

enjeux

SYNTHÈSE D'ÉTUDE DE L'OREF

LE PATRIMOINE CULTUREL RÉGIONAL EN MOUVEMENT

FAIRE FACE AUX EXIGENCES DE VALORISATION ET A LA TRANSFORMATION DES METIERS TRADITIONNELS

“ Réalisée à la demande de la Région, cette étude sur l'emploi dans le champ du patrimoine culturel est, par la vision globale et élargie qu'elle apporte, une première en Languedoc-Roussillon. La structuration du secteur, les contenus d'emploi comme la demande de formation sont en forte évolution. À la mise en valeur traditionnelle s'ajoute une exigence, fortement affirmée par André MALRAUX en son temps, que le patrimoine soit partagé par le plus grand nombre.

Derrière cet enjeu de développement culturel, le patrimoine constitue aussi un levier d'action important pour les politiques publiques en région. C'est un point d'appui pour le développement économique (création d'emploi, attractivité touristique), social (soutien aux identités de la région, insertion) et territorial (élément fédérateur de politiques publiques) en région.

Le rapport d'étude complet de ces travaux sera très prochainement mis en ligne sur notre site (www.oref-lr.org) et j'espère qu'il contribuera à nourrir le débat sur le devenir des métiers de ce secteur en région

Alain CWICK
Président de l'OREF



La région possède un patrimoine riche et varié mais avec des situations extrêmement contrastées. Tous les départements ne sont pas également dotés, sous une même appellation, peuvent coexister des réalités très différentes. Quelques très grands musées (Fabre, Carré d'Art, Céret...) côtoient une myriade de structures de plus petite taille. Les sites et monuments phares de la région (Pont du Gard, Cité de Carcassonne...) coexistent avec des sites moins connus, néanmoins dignes d'intérêt.

L'analyse des métiers et des compétences mobilisées aujourd'hui pour la conservation et la valorisation

de ces lieux ne peut ignorer cette structuration très composite du champ. Elle conditionne en grande partie le développement de l'emploi dans le patrimoine culturel.

Parallèlement, la diversification, souhaitée, des publics constituerait une ressource supplémentaire pour ces activités, mais aussi un facteur puissant de transformation des métiers traditionnels du patrimoine. Polyvalence à tous les niveaux de qualification, intensification du recours aux technologies de l'information et de la communication et développement des fonctions d'animation et de médiation pourraient résumer ces évolutions

La dotation patrimoniale de la région est dense. Pour ne citer que quelques exemples : 1919 monuments sont inscrits ou classés et 98 sont ouverts au public. 212 musées ont été recensés. A cela s'ajoutent les 26 329 sites archéologiques répertoriés par la carte archéologique nationale, les 5 archives départementales, les 14 services d'archives municipales, 18 bibliothèques dotées de fonds patrimoniaux... Le patrimoine culturel, qui a longtemps fait l'objet d'attention au nom de sa valeur d'existence, de son rôle de témoin pour l'Humanité, est aujourd'hui de plus en plus convoqué dans le discours institutionnel, car il présente plusieurs vertus, tant économiques que sociales. Après avoir analysé les évolutions qui travaillent le champ patrimonial nous nous intéressons à leurs effets sur l'emploi et les qualifications dans les sites ou lieux patrimoniaux. Les entreprises de restauration du patrimoine seront ensuite analysées.

Auteurs

Didier TAVERNE, Chargé de recherche
Gerardo LAMBERTONI, Chargé d'études
Cabinet Sciences, Territoires, et Sociétés

Objet de l'étude

Il s'agissait d'élaborer un premier diagnostic du champ, des principales tendances en vue d'apprécier le potentiel de développement et ses répercussions en termes d'emploi et de qualification. Ces éclairages sont destinés, notamment, à nourrir la réflexion de la Région et de ses partenaires, quant aux formations à mettre en œuvre.

Quatre grands types d'acteurs ont été considérés : les "lieux patrimoniaux", les acteurs associatifs et les dispositifs transversaux, les entreprises spécialisées dans la restauration du patrimoine. Un état des lieux de la formation dans le champ patrimonial a également été réalisé.

1. Les tendances

Le champ étant très divers, les enjeux peuvent fortement varier d'un lieu patrimonial à un autre. Le choix a consisté à présenter quelques tendances et enjeux qui semblent traverser l'ensemble du champ.

EMPLOI PUBLIC ET MOYENS LIMITES

LES musées, fonds patrimoniaux et monuments historiques appartiennent essentiellement à des collectivités locales et à des acteurs privés aux moyens limités. Dans les Collectivités, les personnels de catégorie C, de faible niveau de qualification prédominent. De nombreux sites sont insuffisamment ouverts et de nombreuses

initiatives locales ne sont pas coordonnées.

En un mot, la région dispose d'un indéniable potentiel encore insuffisamment exploité. Sont ici en question la valorisation et la mutualisation des moyens disponibles.

UN INTÉRÊT CROISSANT POUR LE PATRIMOINE

Le département de l'Aude fait figure de pionnier. La politique de développement local s'est appuyée sur le programme « Pays Cathare » qui vise à remobiliser les territoires ruraux, à maintenir la population dans les villages en confortant les activités artisanales et commerciales locales via le tourisme. Les Châteaux ont été mis en valeur, des lieux d'interprétation créés. Les moyens humains ont été mutualisés car les petites communes n'auraient pu entretenir et valoriser seules leur site. Les conventions d'objectifs entre le Conseil Général et les municipalités prévoient la formation et la professionnalisation des agents.

L'INTÉRÊT des Collectivités pour le patrimoine croît. Il peut participer des dynamiques de développement local et accroître l'attractivité touristique des territoires.

Avec l'appui de la Région, des conseils généraux, de la Fondation du patrimoine..., les collectivités et les particuliers peuvent mieux conserver et valoriser leur patrimoine dans de meilleures conditions. Les dispositifs transversaux (ZPPAUP, VPAH¹, etc), décloisonnent les acteurs et intègrent mieux le patrimoine dans les décisions locales.

Au plan économique, la valorisation du patrimoine et le développement du tourisme sont susceptibles de créer des emplois. Au plan social, le patrimoine est perçu comme favorisant la cohésion sociale.

UNE VOLONTE DE RENOUVELLEMENT DES PUBLICS

LA mise en place d'événements (la Nuit des musées, les Journées du patrimoine...), le développement des services éducatifs, visent à accroître la fréquentation et à renouveler les publics. Les œuvres doivent sortir des lieux et aller vers les « publics empêchés », socialement ou physiquement. L'offre doit s'adapter aux demandes des nouveaux publics, la médiation culturelle prend une place croissante.

Le Rectorat, en collaboration avec la DRAC, a créé 80 services pédagogiques. Un enseignant mis à disposition aide les enseignants (qui peuvent être formés dans le cadre du Plan Académique de formation) à monter un projet pédagogique spécifique.

UNE APPROCHE DE LA VALORISATION QUI SE GENERALISE

Par exemple les Archives voient émerger de nouveaux publics (nouveaux languedociens...), de nouvelles demandes (enfants placés...). Elles organisent des expositions (la révolte viticole de 1907...), font déclamer des archives par des troupes de théâtre...

LE patrimoine doit être conservé mais aussi valorisé. Une économie du patrimoine se développe. Une offre de services se constitue, qui appelle de nouveaux acteurs. Patrimoine et spectacles vivants se mêlent de plus en plus fréquemment. Le Partenariat Public Privé est présent en région et des initiatives privées voient le jour, potentiellement concurrentes de l'offre publique.

L'IMPORTANCE CROISSANTE DES NTIC

LES lieux patrimoniaux ne sont pas exempts du recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, tout au contraire. L'informatique est de plus en plus requise pour gérer les collections, les mouvements d'œuvres ou pour conserver le

patrimoine. Les outils multimédia quant à eux permettent d'informer les publics sur l'offre de services, voire constituent une partie de cette offre (visites virtuelles...).

2. Impacts sur l'emploi et les métiers du patrimoine

DES BESOINS EN POLYVALENCE ET UNE FORTE EVOLUTION DES CONTENUS D'EMPLOI

LE manque de moyens s'accompagne d'une très forte **polyvalence** et de nombreuses fonctions sont peu assurées dans les plus petites structures où, par ailleurs, **la saisonnalité** est forte.

La formation de "conseillers", capables de repérer les urgences, d'évaluer l'état des œuvres et d'aider les collectivités, associations et propriétaires privés pourrait s'avérer utile, de même que des formations-développement leur permettant de concevoir des

projets de valorisation. Les prestataires susceptibles d'appuyer ces démarches existent en région.

Beaucoup d'**emplois réputés non qualifiés** voient leur contenu s'enrichir. Les emplois de gardiennage et de surveillance semblent évoluer vers des emplois d'accueil, davantage en relations avec le public. Cette évolution demanderait que le personnel concerné soit formé à cette nouvelle fonction, de même qu'à la **maîtrise des langues étrangères**.

PLUSIEURS FONCTIONS SONT PARTICULIEREMENT CONCERNÉES

LES **conservateurs** deviennent des directeurs d'établissements patrimoniaux, devant articuler les diverses expertises présentes et gérer leur établissement dans une logique de projet. Aux connaissances scientifiques, s'ajoutent désormais les savoir-faire politiques, administratifs ou financiers. Dans la foulée, les fonctions de **régisseurs d'œuvres** prennent une place croissante car les œuvres bougent de plus en plus, sortent des lieux historiques ou muséaux, font l'objet d'expositions temporaires etc..

Les emplois de **médiateurs** vont probablement continuer à se

développer vu l'intérêt croissant des élus pour leur patrimoine, le besoin d'articuler les divers intervenants pour parvenir à une "culture patrimoniale" territoriale. Ces animateurs doivent aussi bien maîtriser les aspects scientifiques, que des compétences institutionnelles ou la conception et le montage de projets.

La formation d'autres **médiateurs** permettrait de constituer des interfaces entre les publics et les lieux patrimoniaux et de développer l'offre d'animation interne aux sites.

UN IMPERATIF : PRODUIRE UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTEE

LE renouvellement des publics questionne le métier de **guide**, auquel on reproche souvent une approche monocorde du patrimoine. Les responsables des structures préfèrent généralement des **médiateurs** capables d'aller au-devant des publics, de s'adapter à des publics divers ("médiateurs présence") pour lesquels ils peuvent concevoir des produits différenciés

("médiateurs projet"). Les responsables mettent en avant l'intérêt de ces "personnels intermédiaires", mais aussi la difficulté à créer des postes adéquats. Aussi, les lieux patrimoniaux rencontrent des difficultés à stabiliser les postes de médiateurs dont ils disent par ailleurs avoir besoin.

VERS UNE EXTERNALISATION DES EMPLOIS LIES A LA VALORISATION ?

LES activités liées à la **scénographie**, à la **muséographie** devraient également se développer. Les emplois indirects et induits (spectacles vivants, tourisme rural...) sont peut-être plus porteurs d'enjeux (en volume), que l'emploi patrimonial lui-même.

Il est possible que les lieux patrimoniaux se recentrent sur leurs missions historiques (la Conservation) et la conception

intellectuelle de "produits" culturels, et externalisent les emplois moins qualifiés, ou liés à la médiation, comme cela apparaît dans certains Partenariats-Public-Privé. Cela signifierait alors une dissociation de la dimension culturelle et patrimoniale et de la dimension spectaculaire et ludique. Dans ce cas, la formation requise pour les médiateurs n'aurait plus à intégrer une aussi forte dimension patrimoniale.

DES BESOINS IMPORTANTS EN INFORMATIQUE ET MULTIMÉDIA

L'ETUDE montre un déficit en compétence informatique et multimédia dans de nombreux segments du patrimoine. Par exemple, les monuments et musées n'ont le plus souvent pas de

sites propres, les archives ne se sont pas encore toutes engagées dans la numérisation de leur fonds, faute souvent de compétences en interne. Il en résulte un déficit d'image et d'attractivité.

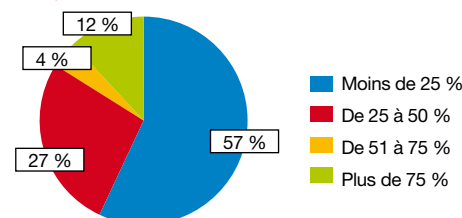
3. Les entreprises liées au patrimoine

3.1 Peu d'entreprises du bâtiment vraiment spécialisées

LA RESTAURATION : UN MARCHÉ INCERTAIN.

Le recensement effectué montre que très peu d'entreprises (141) semblent concernées par la restauration des monuments historiques ou à la réhabilitation du patrimoine ancien. L'incertitude qui pèse sur le financement des travaux de restauration n'incite guère les entreprises à se spécialiser sur ce segment de marché. Il est plus intéressant d'obtenir les qualifications (Qualisol, Qualigaz etc.) nécessaires à l'obtention de marchés en fort développement. Sauf exceptions, les entreprises rencontrées ne réalisent qu'une relativement faible part de leur chiffre d'affaires dans le domaine des Monuments Historiques. Elles diversifient leur activité dans les marchés du neuf, de la rénovation ou de la construction traditionnelle qui sont porteurs.

Part du C.A. réalisée sur le marché du patrimoine inscrit ou classé



UNE VOIE PRIVILEGIEE : L'APPRENTISSAGE

UNE forte insatisfaction prévaut dans les discours quant à la formation des jeunes. Pour les chefs d'entreprise rencontrés, le niveau baisse et les spécificités du patrimoine sont insuffisamment prises en compte dans les programmes de formation. De fait, ces programmes suivent les besoins généraux des entreprises, davantage tournés vers les nouvelles techniques productives. Les entreprises privilégient les formations sur le tas et l'apprentissage et

n'hésitent pas à recruter des jeunes du cru, s'ils correspondent à leurs normes comportementales. Les nouveaux entrants sont évalués sur leurs compétences professionnelles, mais aussi sociales. S'ils satisfont à ces deux conditions alors les entreprises, qui sont ouvertes à la formation continue, peuvent leur offrir des opportunités de carrière (accompagnement au Bac professionnel, au BTS dessinateur industriel...).

UN MANQUE D'OUVRIERS HAUTEMENT QUALIFIES

CET effort de la profession en matière de formation, s'explique bien sûr par des normes (de sécurité etc) de plus en plus drastiques, mais aussi par un manque de personnel qualifié qui touche plus particulièrement les entreprises les plus spécialisées dans la restauration du patrimoine. Les chefs d'entreprises mettent en avant le fait qu'ils

peinent à recruter de « bons » ouvriers, capables d'autonomie, de prise de responsabilité et techniquement compétents. Pour pallier ces difficultés, la plupart des entreprises « patrimoniales » bénéficient d'un atout majeur : leur inscription dans des réseaux et notamment celui des Compagnons.

3.2 Les ateliers d'art entre concurrence et dépendance

LA situation de ces entreprises diffère dans la mesure où elles sont généralement plus dépendantes du marché des Monuments Historiques.

Le discours unanime est que la concurrence croît et favorise le moins disant. Ce qui a déjà conduit à la disparition d'ateliers et qui nuit à la qualité du travail, car les différents experts n'ont que rarement l'occasion de discuter, quand bien même ils ont un même objet à restaurer. C'est pourquoi le Centre Départemental de Conservation et de Restauration des Oeuvres d'Art des Pyrénées-Orientales ou le CICRP de Marseille apparaissent comme des initiatives à développer.

Les entreprises des métiers d'art sont en général de très petits ateliers, dirigés par des personnes formées dans des écoles hautement spécialisées. Le recrutement de leurs salariés se fait au niveau national voire international. Il ne pose généralement pas de problème dans la mesure où il y a une main d'œuvre disponible et de nombreux stagiaires sur le marché. Le problème réside plus dans la stabilisation des budgets alloués à ce type de travaux. Faute de visibilité suffisante, ces entreprises recrutent peu et souvent en CDD.

Les entreprises des deux secteurs font face à une même incertitude quant aux moyens qui seront alloués à la restauration. Une réduction des budgets pourrait conduire certaines entreprises à se détourner du patrimoine, délaissant ainsi des compétences rares.

Part du C.A. réalisée sur le marché du patrimoine inscrit ou classé

