqué précédemment, le niveau d'influence du secteur culturel et son impact économique, perçu à tort comme limité, rendent toute revendication d'exception peu acceptée. En outre, cette influence des directives est encore plus confuse, car les thèmes culturels et leurs professions apparentées sont soumis au principe de subsidiarité⁸. Celui-ci sert à réglementer l'exercice non-exclusif des pouvoirs de l'Union lorsque les pouvoirs décisionnels et législatifs sont délégués et partagés entre les États membres au sein de l'UE. Cela signifie que les décisions prises dans les différents États peuvent se chevaucher et s'opposer les unes aux autres et aux volontés de la Commission.

C'est dans ce contexte incertain que l'Année européenne du patrimoine culturel (ECHY) 2018 a été choisie et promue par le Conseil européen. Différents événements tels que les « séquences de dialogue structurées », appelées « Voix de la culture » ont eu lieu cette année-là. Des « experts de la société civile » ayant des connaissances des différents secteurs du domaine de la culture y ont été invités.

Certains thèmes ont été définis et des groupes de travail organisés directement sous la bannière générale des « Voix de la culture ». La figure 1 présente la liste des thèmes de travail élaborée par ce biais.

⁸ « Le principe de subsidiarité consiste à réserver uniquement à l'échelon supérieur – ici l'Union européenne (UE) – uniquement ce que l'échelon inférieur – les États membres de l'UE – ne pourrait effectuer que de manière moins efficace ». (Vie publique.fr); voir aussi : <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/7/the-principle-of-subsidiarity>; <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/7/the-principle-of-subsidiarity>



Figure 1 Encadré présentant les sujets des « Voix de la culture », vu sur le site Web des VoC : <https://voicesofculture.eu/2019/05/16/skills-training-knowledge-transfer-in-cultural-heritage-2/>.

L'Année européenne du patrimoine culturel : une attention aux professions

Un thème a bénéficié d'une considération particulière et simultanée dans les Voix de la culture (VoC)⁹, puis au sein d'un groupe de travail OMC/MOC (méthode ouverte de coordination) : *Vers une approche intégrée du patrimoine culturel pour l'Europe* : « compétences, formation et transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine ».

Dans le groupe VoC, des experts européens du patrimoine immobilier, mobilier, matériel et immatériel ont été invités à se rencontrer afin de discuter, de réfléchir et de faire part de leurs conclusions et recommandations sur et pour leur secteur, en envisageant développements futurs et améliorations possibles, dans les processus d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie.

D'autres réunions ont été ensuite organisées, en regroupant des représentants institutionnels nationaux sur le même sujet, mais selon le principe d'une MOC (méthode ouverte de coordination). Leur but était, en rassemblant des représentants officiels des États de l'UE, d'analyser et de faire des recommandations tout au long d'une série de réunions et de consultations. L'objectif était d'identifier et délimiter le secteur du patrimoine culturel, de suivre et de comprendre autant que possible son développement et puis faire des recommandations d'actions à entreprendre à court et à plus long terme, afin d'améliorer son évolution future par le développement d'une approche intégrée. Le résultat¹⁰ de cette enquête (Corr *et al.*, 2018) est effectivement une liste d'actions futures à envisager par les administrations nationales et, qui sait, peut-être une implication plus active de l'administration de l'Union européenne sur les thématiques culturelles, malgré les traités portant sur les compétences nationales où le principe de subsidiarité s'applique.

⁹ https://ec.europa.eu/culture/library/publications/2014-heritage-communication_en.pdf

¹⁰ Cf. S. Corr, N. Roche, E. Marçal, *Fostering innovation in heritage professions : the effect of the EYCH* ou sa traduction française dans ce numéro de CRBC.

On peut aussi ajouter que ces travaux et leurs rapports ont débouché fin 2019 sur le lancement d'un appel à projet dénommé « *Blueprint* » (que l'on peut traduire par « schéma directeur » ou « schéma initial ») européen visant à établir en quatre ans les mêmes finalités que VoC et MOC décrits plus haut, mais alors réalisés par toutes les parties prenantes du secteur et fondant des actions et réformes futures que l'incompréhension des enjeux et moyens actuels ont jusque-là oblitéré. Étrangement, comme annoncé lors de son assemblée générale, la FFCR, pourtant membre fondateur de l'ECCO, et l'ECCO figurent dans les consortiums concurrents pour travailler sur ces sujets.

Les Voix de la culture : « compétences, formation et transfert de connaissances : patrimoine traditionnel et émergent, vers une approche intégrée du patrimoine culturel pour l'Europe »

Le travail du groupe VoC s'est déroulé en deux réunions : une réunion de *brainstorming* – 15-16 juin 2017; – à Bruxelles, suivie d'une réunion de dialogue le 25 septembre, également à Bruxelles. Trente-quatre participants ont été sélectionnés par l'organisme organisateur, (*Goethe Institute*) financé par la DGEAC¹¹, parmi des candidats représentant des organisations de la société civile de toute l'Europe. Le résultat de ces réunions a été un rapport transmis au groupe de travail de la MOC. Le dialogue était structuré autour de cinq questions clés :

- quelles sont les frontières entre les professions « traditionnelles » et « émergentes »¹² du patrimoine (tangible, intangible et numérique)?;
- quels sont les défis actuels dans la transmission des savoirs traditionnels rencontrés par le secteur du patrimoine culturel? Identifier à travers des exemples la manière dont ces défis ont été relevés et surmontés dans le secteur culturel;
- quels sont les besoins en compétences et en formation pour les professions « émergentes », y compris celles qui traitent des développements dans le monde numérique? Des exemples de la manière dont ces besoins ont été satisfaits par le secteur culturel doivent également être identifiés;
- de quelle manière le secteur s'est-il professionnalisé? Et quelles sont les structures actuellement en place pour offrir une pratique professionnelle dans le secteur du patrimoine?;
- qu'est-ce qui est nécessaire pour améliorer / développer le développement des compétences pour le patrimoine culturel et ses professionnels?

Au cours des réunions, différents « défis » et d'autres questionnements ont enrichi le débat. Selon les experts, les concepts suivants ont été identifiés comme nécessitant des études et des développements supplémentaires pour renforcer les déclarations établies par le groupe de travail :

¹¹ DGEAC : direction générale de l'Éducation et la Culture (éducation, jeunesse, sport et culture) : une des directions de la commission européenne.

¹² À noter que, suite à une erreur de copier-coller au niveau de l'appel à projet, la mention des professions n'apparaissait pas dans l'énoncé du sujet alors qu'elle en constituait le cœur. Le sujet semblait se concentrer sur le patrimoine culturel traditionnel et émergent, pas sur les professions traditionnelles et émergentes.

- les notions d'« aptitudes » et de « compétences » doivent être bien définies et différenciées. Nombreux sont ceux qui utilisent ces deux mots de manière interchangeable, lorsque la littérature sur l'éducation et, par exemple, le CEC/EQF (cadre européen de certification / *european qualification framework*) leur donne des significations différentes et bien identifiées;
- les compétences et aptitudes dites « spécifiques » et « transversales » sont souvent perçues comme une dichotomie. Les discussions concernant les compétences transversales, déjà mal définies, deviennent encore plus imprécises lorsque l'on se réfère aux activités émergentes par rapport aux activités traditionnelles dans le monde du patrimoine culturel, qu'il s'agisse du patrimoine lui-même ou des professions;
- l'émergence de « l'ère numérique » par rapport au patrimoine culturel numérique a mis en évidence la différence entre les outils de gestion des données, qui peuvent devenir essentiels dans la gestion et la conservation du patrimoine culturel, et le patrimoine numérique lui-même, en incessante gestation, qui est souvent à la frontière entre le tangible et l'intangible.

Après une journée et demie de discussion et un grand nombre d'échanges de courriers électroniques entre les auteurs autodésignés au sein du groupe des 34 experts, un rapport a été achevé avec les conclusions plus larges suivantes.

- Les compétences associées au secteur « traditionnel » doivent être mises à jour et plus pertinentes vis-à-vis de la nouvelle approche intégrée du patrimoine culturel.
- Les personnes possédant une expertise professionnelle ont besoin de voir leurs qualifications définies en fonction de la formation, les compétences, l'accès, l'application pratique des aptitudes et les responsabilités vis-à-vis du patrimoine culturel.
- L'éducation et la formation, qu'elles soient initiales comme permanentes, devraient être élargies pour aller au-delà des compétences et aptitudes « traditionnelles » associées aux professions du patrimoine culturel.

Les nouveaux domaines à considérer comprennent :

- les compétences transversales (par exemple : gestion, communication, collecte de fonds, compréhension de la durabilité, etc.);
- une éthique inspirant la pratique;
- une expertise dans les nouvelles formes de patrimoine tel que le patrimoine numérique;
- du travail multidisciplinaire.
- Les professionnels du patrimoine ont besoin d'un éventail élargi de compétences, d'une expertise approfondie et d'une base solide en éthique / déontologie.
- Une influence bilatérale et équilibrée entre les principes et la pratique doit être encouragée, dans le monde universitaire et la formation professionnelle, en coopération avec des confrères professionnels établis dans le domaine.
- Il est nécessaire d'identifier / cartographier les professions, de montrer leur position dans le cadre européen des certifications, d'identifier les voies et les moyens de renforcement des capacités et de reconnaître les responsabilités individuelles des différentes professions du domaine et comment elles pourraient être valorisées.

- Veiller à ce que les compétences essentielles des professions soient prises en compte dans le cadre du recrutement, de la formation et de l'élaboration des politiques, accroissant ainsi la résilience et l'innovation dans le secteur du patrimoine culturel.

Cartographie des activités professionnelles dans le secteur du patrimoine culturel

Au cours des réunions de MOC qui suivirent, il a été remarqué avec intérêt qu'une attention particulière était accordée à la cartographie des professions dans le secteur culturel, car beaucoup estimaient qu'il y avait eu un manque de reconnaissance significatif au fil des ans. Cette orientation correspondait également aux conclusions du rapport ESSNET mentionnées précédemment.

Lors de la première réunion des VoC à Bruxelles, une tentative avait été faite de cartographier le secteur. Un modèle y avait été proposé avec quatre sous-domaines identifiant les principaux groupes, délimitant leurs différentes missions et rôles envers la société. Les missions ont été définies en termes de devoirs, de rôles, de tâches et de responsabilités, ainsi que de comportement éthique, envers le patrimoine et la société, y compris les communautés.

Toutes ces missions avaient une vision commune : « un patrimoine culturel identifié, protégé, partagé, transmis et conservé de manière durable pour le plaisir et l'éducation d'un public plus large et diversifié, dans une démocratie qui fonctionne bien ».

Lors du *brainstorming*, VoC, le groupe de travail N° 5 sur la cartographie des professions était composé de : Natalia Szelachowska, Stowarzyszenie Badawczo-Animacyjne Flaneur, Helen Thomas, pour le *British Council* et David Aguilera Cueco au nom de la FFCR.

Les débats sur les différentes « missions » avaient révélé la complexité du patrimoine culturel vue sous l'angle des tâches / devoirs des professionnels. Ces discussions ont aidé à comprendre certaines des activités visibles ou cachées qui font partie de la « machinerie » du patrimoine culturel (fig. 2).

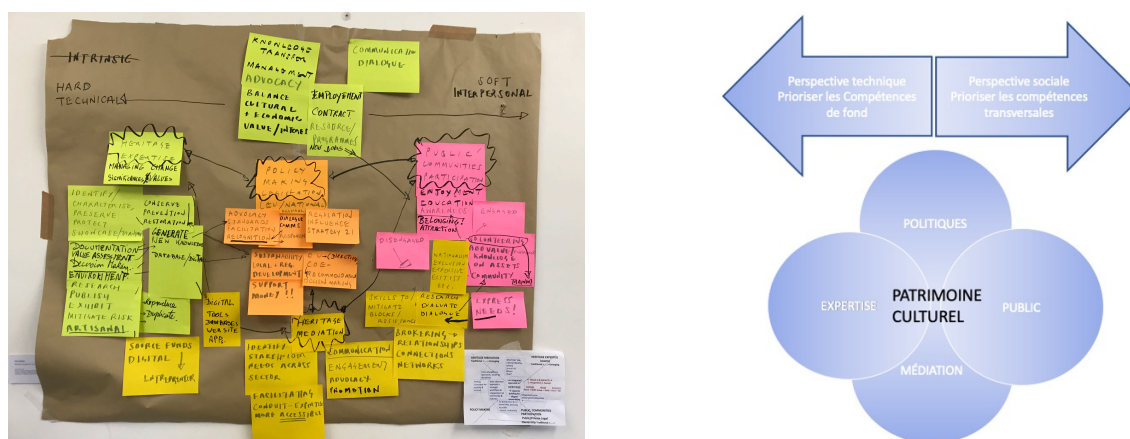


Figure 2 À partir de cette vision partagée, esquissée à l'aide de « post-it » de couleurs, quatre parties prenantes ont été identifiées : les publics, les experts, les médiateurs et les décideurs.

Ces activités « en coulisses » sont parfois perçues par les observateurs extérieurs et les directeurs généralistes comme relevant d'une « pensée cloisonnée », « trop sectorielle » ou « en silo », alors qu'elles reflètent simplement la réalité essentielle des contraintes éthiques et pratiques des tâches et devoirs invisibles du secteur.

Ces réflexions ont abouti à plusieurs cartographies élaborées pour décrire cette complexité et articuler leurs interrelations, que malheureusement les observateurs extérieurs ont beaucoup de mal à appréhender et à comprendre. Ces tâches, toutes liées au travail patrimonial et décrivant les devoirs spécialisés, conduisent à la création de savoirs, d'histoires et de valorisation (historiques, esthétiques, sociaux, économiques...), transmis à la société tout en permettant aux citoyens et aux populations d'en tirer profit et enseignements (fig. 3).

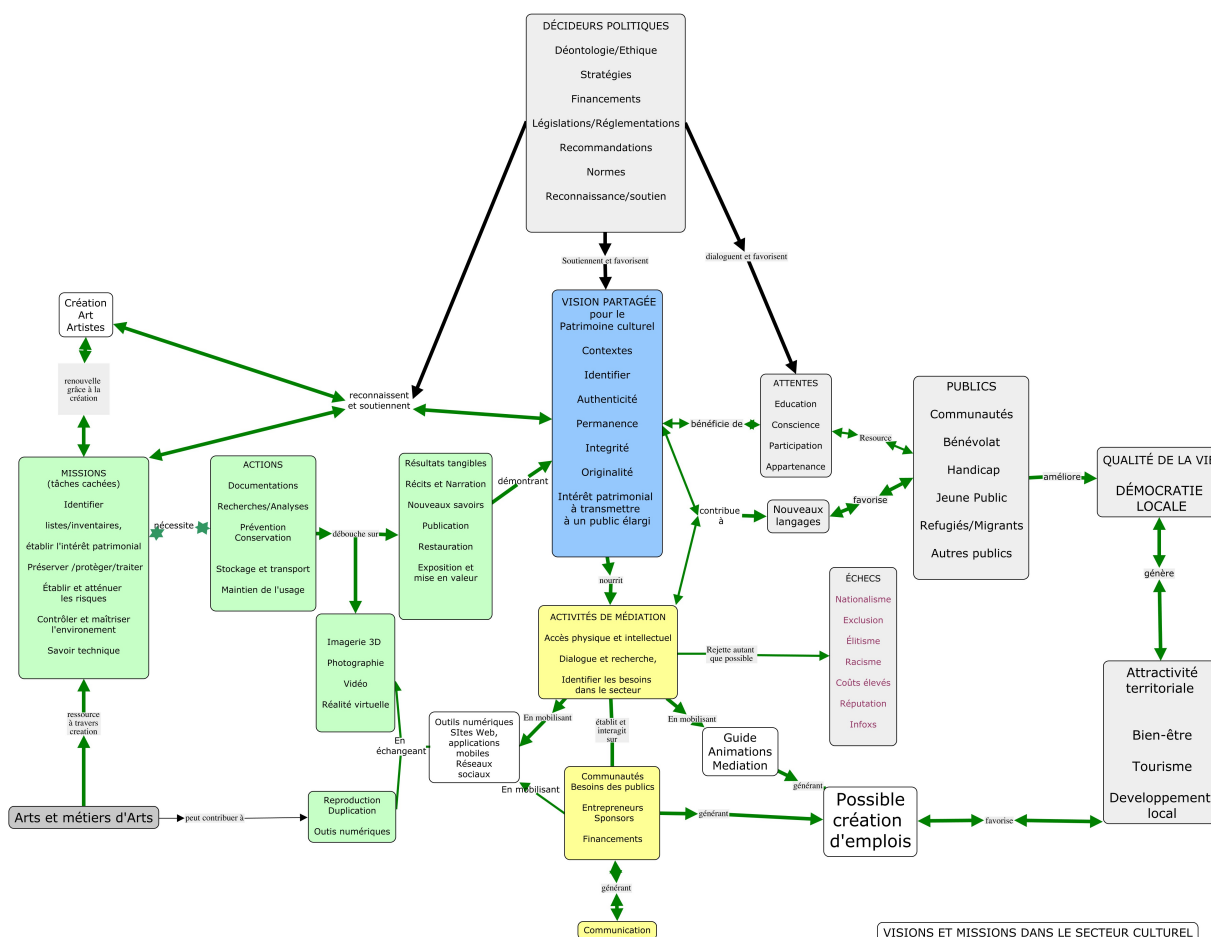


Figure 3 Vision et missions dans le champ du patrimoine culturel.

Une tentative de développer en détail les missions en tant que représentation réaliste des tâches permanentes de base, telles qu'exercées dans la vie de tous les jours, a permis de mieux visualiser où les différentes missions se chevauchent entre les professions et comment elles sont assumées individuellement ou sur une base partagée et collective, avec ou sans la responsabilité qui en découle (**fig. 4 et 5**).

On peut s'interroger ou discuter le choix d'attribuer des missions à la partie « publique », considérée comme partie prenante du domaine, mais dont les protagonistes n'exercent pas d'activité professionnelle en tant que telle dans le secteur. Cela dénote simplement une évolution du paradigme quant à l'approche intégrée du patrimoine culturel, même si cela peut générer de la confusion dans la compréhension et la répartition des tâches et, à l'extrême, favoriser une certaine vision économétrique du domaine, qui peut voir la participation de bénévoles et l'implication des communautés comme une économie (au sens de l'absence

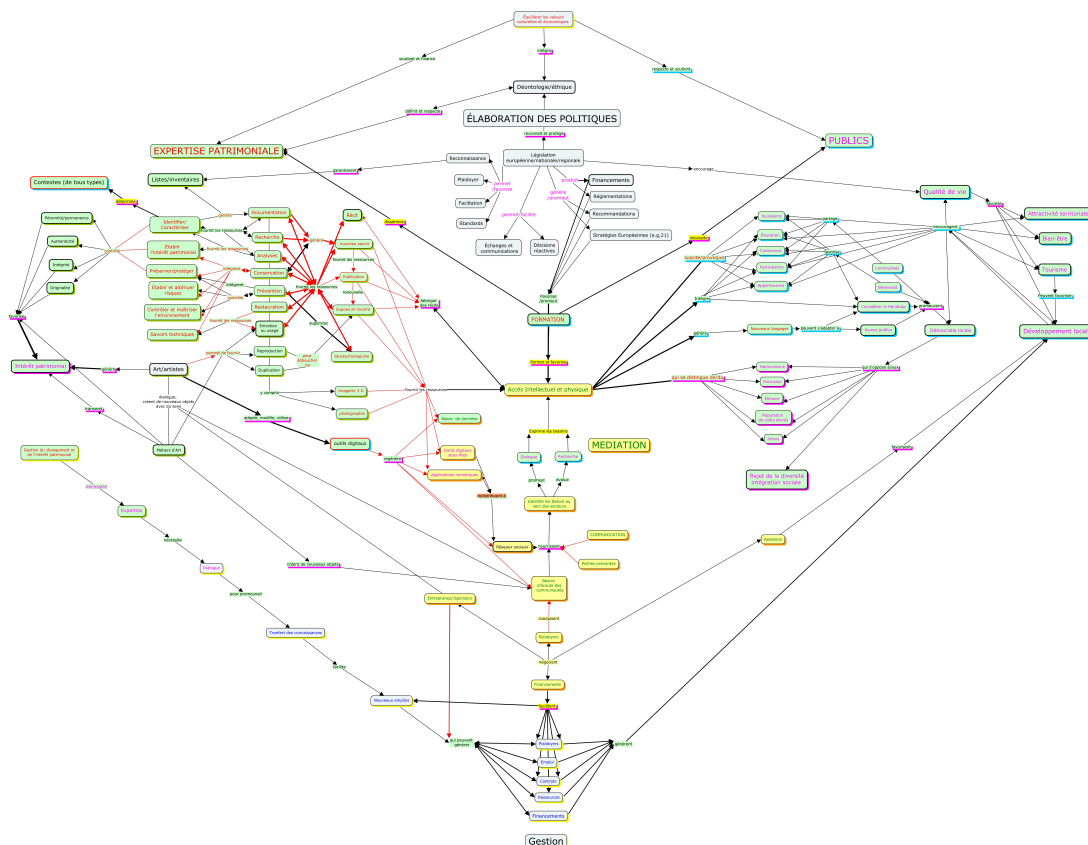


Figure 4 Cartographie développée des missions.

d'une dépense). La question des communautés, qui est en partie reprise de la Convention de Faro sur le patrimoine culturel, reste un concept vague, également sujet à débats quant au respect de la diversité des cultures et des pratiques associées, comme les notions d'intégration et de communautarisme. Les prises de position sur la scène politique et l'interventionnisme éventuel de ces mêmes décideurs peuvent interférer dans la gestion du patrimoine culturel et impacter les pratiques et les missions, avec les répercussions idéologiques et éthiques qui en découlent. Cette schématisation des missions reste cependant un outil pour modéliser les interactions des parties prenantes et essayer de mieux comprendre qui fait quoi, même et surtout quand cela ne se voit pas.

Des missions aux fonctions...

Outre la dimension nécessairement réductrice des schémas, certaines simplifications faites ici et la pauvreté des outils de schématisation utilisés dans l'urgence, une des difficultés est venue de ce que les missions associées au processus ou à la machinerie patrimoniale sont exercées par plusieurs professionnels, dans une plus ou moins grande mesure. Cela conduit cependant à des superpositions de missions dans la vie quotidienne ou à une distribution changeante dans les profils professionnels. Ces variations peuvent contribuer à une mauvaise perception /compréhension quant à la distribution des tâches, mais aussi générer dans la réalité des difficultés dans l'exercice et des conflits dans la division du travail, la hiérarchisation des postes / fonctions et/ou dans les responsabilités qui y sont associées.

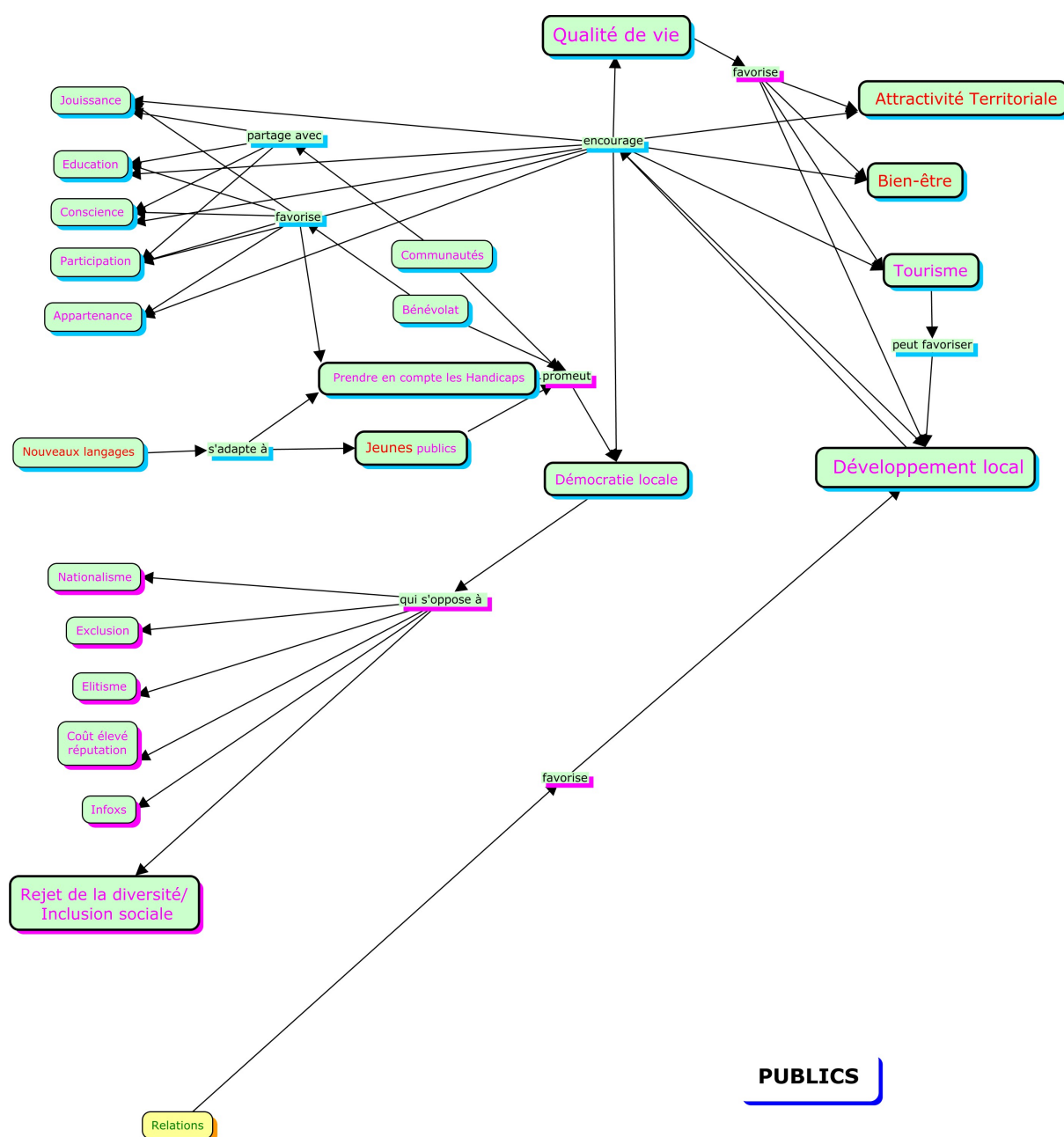


Figure 5 Cartes développées des missions (rapportées au domaine du patrimoine culturel) des décideurs politiques (à gauche) et des publics (à droite).

De plus, ces variations peuvent aussi avoir une ampleur différente selon les institutions en charge du patrimoine, ou selon les secteurs (musées, monuments historiques, archéologie, archives, bibliothèque, etc.) et favoriser l'idée que ces sous-secteurs sont extrêmement différents dans leur pratique, alors que leurs missions sont essentiellement les mêmes, et leur intérêt tout aussi public.

À partir de ces premiers modèles de cartographies, les missions inter-reliées se sont vues affectées de petits logos et des couleurs représentatives des fonctions (emplois salariés) ou des professions du domaine patrimonial. Chaque fonction a reçu un crédit de cinq logotypes (cartouches dans la colonne de gauche de la figure 6). D'un à cinq logos sont ensuite attribués aux cases des missions. Cela permet (avec une bonne vue) de visualiser la multiplicité des missions que chaque fonction/profession est censée exercer, en mettant en évidence les

missions dominantes et celles plus accessoires, ou partagées et, conséquemment, d'envisager les responsabilités qui y sont attachées (fig. 6 et 7).

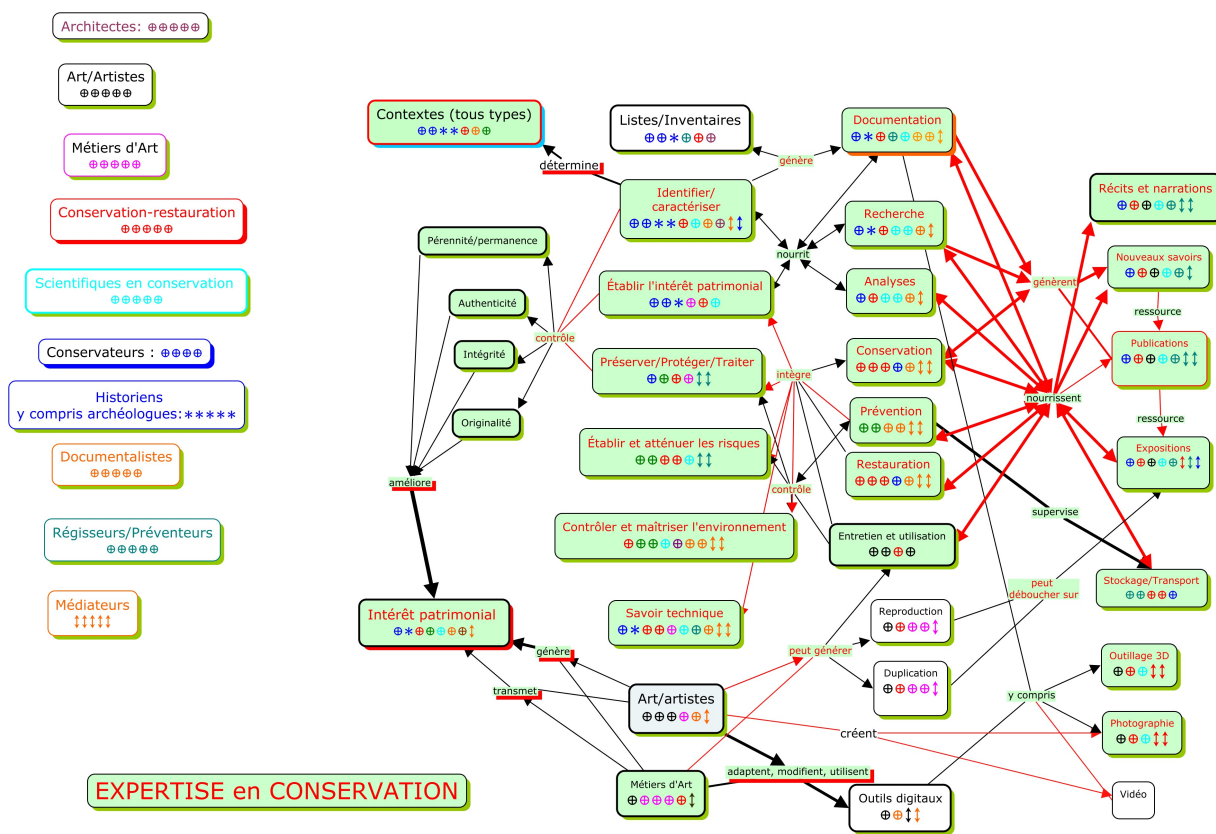


Figure 6 Cartographie (tentative) des missions connectées aux fonctions dans le secteur de l'expertise patrimoniale.

Ces tentatives, faute de temps, ont été schématisées sans l'aide des débats conceptuels nécessaires ou la consultation des professions connexes. Elles n'ont été mises en forme que sur une très courte période et avec seulement les ressources graphiques les plus élémentaires. En conséquence, ces propositions représentent une démonstration minimum des moyens par lesquels les missions, les tâches et les responsabilités liées peuvent être cartographiées. En tant que telles, elles peuvent être facilement contestées et améliorées grâce à un processus de consultation plus inclusif qui intégrerait les différents groupes professionnels et les représentants officiels des ministères responsables au niveau national. Un tel processus aiderait à mieux cerner les défis et à élaborer des stratégies pour soutenir et aider les professions existantes et émergentes dans le secteur.

Il semble évident que le processus de projet européen « *Blueprint* » évoqué plus haut est le lieu même où poursuivre ce travail, dans ses fondements et les tentatives de mises en forme présentées ici.

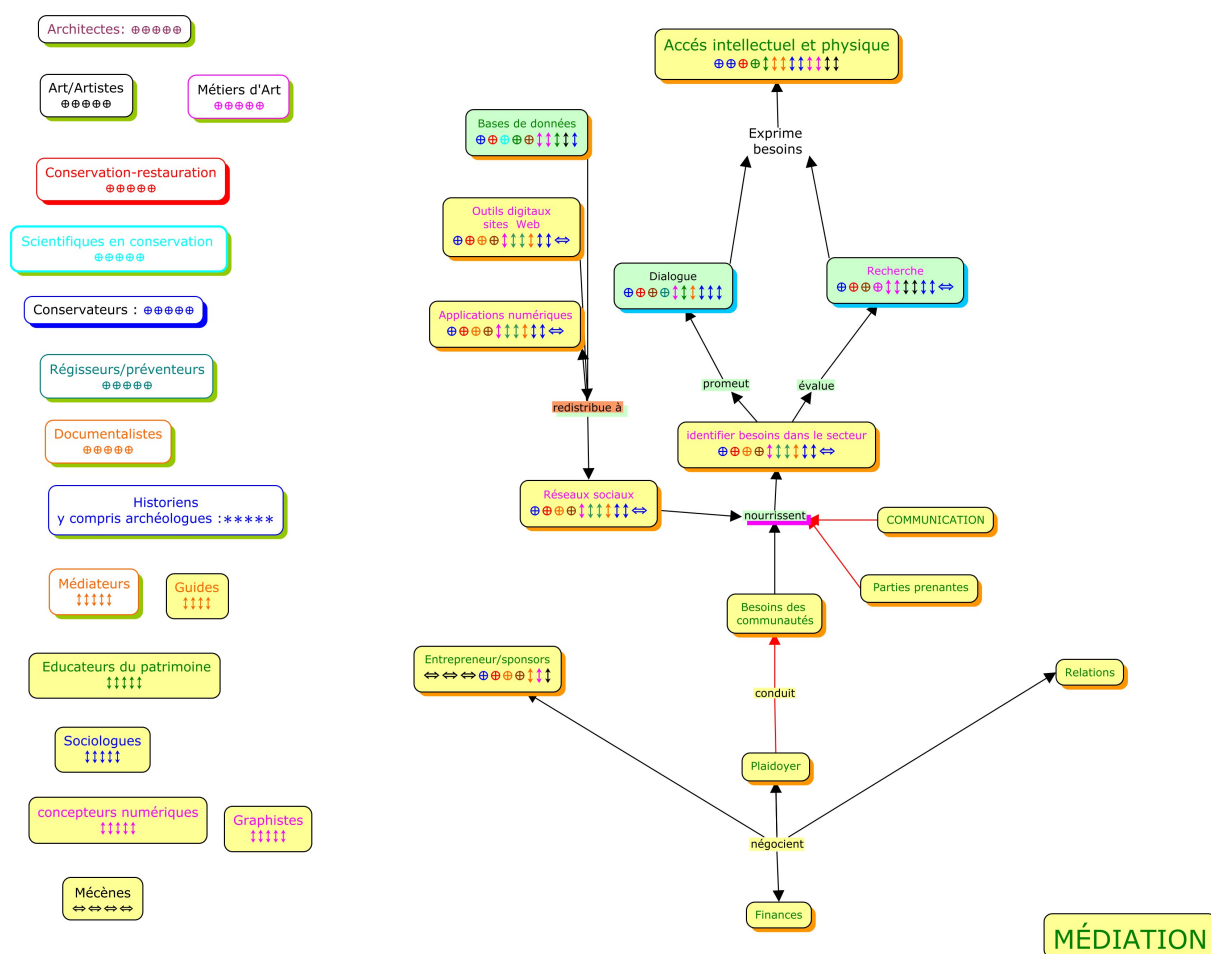


Figure 7 Cartographie (tentative) des missions connectées aux fonctions dans le secteur de la médiation.

En guise de conclusion : espoirs et attentes ?

Il semblerait que dans le « monde ancien », le patrimoine culturel était autrefois évalué par la société et les décideurs politiques en fonction de valeurs humanistes : savoir, narration et évaluation – historique, esthétique, sociale, économique – plaisir du public et bien-être des populations. En somme, le patrimoine culturel était souvent considéré comme un investissement, à savoir un coût, mais avec des bénéfices culturels et éducatifs. De nos jours, le patrimoine culturel semble être davantage considéré comme un événement sportif, traité comme générateur potentiel de revenus et/ou de ressources générales, avec parfois même une dimension capitaliste. C'est-à-dire que l'on considère avec plus d'intérêt et, en priorité, les bénéfices financiers et l'exposition médiatique, éventuellement enrichis d'arrière-pensées électoralistes, plutôt que l'apport et l'enrichissement en termes de valeurs culturelles et humanistes.

Nous espérons que cette présentation et les exemples fournis de cartographies des missions et des professions pourront conduire à quelque chose de plus grand, de plus détaillé et de plus développé professionnellement, qui décrive plus précisément la « machinerie » du patrimoine culturel, l'importance des tâches permanentes et la qualité des résultats qui informent et démontrent comment ce secteur travaille pour la société. Certaines de ces missions sont cachées ou ne produisent des résultats tangibles qu'à long terme. Elles contribuent à

la protection et à la durabilité du patrimoine culturel matériel et immatériel, à l'innovation dans la réflexion, les connaissances et les outils. La protection et la conservation précèdent et permettent la durabilité, pas le contraire. Comme pour la plupart des activités culturelles, elles nécessitent l'engagement des acteurs du secteur et l'engagement des parties prenantes externes. Elles nécessitent également des compétences spécifiques qui ne peuvent être acquises que par une formation spécialisée, des connaissances et des pratiques, non seulement au niveau théorique mais aussi pratique. La nécessité d'un développement professionnel continu et de la formation qui va de pair, ne doit pas non plus être oubliée.

Les schémas proposés tentent de montrer la « force de travail » dans son ensemble comme dans ses spécificités. Nous espérons qu'ils susciteront l'intérêt du lecteur en ce qu'ils montrent une manière possible de cartographier et d'identifier le secteur et sa dimension altruiste, intersectorielle et éthique.

Avec de la chance, ce travail pourrait amorcer un processus qui aboutisse à la codification et à la quantification, par des mesures statistiques subséquentes du secteur culturel, qui permettra un jour d'imaginer et d'améliorer la mise en place des politiques. Nous espérons également que cela conduira à une meilleure compréhension, à un niveau plus profond, du rôle que les acteurs de la « culture » ont dans le développement social, l'amélioration de notre environnement partagé, la création d'emplois, la protection sociale et le bien-être des populations.

Nous espérons que cette compréhension potentielle contribuera à démontrer l'importance de soutenir et de maintenir un secteur culturel libre et public ainsi que la contribution que les personnes travaillant dans ce secteur nous apportent. Nous espérons que quelqu'un entendra leur « voix »...

Remerciements

Merci à Susan Corr, présidente de l'ECCO, représentante de l'Irlande à l'ECCO de 2005 à 2020, Jeremy Hutchings, co-auteur, et à tous les membres du conseil d'administration de l'ECCO pour l'amitié et l'aide fréquente dans la modification et l'adaptation du français d'origine vers un meilleur anglais, et pour les échanges fructueux pendant des années, avec à l'esprit la réflexion sur la conservation-restauration, le patrimoine culturel et la culture : tous les sujets qui comptent.

Remerciement spécial à Erminia Schiaccitano, fonctionnaire de l'UE à la DGEAC, et à la DGEAC de la Commission européenne, pour avoir examiné ces questions et les avoir mises sur la table lors de l'Année européenne du patrimoine culturel.

Références bibliographiques

- Aguilella Cueco D.**, (2018), « La confusion des statuts », dans Soussi G. (dir.), *La restauration des œuvres d'art et le droit*, (actes du colloque, Paris, INHA, avril 2018), Paris, Art et droit. Téléchargeable sur : <http://artdroit.org/wp-content/uploads/2018/06/ACTES-DU-COLLOQUE-2018-version-numerisee.pdf>
- Acteca Amnestoy V., Aguilella Cueco D., Baatz W., Karatza M., Konstantinidis K., Marçal E., Macfarlane A., McKeon S.**, (2017), « Voices of culture. Structured dialogue between the EU and the cultural sector », dans *Brainstorming report. Towards an integrated approach to cultural heritage for Europe- prospectus on « skills, training and knowledge transfer for traditional and emerging heritage professions »* (Bruxelles, octobre 2017). Téléchargeable sur : <http://www.voice-sof-culture.eu/wp-content/uploads/2018/06/VoC-Skills-and-training-Final-report-with-Appendix1.pdf>
- Corr S., Hutchings J. D., Van der Burg J., Aguilella Cueco D., Noll Minor M., Gall Ortlik A., Dobruskin S.**, (2011), *Competences for access to the conservation-restoration profession*, Brussels, ECCO. Téléchargeable sur : <http://www.ecco-eu.org/documents/publications/>
- Corr S., Marçal E., Roche N.**, (2018), « Fostering cooperation in the European Union on skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions », dans *Report of the OMC (Open method of coordination : working group of member states' experts). SCientific RESearch and information technology, Ricerca scientifica e tecnologia dell'informazione*, Vol. 9, Issue 1 (2019), p. 49-60. e-ISSN 2239-4303, Téléchargeable sur : https://www.researchgate.net/publication/339783795_fostering_innovation_in_heritage_professions_the_effect_of_the_eych
- Hutchings J.D.** (2006), « Developing performance measures as part of an integrated approach to conservation management of cultural heritage assets », dans I : *ISCRAM 06@NJIT Third international conference on information systems for crisis response and management*, Newark, New Jersey (USA) May 14-17 2006, Proceedings, Newark, NJ : ISCRAM, p. 362-375.
- Hutchings J.D., Cassar, M.** (2006), « A soft system framework for the conservation management of material cultural heritage », dans *Systemic practice and action research*, 2006; N°19 (2), p. 201-216.
- Hutchings J.D.** (2009), « Developing an accountable system of conservation-restoration education at Oslo University through the use of learning outcomes », *Journal of conservation-restoration education*, N° 2, p. 4-15.
- Hutchings J.D., Corr S.** (2011), « A framework for access to the conservation-restoration profession via the mapping of its specialist competencies », dans *Higher education*.
- Hutchings J.D.** (2011), « Educating the conservator-restorer. Evaluating education delivery in terms of the new ECCO competence framework for access to the profession », dans *The Oslo university case study. I : ICOM CC 16th Triennial conference (Lisbon 19-23 September 2011)*, Preprints. Almada : Criterio, p. 1-9
- Hutchings J.D.** (2015), « The development of the ECCO competence map for access to the conservation-restoration profession and its use in an educational institution », dans *ECCO Publication celebrating the 20th anniversary*.
- Hutchings, J.D.** (2015), « Competences for the profession and practice of conservation-restoration" its application within an educational institution », dans *ECCO Publication celebrating the 20th anniversary*. Téléchargeable sur : <http://www.ecco-eu.org/documents/publications/>
- Martelli Castaldi M.** (ARI, Italy), **Aguilella Cueco D.** (FFCR, France), (2015), « The rocky road towards recognition, regulation and standards of practice, a short history of ECCO work towards general legislation for the conservation-restoration profession, based on the acknowledgement of universally accepted values », dans *ECCO Publication celebrating the 20th anniversary*. Téléchargeable sur : http://www.ecco-eu.org/fileadmin/user_upload/E.C.C.O._20th_Anniversary_2011.pdf
- Martelli Castaldi M., Aguilella Cueco D., Hutchings J.D.** et **ECCO** (European Confederation of conservator-restorers' organisations) (2014), « An european recommendation for the conservation-restoration of cultural heritage. One step towards greater recognition of the role of conservation-restoration at european level », dans *The conservator-restorer's knowledge and recognition*, (aussi traduit en français), *Ceroart*, N° 9 (revue électronique). Téléchargeable sur : <https://journals.openedition.org/ceroart/3733>

Les auteurs

David Aguilera Cueco Conservateur restaurateur de peintures et d'art contemporain, dès 1985, diplômé des masters en Conservation-restauration (2000) et en Conservation préventive (2004) de l'université de Paris 1. Exerce comme profession libérale depuis 1985, pour les musées, les monuments historiques et quelques galeries. A contribué à la conservation-restauration de La Liberté guidant le Peuple, d'E. Delacroix, l'avion de Blériot qui a traversé la manche en 1909, et a participé au désamiantage de La Fée Électricité de R. Dufy, en équipe avec M^{me} F. Joseph. Membre actif de divers conseils d'administration : ARAAFU (depuis 1982), FFCR (1992-2018), ECCO (de 2006 à 2018 en tant que représentant français de la FFCR). Militant engagé pour la reconnaissance publique et légale de la profession de conservateur-restaurateur, en tant que profession responsable et d'intérêt général. Également expert au niveau français et européen au comité technique 346 du CEN (Comité européen de normalisation) « Conservation of cultural property », (depuis 2009). dcueco.frjoseph@gmail.com

Jeremy Hutchings Ancien professeur assistant de Conservation des biens culturels, université d'Oslo, Norvège. A enseigné la conservation curative et la conservation préventive, pour les diplômes de licence et de master, près de dix ans. Responsable de la conservation des collections au musée des Forces armées norvégiennes. Diplômé en conservation archéologique à l'université de Durham, en Conservation de l'architecture à l'université de Bristol, et Docteur à l'University College, Londres. Ancien président de la section métaux de l'IKIC, accrédité PACR (2000-2010) et représentant pour ENCoRe (2001-2010), ancien président de NKF-Norway (2012-2014), représentant et membre du conseil d'administration de l'ECCO (2007-2014). Praticien pendant plus de 25 années, a pu intervenir sur de nombreux projets, depuis les avions jusqu'à des biens archéologiques. Ses recherches portent sur le développement durable du patrimoine culturel, la conception et la logique des systèmes, l'environnement dans les musées, l'électrochimie en conservation-restauration et les enjeux légaux pour les conservateur-restaurateurs. Son doctorat était consacré à la construction d'un « modèle conceptuel orienté « objectifs » pour la gestion durable du patrimoine culturel ». jhutchingsprivate@gmail.com

FAVORISER L'INNOVATION DANS LES PROFESSIONS DU PATRIMOINE CULTUREL : BILAN DE L'ANNÉE EUROPÉENNE DU PATRIMOINE (EYCH)

Susan Corr, Elis Marçal, Nessa Roche

Traduction : David Aguilera Cueco

Ce texte a déjà été publié dans sa version anglaise sous le titre : Fostering innovation in heritage professions : the effect of the EYCH. <https://www.researchgate.net/publication/339783795>. Il est traduit ici pour la présente publication de l'ARAFU avec l'accord de ses auteurs et de l'éditeur. Il présente le bilan des différents travaux menés en liaison avec la Commission européenne ces dernières années, à propos de professions patrimoniales, notamment lors de l'Année européenne du patrimoine, qui constitue un point culminant tout en étant lui-même qu'une étape.

Résumé L'Année européenne du patrimoine culturel en 2018 a souligné et célébré les valeurs du patrimoine culturel et son rôle en tant que moteur de la cohésion sociale et du développement économique, ce qui requiert une approche intégrée dans l'élaboration des politiques. Le processus de consultation qui a été élaboré pour aider à développer ces politiques a mis en évidence le droit de tous, dans la société, à contribuer au patrimoine culturel. Cet article décrit le travail fait pour identifier les professions traditionnelles et émergentes dans le domaine du patrimoine culturel et en particulier identifier les problèmes liés à la transmission des compétences et des connaissances spécifiques du domaine. Les phases de dialogue provoquées par la Commission européenne ont été facilitées par le recours aux mécanismes de la « Méthode ouverte de coordination » (OMC) et des « Voix de la culture » (VoC) dans le cadre du « Plan de travail pour la culture ».

Abstract The European Year of cultural heritage in 2018 highlighted and celebrated the values of cultural heritage and its role as a driver of social cohesion and economic development, which requires an integrated approach in policy making. The consultation process to help develop these policies reflected the right of all in society to participate in cultural heritage. This paper describes the work that took place in identifying traditional and emerging professions in the field of cultural heritage and specifically issues around the transfer of skills and knowledge. Dialogues initiated by the European Commission were facilitated by the mechanisms of the Open Method of coordination and the Voices of culture under the Work Plan for culture.

Resumen El Año europeo del patrimonio cultural en 2018 destacó y celebró los valores del patrimonio cultural y su papel como motor de cohesión social y desarrollo económico, lo que requiere un enfoque integrado en la formulación de políticas. El proceso de consulta para ayudar a desarrollar estas políticas reflejó el derecho de todos en la sociedad a participar en el patrimonio cultural. Este documento describe el trabajo que se llevó a cabo en la identificación de profesiones tradicionales y emergentes en el campo del patrimonio cultural y específicamente cuestiones relacionadas con la transferencia de habilidades y conocimientos. Los diálogos iniciados por la Comisión europea fueron facilitados por los mecanismos del Método abierto de coordinación y las Voces de la cultura en el marco del Plan de trabajo para la cultura.

Mots-clés professions patrimoniales; compétences; aptitudes; connaissance; éducation; formation; cartographie; transfert de compétences; valeurs; soins; conservation-restauration.

À propos de la traduction

David Aguilera Cueco

Certains termes issus du vocabulaire technique européen, des sciences sociales, des statistiques et de la sociologie sont parfois inexistantes ou peu utilisés dans la langue française; ils ont été traduits au mieux de nos connaissances ou à l'aide de périphrases examinées et validées avec les auteurs.

Par exemple, la notion de *cultural agency* n'a pas d'équivalent et le concept d'« agentivité », utilisé par les sociologues (depuis les années 60), n'est pas beaucoup plus clair pour la compréhension du présent texte. Il a donc été traduit par la notion de « puissance transformatrice de la culture », pour autant que cette dernière agisse aussi bien pour la transformation de la société que celle de l'individu, tout en constituant une de ses composantes descriptives.

Autre exemple : le vocabulaire de la société civile anglophone parle régulièrement de *capacity building*, ce qui renvoie au développement (personnel ou sociétal) des capacités (professionnelles), ce qui peut donc en contexte se traduire aussi bien par « développement des capacités » que, de manière plus générique, par « formation professionnelle, formation continue... ». L'une ou l'autre des propositions a été choisie selon le contexte.

Le patrimoine culturel, ses valeurs et ses concepts

« Le prix de toute chose et la valeur de rien¹ » est un trope bien connu qui peut parfois sembler s'appliquer lorsqu'il s'agit de justifier l'investissement pour la protection et l'entretien du patrimoine culturel. La nature immatérielle des valeurs qui confèrent une signification culturelle au patrimoine peut être très difficile à exprimer et à justifier comme essentielle à notre bien-être. Cela devient particulièrement délicat lorsque cette approche est en concurrence avec les réalités sociales telles que l'existence des sans-abri, l'accès inégal aux soins de santé et à l'éducation, car ce sont également des résultats apparents de mauvaises politiques et du manque de moyens.

Si ce sont les crises qui mettent nos priorités en évidence, on peut bien prendre comme exemple significatif le récent incendie de la cathédrale Notre-Dame de Paris. La menace de perte de ce patrimoine emblématique a été vécue comme un traumatisme culturel. Et pas seulement en France. La procédure de vigilance apathique alors que la cathédrale commençait à brûler, le sentiment viscéral de choc et d'horreur pendant que le feu faisait rage et, même, les larmes versées ont trouvé une résonance dans les messages officiels de sympathie et de solidarité qui affluaient du monde entier. Tous expriment une valeur universelle qui comprend ce que signifie la perte.

Dans ce cas, la perte redoutée s'appliquait à un bâtiment qui a témoigné et qui symbolise 800 ans d'histoire, d'adversité, de défi, de croyance, de solidarité et d'espoir. Alors que l'incendie menaçait l'essence même d'un bâtiment qui constitue le testament des vies passées, des technologies, des compétences et des matériaux anciens, le feu menaçait également de nous retirer, de la manière la plus brutale, une pierre angulaire de notre identité historique et

¹ Note de traduction : la forme exacte de ce trope vient d'O. Wilde. « Le cynique est celui qui connaît le prix de toute chose mais ne connaît la valeur de rien ».

culturelle. En tant qu'édifice « synonyme » de Paris, Notre-Dame est un emblème; son existence même nous aide à nous situer et à nous retrouver, non seulement dans le monde physique mais dans le *continuum* des choses. L'idée de Paris sans Notre-Dame est inimaginable. L'importance de la culture est de savoir comment elle encadre et décrit notre relation avec un monde façonné par des réseaux complexes de valeurs, où chaque interaction est un acte culturel. Le patrimoine culturel renvoie aux coutumes, aux biens et aux traditions du passé, que nous apprécions aujourd'hui parce qu'ils contribuent au sens de nos vies.

Donner forme à ces significations et ces valeurs qui déterminent l'importance culturelle est le seul moyen par lequel le « patrimoine » est transmis dans l'avenir en toute sécurité. La perte ou l'altération du patrimoine diminue les possibilités de transiger avec la mémoire de notre propre existence, les traces que nous laissons et les vérités dont il témoigne.

C'est pourquoi l'authenticité est une qualité si importante du patrimoine, puisqu'elle a des implications sur la manière dont il est soigné et sauvegardé. Il existe des paradigmes qui déterminent l'accès et l'utilisation durables du patrimoine, leur axiomatique étant la pratique de la conservation-restauration. Souvent décrite comme « gestion du changement », la conservation-restauration regroupe des actions et des interventions déterminées par la nécessité de transmettre à l'avenir un patrimoine matériel authentique.

La question de l'authenticité peut être gênante, car elle est souvent confondue avec le désir de révéler ce qui est « original » au détriment de la patine accumulée, du récit des événements historiques et du passage du temps, tous porteurs de la nature et du caractère particulier du bien. Les histoires ainsi inscrites forment une sorte d'enregistrement historique, dont la somme de chaque partie la plus infime constitue le document ancien authentique, lisible et précieux. En être conscients nous oblige à réfléchir très attentivement à la manière dont nous devons utiliser et transmettre notre patrimoine au futur, en nous appuyant sur des principes de bonnes pratiques qui sont au cœur de la conservation-restauration.

Pour en revenir à Notre-Dame, l'incendie est désormais un chapitre de son histoire. Bien que l'engagement du gouvernement français de faire restaurer le « symbole de la France » pour qu'elle soit encore « plus belle qu'avant » soit clairement bien intentionné, il menace de saper les principes qui sous-tendent la conservation et la restauration du patrimoine, principes selon lesquels il ne s'agit pas tant d'*améliorer* un bien patrimonial que de préserver son essence culturelle, sa puissance transformatrice *et* son authenticité historique, afin que ce soit la relation entre la communauté et le patrimoine qui se renouvelle d'une manière respectueuse et bénéfique pour les deux.

L'urgence que le gouvernement français a apportée au calendrier de restauration de Notre-Dame reflète certainement la nécessité de consoler et de rassurer, comme cela se produit en période de deuil. Mais pour résoudre les problèmes complexes qui se poseront, sur le plan éthique et pratique, dans la conservation et la restauration de ce bâtiment, il faudra de la sagesse, de l'expertise, des compétences, de l'engagement, un investissement financier et surtout de la patience pour le faire correctement.

L'engagement financier ne semble pas être un problème, comme l'illustrent les promesses immédiatement collectées de dons de sources privées, philanthropiques ou autres. Elles renvoient certainement au statut iconique de Notre-Dame, mais une pareille ouverture des cordons des bourses privées a précipité une réaction sociale et culturelle d'un genre différent.

La quantité d'argent donnée au lendemain de l'incendie a provoqué une réaction conséquente de la part du mouvement des Gilets jaunes. Manifestant contre ce qui était perçu comme une

injustice par le montant des sommes d'argent qui ont été promises par un secteur privé en bonne santé pour restaurer les briques et le mortier, par opposition à la baisse du niveau de vie dans le secteur public, les Gilets jaunes semblaient demander : « Que vaut votre cathédrale maintenant » ? Une inversion de sens peut être due au trope cité en introduction, mais qui pointe toujours vers des questions très pertinentes sur les systèmes de valeurs et la plus grande question parmi toutes : « De qui est-ce l'héritage, de toute façon ? ».

En fait, la question clé ici n'est pas l'importance de la cathédrale pour la France et le coût de sa réparation, mais la volonté de nos démocraties de défendre les intérêts et les droits de tous leurs citoyens, y compris le droit d'accès et de participation au patrimoine culturel, dont la puissance politique et symbolique est aussi démontrée par le fait qu'il est souvent délibérément pris pour cible en temps de conflit.

Alors que le patrimoine a le pouvoir de réunir, il peut aussi diviser, exclure et aliéner s'il n'est pas librement partagé. Les dommages délibérés ou la destruction du patrimoine matériel, tels qu'on les a vus à maintes reprises dans le monde, représentent le rejet et la mise à mort symbolique des valeurs, du sens, de l'identité culturelle, de l'ancienneté historique et de la notion de transmission entre générations. Ainsi, les biens patrimoniaux représentent la manifestation de la diversité culturelle, dont la pertinence ne peut être assurée en Europe que par un développement culturel, social, environnemental et économique durable. C'est le point de vue du Conseil de l'Europe.

Depuis sa fondation en 1949, le Conseil de l'Europe a pour rôle d'explorer les concepts de libertés sociales, de culture et de droits de l'Homme, car ils sont essentiels au bon fonctionnement des démocraties en Europe. Comme on peut le voir, les symboles et les expressions du patrimoine peuvent agir puissamment sur nous, ayant la capacité de rassembler aussi bien que de diviser, d'inclure et d'exclure. La convention-cadre du Conseil de l'Europe sur la valeur du patrimoine culturel pour la société (Convention de Faro) reconnaît que la valeur du patrimoine culturel ne réside pas dans les objets et les lieux eux-mêmes, mais dans les significations et les usages que nous leur attribuons ou rattachons, et que nous en retirons. Cependant, il est possible que l'on s'attache démesurément aux symboles tandis que l'on néglige les significations.

Les valeurs sont à la fois résilientes et protéiformes. Les normes culturelles sont contestées. Chaque génération défie, rejette et remet en question les traditions et les façons de faire, régénérant et remodelant le monde qui nous entoure, la manière dont nous le pensons, y compris pour les valeurs symboliques du patrimoine. En revanche, les biens patrimoniaux sont considérés comme des ressources non renouvelables et leur transmission aux générations futures induit des principes de conservation-restauration qui doivent « gérer » l'écosystème culturel entourant le patrimoine. Cela contribue non seulement à assurer sa viabilité et sa protection dans l'avenir, mais reconnaît également le dynamisme de notre relation avec le patrimoine, qui est la source de sa puissance de transformation culturelle, c'est-à-dire le pouvoir qu'a le patrimoine de nous façonner sur un plan émotionnel, intellectuel et même au niveau physiologique.

La Convention de Faro prône la démocratisation du patrimoine parce qu'elle reconnaît que l'essence culturelle du patrimoine réside dans le quotidien, exprimé à travers l'évolution de nos relations avec le monde environnant, éventuellement plus encore qu'au travers de nos relations avec ses icônes.

Bien qu'il y ait une différence d'échelle, notre engagement envers le patrimoine est une condition de notre humanité, générant un capital existentiel, social et économique qui profite énormément à la société. L'identification même de quelque chose en tant que patrimoine fait de l'attention que nous lui portons et de sa sauvegarde des impératifs culturels, impliquant le public comme les experts. C'est pour ces raisons que le patrimoine et sa protection sont symbiotiques et nécessitent d'être reconnus et soutenus dans les décisions et les choix que nous faisons au niveau politique dans tous les secteurs. Cette prise de conscience politique trouve un écho dans la Déclaration de Namur signée en avril 2015 par les ministres de la Culture des États parties à la Convention culturelle européenne². Cette déclaration salue la communication de la Commission européenne du 22 juillet 2014 : « Vers une approche intégrée de la culture patrimoine européen » qui converge elle-même avec les travaux du Conseil de l'Europe.

Une résolution du Parlement européen en 2015 intitulée « Vers une approche intégrée du patrimoine culturel », a suivi la communication de la Commission en juillet 2014³. Le choix de 2018 en tant que « Année européenne du patrimoine culturel »⁴ a fait partie d'une série d'initiatives majeures pour mettre en évidence et interroger la nature et le rôle du patrimoine culturel en tant que moteurs de la croissance sociale, économique et de bien-être. Dans l'élaboration des politiques, il est essentiel de trouver un équilibre entre les risques liés à l'exploitation commerciale du patrimoine et la nécessité d'assurer sa viabilité future. L'identification et l'adéquation de ces compétences en matière de soins, de valorisation et d'utilisation du patrimoine culturel sont axiomatiques pour procurer les ressources nécessaires à la maîtrise du potentiel qu'offre le patrimoine culturel. L'exploration de ce potentiel et du rôle du patrimoine culturel a également fait partie du travail de la direction générale de la Culture et de l'Éducation (DGEAC) dans le cadre du plan de travail pour la culture 2015-2018⁵.

Tout au long de 2017 et 2018, et en adoptant les principes démocratiques de la Convention de Faro, la Commission européenne s'est engagée avec la société civile à travers les « Voix de la culture » (VoC) ainsi qu'à travers les mécanismes de la Méthode ouverte de coordination⁶ (MOC/OMC). Des discussions ou des dialogues parallèles ont eu lieu à travers dix rencontres, appelées « initiatives », entre des experts européens des ministères de la Culture réunis par la MOC et des acteurs travaillant dans le secteur du patrimoine culturel, engagés dans les VoC⁷.

² <https://rm.coe.int/16806a89ae>

³ European Commission, communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the committee of the Regions : *Towards an integrated approach to cultural heritage for Europe* (COM/2014 /0477), 22 July 2014. http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/publications/2014-heritage-communication_en.pdf. Committee of the Regions, Opinion : *Towards an integrated approach to cultural heritage for Europe* (2015 /C 195 /04), 12 June 2015. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2015:195:TOC>

⁴ Decision (EU) 2017 /864 of the European Parliament and the Council of 17 May 2017 on a European Year of cultural heritage (2018). See <https://europa.eu/cultural-heritage/>

⁵ Council of the European Union, *Conclusions of the Council and of the Representatives of the governments of the Member States, meeting within the Council, on a work plan for Culture* (2015- 2018) (2014 /C 463 /02), 2014. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2014.463.01.0004.01.ENG

⁶ La méthode ouverte de coordination est un cadre de coopération entre la Commission européenne et les délégués des États membres dont l'objectif est de produire des recommandations ou des lois non contraignantes au niveau européen. https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework_en

⁷ https://ec.europa.eu/culture/content/overview_en; https://europa.eu/cultural-heritage/partners_en

Ces initiatives étaient structurées autour de quatre piliers énoncés comme un cadre de travail pour explorer notre relation avec les ressources patrimoniales, à savoir : l'engagement, la durabilité, la protection et l'innovation⁸. Bien que différentes initiatives aient été associées à chaque pilier, il était suggéré que ces quatre piliers puissent être utilisés comme indicateurs de performance et de qualité dans l'évaluation de la gestion de nos ressources patrimoniales. Ils pourraient ainsi fournir un cadre de travail pour s'interroger sur les actions en matière de développement de politiques intégrées pour le patrimoine culturel. Cela constituerait le véritable héritage de l'Année européenne du patrimoine culturel.

Il est reconnu que de nombreux experts et spécialistes travaillant déjà dans le secteur du patrimoine culturel défendent à la fois son potentiel tout en comprenant les problèmes que cela pose. Ce secteur poursuit son expansion grâce à une vision développée du patrimoine culturel. La thématique « Professions traditionnelles et émergentes; Transmission de compétences et des connaissances » constituait l'une des dix initiatives auxquelles les groupes MOC et VoC ont participé. Ce dialogue a exploré quels types de professions émergent dans le secteur du patrimoine culturel ainsi que la manière dont les connaissances et les compétences existantes sont transmises, afin d'identifier les ressources et les types d'enseignement qui sont requis pour obtenir des résultats de qualité dans ce secteur.

Les travaux des groupes MOC et VoC présentés ci-dessous suggèrent que les fonctions professionnelles que ces spécialistes exercent en relation avec le patrimoine culturel doivent être cartographiées afin de ressourcer, renforcer et soutenir leurs missions et interactions. En même temps, des compétences transversales ou des facteurs émergents avec une dimension transversale entre tous les acteurs pourraient alors être identifiés.

Réciproquement, ces professions représentent un domaine d'activité économique distinct et, pour cette raison, on peut faire valoir que le patrimoine culturel devrait bénéficier de son propre statut sectoriel au sein des codes NACE⁹ (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne).

Les paragraphes suivants détaillent le travail et les conclusions des groupes VoC et OMC.

L'Année européenne du patrimoine culturel 2018 et les Voix de la culture sur les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions du patrimoine traditionnelles et émergentes

Bien que l'expertise européenne en matière de patrimoine soit une référence de qualité, le secteur est confronté aux défis des coupes budgétaires, des faibles revenus, de la pyramide des âges, du faible intérêt des jeunes générations pour les métiers du patrimoine, de la perte des compétences traditionnelles et d'un manque prévisible de professionnels spécialisés

⁸ « Engagement » en favorisant la sensibilisation de la société au patrimoine; « Durabilité » en réinventant de nouvelles utilisations du patrimoine bâti ainsi qu'en encourageant un tourisme culturel responsable et engagé; « Protection » en chérissant le patrimoine par le biais de normes de qualité pour sa conservation ainsi qu'en agissant contre le commerce illicite et en gérant les risques et, enfin « Innovation » pour le développement des compétences dans les métiers du patrimoine et de la société pour une gouvernance participative et au profit du patrimoine, par la recherche et la technologie.

⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace-rev2>.

dans divers domaines du patrimoine culturel. Ces facteurs entravent l'adoption d'un cycle de formation nécessairement long pour la plupart de ces professionnels, conduisant finalement à la perte de savoirs spécialisés et de leur transmission. Les VoC, en tant que cadre d'échanges entre les acteurs de la société civile européenne et la Commission européenne en matière de culture, visaient à faire en sorte que la voix des professionnels de la culture soit entendue au niveau européen et qu'elle instruisse, à terme, le travail d'élaboration de la politique culturelle de la Commission européenne.

Le processus de remue-méninges

Le mandat de la VoC portait sur « les compétences, la formation et la transmission de connaissances pour les professions du patrimoine traditionnelles et émergentes ». Il devait en établir les défis et réfléchir à quoi ressemblerait une approche intégrée du patrimoine culturel dans le paysage européen. La Confédération européenne des organisations de conservateurs-restaurateurs (ECCO)¹⁰ a participé à ce dialogue spécifique sur la transmission de compétences et de connaissances, en tant qu'une des 34 parties prenantes du secteur.

Le protocole d'organisation des VoC implique une enquête démocratique menée par le secteur professionnel, car celui-ci représente les personnes qui travaillent directement sur le patrimoine et en vivent la réalité quotidienne. En conséquence, il est reconnu que ces acteurs sont en mesure d'évaluer, de diagnostiquer et de suggérer des recommandations appropriées et applicables. En mars 2017, un appel ouvert a été lancé et près de 200 organisations ont postulé. Le processus de candidature demandait aux parties prenantes de répondre à un ensemble de questions concernant leur mission et leurs valeurs en matière de compétences patrimoniales, de formation et de transmission de connaissances. Les candidats devaient démontrer leur expertise dans ce domaine et les bonnes pratiques qu'ils y avaient mises en œuvre. Ce processus a permis aux parties prenantes de se mettre dans l'état d'esprit qui dirigerait le processus de travail de la session de remue-méninges des VoC, comme il a facilité la sélection des 34 personnes qui ont représenté un paysage étendu et complet des parties impliquées dans le secteur du patrimoine.

Deux réunions ont eu lieu à Bruxelles, en 2017, dans le but de préparer un rapport consultatif. Une première session de remue-méninges a eu lieu en juin, suivie d'une deuxième réunion en septembre, où les travaux initiaux ont été présentés et discutés avec des représentants de la Commission européenne. Le rapport final a été publié et soumis en octobre à un groupe de délégués des États membres, représentés au sein du groupe MOC et de la Commission européenne à Bucarest.

La session de remue-méninges leur a été présentée par l'équipe de la DGEAC qui avait encadré le travail de VoC dans le cadre préétabli des quatre piliers de l'EYCH et des défis et opportunités rencontrés par les professions liées au patrimoine. Ils ont exposé l'objectif de la session comme les propositions et recommandations souhaitées. À travers un processus modéré par une tierce partie, le groupe a été invité à examiner et débattre de cinq questions à partir desquelles le dialogue avait commencé :

- quelles sont les limites entre professions « traditionnelles » et « émergentes » dans le domaine du patrimoine (tangible, intangible et numérique)?;

¹⁰ European Confederation of conservator-restorers' organisations. <http://www.ecco-eu.org/>

- quels sont les défis actuels rencontrés dans le secteur du patrimoine pour la transmission des savoirs traditionnels? Pourriez-vous donner des exemples de la façon dont ces défis ont été relevés et surmontés par le secteur culturel?;
- quels sont les besoins en compétences¹¹ et en formation liés aux professions « émergentes », y compris les besoins rattachables au virage numérique? Pourriez-vous donner des exemples de la façon dont ces besoins ont été satisfaits par le secteur culturel?;
- de quelle manière le secteur est-il professionnalisé? Quelles structures sont-elles actuellement en place pour fournir des praticiens professionnels dans le secteur du patrimoine?;
- que faut-il pour améliorer / développer la formation professionnelle au patrimoine culturel et pour les professionnels?

La discussion s'est finalement concentrée sur une question clé, qui était d'identifier les besoins, les défis actuels et les stratégies futures en matière de développement des capacités et de transmission des connaissances pour une approche intégrée du patrimoine culturel. Cela a conduit à une discussion approfondie et exhaustive concentrée sur les compétences et les connaissances nécessaires pour parvenir à une approche intégrée et durable de ce qui constitue la valorisation du patrimoine culturel. La reconnaissance des professions dans le secteur du patrimoine culturel, qu'elles soient traditionnelles ou émergentes, a également été discutée. Certaines questions soulevées ont été considérées comme le fondement justifiant d'autres groupes ou projets de travaux, telles que la nécessité d'un processus complet d'évaluation et de collecte de la terminologie du patrimoine, des cadres juridiques relatifs ou la cartographie des professions du patrimoine existantes et émergentes, au regard de l'ensemble de compétences et de connaissances correspondantes. De même, le partage d'expériences et de réalités professionnelles a été suffisamment important pour favoriser l'émergence de principes de base, qui ont été proposés comme fondements pour structurer une approche ayant comme axe de travail le patrimoine culturel, d'où émergent des politiques et des stratégies.

Rapport VoC et concepts de base pour une approche intégrée du patrimoine culturel (Ateca Amestoy et al., 2017)

La première proposition examinée était l'organisation du secteur du patrimoine en groupes d'acteurs du point de vue des relations de la société avec le patrimoine culturel. Ces relations se caractérisent par des fonctions ou leur finalité vis-à-vis du patrimoine. Bien que toutes les fonctions soient guidées par une même aspiration à un « patrimoine culturel identifié, protégé, partagé, transmis et préservé de manière durable pour le plaisir et l'éducation d'un public plus large et diversifié dans une démocratie qui fonctionne bien », cela se traduit naturellement par différents moyens selon le groupe identifié. Chaque groupe a une fonction différente exprimée comme sa mission : sa raison d'exister au nom et pour le patrimoine culturel. Selon ces missions, la société est regroupée en quatre principaux groupes d'acteurs :

¹¹ Les concepts d'aptitudes, de compétences et de connaissances ne sont pas utilisés au sens strict tel que défini par le cadre européen des certifications, mais plus librement de manière presque interchangeable les uns avec les autres, généralement entendus au sens de résultats attendus des programmes de formation continue (développement des compétences), qu'ils soient éducatifs ou professionnels.

- public, en tant que société en général, allant des individus jusqu'aux communautés, ayant la conscience du patrimoine culturel et s'y engageant;
- politique, en tant que responsables de la politique et de la prise de décision du niveau européen au niveau local;
- médiation, en tant qu'ils rassemblent les ressources pour accéder au patrimoine culturel;
- expertise, en tant qu'ils s'occupent directement ou interviennent sur le patrimoine culturel (**fig. 1**).

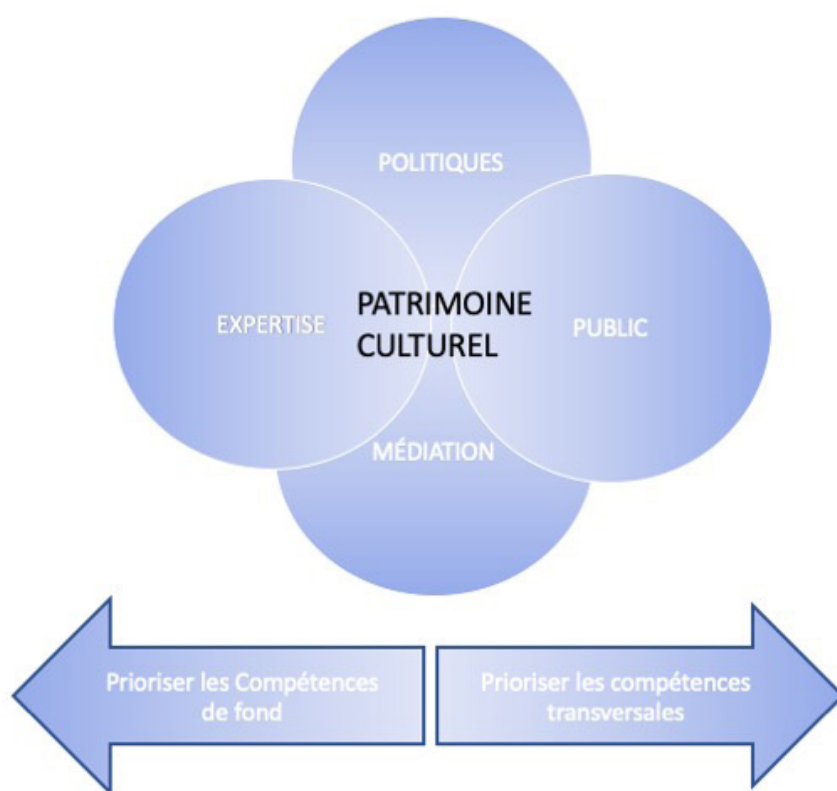


Figure 1 Les quatre acteurs et à quoi ressemble une approche intégrée du patrimoine culturel.

La réalisation d'une approche intégrée repose sur la garantie que les quatre parties prenantes sont capables de mener à bien leurs missions vis-à-vis du patrimoine dans une relation transparente.

Quelles que soient les missions des parties prenantes, il n'en demeure pas moins que tous les groupes ont besoin de moyens adéquats pour jouer leur rôle. Ainsi, la notion renouvelée de gestion/attention partagée par toute la société nécessite la promotion de mécanismes de développement des compétences adaptés à chacun. En particulier, pour les professions centrées sur le patrimoine, cela implique de prévoir l'ensemble approprié d'aptitudes et compétences essentielles aussi bien que transversales, en fonction de leurs missions, à travers des formations académiques ou professionnelles et l'apprentissage informel (voir figure 1).

Cette vision a inspiré un autre concept fondamental qui tend à illustrer la relation entre les aptitudes et compétences de base et celles transversales, les unes par rapport aux autres, schématisées sous la forme de la lettre « T ». Les aptitudes transversales doivent y être aussi

larges que la barre horizontale, tandis que la tige verticale représente les compétences et connaissances de base approfondies qui sous-tendent le secteur du patrimoine culturel. Il a été admis par tous les participants que l'idée selon laquelle les aptitudes transversales ne sont pas suffisamment présentes dans les programmes de formation est une réalité. Il est essentiel que les professionnels, en tant qu'experts, disposent d'un ensemble distinct d'aptitudes, de compétences et de connaissances pour s'engager et accomplir leur mission en faveur du patrimoine¹².

Ces professionnels ne peuvent pas exister en dehors du secteur du patrimoine culturel; leur seule fonction est d'agir directement sur le patrimoine culturel¹³. Cependant, comme les frontières entre les groupes de parties prenantes se chevauchent et se croisent, il est essentiel que tous aient des compétences/aptitudes transversales pour parvenir à une approche intégrée et participative. L'approche intégrée favorise également l'innovation dans le secteur. Elle s'étend vers d'autres secteurs de la société et peut répondre aux diverses demandes des « piliers de l'EYCH ».

L'image en « T » peut être transposée pour chaque professionnel de chaque groupe de parties prenantes, y compris le public, créant ainsi un réseau d'interactions qui forment finalement la véritable expression d'une approche intégrée du patrimoine culturel. Lorsqu'on applique cette même lecture à des professions non patrimoniales agissant dans le secteur du patrimoine, elle renseigne à son tour sur leurs capacités en mettant en valeur des compétences connexes, telles que : les principes éthiques, la déontologie du patrimoine, la sensibilisation aux valeurs du patrimoine, la gestion culturelle, la sensibilisation et la compréhension du patrimoine culturel.

Ces concepts sous-tendent une partie considérable du rapport, qui élabore également la définition des missions de chaque partie prenante et leurs liens avec l'image en « T » en fonction de leurs compétences de base et transversales. Ce travail favorise le développement de mécanismes appropriés pour le développement des compétences et la transmission de connaissances dans le secteur.

Le groupe a finalement étendu ses questionnements au-delà de la seule problématique de « comment assurer la transmission de compétences et de connaissances dans les professions du patrimoine? ». Il est devenu évident que d'autres questions sous-jacentes devaient être examinées. Le groupe s'est rendu compte que la population professionnelle du patrimoine n'est pas suffisamment reconnue, pas plus que les programmes pertinents d'éducation et de formation et, encore moins, la définition des emplois du secteur du patrimoine, pourtant dynamique et en pleine évolution.

Ces défis ont mis en évidence des problèmes encore plus pressants à résoudre. Cependant, le rapport final des travaux portait essentiellement sur le concept de patrimoine culturel et son impact, les missions des acteurs de sa gestion partagée, ainsi que les compétences transversales et les méthodes de leur développement pour cette population professionnelle. Les quatre piliers de l'EYCH ont été adoptés en tant qu'objectifs et défis dans les propositions visant à développer une continuité durable de la transmission des connaissances en se

¹² Voir par exemple, la publication de l'ECCO, *Compétences requises pour l'accès à la profession de conservateur-restaurateur*, en 2011. http://www.ecco-eu.org/fileadmin/assets/documents/publications/ECCO_Competences_EN.pdf ou la version française en 2013. http://www.eccoeu.org/fileadmin/assets/documents/publications/ECCO_Competences_FR.pdf

¹³ Les conservateurs-restaurateurs en sont le parfait exemple.

concentrant sur les groupes de professionnels « Médiation » et « Expertise » et, particulièrement, sur ceux qui agissent physiquement sur le patrimoine culturel et en transmettent les valeurs immatérielles. Dans une perspective intersectorielle tournée vers l'extérieur, les quatre parties prenantes : le public, les décideurs politiques, les experts et les médiateurs, sont prises comme axes d'orientation pour les propositions de politiques qui s'appliquent selon les quatre piliers de l'EYCH, mais aussi selon d'autres champs politiques prenant en compte les effets de levier des valeurs patrimoniales (intégrant l'économie, la recherche, le tourisme et les relations internationales¹⁴).

Principales recommandations

- Cartographier le secteur, identifier les professions et leurs programmes d'enseignement conformément au Cadre européen des certifications (CEC/EQF).
- Veiller à ce que les professionnels de l'expertise du patrimoine aient leurs profils (pré-requis d'exercice) définis en fonction de leur formation, de leurs compétences de base, de leur accès, des conditions de pratique, de leurs compétences et de leurs responsabilités envers le patrimoine culturel, et que tous ces paramètres soient considérés dans le cadre des recrutements, de la formation et de l'élaboration des politiques. Les professionnels du patrimoine requièrent de larges aptitudes transversales, nécessaires pour répondre aux enjeux de cette nouvelle approche intégrée et participative et répondant aux exigences des quatre piliers de l'EYCH, telles que la communication, la gestion, les compétences numériques, les finances, l'argumentation. Ces aptitudes devraient faire partie des programmes d'apprentissage et de formation tout au long de la vie.
- Encourager les parcours de théorie et de pratique dans le monde universitaire et la formation professionnelle avec des professionnels du domaine, en veillant à ce que les compétences et les savoirs traditionnels figurent dans les programmes.
- Produire des recommandations au niveau de l'UE.

Travail et rapport du groupe MOC : favoriser la coopération dans l'Union européenne en matière de compétences, de formation et de transfert de connaissances dans les professions du patrimoine culturel¹⁵

Contexte

Comme expliqué ci-dessus, l'Union européenne et le Conseil de l'Europe ont évolué vers une vision recentrée sur les personnes mais avec une approche globale du patrimoine culturel en tant que ressource partagée, dans laquelle toutes les parties prenantes sont conscientes de leur rôle pour sa transmission aux générations futures. Cette perspective a changé la dynamique entre les autorités du patrimoine, les institutions culturelles et le public, car elle influence les connaissances, les compétences et les attributs requis par les professionnels du patrimoine culturel, en plus des défis décrits ci-dessous.

¹⁴ VoC report, Figure 04, p.16.

¹⁵ Luxembourg, Publications office of the European Union, 2019.

La Commission européenne a invité les États membres à discuter des compétences, de la formation et de la transmission de connaissances du patrimoine culturel en provoquant une initiative de « Méthode ouverte de coordination » (OMC/MOC) dans le cadre du pilier « Innovation » de l'EYCH¹⁶. Les travaux ont eu lieu entre 2017 et 2018. Le concept de MOC s'est avéré un modèle utile pour développer la réflexion en créant un réseau informel d'experts engagés, dont l'expertise variée et combinée entre les domaines de l'éducation du patrimoine culturel et l'élaboration des politiques culturelles a permis des discussions constructives avec une profondeur de vue et de questionnement enrichissante.

Processus de travail

La méthode de travail du groupe était caractérisée par trois éléments qui ont jeté les bases profondes du rapport.

Premièrement, la plupart des réunions ont été introduites par des visites d'étude dans cinq des pays contributeurs, engagés vis-à-vis de leurs institutions patrimoniales, et par les qualités didactiques de leurs représentants, ce qui s'est avéré inestimable.

Deuxièmement, les processus d'identification et d'analyse ont été organisés selon deux phases principales de travail. Au cours de la phase d'identification, des matrices SWOT¹⁷ ont été réalisées, analysées conjointement par les membres belges et néerlandais, pour identifier les thèmes de travail. La combinaison des documents SWOT, dérivée de ces thèmes, a clairement montré que dans toute l'Europe des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces similaires influencent le niveau des aptitudes, compétences et connaissances et les conditions de leur transmission en matière de patrimoine culturel. La phase analytique a déterminé la structure du rapport pour refléter les quatre phases du développement potentiel des professionnels du patrimoine : sensibilisation; éducation et formation; apprentissage tout au long de la vie et transmission de connaissances. Les membres participants se sont divisés en quatre groupes pour aborder ces thèmes, en utilisant les résultats des matrices SWOT et des séances de remue-méninges performantes.

Le troisième élément critique, tout au long du processus, a été l'expertise continue fournie par deux représentants des VoC et d'autres de la Commission européenne, qui ont assisté à chaque réunion¹⁸. Enfin, la direction par la présidente, Ana Galán-Perez (Espagne), a maintenu le processus sur les rails, d'une main compétente et généreuse, tout en faisant plusieurs présentations lors de conférences internationales au cours du processus pour illustrer le travail en cours et les conclusions émergentes.

¹⁶ Les 28 États membres ont été invités à désigner deux experts, respectivement des secteurs du patrimoine et de l'éducation

¹⁷ Note du traducteur - La Commission européenne définit la matrice SWOT comme « un outil d'analyse stratégique. Il combine l'étude des forces (*strengths*) et des faiblesses (*weaknesses*) d'une organisation, d'un territoire, d'un secteur, etc.³ avec celle des atouts (*opportunities*) et des menaces (*threats*) de son environnement, afin d'aider à la définition d'une stratégie de développement. ».

¹⁸ Elis Marçal, ECCO; Jermina Stanojev, PhD (chercheur indépendant) et Erminia Sciacchitano (DGEAC Commission européenne). Les auteurs tiennent à remercier Ana Galán-Perez d'avoir lu la section MOC de cet article.

Résultats

Le rapport des « Voix de la culture » a eu une grande influence sur le processus. Deux concepts ont été particulièrement constructifs : la description des compétences, d'une part, en tant que « noyau de base » et, d'autre part, en tant que « transversales », illustrée par l'image en « T » et la division des professions du patrimoine culturel en quatre types principaux : expertise, médiation, politique et public. Les cartographies mettant en correspondance des compétences avec les différentes catégories professionnelles, les quatre piliers de l'EYCH et les compétences clés de la formation tout au long de la vie en Europe ont également été très utiles.

Les développements sociétaux, tels que l'accroissement de l'accessibilité et de l'engagement du public, l'amélioration des réseaux et l'échange de connaissances (traditionnelles et numériques), ont permis d'améliorer la compréhension, et de mieux percevoir l'importance et la valeur des compétences en matière de patrimoine culturel. Les contextes réglementaires et politiques influencent également le potentiel de développement de capacités professionnelles et éclairent l'éthique et les comportements de bonne conduite et de bonne pratique. Le Cadre européen des certifications (CEC/EQF), qui régit l'éducation formelle, favorise la croissance de formats innovants de formation, réoriente la validation de l'apprentissage non formel et informel, constitue donc une évolution positive puisqu'il permet sa propre utilisation pour l'évaluation de compétences informelles par certains États membres de l'UE.

De plus en plus, l'accent est mis pour certaines professions sur des systèmes d'accréditation et de certification et les exigences de développement professionnel continu. La publication en cours par le comité technique du Comité européen de normalisation CEN/TC346 d'une gamme de normes pour la conservation du patrimoine culturel fournit des repères de qualité pour la pratique.

L'exigence d'une expertise en matière de patrimoine culturel stimule la demande de programmes formels d'éducation et de formation. Cependant, le groupe a constaté que les approches réglementaires et politiques ont une profonde influence sur la manière dont un bien public identifié au patrimoine culturel peut ou doit requérir un travail qualifié.

Des problèmes systémiques ont tendance à faciliter une éducation et une formation dirigées par le marché et relevant des sphères traditionnelles et émergentes. Ces tendances privilégient la demande à grande échelle et l'éducation académique formelle, tout en s'interrogeant en même temps sur la nécessité d'une expertise et en préférant la vulgarisation à la recherche scientifique. Les aptitudes manuelles et l'apprentissage sur le terrain sont également en perte de vitesse. De nombreuses compétences et traditions artisanales archaïques, associées à une démographie vieillissante de ses acteurs, sont en train de disparaître, et des écarts apparaissent entre les professions traditionnelles et émergentes qui recourent ou pas à l'innovation technologique. Mais l'élément le plus essentiel est que la plupart des professions du patrimoine culturel existantes et émergentes ne sont pas visibles dans les statistiques professionnelles et culturelles aux niveaux européen et international¹⁹.

¹⁹ La profession de conservateur-restaurateur n'est pas incluse dans la Classification internationale type des professions (ISCO) L'ISCO suppose également que les métiers du domaine du bâti ont la compétence pour réparer ainsi que pour construire / développer, ce qui n'est pas le cas lorsque les matériaux et les technologies utilisés à l'origine sont intrinsèquement différents des systèmes modernes (de construction).

Le groupe a estimé que les problèmes d'assurance-qualité découlent de l'absence de contrôle étatique et / ou européen, l'absence de politiques proactives et / ou l'absence de profils professionnels utilisés pour les fonctions traditionnelles et émergentes.

Dans le cadre des marchés publics, le groupe a trouvé que le lien était insuffisant entre les exigences de compétence et celles de qualité, y compris pour le recours aux normes européennes du patrimoine culturel disponibles, tout en constatant la forte priorité donnée aux rendements économiques immédiats, plutôt qu'au souci de développement durable.

En raison de la combinaison de ces facteurs, le groupe a constaté que la sous-évaluation de l'expertise et le niveau de rémunération inadéquat entraînent des problèmes de recrutement et de maintien de praticiens experts dans la population professionnelle. Cela se vérifie notamment dans les institutions culturelles financées par les États, renforcé par la menace permanente du recours à la numérisation et le recours à des bénévoles et des stagiaires.

Le rapport cherche des pistes pour surmonter ces défis. Il met en évidence 35 études de cas de bonnes pratiques trouvés dans de nombreux pays européens, qui couvrent les problématiques de la formation professionnelle et de la transmission des connaissances aussi bien pour le patrimoine matériel qu'immatériel.

Recommandations

Le rapport met en évidence des moyens innovants dans le secteur du patrimoine culturel pour planifier, concevoir et dispenser une éducation, une formation, un apprentissage tout au long de la vie et la transmission de connaissances durables selon un cercle vertueux, qui voit se partager les connaissances au sein du secteur entre experts et médiateurs pour développer les compétences, mais aussi pour sensibiliser la communauté élargie des participants, comprenant les propriétaires et l'administration publique aux niveaux locaux, nationaux et européens, responsables de l'élaboration des politiques.

Les points suivants constituent un résumé des recommandations formulées dans le rapport au titre des piliers EYCH.

Pour ce qui concerne l'engagement, une coopération est nécessaire entre les décideurs politiques nationaux, les établissements d'enseignement et les associations professionnelles du secteur afin de stimuler la communication multidirectionnelle avec d'autres secteurs, tel que celui du patrimoine culturel, vers de nouveaux publics, de manière à favoriser l'offre et la demande en matière de compétences spécifiques au patrimoine culturel.

Cela peut être fait en offrant une formation transversale aux compétences en matière de patrimoine culturel à ceux dont le travail interagit dans ce secteur; ceux qui diffusent des informations sur le patrimoine culturel vers un nouveau public ou élargi au moyen des technologies traditionnelles et nouvelles; ceux qui développent des liens plus étroits entre les autorités du patrimoine et les secteurs connexes pour coordonner les solutions de formation, en améliorant les échanges intersectoriels et en s'inspirant des bonnes pratiques de gestion des bénévoles venues d'autres secteurs.

Pour ce qui concerne la durabilité, les institutions et décideurs politiques, européens et nationaux, les établissements d'enseignement et de formation et les associations professionnelles

du secteur devraient augmenter la population de professionnels du patrimoine culturel et faire en sorte qu'ils soient mieux qualifiés et disposent des outils et des compétences nécessaires pour mieux partager leurs connaissances.

Cela peut être fait en encourageant les professionnels pour qu'ils échangent leurs connaissances par les moyens traditionnels ou numériques et en créant un programme de « trésors humains vivants »; en soutenant la planification de la relève; en rendant plus courante, plus simple et plus claire la reconnaissance des connaissances, des aptitudes et des compétences à travers l'Europe; en développant une boîte à outils pour l'apprentissage individuel tout au long de la vie afin de montrer le chemin et d'encourager la formation continue aux compétences fondamentales et transversales; en élaborant et en mettant en œuvre des normes spécifiques au patrimoine culturel librement disponibles au niveau de l'UE pour améliorer la qualité des achats, assurer le recrutement de spécialistes compétents et permettre l'implication des petites entreprises.

Pour ce qui concerne la protection, les institutions européennes, les décideurs politiques européens et nationaux et les professionnels du secteur devraient développer une solide base des données probantes permettant d'identifier les lacunes en matière de compétences, de remédier aux coupes budgétaires, de favoriser le professionnalisme et d'accroître la visibilité des professions du patrimoine culturel.

Cela peut être fait en développant les classifications professionnelles pour toutes les professions actives dans les systèmes normaux et les classifications statistiques afin d'améliorer la collecte de données; en encourageant les États membres à rechercher et à localiser les compétences en danger et à élaborer des plans pour les accroître et les sauvegarder; en produisant les données stratégiques pour le secteur du patrimoine culturel, y compris pour l'artisanat traditionnel et les petites entreprises.

Pour ce qui concerne l'innovation, les institutions européennes, les décideurs politiques européens et nationaux et les associations professionnelles du secteur devraient stimuler une approche plus intégrée de l'éducation, de la formation initiale et de l'apprentissage tout au long de la vie pour les professionnels du patrimoine culturel, en prenant bien en compte le virage numérique. Cela peut se faire en établissant des liens plus étroits entre l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur, les institutions patrimoniales et les travailleurs en exercice, pour la conception et la réalisation de la formation; en promouvant des programmes de financement de l'UE qui ciblent le patrimoine culturel en mettant l'accent sur les besoins de compétences et comment le satisfaire; en mettant en place une communauté de la connaissance et de l'innovation en Europe pour soutenir la recherche et développer un portail d'échange et partage des informations sur les compétences, la formation et les réseaux de communication; en encourageant la création de centres d'excellence européens pour combler le fossé entre la recherche et la pratique (voir figure 2).

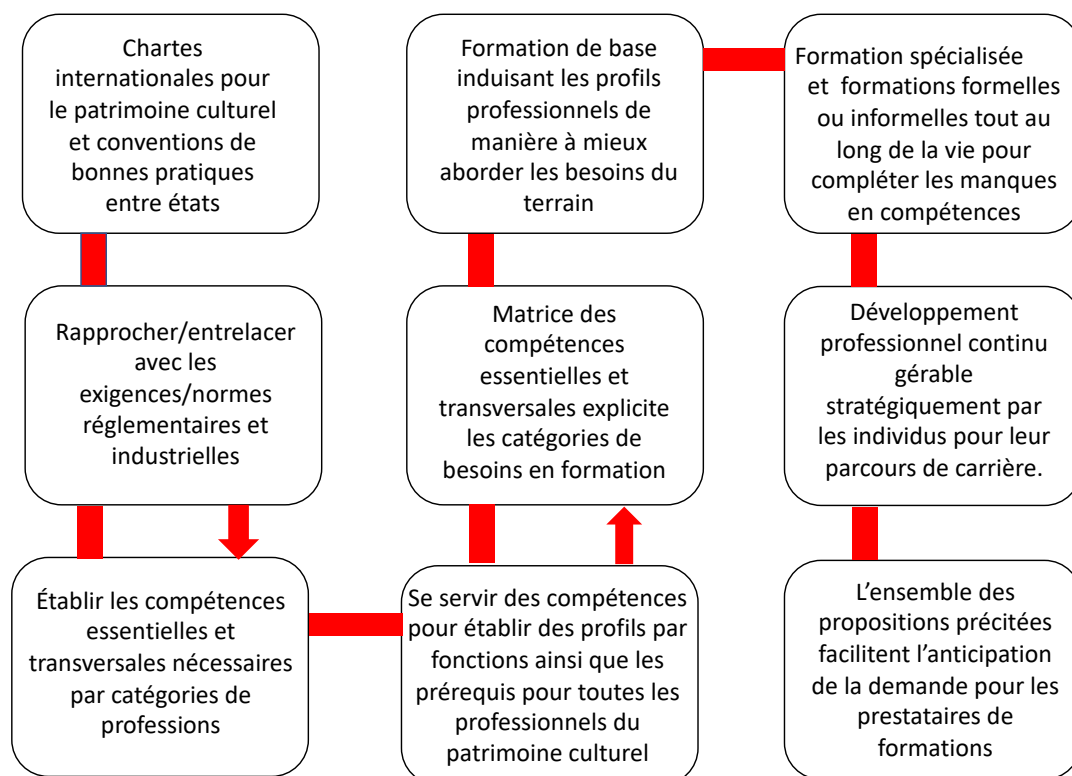


Figure 2 Organigramme de l'apprentissage tout au long de la vie montrant les moyens suggérés pour : a) saisir l'avantage optimal de s'inscrire dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, en vue de se concevoir un développement stratégique de son propre parcours / carrière; b) clarifier la nature et le niveau d'exigence de formation afin d'inciter les prestataires de formation à proposer des programmes formels et non formels pertinents.

Conclusion

Illustrer ce en quoi le patrimoine culturel est inévitablement imbriqué dans les systèmes de prise de décision publique et privée à travers l'Europe ne revient pas seulement à plaider pour une meilleure visibilité de la politique sociale.

L'UE admet que, loin d'être une simple toile de fond pour la vie au ^{xxi}^e siècle, « la double nature de la culture est, d'une part, un bien économique offrant des débouchés importants pour la création de richesses et d'emplois et, d'autre part, le vecteur d'identités, de valeurs et d'opinions qui sont à la fois le reflet et le ciment de nos sociétés »²⁰. Cette phrase résume clairement la nécessité d'accorder à la culture et au patrimoine culturel un statut plus élevé dans la prise de décision économique, sociale et environnementale si la société veut suivre une voie éclairée qui donne la priorité au bien public (fig. 2).

Les quatre concepts de l'EYCH que sont l'engagement, la protection, la durabilité et l'innovation sont des paramètres essentiels pour mesurer la qualité de la « pratique patrimoniale », car ils résument la nature continue et active de la prise de décision en matière de patrimoine dans les domaines public et privé.

²⁰ Règlement de la Commission (UE) n° 651/2014, paragraphe 72, p. 13, connu sous le nom de Règlement général d'exemption par catégorie. La déclaration comprend le patrimoine immatériel, tel que décrit à l'article 53, 2 (c). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32014R0651>

Pour donner vie à ces concepts (« dans quelle mesure nous engageons-nous, protégeons-nous, soutenons-nous, innovons-nous? »), les quatre catégories définies par les travaux des VoC, que sont le public, les décideurs, les médiateurs et les experts, doivent les intégrer, les considérer comme bénéfiques et prendre les décisions qui en découlent. En bref, il s'agit de souscrire à ces principes pour qu'ils servent de guide à la gestion du changement.

Une voie possible a été proposée dans le rapport du travail MOC. Il y est recommandé d'envisager un cadre de compétences pour une éducation sur le patrimoine culturel tout au long de la vie, qui contienne des principes, des outils et des lignes directrices.

La Commission européenne promeut le concept de cadres de compétences car ils utilisent une structure méthodologique dans laquelle les définitions, descriptions et méthodes de mise en œuvre sont approuvées par et pour le secteur lui-même, en référence aux normes et aux directives sectorielles sous-jacentes.

Ils utilisent un langage commun et une analyse fonctionnelle pour décrire les fonctions et les compétences, y compris les aptitudes et les connaissances requises par un secteur particulier.

Ils permettent aux professions concernées de décrire les résultats de leurs activités depuis le niveau organisationnel jusqu'au niveau individuel, en recourant par exemple à des indicateurs de performance (descriptifs ou normatifs), ce qui aide à traduire les compétences essentielles sous la forme de résultats réels d'éducation et à combler le fossé entre formation initiale, formation continue et pratique professionnelle. Ils fournissent une représentation dynamique et flexible des responsabilités en évolution et peuvent servir à la réalisation de certaines actions telles que le recrutement, les évaluations et les programmes de certification.

La Commission a lancé la mise en œuvre du *Schéma directeur (blueprint) de coopération sectorielle en matière de compétences* (Commission européenne, 2017), un nouveau processus conçu spécifiquement pour aider au développement de la formation professionnelle au niveau de l'UE. Cette méthode exige des principales parties prenantes du secteur qu'elles décrivent leurs besoins de formation de manière cohérente et qu'elles s'engagent à participer aux programmes de formation pour lesquels un financement Erasmus + est disponible. Le secteur du patrimoine culturel devra se réunir au niveau de l'UE pour examiner cette approche et tirer parti des ressources qu'elle offre.

Références bibliographiques

Ateca Amestoy V., Aguilera Cueco D., Baatz W., Karatza M., Konstantinidis K., Marçal E., Stanojev J., (2017), « Voices of culture brainstorming report : towards an integrated approach to cultural heritage for Europe », dans le prospectus *Skills, training and knowledge transfer for traditional and emerging heritage professions*. Téléchargeable sur : <http://www.voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2018/06/VoC-Skills-and-training-Final-report-with-Appendix1.pdf>.

Bold J., Rickard R. (eds.), (2018), *An integrated approach to cultural heritage. The Council of Europe's technical co-operation and consultancy programme*, Strasbourg, Council of Europe.

Committee of the Regions, Opinion (2015), « Towards an integrated approach to cultural heritage for Europe », *Official Journal of the European Union*, C 195/04, 22-29. https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/publications/2014-heritage-communication_en.pdf

Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the regions (2014), *Communication Towards an integrated approach to cultural heritage for Europe*, Brussels, European Commission.

Corr S., Hutchings J. D., Van der Burg J., Aguilera Cueco D., Noll Minor M., Gall Ortlik A., Dobruskin S. (2011), *Competences for access to the conservation-restoration profession*, Brussels, European Confederation of conservator-restorers' organisations.

Council of Europe (2005), *Framework Convention on the value of cultural heritage for society*, Faro, Council of Europe. Téléchargeable sur : <https://www.coe.int/en/web/culture-and-heritage/faro-convention> (en anglais) et sur : <https://www.coe.int/fr/web/culture-and-heritage/faro-convention> (en français)

Council of Europe (2017). *Recommendation of the Committee of ministers to member States on the European cultural heritage strategy for the 21st century*, CM/Rec (2017), Strasbourg, Council of Europe.

Council of the European Union (2014), « Conclusions of the Council and of the representatives of the governments of the member States, meeting within the Council, on a work plan for culture (2015-2018) », *Official Journal of the European Union*, p. 463-464.

Council of the European Union (2018), « Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) », *Official Journal of the European Union*, C 189 / p 1-13.

European Parliament and the Council of the European Union (2018), « Decision (EU) 2017 /864 of the European Parliament and the Council of 17 May 2017 on a European Year of cultural heritage (2018) », *Official Journal of the European Union*, L 131 / p 1.

European Commission (2017), *Blueprint for sectorial cooperation on skills – responding to skills mismatches at sectoral level*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Commission (2018), *Commission staff working document : European framework for action on cultural heritage* (SWD (2018) 491 final). Téléchargeable sur : <https://ec.europa.eu/culture/>

European Commission (2008), *The European qualifications framework for lifelong learning* (EQF), Luxembourg, Official Publications of the European Communities.

Galán Pérez A., Grumazescu I., Gunthorpe K., Limburg A., Roche N., Sciacchitano E., van Leeuwen J., Almekvik G., (2018), « Fostering cooperation in Europe, Skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions », dans Van Balen, K., Vandesande, A., (eds.), *Professionalism in the built heritage sector*, (Edited contributions to the international conference on Professionalism in the built heritage sector, february 5-8, 2018, Arenberg Castle, Leuven, Belgium), London, CRC Press, p. 61-68.

Galán Pérez A. (éd), (2018), *Monográfico : las profesiones del patrimonio professions” : competencias, formación y transferencia del conocimiento : reflexiones y retos en el Año europeo del patrimonio cultural*, Spanish Group of the IIC (GE -IIC) and the Spanish Association of conservator -restorers (ACRE), supported by the Spanish ministry of Culture and Education.

<https://showcase.dropbox.com/s/39ojXXDrpoNwc8kE2mXaa>

Hutchings J. (2011). *Educating the conservator -restorer : evaluating education delivery in terms of the new ECCO competence framework for access to the profession*, The Oslo University case study, ICOM-CC. Téléchargeable sur : <https://www.icom-cc-publications-online.org/>

International labour Office (2012), *International standard classification of occupations ISCO-o8*, volume 1, Geneva, ILO. Téléchargeable sur : <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

Roche N., Hurley A., Limburg A., Galán Pérez A., Gunthorpe K. (eds.) (2019), *Fostering cooperation in the European Union on skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions*, report of the OMC (Open method of coordination) working group of members States'experts, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Statistical classification of economic activities in the European Community (NACE -O9). Téléchargeable sur : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-statistical-working-papers/-/KS-RA-07-024?inheritRedirect=true>

Van Lakerveld J.A., Vroonhof P., Broek S., Stoutjesdijk F.D., van Loo S.B. (2017), *Skills, training and knowledge transfer : traditional and emerging heritage professions. An exploration*, Leiden, Plato, Ockham, Panteia. Téléchargeable sur : <https://www.panteia.com/uploads/2017/07/final-report-on-emerging-heritage-professions-23062017.pdf>

Les auteurs

Susan Corr Susan Corr est conservatrice-restauratrice de papier et membre accréditée de l'*Institute of conservator-restorers* en Irlande. Elle a été présidente d'ECCO (2013-2020) et était un expert de la DG Culture et Éducation de la Commission européenne 2016.

Elis Marçal Conservatrice-restauratrice depuis 1996, propriétaire et associé gérant dans une entreprise de conservation du patrimoine culturel. Travaille depuis 1996 dans des musées et avec des institutions du patrimoine culturel nationales, régionales et locales.

Nommée déléguée de l'ARP à l'ECCO en 2012, membre du comité; depuis, successivement trésorier et, en 2020 élue présidente de l'ECCO. Depuis 2014 était la référente du groupe « Profil NACE et ISCO pour le projet Conservateur-restaurateur ». Représentante de l'ECCO sur le projet VoC et le groupe de travail OMC sur « les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine » en 2017 et 2018. A contribué en tant qu'auteur à plusieurs publications mentionnées dans la bibliographie.

Nessa Roche *PhD Architectural Conservation*, Heriot-Watt University Edinburgh, 1999. *Higher Diploma Project Management* (NFQ level 8), Institute of Public Administration, 2018. Poste : *Senior Architectural Advisor*, responsable au sein du ministère irlandais de la Culture, du Patrimoine et du Gaeltacht pour la construction développement des compétences patrimoniales et politique architecturale.

Rédactrice en chef du rapport de la MOC *Fostering Cooperation in the European Union*, sur les compétences, la formation et le transfert de connaissances dans les professions du patrimoine culturel (Office des publications de l'UE, 2019). Présidente actuelle de cette MOC. Contributeur dans : Loeber R., Hurley, A., Montague J. Rowley E. (eds.), 2014, *Architecture 1600-2000. Art and Architecture of Ireland* Vol. 4. Yale University Press. [topics : window glass, p. 78-80; windows p. 85-87; fanlights, p. 87-89; cabins, p. 332]; "Seventeenth century Irish flat glass : its makers and their markets", dans Hearne, J. ed., (2010), *Glassmaking in Ireland : from the mediaeval to the contemporary*, Irish Academic Press, p. 55-82; *Windows, a guide to the conservation of historic windows*, (2007), Department of the Environment, Heritage and Local Government; *The Legacy of Light : a history of Irish windows*, (1999), Bray, Wordwell.

À PROPOS DE LA CLASSIFICATION DU SECTEUR DU PATRIMOINE CULTUREL AU SEIN DE LA NACE

Elis Marçal, Susan Corr, David Aguilera Cueco, Jeremy Hutchings, Conor Newman

Traduction : David Aguilera Cueco

Résumé Ce document rend compte des conclusions et recommandations produites à l'issue des recherches de la Confédération européenne des organisations de conservateurs-restaurateurs (ci-après ECCO) sur l'inclusion de la conservation-restauration dans les codes NACE. Il est observé que la hiérarchie de classification utilisée dans les codes NACE n'est pas pleinement utilisée en ce qui concerne le secteur, ce qui a conduit à exclure des données certaines spécialités pertinentes, telles que la conservation-restauration. Attendu que cela peut être facilement résolu avec un ajustement minimal des codes, il apparaît que la définition implicite du patrimoine dans les codes ne reflète pas la théorie ou la pratique actuelle. Il est suggéré que la division concernée des codes NACE soit renommée « Activités du patrimoine culturel ». L'article conclut en examinant comment le patrimoine culturel pourrait être développé en tant que secteur distinct, où l'activité de conservation-restauration est considérée à côté de toutes les autres activités liées au patrimoine.

Abstract This paper reports on the findings and recommendations of the European Confederation of conservator-restorers' organisations' (hereafter ECCO) investigations into the inclusion of conservation-restoration in the NACE Codes. It is observed that the classificatory hierarchy employed in the NACE codes is not utilised fully with respect to the sector, leading to the exclusion of relevant specialisms, such as conservation-restoration, from the data. Whereas this is easily resolved; and with minimal adjustment to the codes; the definition of heritage implicit in the codes does not reflect current theory or practice. It is suggested that the relevant division in the NACE codes be renamed « Cultural Heritage activities ». The paper finishes by considering how cultural heritage might be developed as a discrete sector, where the activity of conservation-restoration is situated alongside all other heritage related activities.

Resumen Este documento informa sobre los hallazgos y recomendaciones de las investigaciones de la Confederación europea de organizaciones de conservadores-restauradores (ECCO) sobre la inclusión de la conservación-restauración en los códigos NACE. Se observa que la jerarquía clasificatoria empleada en los códigos NACE no se utiliza completamente con respecto al sector, lo que lleva a la exclusión de especialidades relevantes, tales como la conservación-restauración, de los datos. Mientras que esto se resuelve fácilmente y con un mínimo ajuste a los códigos, la definición de patrimonio implícita en los códigos no refleja la teoría o la práctica actual. Se sugiere que la división correspondiente en los códigos NACE se renombre como « Actividades del patrimonio cultural ». El documento finaliza considerando cómo el patrimonio cultural podría desarrollarse como un sector discreto, donde la actividad de conservación-restauración se sitúa junto a todas las demás actividades relacionadas con el patrimonio.

Mots-clés conservation-restauration; NACE; ISCO; patrimoine culturel; ESSnet-Culture; Voix de la culture; professions du patrimoine.

Note sur la traduction

David Aguilera Cueco

Ce texte représente la synthèse, en mai 2020, des travaux entrepris par certains membres du *Committee* de l'ECCO en 2014. Il reprend les interrogations précédemment formulées à la conférence des présidents de l'ECCO en 2007, par Anne Elisabeth Rouault, alors présidente de la FFCR. La version ici traduite est la troisième diffusée par l'ECCO sur son site, enrichie de diverses contributions, y compris celle de Conor Newman, archéologue, universitaire, rompu aux missions d'intérêt général et politique, permettant au texte d'acquiescer une vision mieux distanciée et un langage plus policé nécessaire à la matière traitée ici. Une des difficultés de la traduction a résidé dans le fait que les citations en anglais des textes originaux de la classification NACE disposaient parfois de versions traduites en français officiellement. Ce sont les traductions officielles des citations et des acronymes qui ont été utilisées. Parfois les acronymes ont été conservés dans les deux langues, séparés par une barre oblique.

Introduction

La communauté des conservateurs-restaurateurs à travers l'Europe est consciente depuis longtemps qu'aucun code fiscal spécifique à l'activité de conservation-restauration n'est attribué au sein de la NACE ¹. De même, la profession de conservateur-restaurateur n'a pas de code correspondant dans la Classification internationale type des professions (ISCO/CITP) ^{2 3}. Cette absence de désignation signifie qu'aucune donnée statistique sur le profil économique de la conservation-restauration ne peut être obtenue; la contribution de l'activité à l'économie de l'Europe reste cachée et la profession ne bénéficie pas du même statut que les autres professions répertoriées dans la CITP.

Il existe de nombreuses raisons, historiques et structurelles, à cette anomalie. L'émergence de la conservation-restauration en tant qu'activité spécifique, distincte de la « restauration » telle que définie actuellement dans la NACE, y contribue grandement. Il en va de même de la méthodologie par laquelle les données économiques sont compilées et structurées pour ce qui concerne les activités culturelles, ce qui rend encore plus difficile de situer l'activité de conservation-restauration. Que la conservation-restauration chevauche à la fois les sciences et les sciences humaines est un autre facteur de complication.

En 2014, le groupe de travail de l'ECCO⁴ a commencé à réexaminer la structure des codes NACE et les recommandations contenues dans le rapport *ESSnet-Culture*, le rapport final du

¹ *Statistical classification of economic activities in the European community; Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne. Eurostat : NACE rév. 2*, Luxembourg, Office for official publication of the European communities, 2008. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-KS-RA-07-015>

² International Labour Organisation/ organisation Internationale du travail. *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) : Structure, group definitions and correspondence tables*, 2012. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

Classification internationale des types de professions, 2008 (ISCO_08) Structure, définitions des groupes et tables de correspondance, 2012. <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/>

³ Le terme « Conservateur » apparaît dans la version française de l'ISCO/CITP (*Classification Internationale Type des Professions*, Unit Group 2621), où il se réfère spécifiquement à la profession de conservateur de musées et d'archives, traduit par « curator » dans la version en langue anglaise.

⁴ Rue Coudenberg 70, BE-1000 Bruxelles, Belgique. Entreprise no. 0447.118.530

réseau du système statistique européen sur la culture (2012)⁵. Le rapport *ESSnet* présente l'examen des méthodologies et cadres actuels de collecte et d'organisation des données statistiques pour les activités culturelles au niveau européen. Initiée, menée et publiée par Eurostat, cette révision avait été entreprise par des experts des ministères nationaux de la culture et des institutions culturelles nationales, conformément à la « méthode ouverte de coordination » (MOC⁶). D'après ses analyses, le groupe de travail de l'ECCO a présenté la recommandation selon laquelle l'activité de conservation-restauration devrait être ajoutée à la structure existante de la NACE.

Cependant, l'ajout de la conservation-restauration aux codes ne se limite pas à la simple question technique de la modification de la classification : les codes ne reflètent pas la théorie ou la pratique contemporaine des activités autour du patrimoine, à savoir qu'ils ne concordent pas avec le fait que la culture, le patrimoine et les activités associées sont désormais reconnues comme des forces économiques et sociales à part entière. Ils ne reconnaissent pas non plus le large éventail d'acteurs ayant un noyau sectoriel complet de compétences et d'aptitudes qui sont transsectorielles⁷.

Reconnaissant ce changement de paradigme – qui trouve son expression dans la Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur la valeur du patrimoine culturel pour la société (CoE, Faro, 2005⁸) – ECCO a publié une déclaration émise lors de la conférence des présidents de 2016 affirmant que l'activité de conservation-restauration est une ressource pour la société⁹. Cette déclaration précédait la création d'un groupe d'experts dans le cadre du plan de travail pour la culture de l'Union européenne (UE) (2017-2018; voir ci-dessous) appelé à examiner, par le biais des dialogues des « Voix de la culture », les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine culturel, en mettant l'accent sur les compétences, la formation et le transfert des connaissances.

Ainsi, en mai 2016, la DG Culture et Éducation de la Commission européenne (DGEAC) a lancé une série de sept dialogues parallèles, thématiques et structurés sous la bannière « Voices of Culture » (Voix de la culture, VoC). L'ECCO a participé au dialogue structuré sur « Les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine culturel »¹⁰. Ces dialogues ont été achevés et publiés en octobre 2017¹¹. Les délibérations du dialogue sur « Les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du

5 Bína, V., Chantepie, P., Derooin, Frank, G., Kommel, K., Kotýnek, J., & Robin, P. *ESSnet Culture – European Statistical System Network on Culture – Final report*. (2012). Uniquement en langue anglaise. http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf

6 https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework/european-coop_en

7 Pirkovič, J. « Unpacking the convention into challenging actions for member states », *Heritage and Beyond/Patrimoine et au delà*, Council of Europe, 2008, p. 23-28; Goddard, S. « Heritage partnerships – promoting public involvement and understanding », *Heritage and Beyond/Patrimoine et au delà*, Council of Europe, 2008, p. 141-148; Greffe, X. « Heritage conservation as a driving force for development », *Heritage and Beyond/Patrimoine et au delà*, Council of Europe, 2008, p. 101-112. Voir aussi [16].

8 <https://www.coe.int/en/web/culture-and-heritage/faro-convention>

9 ECCO, Declaration of Berlin, 2016 http://www.ecco-eu.org/fileadmin/user_upload/Declaration_of_Berlin_with_participants.pdf

10 <https://voicesofculture.eu/2019/05/16/skills-training-knowledge-transfer-in-cultural-heritage-2/>

11 Ateca Amestoy, V., Aguilera Cueco, D., Baatz, W., Karatza, M., Konstantinidis, K., Marçal, E.,... Stanojev, J. *VoC Brainstorming Report Towards an integrated approach to cultural heritage for Europe – prospectus on « skills, training and knowledge transfer for traditional and emerging heritage professions »*, 2017. <http://www.voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2018/06/VoC-Skills-and-training-Final-report-with-Appendix1.pdf>

patrimoine » étaient fermement ancrées dans la vision dominante à travers l'Europe, selon laquelle les diverses activités et professions qui composent le secteur du patrimoine culturel d'aujourd'hui sont des forces sociales et économiques à part entière. ECCO a intégré le dialogue sur les VoC en s'appuyant précisément sur ce point de vue, et avec la connaissance approfondie et critique de son propre groupe de travail sur la NACE, la CIP et le rapport ESSnet-Culture.

Fonctionnement de la NACE

La NACE applique une classification hiérarchique de 4 niveaux à 21 secteurs (A à U) de l'économie européenne, codifiée de manière alphanumérique (à savoir les codes NACE). Les activités dans chacun des secteurs sont classées selon une progression linéaire à trois niveaux de spécificité croissante, à savoir les divisions, les groupes et les classes.

Le secteur qui nous intéresse ici est R : Arts, spectacles et loisirs.

Quatre pôles d'activités sont reconnus dans ce secteur :

- R90 Activités créatives, artistiques et de spectacle;
- R91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles;
- R92 Organisation de jeux de hasard et d'argent;
- R93 Activités sportives, récréatives et de loisirs.

Dans le cas de la division R91 – le domaine présentant un intérêt particulier pour notre étude – aucune distinction ou raffinement progressif n'est appliqué entre la division et le groupe (voir le tableau 1). Cela signifie qu'en réalité, la division R91 fonctionne avec deux ordres au lieu de trois. En effet, la classification passe directement de la division à la classe, niveau auquel seulement quatre classes d'activités sont distinguées : 91.01 Bibliothèque et archives; 91.02 Musées; 91.03 Exploitation des sites et bâtiments historiques et des attractions touristiques similaires; 91.04 Jardins botaniques et zoologiques et réserves naturelles. Ce raccourcissement de la hiérarchie a un impact direct sur le niveau de détail intégré par la NACE. Dans leur format actuel, les activités spécialisées, telles que la conservation-restauration, l'archéologie, la généalogie, l'histoire, l'histoire de l'architecture, et ainsi de suite, ne sont pas identifiées dans les codes NACE.

Les codes NACE sont utilisés au niveau national à des fins fiscales et, au niveau national et international, par des organisations telles qu'Eurostat, pour générer des données statistiques sur l'activité économique sectorielle et sous-sectorielle, ses performances et sa contribution au système. L'absence d'activités spécialisées au niveau de la classe signifie que la contribution à l'activité économique de ces spécialités et d'autres dans le secteur du patrimoine culturel est invisible statistiquement et, par conséquent, peut-être aussi d'autres manières. En fait, comme le reconnaît le rapport *ESSnet-Culture*, les codes NACE opèrent sur une vision étroite et limitée du domaine culturel. Hormis une référence aux « sites du patrimoine mondial », les termes « patrimoine » et « patrimoine culturel » ne sont pas utilisés, malgré le fait que le terme « profession du patrimoine » relève du langage courant, et que de nombreux acteurs dans ce domaine se décrivent et sont employés en tant que « professionnels du patrimoine » ou « spécialistes du patrimoine ».

Enfin, il est également important de noter que les professions correspondant à chaque domaine d'activité de la NACE sont enregistrées dans la Classification internationale type

des professions (CITP). Par conséquent, comme indiqué ci-dessous, la reconnaissance des acteurs spécialisés dans le domaine du patrimoine dans les codes NACE est, sinon fondée, du moins liée à la reconnaissance de la CITP¹². Au sein de la CITP, les professions juridiques, sociales et culturelles forment un groupe nécessitant un enseignement supérieur, dont les qualifications sont calibrées par rapport au cadre européen des certifications (EQF/CEC). Le conservateur-restaurateur (ice-ice) tomberait dans le schéma ci-dessous (tableau 1).

Division	Groupe	Classe
91 Bibliothèques, archives, musées, et autres activités culturelles.	91.o Bibliothèques, archives, musées, et autres activités culturelles.	91.01 Activités de bibliothèques et archives 91.02 Activités de musées 91.03 Opérations sur des sites historiques, biens immeubles et attractions similaires. 91.04 Application des techniques traditionnelles de production / création à la restauration du matériel du patrimoine culturel Reconstruction / rénovation du patrimoine en utilisant des techniques traditionnelles et de nouveaux matériaux

Tableau 1 -91- Division Bibliothèques, archives, musées et autres activités du patrimoine culturel et naturel (état actuel NACE).

Insertion des activités du patrimoine culturel dans la NACE : trouver une place pour la conservation-restauration

En considérant la manière dont les activités de conservation-restauration pourraient être incluses dans la classification NACE, le groupe de travail de l'ECCO a envisagé ce à quoi pourrait ressembler la division R91 (tableau 2) si elle était simplement renommée « Activités du patrimoine culturel » et si les bibliothèques, archives, musées et d'autres activités culturelles étaient reclassées au niveau du groupe (plutôt qu'au niveau de la classe comme c'est le cas actuellement). Elles seraient alors codées respectivement 91.01, 91.02, 91.03 et 91.04. Cela ouvrirait le système descriptif à l'ajout d'une liste plus représentative d'activités dans le secteur (telles que la conservation-restauration; codé 91.05 sur le tableau 2), et refléterait beaucoup mieux l'éventail des activités effectives et émergentes dans ce domaine. Le tableau 2 tente de remplir le schéma à des fins d'illustration uniquement.

¹² En octobre 2016, l'ECCO a adressé une lettre à la Classification internationale type des professions (CITP/ISCO) demandant l'inclusion de la profession de conservateur-restaurateur. La réponse (avril 2017) a souligné que les changements ne peuvent être demandés que par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). La question, nous a-t-on dit, serait examinée lors des discussions avant une révision de la CITP prévue pour octobre 2018. Entre-temps, une entrée pour Conservateur-restaurateur serait ajoutée à la version principale de l'Index des titres professionnels et figurerait sur la page Web de la CITP lors de la prochaine publication d'un index mis à jour. L'index est considéré comme une « carte entre les titres d'emploi du monde réel et les catégories identifiées dans la classification ». Au moment de la mise sous presse, ECCO n'a reçu aucune confirmation.

Groupe	Classe
91.01 Bibliothèques et archives	Activités de bibliothèque et archives / archivage Gestion administrative de bibliothèques et des archives
91.02 Activités de musées et collections privées.	Activités des musées et collections privées Conservation des musées et des collections privées Conception et construction d'expositions Éducation muséale Gestion des collections Activités de manutention et de transport Gestion administrative Surveillance
91.03 Patrimoine bâti monuments, églises/édifices religieux, intérieurs historiques.	Exploitation de sites et de bâtiments historiques et d'attractions patrimoniales similaires Gestion des bâtiments patrimoniaux Activités de conseil en architecture patrimoniale Ingénierie du patrimoine Guide du patrimoine Promotion du patrimoine Agent du patrimoine
91.04 Sites historiques et archéologiques et paysages historiques	Fouilles et enquêtes archéologiques / activités archéologiques Gestion des sites patrimoniaux
91.05 Activités de conservation-restauration	Activités de préservation du patrimoine Conservation-restauration Conservation préventive Gestion de la conservation Assistance technique en conservation-restauration Science en conservation Recherche en conservation
91.06 Métiers d'art rattachés à la restauration	Application des techniques traditionnelles de production / création à la restauration du matériel du patrimoine culturel Reconstruction / rénovation du patrimoine en utilisant des techniques traditionnelles et de nouveaux matériaux

Tableau 2 Activités du patrimoine culturel (version révisée).

L'inclusion d'un titre du groupe « Métiers d'art rattachés à la restauration » (code 91.06) reconnaît l'existence d'activités artisanales qui opèrent dans le domaine du patrimoine culturel. Celles-ci représentent des compétences artisanales reconnues, souvent associées à des formations et des apprentissages distincts, qui peuvent travailler spécifiquement dans le domaine du patrimoine culturel. En raison de leur nature propre au patrimoine, il est proposé ici de les regrouper en un groupe distinct mais partageant la même rubrique divisionnaire que la conservation-restauration. La conservation-restauration n'est pas un processus créatif ou artistique, mais elle utilise les compétences spécialisées, les connaissances et l'expérience de nombreux métiers d'art pour obtenir un résultat respectant l'éthique. Ces compétences, connaissances et expériences sont nécessaires pour répondre aux exigences de préservation, fondées sur une conjugaison complexe de principes paradigmatiques inscrits dans les conventions et accords internationaux. Pour le patrimoine culturel, un ensemble canon de littérature essentielle et révisée par les pairs s'est développé, dont la discipline de la conservation-restauration a elle-même constitué le fer de lance.

Réflexions sur la conservation-restauration et les codes NACE

Parmi les nombreuses recommandations du rapport *ESSnet-Culture* concernant la culture, se retrouve la suggestion que, pour identifier avec précision une activité et la profession associée, les coordonnées des codes respectifs dans les systèmes de classification utilisés par la NACE et l'ISCO/CITP doivent être plus étroitement corrélées. Cela signifie qu'une correspondance plus détaillée des données statistiques au sein du secteur doit être obtenue - lorsque des données sur l'emploi sont nécessaires, il est impératif que les activités classifiées par la NACE correspondent plus étroitement aux professions classifiées par l'ISCO/CITP.

Cependant, même avec l'ajout de nouveaux groupes et classes, la restructuration proposée de la division R91 témoigne toujours d'une perception dépassée de ce qui constitue le patrimoine culturel et de l'endroit où le patrimoine se trouve. Il ne tient pas compte du concept largement élargi du patrimoine culturel en tant que ressource publique fondée sur des valeurs, employant divers acteurs et médiateurs aux compétences longitudinales et transversales¹³. Si ce domaine élargi du patrimoine culturel doit se refléter dans les données économiques et les politiques publiques, il est devenu évident que les activités et les professions qui composent ce secteur doivent être soigneusement identifiées et cartographiées, une vision qui est ressortie du dialogue VoC sur les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions traditionnelles ou émergentes du patrimoine.

Pendant la phase initiale du groupe de travail de l'ECCO, la question de savoir si la conservation-restauration était une activité qui pourrait être mieux située dans le secteur scientifique et technique (M) des codes NACE a été longuement discutée. Inutile de dire qu'il y avait une résistance initiale à être placé dans les arts, le divertissement et les loisirs, étant donné les méthodologies scientifiques qui sont utilisées dans la conservation-restauration, mais aussi parce que lorsque l'activité de restauration est déjà identifiée, elle est alliée aux métiers d'art : traditionnellement, la restauration et les métiers d'art sont regroupés. Le rapport *ESSnet-Culture* propose un nouveau domaine culturel « Artisanat d'art » (ou métiers d'art, en français), précisant que « [La] fonction de création est la fonction principale de

¹³ cf. les contributions de Faro à *Heritage and Beyond/Patrimoine et au delà*, CoE, 2008.

l'artisanat d'art et que toute l'organisation des métiers d'art provient [sic] de la création »¹⁴. Cette caractérisation de la restauration parle plus directement des compétences de l'artisan, ce qui soulève la possibilité de confusion non seulement en termes d'identité professionnelle, mais particulièrement en ce qui concerne les processus mêmes qui distinguent la conservation-restauration de la restauration. La conservation-restauration n'est pas une activité qui crée, remplace ou reproduit mais intervient plutôt pour comprendre, préserver et transmettre un patrimoine matériel authentique. La restauration, dans son sens le plus large, peut englober les actions susnommées (créer, remplacer, etc.) mais uniquement dans la mesure où elles permettent le maintien de la lisibilité culturelle ou du potentiel de signification du patrimoine matériel que la conservation cherche à préserver.

Le raisonnement qui a finalement prévalu en faveur du maintien de la conservation-restauration dans le secteur des arts, du divertissement et des loisirs était qu'il impliquait un changement minimal dans la structure existante des codes; (2) étant entendu que la négociation des valeurs au sein de la conservation-restauration relève du domaine culturel; et (3) que les compétences des artisans sont légitimement (re) situées parmi les activités de restauration déjà situées dans cette section.

Les « Voix de la culture » à propos des compétences pour les professions du patrimoine culturel

Au cours des travaux du dialogue VoC sur les « Compétences, la formation et le transfert de connaissances, les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine », il a été souhaité d'identifier les professions émergentes dans le domaine de la culture et du patrimoine. La nécessité d'identifier les compétences et les connaissances dans les professions émergentes et traditionnelles du patrimoine culturel prend tout son sens dans le contexte d'un concept élargi du patrimoine culturel, qui comprend les façons dont la société crée, s'engage et participe au patrimoine culturel¹⁵. De même, en ce qui concerne les codes NACE, il est également pertinent de parler de « professions émergentes » compte tenu, comme nous l'avons vu, de la perspective étroite et actuelle qu'ils ont sur les activités dans ce secteur, et telle qu'expérimentée par les conservateurs-restaurateurs.

ECCO a apporté au dialogue des VoC, la suggestion que les compétences requises des professions spécialisées, qu'elles opèrent dans la sphère privée ou publique, ou qu'elles soient considérées comme traditionnelles ou émergentes, devraient être différenciées en fonction de la mission et de la finalité de leur rôle, c'est-à-dire les raisons pour lesquelles une profession existe. Les missions sont circonscrites par un ensemble d'actions qui reposent sur des compétences, aptitudes et connaissances spécifiques¹⁶. Celles-ci s'appliquent à toutes les

¹⁴ ESSnet-Culture Report, p. 335.

¹⁵ Auclair, E. and Fairclough, G., « Living between past and future. An introduction to heritage and cultural sustainability », in E. Auclair and G. Fairclough (eds), *Theory and Practice in Heritage and Sustainability : between past and future*, Routledge, 2015, pp. 1-22; Harrison, R., *Heritage : critical approaches*, Routledge, 2013; Desponds, D., Auclair, E., Bergel, P., and Bertucchi, M., *Les habitants, acteurs de la rénovation urbaine?* Presses Universitaires de Rennes, 2014; Birkeland, I., « The potential space for cultural sustainability. Place narratives and place-heritage in Rjukan (Norway) », in E. Auclair and G. Fairclough (eds), *Theory and Practice in Heritage and Sustainability : between past and future*, Routledge, 2015, pp. 161-175; Vaeliverronen, L., Kruzmetra, Z., Livina, A., Grinfild, I., « Engagement of Local Communities in Conservation of Cultural Heritage in Depopulated Rural Areas in Latvia. », *International Journal of Cultural Heritage*, 2, 2017, pp. 13-21.

¹⁶ Aguilera Cueco, D., Hutchings, J., « From the Surface Noise to the "Voices of Culture" in the Cultural

professions du domaine et sont à leur tour rattachées aux qualifications déterminant l'identité et la reconnaissance professionnelles.

La nécessité de transmettre un patrimoine culturel authentique témoigne de « l'émergence », entre autres, de la profession de conservateur-restaurateur, qui, en conséquence, peut être considérée comme une poussée démographique particulière de professionnels ayant une mission spécifique, basée sur un ensemble complet des compétences cartographiées par ECCO¹⁷. Cette position est reflétée dans le rapport issu du dialogue *Voices of Culture* sur les compétences. ECCO a également proposé d'établir un lien entre les missions identifiées dans les VoC et ce que le cadre *ESSnet-Culture* définit comme « fonctions » (voir ci-dessous).

Rapprocher le dialogue « Voix de la culture » avec le document *ESSnet-Culture* et la classification NACE

La rubrique « mission » proposée dans le rapport *Voices of culture* s'aligne sur le système « fonctions » utilisé dans le rapport *ESSnet-Culture* sur la NACE. Compte tenu de l'influence que ce dernier pourrait exercer sur les futures révisions de cet aspect du cadre de la NACE, l'ECCO a développé une proposition d'appariement qui situe la conservation-restauration dans un cadre statistique reconfiguré, mais plutôt basé, cette fois, sur notre interprétation du cadre introduit dans le rapport *ESSnet-Culture*.

Le rapport *ESSnet-Culture* : domaines, fonctions et acteurs

Comme nous l'avons vu, le groupe de travail *ESSnet-Culture* a entrepris un examen du cadre existant utilisé pour la génération de données statistiques dans le domaine de la culture. Le cadre en question est basé sur un modèle développé par l'UNESCO en 1986 et sur la base d'un projet pilote d'Eurostat développé plus tard « Harmonisation des statistiques culturelles dans l'UE »; communément appelé « LEG-Culture, 1997-2002 »; où la terminologie adoptée par ESSnet, de « domaines » et de « fonctions culturelles », est utilisée^{18 19}. ESSnet décrit un domaine culturel (dont dix domaines sont identifiés; soit deux de plus que LEG-Culture mais sept de moins que la classification proposée par l'UNESCO en 2009 dans le « *Cadre pour les statistiques culturelles* » (CSC) comme « un ensemble de pratiques, d'activités ou de produits culturels centrés selon un groupe d'expressions reconnues comme artistiques »^{20 21}. En revanche, les *fonctions* sont des catégories ou des ensembles d'actions menées par des acteurs au sein des domaines culturels (par exemple : création; production / publication; diffusion;

Heritage Sector : hope and expectations from the coal-face of the cultural heritage workforce », Monográfico : Las Profesiones del Patrimonio Cultural, Competencias, formación y transferencia del conocimiento : reflexiones y retos en el Año Europeo del Patrimonio Cultural 2018 ». ACRE and GE-IIC, 2018, pp. 331-339.

¹⁷ Corr, S., Hutchings, J., van der Burg, J., Aguilera Cueco, D., Noll Minor, M., Gall Ortlik, A., Dobrusskin, D., *Competences for Access to the Conservation-Restoration Profession*. ECCO, Brussels, 2011. <http://www.ecco-eu.org/documents/publications/>

¹⁸ *Cultural statistics in the EU : Final report on the LEG*, Eurostat working papers n° 3/2000/E/N°1

¹⁹ *ESSnet-Culture Report*, section 3.4.

²⁰ Heritage; archives; libraries; book and visual arts; performing arts; audiovisual and multimedia; architecture; advertising; art crafts

²¹ en Anglais <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000191061>; en français <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/unesco-framework-for-cultural-statistics-2009-fr.pdf>

préservation; éducation; gestion / réglementation). L'ordre globalement séquentiel de la liste des six fonctions (une de plus que LEG-Culture) met délibérément l'accent sur la façon dont elles se juxtaposent et se rapportent les unes aux autres dans les activités associées à la culture. Le rapport insiste sur le fait que, quelle que soit la manière dont elles sont ordonnées / séquencées, l'acte de *création* se trouve au cœur des *fonctions* : Selon *ESSnet-Culture*, la *création* sous-tend toute activité culturelle, même pour le domaine du patrimoine.

L'ESSnet définit les professionnels (ci-après dénommés acteurs) comme des personnes qui exercent leur profession « dans des unités économiques des secteurs culturels » mais, ailleurs dans le rapport, en tant que « personnes opérant dans le cycle économique créatif et artistique », c'est-à-dire la création, la production / l'édition; la diffusion / le commerce, la préservation; l'éducation; la gestion / réglementation »²². Reconnaisant que la complexité et la diversité des compétences, des tâches et des lieux de pratique rendent très difficile la classification des professions culturelles, le rapport s'appuie sur la Classification internationale type des professions-o8 (CITP-o8) tout en restant très critique à son égard. Les professions sont réparties dans la Classification (c'est à dire qu'elles ne sont pas regroupées) et, même au niveau le plus fin (c'est à dire au quatrième niveau du code numérique), sont probablement encore trop agrégées avec d'autres. Les 120 professions recensées dans le rapport final *Essnet-Culture* sont récoltées, en appliquant des critères sur mesure, à partir d'une combinaison de codes CITP-o8 et NACE-Rév.²³. Elles ne sont pas nommées pour elles-mêmes dans le rapport *Essnet-Culture*, mais sont plutôt répertoriées en référence à leurs codes à 3 et 4 chiffres, ISCO-o8 et NACE, avec une préférence déclarée pour les identifiants à 4 chiffres.

Qui sont les acteurs du patrimoine culturel?

Un modèle produit dans le rapport *Essnet-Culture* identifie trois types de professions/acteurs qui opèrent dans le secteur culturel.²⁴ Aux fins de cet examen du secteur du patrimoine culturel, deux de ces catégories d'acteurs sont spécifiquement pertinentes, à savoir les acteurs employés dans une profession culturelle dans le secteur culturel, par ex. un musicien dans un orchestre, et des acteurs employés dans une profession non culturelle dans le secteur culturel, par ex. un administrateur de théâtre.

L'application de ce modèle au secteur du patrimoine culturel distingue deux types d'acteurs :

- acteurs dont l'occupation est intrinsèquement liée au patrimoine culturel — ils ne pourraient exister dans aucun autre secteur;

²² *Essnet-Culture Report*, p. 55-56 [24]

²³ *Essnet-Culture* définit les professions culturelles comme incluant « les professions impliquées dans le cycle économique créatif et artistique, c'est-à-dire la création, la production, la diffusion et le commerce, la préservation, l'éducation, la gestion et la réglementation, ainsi que la collecte et la préservation du patrimoine. », et a enquêté sur 120 professions identifiées par 3 critères : (a) a des fins d'expression artistique (par exemple, arts visuels, arts du spectacle, arts audiovisuels, etc.); (b) générer, développer, préserver, refléter la signification culturelle; (c) créer, produire ou diffuser des biens et services culturels, généralement protégés par le droit d'auteur » (Rapport final *Essnet-Culture*, p. 144).

²⁴ Les personnes employées dans une profession culturelle dans le secteur culturel (par exemple un musicien d'orchestre); les personnes employées dans une profession culturelle dans le secteur non culturel (par exemple un designer dans l'industrie automobile); les personnes employées dans une profession non culturelle dans le secteur culturel (par exemple, une secrétaire au bureau administratif d'un théâtre).

- les acteurs dont l'occupation n'est pas intrinsèquement liée au patrimoine culturel mais qui travaillent au sein du secteur. Des acteurs similaires peuvent être trouvés dans d'autres secteurs (par exemple les gestionnaires et les administrateurs).

Pourquoi ces catégories sont-elles importantes?

L'application de ces deux catégories d'acteurs au secteur du patrimoine culturel montre qu'il existe des relations comparables entre les acteurs opérant dans le secteur du patrimoine culturel : il existe des acteurs dont la profession n'existe que propre au patrimoine culturel, et d'autres qui ont des compétences transversales applicables dans le domaine du patrimoine culturel.

De même, les six fonctions exercées par les acteurs du cadre du secteur culturel avancées par ESSnet-Culture s'appliquent également au patrimoine culturel, démontrant que le patrimoine culturel peut être considéré comme une entité sectorielle en soi. Cette observation contribue à l'argument déjà convaincant selon lequel le patrimoine culturel devrait être reconnu comme un secteur à part entière dans la NACE. Cela permettrait de disposer des ressources nécessaires en matière d'éducation et de formation et, en conséquence, de dispenser les aptitudes, connaissances et compétences appropriées. En d'autres termes, pour que ces différents *acteurs* remplissent leurs *missions* dans le domaine du patrimoine culturel, ils ont besoin d'un ensemble de compétences, d'aptitudes et de connaissances, c'est-à-dire d'une formation propre. Dans un secteur appelé « patrimoine culturel », la *mission* de ces acteurs est de servir le patrimoine culturel, que ce soit en appliquant des compétences de base qui entrent dans la première catégorie, ou des compétences transversales qui rentrent dans la seconde. Cependant, le fait que certaines professions reposent sur une déontologie particulière, ou code d'éthique/déontologie, est d'une importance cruciale, car leur mission peut avoir un impact direct sur le patrimoine culturel.

Développer le cadre de l'ESSnet

Comme nous l'avons vu, le cadre statistique proposé par ESSnet classe les activités culturelles en 10 domaines culturels, dont le patrimoine fait partie du territoire désormais familier des musées, des lieux historiques, des sites archéologiques et du patrimoine immatériel. (Remarque : les bibliothèques et les archives se sont chacune vu attribuer leur propre domaine culturel unique, ce qui représente 2 autres domaines culturels sur 10.) Cependant, le patrimoine culturel en tant que tel ne doit pas être localisé ni assimilé aux seules institutions culturelles, à des biens figés, des collections conservées dans des lieux dédiés, voire des monuments ²⁵. Le patrimoine lui-même est le résultat de diverses activités sociales, interactions et rencontres qui se produisent dans les neuf domaines culturels restants et dans d'autres. Certes, les collections muséales, les sites historiques et archéologiques, les archives, et ainsi de suite, sont des biens patrimoniaux, mais ils deviennent patrimoniaux en tant que tels lorsque, dans la négociation des valeurs sociétales, on leur reconnaît une certaine puissance (culturelle) de transformation individuelle et collective. Une analogie utile peut se faire en observant le stockage de l'argent dans un coffre-fort bancaire : la valeur et la puissance transformatrice de l'argent ne sont réalisées que lors des transactions socio-économiques.

²⁵ Le fait que chaque secteur et domaine, qu'il soit ou non classé comme culturel, génère son (ses) propre(s) patrimoine(s), atteste de la nature intangible et relationnelle du patrimoine en tant que tel.

À l'instar des vieux billets et pièces de monnaie, les biens patrimoniaux conservent rarement, voire jamais, quelque chose de leur valeur culturelle ou de leur puissance d'origine. Au contraire, la signification et l'action des biens patrimoniaux changent parce qu'ils sont réfractés et/ou négociés à travers les « loupes » culturelles contemporaines complexes et des systèmes de valeurs. Les biens patrimoniaux peuvent être des pierres de touche d'une mémoire culturelle historique; bien que dans de nombreux cas, ils soient bien plus anciens que la portée de cette mémoire culturelle; mais les « clés » utilisées pour les « déverrouiller » sont forgées par la société contemporaine.

Dans de telles circonstances, comment les valeurs authentiques sont-elles associées aux biens patrimoniaux, maintenant et à l'avenir, et protégées contre la fantaisie sociale ou les manipulations populistes ou malveillantes? En reconnaissant l'éventail complet des ressources patrimoniales et, en particulier, du domaine spécialisé des praticiens du patrimoine, dont la pratique comprend l'interprétation, la conservation, la médiation, la diffusion, la gestion et la valorisation de ces patrimoines. Compartimenter le patrimoine en tant que domaine culturel distinct fausse la nature transversale du patrimoine lui-même et, ce faisant, discrédite également le rôle de ses multiples acteurs, y compris le public, qui fournissent pourtant au patrimoine sa puissance de transformation culturelle, telle que le prévoient notamment la Convention de Faro, les *Voix de la culture* sur les compétences et le corpus des études internationales validées par les pairs. Ainsi en témoignent ces textes et la théorie contemporaine du patrimoine, ainsi que les études de cas pertinents qui décrivent et mettent en perspective des méthodologies éprouvées qui amplifient et développent le bien public qu'est le patrimoine culturel.

Considérant la *nature* du patrimoine, et étant donné que la pratique patrimoniale est comprise comme une *fonction/action* qui s'exerce dans les 10 domaines et, en fait, bien au-delà du secteur culturel tel qu'il est défini, le patrimoine culturel devrait se voir accorder un statut sectoriel.

Conclusion

La thèse esquissée ci-dessus démontre que le patrimoine culturel devrait être développé en tant que secteur économique distinct dans les codes NACE, en utilisant les concepts de *mission* tels qu'ils décrivent les *fonctions* et en tenant compte des caractéristiques phénoménologiques du patrimoine en tant que tel. Les activités identifiées dans la NACE reflètent automatiquement les professions trouvées dans la CITEP. En corollaire, les professions sont décrites par leurs compétences, qui se traduisent par des ensembles distincts de connaissances, d'aptitudes et de compétences telles qu'elles sont actuellement identifiées par le Cadre européen des certifications pour chaque profession.

Bien qu'Eurostat ait amélioré la collecte de statistiques sur les activités culturelles en élargissant ses méthodes de collecte de données, telles que l'enquête sur « les forces de travail de l'UE »²⁶, la question de l'identification des activités dans le secteur du patrimoine culturel demeure. Depuis 2016, et à des fins statistiques uniquement, certaines activités sont considérées comme des activités culturelles bien qu'elles soient situées à l'extérieur du secteur R : Arts, spectacles et loisirs. Cela reflète une tentative statistique de prendre en compte les activités du monde réel et a aidé à collecter certaines données. Cependant, le même protocole

²⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

n'a pas été et ne peut pas être utilisé pour les activités patrimoniales car les données ne distinguent pas les activités culturelles des activités liées au patrimoine. Dans l'ensemble, les statistiques sur l'emploi culturel sont obtenues sur la base du croisement de diverses données, de chiffres estimés à partir des données fournies par les pays adhérents et de la compilation de plusieurs méthodes de collecte de données. Il n'existe pas de méthodologie de classification complète pour la collecte de données sur l'emploi dans le secteur du patrimoine et, par conséquent, ces statistiques restent cachées²⁷.

La proposition contenue dans ce document est la meilleure solution qui puisse être développée tout en travaillant au sein des structures actuelles. Elle permet d'évaluer le secteur et d'apporter des modifications en s'attachant aux travaux menés à ce jour, y compris le projet du « schéma directeur » (Blueprint project) issu des travaux du Dialogue des voix de la culture sur les compétences qui répond aux préoccupations soulevées dans le Rapport sur la culture de l'ESSnet.

²⁷ Eurostat, *Guide to Eurostat culture statistics*. Publications Office of the European Union, 2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-GQ-18-011>

Les auteurs

Elis Marçal Conservatrice-restauratrice depuis 1996, propriétaire et associée gérante dans une entreprise de conservation du patrimoine culturel. Travaille depuis 1996 dans des musées et avec des institutions du patrimoine culturel nationales, régionales et locales.

Nommée déléguée de l'ARP à l'ECCO en 2012, membre du comité puis successivement trésorière, et en 2020 élu présidente de l'ECCO. Depuis 2014 était la référente du groupe sur le projet « Profil NACE et ISCO pour le projet Conservateur-restaurateur ». Représentante de l'ECCO sur le projet VoC et groupe de travail OMC sur « les compétences, la formation et le transfert de connaissances pour les professions traditionnelles et émergentes du patrimoine » en 2017 et 2018. A contribué en tant qu'auteur à plusieurs publications mentionnées dans la bibliographie.

Susan Corr Susan Corr est conservatrice-restauratrice de papier et membre accréditée de l'*Institute of conservator-restorers* en Irlande. Elle a été présidente de l'ECCO 2013-2020 et était un expert de la DG Culture et Éducation de la Commission européenne 2016.

David Aguilera Cueco Conservateur restaurateur de peintures et d'art contemporain, dès 1985, diplômé des masters en Conservation-restauration (2000) et en Conservation préventive (2004) de l'université de Paris 1. Exerce comme profession libérale depuis 1985, pour les musées, les monuments historiques et quelques galeries. A contribué à la conservation-restauration de *La Liberté guidant le peuple*, d'E. Delacroix, l'avion de Blériot, qui a traversé la manche en 1909, et a participé au désamiantage de *La Fée Électricité* de R. Dufy, en équipe avec Mme F. Joseph. Membre actif de divers conseils d'administration : ARAAFU (depuis 1982), FFCR (1992-2018), ECCO (de 2006 à 2018 en tant que représentant français de la FFCR). Militant engagé pour la reconnaissance publique et légale de la profession de conservateur-restaurateur, en tant que profession responsable et d'intérêt général. Également expert au niveau français et européen au comité technique 346 du CEN (Comité européen de normalisation) « *Conservation of cultural property* », (depuis 2009). dcueco.frjoseph@gmail.com

Jeremy Hutchings Ancien professeur assistant de Conservation des biens culturels, université d'Oslo, Norvège. A enseigné la conservation curative et la conservation préventive, pour les diplômes de licence et de master, près de dix ans. Responsable de la conservation des collections au musée des Forces armées norvégiennes. Diplômé en Conservation archéologique à l'université de Durham, en Conservation de l'architecture à l'université de Bristol, et docteur à l'*University College*, Londres. Ancien président de la section métaux de l'IKIC, accrédité PACR (2000-2010) et représentant pour ENCoRe (2001-2010), ancien président de NKF-Norway (2012-2014), représentant et membre du conseil d'administration de l'ECCO (2007-2014). Praticien pendant plus de 25 années, a pu intervenir sur de nombreux projets, depuis les avions jusqu'à des biens archéologiques. Ses recherches portent sur le développement durable du patrimoine culturel, la conception et la logique des systèmes, l'environnement dans les musées, l'électrochimie en conservation-restauration et les enjeux légaux pour les conservateurs-restaurateurs. Son doctorat était consacré à la construction d'un « modèle conceptuel orienté « objectifs » pour la gestion durable du patrimoine culturel ». jhutchingsprivate@gmail.com

Conor Newman Conor Newman est maître de conférences en archéologie à l'Université nationale d'Irlande, Galway, et était auparavant président du Heritage Council of Ireland (2008-16). School of Geography, Archaeology, and Irish Studies, National University of Ireland Galway University Road, Galway H91TK33, IRELAND