

# 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 rien<sup>1</sup> » 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

<sup>1</sup> 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 européenne<sup>2</sup>. 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 2014<sup>3</sup>. Le choix de 2018 en tant que « Année européenne du patrimoine culturel »<sup>4</sup> 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 2015-2018<sup>5</sup>.

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 coordination<sup>6</sup> (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 VoC<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> <https://rm.coe.int/16806a89ae>

<sup>3</sup> 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](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>

<sup>4</sup> 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/>

<sup>5</sup> 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](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2014.463.01.0004.01.ENG)

<sup>6</sup> 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](https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework_en)

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/culture/content/overview\\_en](https://ec.europa.eu/culture/content/overview_en); [https://europa.eu/cultural-heritage/partners\\_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'innovation<sup>8</sup>. 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 NACE<sup>9</sup> (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

<sup>8</sup> « 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.

<sup>9</sup> <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)<sup>10</sup> 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 (tangibles, intangibles et numériques)?;

<sup>10</sup> 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 compétences<sup>11</sup> 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.

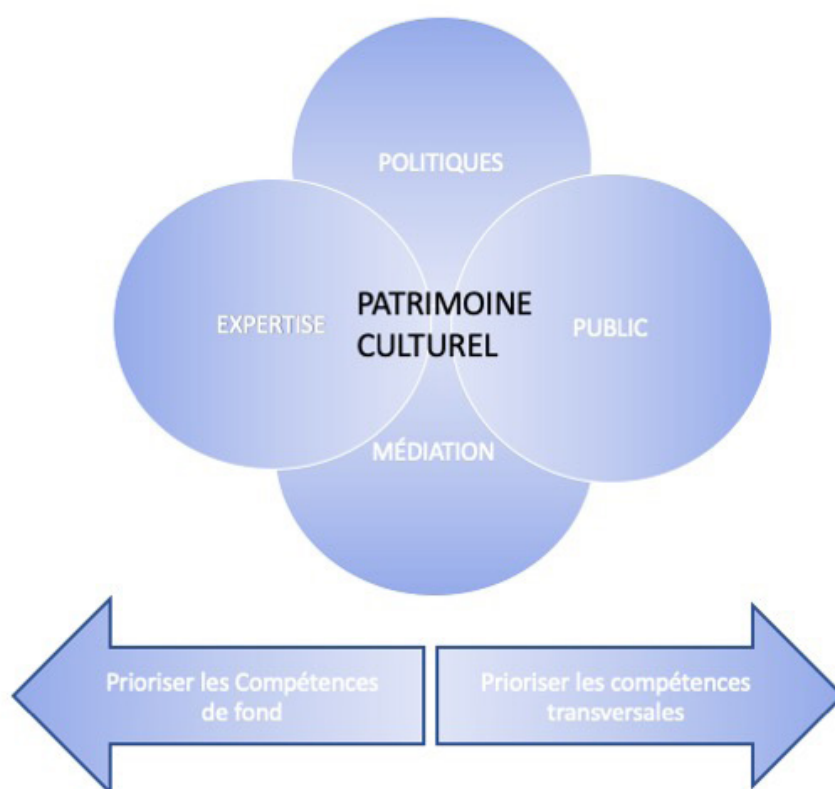
### Rapport VoC et concepts de base pour une approche intégrée du patrimoine culturel (Ateca Amestoy et al., 2017)

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 :

<sup>11</sup> 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 patrimoine<sup>12</sup>.

Ces professionnels ne peuvent pas exister en dehors du secteur du patrimoine culturel; leur seule fonction est d'agir directement sur le patrimoine culturel<sup>13</sup>. 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

<sup>12</sup> 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\\_Compétences\\_EN.pdf](http://www.ecco-eu.org/fileadmin/assets/documents/publications/ECCO_Compétences_EN.pdf) ou la version française en 2013. [http://www.eccoeu.org/fileadmin/assets/documents/publications/ECCO\\_Compétences\\_FR.pdf](http://www.eccoeu.org/fileadmin/assets/documents/publications/ECCO_Compétences_FR.pdf)

<sup>13</sup> 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 internationales<sup>14</sup>).

### 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 culturel<sup>15</sup>

### 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.

<sup>14</sup> VoC report, Figure 04, p.16.

<sup>15</sup> 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'EYCH<sup>16</sup>. 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 SWOT<sup>17</sup> 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 réunion<sup>18</sup>. 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.

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

<sup>17</sup> 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.<sup>3</sup> avec celle des atouts (*opportunities*) et des menaces (*threats*) de son environnement, afin d'aider à la définition d'une stratégie de développement. ».

<sup>18</sup> 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 international<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> 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

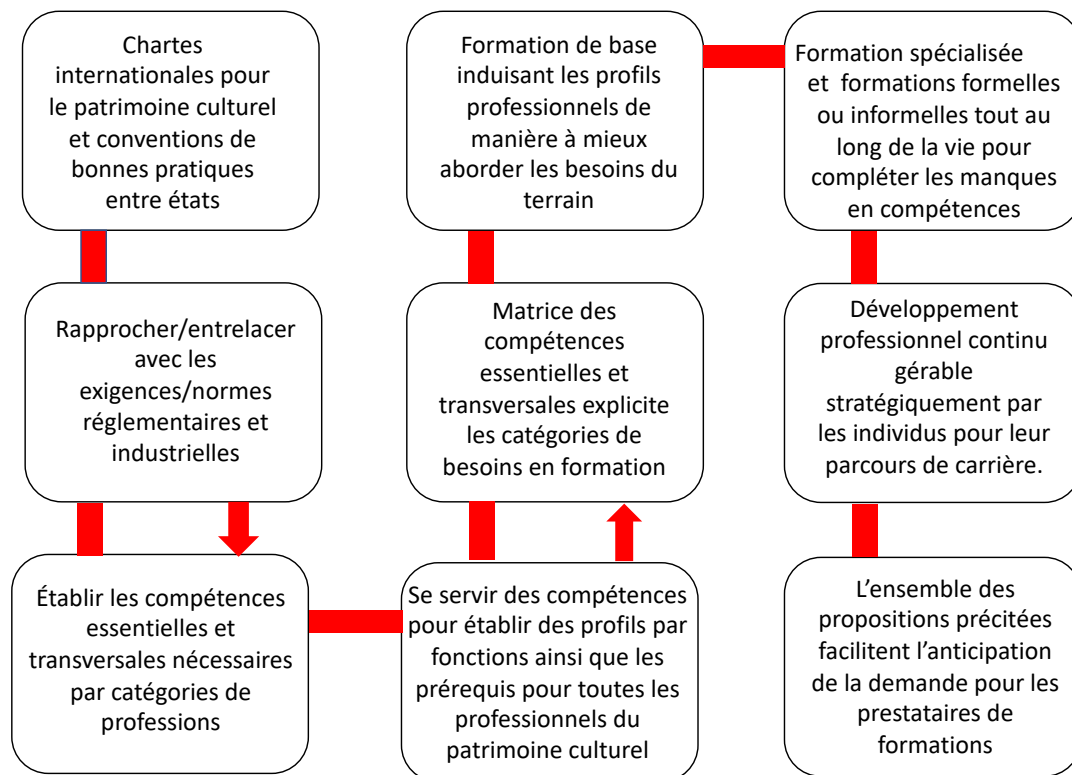
du secteur devraient augmenter la population de professionnels du patrimoine culturel et faire en sorte qu'ils soient mieux qualifiés et disposent des outils et des compétences nécessaires pour mieux partager leurs connaissances.

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 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<sup>e</sup> 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 »<sup>20</sup>. 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.

<sup>20</sup> 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](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 21<sup>st</sup> 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., Almevik 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), *Monogràfic : las profesiones del patrimonio "professions" : competencias, formacion 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-08*, 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 -09)*. 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.