



COMMISSION EUROPÉENNE  
Fonds social européen



Fonds Unique  
de Péréquation



PROMOTEUR DE COMPÉTENCES



Chartres

CENTRE INTERNATIONAL DU VITRAIL

Projet cofinancé par le Fonds Social Européen, le Fonds Unique de Péréquation, OPCALIA et le Centre International du Vitrail



## Rapport Sociologique de Synthèse 30 décembre 2008

par Christophe Gibout, Maître de Conférences (hdr) et  
Julie Garnier, Chercheur Post-doctorale  
avec la collaboration de  
Annie Guédez-Galinié, Professeur des Universités Honoraire,  
et Julien Laurent, Docteur.

## PLAN DU RAPPORT

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>page 1</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>page 2</b>
<b>I. ELÉMENTS DE MÉTHODES</b> .....	<b>page 12</b>
1. Les techniques de collecte .....	page 12
2. Population de l'enquête .....	page 13
3. Les conditions de l'étude .....	page 14
<b>II. COMPTE-RENDU</b> .....	<b>page 16</b>
4. Les catégories d'acteurs .....	page 16
5. Les ateliers .....	page 28
6. Histoires d'atelier .....	page 32
7. Verre et carrières .....	page 35
8. La formation vue de l'intérieur .....	page 48
9. Ce que cela signifie d'être verrier .....	page 53
10. Les qualités professionnelles .....	page 55
11. Activités et ateliers .....	page 61
12. Emplois et organisation du travail .....	page 70
13. Les relations professionnelles .....	page 80
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>page 84</b>
<b>Annexe 1</b> : liste des ateliers rencontrés par région .....	<b>page 88</b>
<b>Annexe 2</b> : formations et organisations professionnelles du vitrail .....	<b>page 92</b>
<b>Annexe 3</b> : extraits de la Convention collective .....	<b>page 94</b>
<b>Annexe 4</b> : données statistiques .....	<b>page 102</b>
<b>Annexe 5</b> : guide d'entretien et grille d'observation .....	<b>page 109</b>
<b>Annexe 6</b> : présentation des interlocuteurs .....	<b>page 111</b>

## PREAMBULE

Le présent rapport a pour finalité de présenter les principaux résultats de l'enquête sociologique « *Valorisation, transmission et pérennisation des métiers du vitrail, du verre et de la lumière* » conduite à l'instigation du Centre International du Vitrail (Chartres), en partenariat avec le cabinet MEDIA-SLIDE (Orléans) et le concours d'OPCALIA, du Fonds Unique de Péréquation (FUP) et du Fonds Social Européen (FSE).

Réalisé grâce à l'appui administratif et logistique de l'Association ORCI, cet ouvrage a été conçu par Julie Garnier, Julien Laurent, Annie Guédez-Galinié et Christophe Gibout pour le travail d'enquête de terrain, ainsi que par Annie Guédez-Galinié pour la mission d'observation réalisée à Chartres, Thivars, Blois et Paris en juillet 2006 laquelle a permis de valider les hypothèses de travail. Enfin, la rédaction finale a été assurée par Julie Garnier et Christophe Gibout en prenant appui sur un document cadre réalisé par la première dans le cadre du rapport intermédiaire rendu aux commanditaires le 30 juillet 2008.

Les enquêteurs et les rédacteurs remercient vivement l'ensemble des personnes qui ont prêté un concours remarquable à la réalisation de cette enquête exploratoire sur les professionnels du vitrail, du verre et de la lumière. Ces remerciements concernent en premier lieu les différents responsables d'ateliers et leurs employés qui, d'une manière ou d'une autre, ont été disponibles pour répondre à nos questions et, pour nombre d'entre eux, se sont prêtés au jeu de l'observation au cœur de leur lieu de production respectif. Ils se destinent ensuite aux différents interlocuteurs professionnels qui, chacun en fonction de son rôle ou de sa position, nous ont facilité l'entrée dans les arcanes de ces métiers et nous ont permis de nous adresser aux partenaires idoines. Enfin, comme coordonnateur scientifique du projet, mes remerciements les plus chaleureux sont affectés à Julie Garnier, Annie Guédez-Galinié, Aurélie Melin, Julien Laurent, Gérard Guédez et Jean-François Lagier pour leur contribution à la réussite de cette entreprise de recherche sociologique.

## INTRODUCTION

Le Vitrail est un élément majeur du Patrimoine Culturel National. Sa présence est évidemment indissociable des édifices religieux où il s'impose comme un art décoratif d'excellence d'autant plus singulier qu'il n'existe que pour être incorporé dans une architecture. S'il a, de naissance, partie liée avec la religion à laquelle encore nombre de personnes l'associent<sup>1</sup>, le vitrail s'est depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle imposé aussi comme un art de commande dans le cadre des architectures civiles, publiques comme privées. Et, depuis les années 1980, il connaît tout particulièrement un nouvel essor dans et hors le champ religieux par le poids des commandes publiques (Ministère de la Culture, DRAC, Collectivités territoriales, institutions culturelles, etc.) ainsi que, dans une moindre mesure, celui des commandes privées (particuliers, entreprises, associations, etc.).

Par ailleurs, si les œuvres de restauration demeurent encore largement la première source de financement de ce secteur artisanal, elles sont de plus en plus souvent associées, dans des proportions très variables selon les ateliers, à des œuvres de création qui participent au renouvellement de la profession, témoignent de son dynamisme, de sa culture de l'innovation et de son désir de conjuguer le métier au futur.

*« En quoi consiste le métier de peintre vitrier ou peintre verrier ? C'est un vieux métier qui date du Moyen-âge. Il s'agissait alors de transformer des images en lumière. Aujourd'hui, il s'agit plus d'un mode de création. (...) »*

*Je fais de la restauration de vitraux (...) et je travaille sur mes propres créations. Nous intervenons sur toutes les facettes du vitrail. (...) l'union de la tradition et de la création (...)*

*Je crois qu'aujourd'hui ce titre de maître d'art révèle une volonté de désigner*

---

<sup>1</sup> Nos visites ou enquêtes « sauvages » dans des musées et autres lieux d'exposition publics ou privés confirment ce sens commun qui associe le vitrail à l'ornementation religieuse et largement catholique. Les propos entendus au fil de ces observations vont presque tous dans ce sens. Une frange plus restreinte y « attend » un contenu laïc ou du moins désacralisé et nombreux sont ceux qui manifestent leur étonnement lorsqu'ils sont confrontés à des productions – souvent plus contemporaines – où le sacré est beaucoup plus diffus lorsqu'il n'est pas absent.

*ceux qui ont une profession un peu complexe, ceux qui utilisent une technique traditionnelle pour réaliser des œuvres contemporaines qui sont le patrimoine de demain. » (un maître verrier).*

Quelques-uns de nos interlocuteurs ont cependant mentionné que, pour être indispensable, cette culture de l'innovation et de la création n'est pas suffisante pour autant pour assurer la survie des entreprises du secteur qui se voient confrontées à de nouveaux défis :

- *« Je vis difficilement de mon art. Le seul secteur avec lequel je travaille c'est les monastères et les églises, et là encore cela pose problème parce que je fais de la création et pas de rénovation – cela ne m'intéresse pas de rénover – (...) Il faut trouver des monastères qui cherchent des vitraux ou faire des petites œuvres pour des particuliers mais quand on expose que très peu parce qu'on ne me permet pas d'exposer et donc de vendre !!! » (un responsable d'atelier)*
- *« Pas commode la création, le public n'a pas suffisamment de culture et ne fait pas la différence entre la grande production industrielle et le travail de l'artiste... Pas possible de concurrencer les produits chinois et italiens et tous les amateurs qui se mettent à faire du verre (...) Et la restauration, le chemin des verriers est fermé, faut connaître, être connu et rien ne facilite la conservation de ce secteur d'activité » (une responsable d'atelier)*
- *« La nouvelle géographie du marché de la restauration, l'évolution du monde du travail et la gestion recomposée d'une micro-entreprise réalisant des pièces uniques à forte valeur créative et des vitraux pour l'architecture, montrent bien le caractère aléatoire d'un métier d'art confronté d'un côté aux choix de l'offre culturelle et de l'autre aux mécanismes de la rentabilité (...)*

*Le marché de la création ne vaut guère mieux. Saturation de la clientèle privée, désaffectation de l'offre culturelle au profit de nouvelles formes d'expression (...) Pourtant, je crois fermement que l'art du vitrail, qui en a vu d'autres, n'est pas responsable en tant que tel.*

*D'une part, parce que le phénomène touche tous les métiers d'art et pas les seuls verriers, d'autre part, parce que l'art du vitrail a su évoluer, et qu'il s'adapte aujourd'hui parfaitement au concept et à l'architecture modernes.*

*Erronée donc l'image de l'innovation salvatrice. Il ne suffit pas d'inventer le fusing, le thermoformage, le collage UV ou tout autre forme de mise en œuvre, pour relancer durablement un marché boudé par les institutions. »*  
(un responsable d'atelier)

D'autre part, plusieurs interlocuteurs ont mentionné un marché en voie d'internationalisation, laquelle obligerait les artisans français à promouvoir plus avant et à sauvegarder leur savoir-faire, leurs compétences et leur qualité d'innovation face à des nouveaux concurrents des Régions proches, de l'ancien ou du nouveau monde<sup>2</sup>.

Nous avons eu à ce propos une de nos premières surprises d'enquête lorsque cette question de la concurrence internationale a été abordée avec nos interlocuteurs. Il nous semblait que cette concurrence s'inscrivait dans une forme de tradition du métier au regard des formes de voyages et autres transhumances auxquels les artisans et artisans bâtisseurs de cathédrales et d'églises avaient été confrontés depuis le haut Moyen-âge.

Il n'en était rien de toute évidence. Tout d'abord, ainsi que nous l'ont confirmé l'ensemble de nos sources livresques ou orales, la tradition compagnonnique est absente du monde du vitrail. Ensuite, si les ateliers les plus prestigieux ou les plus importants démarchent bien, depuis très longtemps déjà, à l'échelle nationale voire européenne ou occidentale, les plus réduits paraissent – aux dires des responsables rencontrés – privilégier une assise locale – départementale ou régionale – pour la majorité de leurs réalisations. Le déboulé de concurrents nouveaux, issus de Régions plus éloignées voire de

---

<sup>2</sup> Quelques personnes enquêtées ont mentionné un important renouveau de la commande privée de vitrail outre Atlantique. Mais alors que les grands artisans d'art français semblaient y remporter de notables succès, la concurrence locale s'est un peu accrue et a été mentionnée la surprise de quelques réponses nord-américaines à des appels d'offres européens. L'existence de traditions vitraillistes dans d'autres pays européens est connue depuis au moins le XVI<sup>ème</sup> siècle, qu'il s'agisse de l'Allemagne, de la Confédération Helvétique, de la péninsule italienne ou de pays d'Europe centrale telle la Hongrie, la République Tchèque ou la Pologne.

pays limitrophes, est donc bien vécu avec étonnement et oblige à démarcher de nouveaux débouchés, répondre à des appels d'offres nationaux ou internationaux, maîtriser plus avant des cultures différentes :

- « *On ne peut pas analyser les événements qui nous touchent en les écartant du contexte général, du chômage, des contrats précaires, (...) de la directive Bolkestein, de la stratégie de l'évitement, (...) la montée de l'Euro (...).* » (un responsable d'atelier) ;

- « *La concurrence, elle existe, et maintenant pas seulement entre nous... On nous a parlé du plombier polonais mais il y a aussi le peintre verrier qui débarque aussi un peu et qui commence à répondre à des commandes publiques... Leurs techniques sont un peu différentes, ce n'est pas monté pareil... Et surtout la qualité du verre n'est pas la même, c'est là-dessus qu'il faut nous battre, la qualité du travail et du matériau, leur rendu à la lumière et leur durée de vie...* » (un responsable d'atelier)

Enfin, plusieurs de nos interlocuteurs ont mentionné que ces nombreuses Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Très Petites Entreprises (TPE) réparties sur tout le territoire national qui interviennent tant dans la fabrication que dans la rénovation des vitraux sont souvent dirigées par des professionnels proches de l'âge de la retraite. Faute de repreneur ou de statut juridique adapté à une profession intermédiaire entre l'artisan et l'artiste, certaines d'entre elles risquent de disparaître.

Ce serait d'autant plus regrettable que ces entreprises sont économiquement viables, et que, depuis quelques années, le vitrail retient à nouveau l'attention de plusieurs professions concernées par la lumière naturelle dans le cadre d'une valorisation qualitative du bâti d'habitation ou professionnel (architectes, urbanistes, municipalités, spécialistes du bâtiment et des travaux publics, miroitiers, Comités interprofessionnels du logement, offices d'habitations à loyers modérés, gestionnaires de parc de stationnement, etc.) :

- « *La retraite, je n'y pense pas trop même si j'ai 58 ans* » (un responsable d'atelier)

*« J'ai commencé à arrêter mais après il n'y aura personne pour reprendre derrière moi alors je continue à prendre des chantiers ici ou là dans le coin (...) parce qu'il y a toujours un peu de travail et pas grand monde pour le faire. On n'est pas nombreux dans le département... et à la DRAC, dans les petites églises, ils savent que je travaille proprement, que c'est bien fait, dans le respect de l'art... et qu'il n'y a pas beaucoup de volontaires pour venir ici sur des petits chantiers » (un responsable d'atelier)*

- *« J'ai le sentiment que nos petits ateliers ne pourront pas résister seuls à l'avenir. Pas assez d'ampleur, trop de contraintes. La solution passe peut-être par des structures collectives raisonnées (pépinières d'entreprises ou autres) réunissant divers professionnels des métiers d'art pouvant s'entraider et disposant d'un espace accueil / exposition, avec bases de données (mailing, appels d'offres, représentant), et secrétariat commun, afin de réduire les frais de fonctionnement, bénéficier de l'effet d'échelle pour des commandes groupées à prix plus attractifs, élargir son champ d'activité, etc. » (un responsable d'atelier)*
- *« Faire du vitrail aujourd'hui, dans les conditions d'aujourd'hui, c'est pas simple... Soit tu as un atelier avec 2 ou 3 ouvriers et une personne qui prospecte à plein temps et tu t'en sort, mais si tu veux concevoir des trucs et faire un peu plus que de la géométrie, ça prend du temps et de l'argent (...) J'avais la chance d'avoir des revenus autres par ma famille et du temps de libre, mais sinon c'est pas simple le vitrail aujourd'hui, la gestion d'un atelier : le financier comme l'artistique. » (un responsable d'atelier)*
- *« Le plus compliqué, c'est de trouver un atelier et les fonds pour lancer son atelier ou en reprendre un. (...) Rien ne favorise l'implantation dans le secteur de l'art et du verre. Les jeunes n'ont aucune possibilité – aucun intérêt peut-être ? – de se lancer dans ce secteur. Les banques et les politiques, aucun soutien. Il est impossible de mener son projet, obtenir les prêts en tant qu'artiste c'est impossible donc pour les jeunes (...) Alors que c'était plus facile par le passé, aujourd'hui, obtenir de l'argent, trouver*

*un site pour implanter son atelier ou racheter celui d'un départ en retraite, c'est un parcours du combattant. » (une responsable d'atelier).*

Ce contexte ici rapidement esquissé nous a conduits à mettre en place cette mission d'enquête sur les *Métiers du Vitrail, du Verre et de la Lumière* afin d'assurer une meilleure connaissance de ce secteur artisanal d'art par les jeunes et les demandeurs d'emploi, de faciliter leur orientation professionnelle, d'aider à la transmission des expertises et à l'acquisition de nouvelles compétences propres aux transformations actuelles de ces métiers, enfin de favoriser le maintien et le développement de l'activité économique artisanale et artistique dans les territoires.

Cette recherche se décline alors selon deux axes :

**1 la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic d'évolution des emplois et des qualifications dans les métiers du vitrail, du verre et de la lumière, se traduisant par :**

- la collecte et l'analyse des données quantitatives et surtout qualitatives, aussi exhaustives que possible, notamment auprès des organisations professionnelles concernées ainsi que sur les sites Internet traitant de ces domaines d'activité,
- l'analyse prospective de ces données avec la description des évolutions probables à cinq ans,
- la synthèse des travaux et une mise en perspective, notamment au regard de l'organisation et de la mise en œuvre dans le secteur de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

**2 un appui méthodologique** en vue de la création d'un système d'information à vocation pédagogique sur la fabrication du vitrail impliquant notamment :

- une aide à la détermination des premiers métiers à intégrer dans le système d'information ;
- la vérification des choix effectués auprès de professionnels du vitrail,

du verre et de la lumière ;

- l'observation et l'analyse des situations de travail dans les ateliers pour mieux identifier les compétences -clé des emplois dans le secteur professionnel concerné ;
- la conduite d'entretiens auprès de formateurs, de professionnels et de salariés de façon à faire émerger à la fois des motivations, des projets et des possibilités d'évolution professionnelle en préalable à l'établissement d'un référentiel des métiers,
- la synthèse des informations recueillies dans des référentiels mettant en évidence les compétences transversales qui auront pu être répertoriées. Ceux-ci préciseront les modalités de leur évaluation, notamment eu égard aux contraintes environnementales et architecturales, ainsi qu'aux évolutions à venir du fait des changements technologiques attendus.

Le présent rapport inscrit donc son ambition à participer à cet effort d'éclairage et de mise en perspective des *Métiers du Vitrail, du Verre et de la Lumière*, accompagnant une mise en image des gestes, leurs commentaires ainsi qu'une recension des ateliers français.

Une première série d'entretiens et d'observations a été menée à cet effet auprès d'une quinzaine de maîtres vitraillistes, en général directement au sein de leur atelier.

Bâti sur un mode semi-directif, à partir d'une grille répertoriant les points de passage obligés de l'enquête, chaque entretien, généralement d'une heure environ, permettait de saisir les caractères premiers du métier, ses originalités, ses spécificités, les modes d'entrées et de découverte de la profession, les difficultés de la transmission d'un savoir-faire, les questions portant autour de l'apprentissage des usages, techniques et mœurs professionnels, les mutations à l'œuvre dans le travail.

Chaque entretien était prolongé par un temps d'observation et d'échanges informels au sein de l'atelier, au cours duquel il s'agissait de repérer les

modes opératoires, les tours de main, les difficultés parfois, les relations éventuelles lorsque l'atelier faisait cohabiter plusieurs personnes, parfois de statuts différents (maîtres verriers ou vitraillistes, ouvriers qualifiés, artisans d'art, apprentis, personnel administratif, etc.).

Un second temps d'enquête nous a permis d'affiner nos données et d'apporter un supplément de sens aux premières données recueillies et analysées. Il fait l'objet de quelques entretiens et observations supplémentaires. Cette seconde série d'entretiens - menés de visu ou par l'entremise médiatique - nous a permis de rencontrer également quelques représentants institutionnels.

A ce sujet, nous regrettons qu'après avoir été sollicité pour un entretien et une présentation de résultats, le Président de la Chambre Nationale Syndicale du Vitrail ait réduit l'échange à quelques minutes dans les locaux de l'Institut du Verre (Octobre 2008)

En revanche, plusieurs ateliers réputés – tels les ateliers Duchemin<sup>3</sup> à Paris au printemps 2008 ou Michel Petit à Thivars en juillet 2006 - ont accepté de nous recevoir longuement pour évoquer les premiers résultats de l'enquête et nous fournir quelques réflexions à leur égard.

Fort heureusement enfin, la rencontre avec la COPIRE Centre (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi, avec des représentants du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA pour les employeurs, de la CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC pour les salariés) le 18 novembre 2008, comme celle avec Jean-François Lagier, Directeur du Centre International du Vitrail, à Chartres en juin 2008, ont été particulièrement fructueuses et nous ont permis d'étayer plus avant certaines données de ce rapport.

Enfin, une revue rapide de la littérature - populaire et scientifique - portant sur le sujet a permis en complément de ces échanges de proposer une grille de lecture la plus fine possible de l'état des métiers du vitrail, du verre et de la

---

<sup>3</sup> Nous précisons que, en sus de son activité professionnelle de Maître Verrier, Mme Dominique Duchemin est également 1<sup>ère</sup> Vice-présidente de la Société d'Encouragement aux Métiers d'Arts (SEMA), un organisme essentiel dans le domaine de la promotion et de la défense de l'artisanat d'art en France qui bénéficie en outre d'une reconnaissance indubitable chez tous les professionnels rencontrés.

lumière aujourd'hui, des modes de transmission de ses savoirs ancestraux, des innovations et transformations à l'œuvre dans les ateliers aujourd'hui, des mutations qui se dessinent, du point de vue des maîtres artisans.

La lecture croisée des données de ces deux temps d'enquête nous permet le rendu d'un rapport le plus précis possible répondant aux attendus de la commande et, en particulier, débouchant sur des perspectives de transformations et mutations de ces métiers du verre et de la lumière pour les années à venir.

## **PARTIE I : ÉLÉMENTS DE MÉTHODES**

La deuxième phase de l'étude a été conduite pendant six mois - de mai à novembre 2008 - sur différents sites régionaux – Bretagne ; Centre-Val de Loire ; Île de France ; Languedoc-Roussillon ; Nord-Pas-de-Calais : Pays de Loire ; Poitou-Charentes - à partir d'une méthode socio-ethnographique. Cette méthode a consisté à rencontrer les acteurs professionnels sur les lieux de leur activité, c'est-à-dire dans les ateliers puis à réaliser pour chaque atelier une « observation-visite » et des entretiens semi-directifs.

### **1. LES TECHNIQUES DE COLLECTE**

« L'observation-visite » a consisté à faire le tour de l'espace professionnel en ouvrant un premier échange sur les activités de l'atelier, l'histoire de l'atelier et les savoirs techniques. Précisons que cette visite de l'atelier a été impulsée par les responsables d'atelier. Cette manière d'entrer « physiquement » dans l'espace professionnel nous a permis d'établir une relation de familiarité en amont de l'entretien proprement dit. Les résultats de cette observation-visite ont été consignés dans un carnet d'enquête.

Les entretiens semi-directifs, enregistrés et d'une durée moyenne de deux heures trente, ont été centrés sur les parcours professionnels des responsables d'atelier, leur activité quotidienne, leur point de vue sur le métier.

Pour les salariés, les entretiens ont été menés en dehors des lieux et temps de travail autour des conditions de travail et des projets professionnels.

La prise de photographie (à l'intérieur de l'atelier) s'est effectuée sur autorisation des responsables d'ateliers autour des outils et gestes techniques.

Quelques entretiens ou questionnements complémentaires ont été menés par téléphone ou par Internet afin de se faire préciser des informations ou de récupérer des données concernant des ateliers non visités, présentant des caractéristiques fortes ou dont les responsables étaient peu disponibles pour

des visites et entretiens *de visu*.

Ces données, utilisées avec parcimonie à l'instar des quelques entretiens journalistiques disponibles dans la presse spécialisée ou généraliste, ont permis de confirmer des premiers éléments d'enquête et de ponctuellement ajouter en images ou en paroles au contenu de ce rapport.

## 2. POPULATION D'ÉTUDE

Toutes les personnes rencontrées sont impliquées à différents niveaux et exercent différentes activités dans les Métiers du vitrail, du verre et de la lumière. Parmi elles figurent à la fois des responsables d'atelier et des salariés<sup>4</sup>.

Force est toutefois de souligner que les responsables sont surreprésentés dans les entretiens, non par un choix de départ mais en raison même de la situation d'enquête et du temps imparti pour sa réalisation.

Si cette disproportion est un biais de l'enquête, elle éclaire néanmoins aussi les transformations en cours dans ces métiers. En effet, notre enquête – tant par les sources documentaires que par l'observation des ateliers ou les propos tenus par nos divers interlocuteurs – fait apparaître d'abord le nombre relativement faible d'ateliers réunissant plusieurs ouvriers et autres salariés permanents et insiste, *a contrario*, sur l'importance prise par des ateliers personnels où le vitrailiste travaille souvent seul, maîtrisant le processus de production dans sa globalité, de la conception du vitrail à sa pose en passant par sa réalisation technique.

Dans le cadre de ces « petits » ateliers<sup>5</sup>, la chaîne de production est unilatéralement assurée par une même personne avec parfois le recours ponctuel à une aide, qu'il s'agisse d'une personne issue d'un corps du

---

<sup>4</sup> Une présentation synthétique des ateliers visités ainsi que des personnes entretenues est proposée en annexe à ce document. Elle permet de mieux comprendre les différents profils retenus qui ont moins visé à l'exhaustivité qu'à l'exemplarité des situations au fil des ateliers rencontrés.

<sup>5</sup> L'adjectif « petit » renvoie évidemment à la taille de l'entreprise et non à sa réputation ou encore à la somme des réalisations entreprises par ses soins. Il souligne, par opposition aux grands ateliers où s'opère une forme de division du travail, que le vitrailiste y est souvent seul, parfois secondé par un apprenti lorsqu'une telle opportunité lui est offerte. A ce sujet, beaucoup des maîtres d'atelier rencontrés ont déploré le faible nombre d'apprentis dans leur branche, même s'ils soulignaient tous la relative raréfaction du travail et donc la difficulté corrélée à s'implanter et se faire une place sur le marché du travail et à, conséquemment, « *vivre dignement de son métier* » (un jeune vitrailiste ayant récemment ouvert son atelier).

bâtiment, parfois d'un apprenti, plus rarement d'un collègue exerçant le même artisanat d'art<sup>6</sup> et intervenant sur une étape moins technique ou moins directement liée au processus de création artistique telle que la pose.

Les personnes rencontrées ont été contactées par téléphone et sélectionnées à partir de sources documentaires croisées (Guide des Verriers, Pages jaunes, Sites Internet de la Chambre des Métiers d'Art, « Info Vitrail »), en fonction de différentes variables (formation, techniques utilisées, statut de l'atelier.)

### 3. LES CONDITIONS DE L'ÉTUDE

L'accueil dans les ateliers fut toujours chaleureux. Les responsables d'atelier ont régulièrement proposé de nouveaux contacts pour des entretiens. A chaque fois ou presque, nous avons été invités à revenir à l'atelier voire à participer à différents chantiers. Une telle disponibilité à l'enquête a facilité grandement le recueil de données et nous a autorisés généralement à pousser plus avant notre questionnement.

Pour les salariés, nous avons été invités à agir avec prudence, certains responsables craignant soit qu'ils n'aient pas la parole facile soit qu'ils n'aient pas envie de parler d'eux ni de leur activité. Un seul responsable d'atelier a refusé que nous nous entretenions aussi avec des salariés. Un autre a tenu à assister à l'entretien. Ces attitudes laissent supposer que dans certains ateliers, le modèle d'une hiérarchie professionnelle recoupant une hiérarchie de la prise de parole reste dominant.

Dans les faits, les quelques salariés rencontrés se sont montrés très intéressés et ont grandement contribué à l'enrichissement des données sur les motivations, les conditions d'exercice du métier et ses perspectives.

Deux éléments éclairent semble-t-il cet accueil positif d'ensemble :

---

<sup>6</sup> Deux des personnes interrogées ont explicitement mentionné ce « *coup de main* » ou cette « *solidarité* » au sein de la profession sur des étapes où le savoir-faire du vitrailiste, sa qualité technique, sa maîtrise d'art ou son inventivité n'entrent que très faiblement en jeu mais où, au contraire, une main d'œuvre connaissant a *minima* les exigences du métier peut faire montre de son utilité dans une exigence de force, de puissance ou d'expérience inhérente à la pose d'un vitrail imposant ou à la mise en place d'une installation jouant du verre, de la lumière et parfois de miroir ou d'un matériau de construction (bois, ciment, béton, métal, etc.).

- D'une part il y a sans aucun doute une attente de la part des acteurs professionnels de mieux comprendre l'évolution de leur activité dans un contexte particulièrement difficile mêlé à un sentiment diffus de vouloir se faire reconnaître.

Plus largement aussi, une volonté de faire changer les regards sur le vitrail et leurs pratiques généralement perçues comme « *fermées* » « *secrètes* » ou « *passéistes* ». N'oublions pas que leur activité demeure la plupart du temps « *invisible* » du fait même de la nature de leur activité qui consiste souvent en une création d'atmosphère ou un habillage d'environnement où le résultat est plus indirect que direct.

De fait, la méconnaissance sociétale du métier, sa reconnaissance sociale souvent vécue et pensée à l'interne comme très relative, tout cela incitait plutôt les maîtres vitraillistes à nous ouvrir leurs portes.

Nous noterons cependant que certains – minoritaires, souvent plus âgés et/ou disposant d'une moindre culture savante du métier - ont éprouvé quelque gêne à la divulgation de ce qu'ils nomment les « *secrets du métier* » et « *ses mystères* », soulignant ainsi le risque relatif qu'une enquête puisse faire perdre une part de merveilleux inhérente à l'enchantement, la magie ou la grâce de cet art technique.

- D'autre part, a joué aussi le mode de présentation des enquêteurs. L'évocation du Centre International du Vitrail comme partenaire de l'étude garantissait le sérieux de l'étude dans l'immense majorité des cas et a constitué un efficace sésame pour entrer en échanges.

Les autres facteurs de crédit résidaient dans l'étendue géographique de l'enquête (« *Vous évitez les pièges du parisianisme* » ; « *Vous n'êtes pas mandatés par la DRAC* », ...) ainsi que par l'anonymat garanti des propos et des citations qui seraient mis en exergue du document de synthèse.

## PARTIE II : COMPTE-RENDU

### 4. LES CATÉGORIES D'ACTEURS PROFESSIONNELS

Derrière l'appellation Métiers du vitrail, du verre et de la lumière, se cache une diversité d'acteurs professionnels qui n'ont bien souvent pas grand chose en commun sinon le matériau verre.

Nous différencions deux groupes d'acteurs qui recoupent en partie la division technique entre le travail à chaud et le travail à froid du verre, c'est-à-dire entre d'un côté les verriers (souffleurs de verre, verriers à la main, fileur de verre, graveur, décorateur sur verre) et de l'autre les peintres verriers (maître-verrier, vitrailliste, diplômé en restauration et conservation des vitraux, peintre-verrier.)

Ces deux groupes verriers/peintre-verriers comprennent une diversité d'acteurs professionnels.

Nous différencions quatre catégories d'acteurs à partir de leur trajectoire et de leur activité :

#### **a Des maîtres verriers / vitraillistes aux peintres verriers : pluralité des désignations**

Si l'appellation peintre-verrier est la dénomination la plus neutre pour désigner les carrières professionnelles dans le vitrail, elle n'est pas, loin s'en faut, la plus commune.

D'autres dénominations telles que « vitrailliste », « maîtres verriers », « restaurateur de vitraux » sont largement utilisées dans les discours ordinaires et professionnels.

Non seulement ces dénominations ne recouvrent pas les mêmes pratiques ni les mêmes positions sociales mais plus encore elles sont porteuses de sens pluriels. On n'utilise donc pas n'importe quelle dénomination avec n'importe qui, dans n'importe quelle situation. D'autant que ces dénominations servent à la fois d'identification et de contre-identification. Elles recouvrent donc des

couches de significations polysémiques qu'il importe d'éclairer.

L'exemple le plus parlant concerne le terme de vitrailliste, terme technique qui désigne à la fois le type de formation initiale suivie par une personne (CAP) impliquée dans le monde du vitrail, un faible niveau de compétence, un poste de travail (celui qui coupe, monte, dépose et pose le vitrail), une position inférieure dans le métier du vitrail (le vitrailliste = le salarié = l'apprenti = l'ouvrier).

*A contrario*, le terme de peintre verrier désigne à la fois un type de formation initiale technique (CAP) ou générale (École Nationale Supérieure d'Art) et/ou une formation professionnelle en atelier (ancienneté de l'expérience), un poste de travail (celui qui peint, coupe, monte, dépose et pose, mais aussi restaure le vitrail), un haut niveau de compétence et une position supérieure dans le métier du vitrail (le peintre = le salarié = le responsable d'atelier et/ou le gérant.)

La désignation peintre-verrier semble aujourd'hui préférée à la désignation maître-verrier quelque peu dépassée, en particulier dans les plus petits ateliers individuels où l'idée de maîtrise renvoie à une catégorie d'autorité et/ou de prestige qui ne leur semble plus d'usage ni d'à-propos.

Soit qu'ils constatent que la fierté inhérente à la profession ait singulièrement décliné du fait d'une confidentialité sociale du métier et du peu de prestige social généralement attribué aux professions manuelles.

Soit que, pour plusieurs de ceux que nous avons rencontrés, le terme de maître s'appliquait à ceux qui les ont formés ou initiés aux réalités du métier et non à eux-mêmes en raison d'un rapport moins secret aux savoirs professionnels.

Soit enfin, pour quelques-uns des peintres-verriers interrogés marqués par des idées libertaires, que le vocable *maître* réfère trop à l'idée d'autorité et d'obéissance contre laquelle ils s'étaient insurgés et dont ils avaient fait un motif supplémentaire d'entrée dans la vie artisanale, « *celle où l'on est son propre chef, son propre patron... et où on ne rend des comptes qu'à soi-*

*même* ». La catégorie « Maître Verrier » n'est en effet pas utilisée par nos interlocuteurs, elle n'est donc pas une catégorie d'identification. Elle n'est d'usage courant que dans les discours officiels de la Chambre régionale des Métiers d'Arts et de la Chambre Syndicale Nationale du Vitrail.

Les responsables d'ateliers utilisent les termes de peintres verriers ou de verriers pour se présenter. Ils ne reconnaissent pas le terme de vitrailliste, d'apparition récente, qui leur semble réducteur ou qui, plus exactement, renvoie implicitement à une position sociale basse qu'ils refusent.

Par contre, plutôt chez certains interlocuteurs responsables d'ateliers prestigieux, nous avons vu apparaître le terme de Maître d'Art Peintre Verrier, qui renvoie implicitement à une terminologie du Ministère de la Culture.

*« Je crois qu'aujourd'hui ce titre de maître d'art révèle une volonté de désigner ceux qui ont une profession un peu complexe, ceux qui utilisent une technique traditionnelle pour réaliser des œuvres contemporaines qui sont le patrimoine de demain. Travailler comme je le fais avec des peintres comme Soulages, Raysse ou Barcelò, c'est effectivement être le témoin de son temps (...)*

*Que m'apporte le titre de maître d'art ? D'abord, je crois qu'il y a un petit pécule assorti à ce titre. Cela est très appréciable et ce sera peut-être une occasion pour mon équipe et moi d'accéder, grâce à cet argent et à ce titre, à d'autres techniques. Comme celle du verre industriel, par exemple, qui offre des possibilités nouvelles. On pourra essayer de mélanger des recherches plastiques et esthétiques à des innovations technologiques et scientifiques, s'orienter vers les nouvelles technologies, se servir de recherches menées sur des verres nouveaux, et les proposer à des créateurs. »* (Un chef d'entreprise et peintre sur verre).

Pratiquement, ce titre fait écho à celui de Meilleur Ouvrier de France. Il est une source de prestige et de reconnaissance qui fonctionne d'abord à l'intérieur de la profession sans qu'on puisse en mesurer les effets à l'extérieur – sauf auprès des commanditaires publics sur les marchés de la restauration et de la création qui semblent le percevoir parfois comme une

caution supplémentaire de qualité technique et d'inventivité artistique, le révélateur d'un amour considérable du métier, enfin le gage d'une capacité rare et précieuse à « *conjuguer respect de la tradition et innovation* » (un responsable d'atelier languedocien).

## **b La qualification professionnelle**

Cette hétérogénéité des termes pour désigner l'activité du vitrail rappelle aussi et surtout qu'il n'existe pas d'autorisation légale d'exercer les métiers du vitrail. Tout le monde peut s'installer à son compte en tant que verrier. Les métiers du vitrail ne sont donc pas protégés :

- « *Pour la création, que chacun fasse ce qu'il veut, peu importe. C'est le particulier qui en pâtit. Mais pour la restauration, c'est une autre histoire. On travaille sur le patrimoine, on a donc un devoir de conservation.* » (un verrier)
- « *Il est préjudiciable, par exemple, qu'aucun diplôme ne soit exigé pour ouvrir un atelier de vitrail, et que les niveaux de compétences ne soient pas distinctement reconnus.(...)*

*En Languedoc-Roussillon, comme ailleurs semble-t-il, le marché de la restauration des vitraux subit les décrets d'orientations, la montée de l'Euro et la baisse des prix programmée par nos organismes de tutelle dès les années 80, notamment par la suppression du bordereau de prix officiel qui servait de référence aux membres de la Chambre Syndicale des Verriers.*

*Désormais privés d'encadrement, de nombreux vitraillistes, maladroits ou irresponsables, calculent des devis incohérents qui aggravent la chute des prix et du savoir-faire. Pour compenser le manque à gagner, la tendance est d'organiser des stages payants qui répondent autant à l'engouement chronique qu'à la perte d'activité.*

*Curieusement, alors que le marché s'émeuse, la technique du vitrail attire des émules, les demandeurs d'emploi, les transfuges en quête de reconversion payée. Souvent, ces initiations reposant sur des pseudo-*

*formations qui se transforment vite en activités palliatives.*

*On comprend la tentation d'exploiter ces stagiaires en tant que manœuvres sur les chantiers (...) Lorsqu'on a plus besoin de ces stagiaires, ces para-professionnels abandonnés, mais libres de charges, perturbent le marché des entreprises dûment déclarées.*

*Affirmer que les stagiaires ne représentent pas à la longue une concurrence effective, c'est considérer :*

*1/ que leur formation n'est pas performante,*

*2/ qu'ils sont donc passablement incapables,*

*3/ que les professionnels patentés ont la faculté de résister à la pression.*

*Ce qui est inexact. Reste que le travail illégal perdure dans l'indifférence des édiles qui voient là un substitut commode aux difficultés de l'embauche. » (un responsable d'atelier)*

En 2003, la Chambre Syndicale Nationale du Vitrail élabore des certificats de qualification en lien avec l'État et les partenaires sociaux des branches professionnelles.

Ces certificats visent les jeunes recrutés en contrat de qualification. Ils sont aussi proposés aux salariés dans le cadre d'un plan de formation.

Trois certificats sont ainsi créés (CQP). Ces trois certificats reconnus par la convention collective, valident trois niveaux de compétences de base. Ils sont complétés par trois autres niveaux supérieurs correspondant à deux domaines de compétences (restauration et création des vitraux) et à un poste de responsabilité (le chef d'atelier).

La convention collective reconnaît au total huit positions dans le vitrail qui correspondent à différents niveaux de qualifications et différents postes de travail (voir annexes extrait de la convention collective).

La mise en place de ces certifications a été contestée par un certain nombre de verriers qui estimaient qu'elles étaient peu équitables ou qu'elles ne reflétaient que partiellement la réalité du travail et la lenteur de l'accès à une

réelle maîtrise technique du travail de peintre vitrailliste.

- « *Pour avoir telle qualification, il fallait avoir travaillé sur tant de chantiers et pour travailler après sur tel type de chantier, il fallait avoir la qualification, on ne pouvait pas s'en sortir. C'était trop figé.* » (un responsable d'atelier)
- « *Quand j'avais 20 ans, il y avait déjà un atelier. Aujourd'hui, il y en a un autre. D'ailleurs, il y en a depuis le Moyen-âge. Je ne suis pas pour le compagnonnage pur et dur car je pense que l'on doit transmettre affectivement. Ce que j'ai à transmettre, c'est la découverte, c'est donner l'envie de faire. Cela fait 17 ans que mon apprenti est avec moi* » (un responsable d'atelier)

Ces certifications qui reposaient sur une classification des postes de travail dans l'atelier n'auraient pas été appliquées, même si cela est à vérifier pour chaque situation en fonction de l'appartenance syndicale des ateliers.

Suite à ces contestations, les verriers opposés à la mise en place de ces certifications professionnelles se regroupent et forment une autre organisation professionnelle locale, basée à Nantes.

Cette organisation professionnelle qui comporte peu de membres deviendra par la suite une organisation syndicale nationale reconnue sous l'appellation ONPMV (Organisation Nationale Professionnelle des Maîtres Verriers). Cette organisation est aujourd'hui rattachée à la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB). A la différence de la Chambre Syndicale Nationale du Vitrail (CSNV), tout verrier peut devenir membre de l'ONPMV.

La Chambre Syndicale est une organisation syndicale fermée née au XIX<sup>e</sup> siècle qui nécessitait un parrainage pour y entrer. Les responsables des plus grands ateliers de vitrail de France forment les principaux adhérents de la Chambre syndicale. Plusieurs de nos interlocuteurs ont mis en avant le côté « sclérosé » ou « passéiste » de la CSNV, d'autres encore le fait qu'ils ne se

reconnaissaient pas dans les documents techniques et/ou artistiques<sup>7</sup> qu'ils avaient reçus lors de leur installation leur proposant de s'affilier à cette institution professionnelle.

Bien évidemment, ces propos sont à pondérer par l'influence réelle exercée par la CSNV dans le corps des dirigeants d'atelier, même s'il semble que, en interne, la contestation existe aussi, au moins en ce qui concerne l'insuffisance de défense, promotion et illustration de la profession à l'extérieur.

Avec l'ONPMV, la question de la qualification rebondit. Elle met en place des formations continues qui visent à qualifier les professionnels et le soutien, en particulier au sein des ateliers, semble plus unanime même si l'entente apparaît encore imparfaite. « *Oui, il faut légiférer (...) Mais il serait bon que le législateur sorte de l'isolement, et s'entoure d'un conseil de sages appréciés pour leur savoir-faire dans le domaine du vitrail et leur discernement désintéressé.* » (Un responsable d'atelier).

Ces débats toujours d'actualité sur la qualification découvrent que le statut de professionnel dans les métiers du vitrail, du verre et de la lumière recouvre des groupes concurrents et des revendications différentes.

### **c Les diplômés : des professionnels reconnus ?**

Le diplômé en restauration et conservation est plus connu sous le nom de « MST. » Ce terme qui sert à identifier et à se distinguer des restaurateurs et conservateurs diplômés est un surnom donné par les peintres verriers aux autres peintres-verriers, à savoir les scientifiques, les chimistes. Ce surnom peu flatteur et générique, reprend les initiales de la formation suivie par les diplômés : Maîtrise des Sciences et Techniques en conservation restauration des œuvres d'art, spécialisation vitrail. Cette formation qualifiante dure 4 ans et est accessible à partir d'un bac +2.

L'usage du terme « MST » par les peintres verriers découvre une première

---

<sup>7</sup> Par documents techniques, nos interlocuteurs entendaient préférentiellement les modes d'organisation entrepreneuriale et les relations de travail, par documents artistiques, ils mentionnaient généralement les reproductions d'œuvres dont ils en décriaient un certain nombre, souvent en pointant leur désaccord par une critique esthétique des pièces qu'ils avaient précieusement rangées dans leur atelier.

frontière sociale et symbolique à l'intérieur du milieu professionnel entre d'une part les peintres-verriers expérimentés d'autre part les peintres-verriers diplômés. Les autres professionnels, ce sont donc ici les scientifiques, les chercheurs. Le terme de « MST » sert par conséquent de marqueur d'extériorité, d'extra-professionnalité.

Les diplômés en restauration et conservation sont peu nombreux en France, une dizaine environ. Ils sont généralement installés à leur compte. Ils peuvent aussi être salariés dans un atelier de vitrail mais cette situation est peu fréquente, pour ne pas dire qu'elle est un cas particulier. Par ailleurs, ils ont rarement en charge la restauration entière de vitraux anciens en raison du coût de leur devis, largement plus élevé que celui proposé par les ateliers de vitraux. Ils travaillent sur de petits chantiers de restauration. Ils sont également appelés pour réaliser des expertises, des études, des critiques d'authenticité.

Dans la pratique, les rôles des diplômés se diversifient : ils sont restaurateurs, ingénieurs d'études, et tendanciellement eux-mêmes formateurs après quelques années d'expérience professionnelle leur ayant donné une forme d'expertise et de reconnaissance statutaire dans le métier.

#### **d Les décorateurs sur verre**

Il s'agit ici d'un substantif qui paraît renvoyer à des réalités disparates selon les personnes interrogées. En particulier, selon la taille de l'atelier et le degré de spécialisation professionnelle de l'artisan ou de l'employé opérant sous cette dénomination. Lorsque les ateliers rassemblent un nombre plus important de salariés et/ou d'apprentis, le terme de décorateur invoque parfois une forme de spécialisation de tâche consacrant un rapport privilégié aux pinceaux et à l'ornementation des pièces de verre. Lorsque la spécialisation ne semble pas de mise, le recours au vocable décorateur induit une référence privilégiée à la dimension artistique et esthétique du métier de peintre verrier par opposition à la dimension technique et « vitrière » :

- « *Le verre est matériau, le vitrail est une technique d'art appliqué. On part forcément d'un projet et on travaille à sa réalisation. L'idée première étant*

*de voir au travers du verre et d'utiliser la lumière et la couleur... » (un responsable d'atelier)*

- *« Le vitrail, c'est d'abord une création, une recherche, la transmission du beau (...) le goût pour les belles choses... C'est ce que j'apprends aux apprentis que j'ai eus dans mon atelier (...) le travail, ce n'est pas coller, poser, etc. (...) Pas d'aliénation mais une participation totale et réfléchie à un processus de création (...) une recherche et pas juste un article en verre, une démarche artistique et ma propre inspiration !!! » (un responsable d'atelier expliquant son travail comme celui d'une peintre et décoratrice sur verre).*

Cette dénomination semble toutefois assez hasardeuse car elle entraîne aussi une forme de confusion avec les artistes du verre soufflé ou du verre gravé dont le travail de peinture et d'ornementation s'apparente à une forme de décoration sur verre et qui eux-mêmes mobilisent parfois ce vocable.

Cette confusion est enfin suggérée par la diversification à l'œuvre dans le métier. La difficulté à parfois trouver des chantiers, l'ardente obligation d'imaginer de nouvelles productions susceptibles de plaire à un public renouvelé, tout cela conduit plusieurs ateliers à moduler leur production et à délaisser le vitrail traditionnel au profit de nouvelles techniques (fusing, dalles de verre, thermoformage, etc.) où la tradition vitrailiste est moins évidente pour le profane qui y voit plus une forme de décoration prenant appui sur le matériau verre.

### **e Les amateurs du verre et du vitrail : les « isolés » du métier**

Une autre catégorie d'acteurs doit également être considérée pour parfaire cette vue générale des métiers du vitrail, du verre et de la lumière. Il s'agit de la catégorie d'acteurs amateurs/débutants.

La distinction faite par les interlocuteurs entre amateurs et expérimentés est importante car elle permet de prendre en compte tous ceux qui travaillent le matériau verre de manière secondaire et/ou occasionnelle. Il ne s'agit donc pas de considérer ici la qualité des praticiens mais d'inclure ceux qui tentent

par d'autres moyens d'intégrer les métiers du vitrail et du verre et/ou de s'y maintenir, c'est-à-dire ceux qui ne passent pas par une formation professionnelle en atelier. Cette catégorie d'acteurs est importante à considérer car malgré ses caractéristiques flottantes, elle demeure continue dans le temps :

- « *Les gens qui ont un fait un stage d'un mois dans le vitrail et qui s'installent à leur compte, on pensait au départ qu'ils n'allaient pas durer, qu'ils ne tiendraient pas le coup. Effectivement, ils ne tiennent pas le coup mais comme il y a de plus en plus de stages et de formations privées, il y a sans arrêt des gens qui s'installent dans le vitrail. Ces gens créent une concurrence réelle même si chaque personne n'est pas stable.* » (peintre verrier diplômé)
- « *Faire du verre comme un loisir, ça arrive trop souvent... Le bobo [bourgeois bohème] qui se met à faire son verre et bidouille dans son atelier après avoir été licencié et touché le jackpot pour s'installer pseudo artiste et maison d'hôtes dans le sud, ou les jeunes hippies qui décident, sans la moindre formation, d'aller se retirer dans un village des Cévennes et de faire du verre.* » (une responsable d'atelier)
- « *Curieusement, alors que le marché s'émousse, la technique du vitrail attire des émules, les demandeurs d'emploi, les transfuges en quête de reconversion payée (...) Ces para-professionnels (...) perturbent le marché régulier des entreprises dûment déclarées.* » (un responsable d'atelier)

Elle constitue donc une figure de concurrence labile mais durable dans les métiers du vitrail. Les amateurs jouent également un rôle non négligeable dans la construction d'une nouvelle visibilité du métier. Pour autant, ils ne sont pas considérés, en interne, comme faisant partie du métier. Ils sont perçus paradoxalement tout à la fois comme des « *hobbystes* » et comme des concurrents.

D'un côté, leur qualité professionnelle et la valeur technique de leur travail sont systématiquement décriées sinon dénigrées par les acteurs reconnus de

la profession. Et comme telle, leur statut concurrentiel est dénié en tant « *qu'ils ne boxent pas dans la même catégorie* ».

Mais, d'un autre côté, leur intrusion constante sur un marché finalement peu extensible perturbe le jeu de la concurrence, même si elle est tendanciellement éphémère pour chacune des individualités sans cesse remplacées par d'autres qui tentent l'expérience de l'installation comme artisan du vitrail.

Elle contribue à une certaine casse des prix, « *les commanditaires ne sachant pas toujours faire la différence entre le travail de qualité d'un artiste peintre verrier et celui d'un amateur du verre* ».

Les critiques énoncées par nos interlocuteurs visent cependant moins les amateurs en tant que tels que les centres de formation par lesquels ils passent, c'est-à-dire ceux qui produisent des « *hobbystes du vitrail* », ceux qui « *bradent notre formation* », « *Peut-on réellement devenir verrier au terme d'un stage d'initiation ?* ».

Le développement des centres d'initiation au métier qui s'énoncent comme « centres de formation » est vécu de façon contrasté. D'un côté, il est globalement dénoncé comme assurant une formation médiocre, du moins insuffisante au regard du volume horaire octroyé aux stagiaires (« *Comment peut-on prétendre à être sérieux après un module d'initiation de quelques dizaines d'heures ? Et, c'est même pas après une cinquantaine ou une centaine d'heures qu'on devient peintre verrier* ») et comme favorisant une concurrence déloyale (« *ils font ça en statut associatif ou en indépendant, pas de charge (...) peu de création, pas toujours de qualité dans le travail d'assemblage ou de pose* »).

D'un autre côté, la mise en place de tels stages de découverte ou d'initiation se révèle être particulièrement engageante ou attrayante pour plusieurs de nos interlocuteurs qui y voient un complément d'activité non négligeable, surtout en période de raréfaction des commandes publiques ou de concurrence accrue pour les réponses aux appels d'offres de création ou de restauration.

« Les stages constituent un vrai plus dans l'activité de l'atelier. Comme je n'ai pas accès à tous les réseaux pour les restaurations et que la création n'est pas spécialement florissante, comme dirait l'autre, ça met du beurre dans les épinards... Mais attention, ce n'est pas de la formation professionnelle que je fais, juste des stages, de l'initiation ou du perfectionnement pour des amateurs. » (un responsable d'atelier, coordinateur de formations professionnalisantes)

Le « verrier amateur » ou le « peintre-verrier amateur/débutant » c'est enfin parfois – et même régulièrement au dire de quelques uns de nos interviewés - celui qui ne possède pas d'autonomie financière dans l'activité du verre et du vitrail. Celui qui a connu des ruptures sociales et des difficultés dans son parcours professionnel :

- « J'ai eu un parcours un peu compliqué (...) j'ai fait des études, un BTS, la fac aussi puis j'ai travaillé dans le nettoyage (...) et après c'est mon cœur qui m'a fait revenir à l'artisanat et au monde du verre » (un vitrailliste)
- « Le chemin des verriers est fermé. Pas d'atelier, pas de travail.(...) J'ai connu ça, quelques mois SDF (...) et aujourd'hui je vis dans mon atelier, une cabane dans mon jardin avec mon lit (...) Des conditions difficiles avant de pouvoir m'installer dans mon atelier » (Une responsable d'atelier).

L'amateur, c'est enfin celui qui accède au vitrail par le biais des nouvelles formations développées ces dernières années par les peintres verriers indépendants et les centres de formation.

« Pour compenser le manque à gagner, la tendance est d'organiser des stages payants qui répondent autant à l'engouement chronique qu'à la perte d'activité. Curieusement, alors que le marché s'émousse, la technique du vitrail attire les émules, les demandeurs d'emploi, les transfuges en quête de reconversion payée (...) on comprend facilement la tentation d'exploiter ces stagiaires en tant que manœuvres sur les chantiers (...) lorsqu'on n'a plus besoin d'eux, ces para-professionnels abandonnés mais libres de charges perturbent le marché des entreprises dûment déclarées. » (Un maître verrier)

vitrailliste)

Le « peintre verrier amateur » c'est en somme à la fois celui qui s'est (mal ?) formé aux métiers du vitrail par des stages d'initiation dans le cadre d'une reconversion professionnelle (la formation est monolithique et de courte durée entre une semaine et quinze jours), mais aussi parfois celui qui a été formé « classiquement » aux métiers et qui a progressivement « décroché » pour ne travailler que de façon irrégulière et ponctuelle. C'est donc une personne qui n'entretient pas complètement son expertise professionnelle et dont le revenu principal glisse progressivement du vitrail vers d'autres activités, parfois artistiques, parfois liées au matériau verre mais le plus souvent très éloignées du métier initialement appris.

*« J'ai mon atelier ici, mon stock de verres, mon four mais je prospecte pas trop et je vais pas me faire connaître sur les marchés ou chez les particuliers (...) je fais aussi de plus en plus d'agriculture, du bio, des plantes médicinales... »*

*« Avant quand j'étais plus jeune, je faisais beaucoup de restauration et peu de création, après, quand j'ai déménagé, j'ai fait de plus en plus de création et maintenant, ici, je fais en fait de moins en moins de vitrail, juste des coups de cœurs, un peu de création de volumes ou avec des miroirs, ou alors pour répondre à des demandes mais je ne démarque pas donc j'ai pas beaucoup de travail » (un responsable d'atelier)*

## **5 LES ATELIERS**

Il n'existe pas d'atelier vitrail type, pas plus qu'il n'existe de figure type du peintre-verrier.

Nous identifions quatre types d'ateliers en fonction de leur statut, de leur organisation du travail et de leur implantation locale : l'atelier-domicile, l'atelier-entreprise, l'atelier indépendant avec ou sans salarié.

Ces quatre types d'ateliers recouvrent différents types d'espaces partant du lieu de création privé, peu accessible au lieu de l'activité professionnelle.

Le sens donné à l'atelier varie également selon les interlocuteurs et leurs

statuts. Pour les responsables d'atelier, l'atelier c'est à la fois le lieu du travail, l'équipe de travail. Pour les autres verriers, l'atelier c'est le lieu de production et de création de l'objet travaillé et/ou le lieu de la relation client, le lieu de vente.

#### **a L'atelier-domicile.**

L'atelier-domicile est un atelier privé, c'est-à-dire peu ou pas accessible au public, généralement situé dans le garage du domicile. Ce qui signifie aussi que la fonction première du lieu est détournée.

L'atelier-domicile se compose d'une pièce principale qui fait office de lieu de travail. La condition requise pour travailler le verre est de disposer d'une table de montage, des outils du verrier et d'un minimum d'organisation. Les feuilles, les pièces de verres ainsi que le plomb d'assemblage sont séparés physiquement.

Habituellement, les feuilles de verres sont ordonnées par couleur dans des casiers spécifiques en bois, les pièces de verre sont rangées dans des boîtes et les plombs laissés tels quels dans leur emballage d'origine.

Lorsqu'il n'y a pas d'espace aménagé pour le travail du verre, c'est-à-dire lorsque l'espace du verre se confond avec l'espace quotidien, l'activité du verrier devient alors « flottante. » De sorte que l'on peut dire que l'aménagement de l'atelier privé informe de la nature et de l'intensité de l'activité en cours : peintre verrier amateur en passe de devenir professionnel ou peintre verrier amateur tout court.

Notons également que l'atelier-domicile peut être un tremplin pour la professionnalisation. Bon nombre de peintres verriers indépendants qui possèdent aujourd'hui un atelier accessible au public ont débuté leur activité dans un atelier à domicile. Et, parmi les personnes enquêtées, nombre de celles exerçant dans le cadre de leur lieu de résidence expliquent projeter la séparation du travail et de la résidence par la spécialisation progressive d'un espace professionnel :

- « *J'ai eu des difficultés pour trouver un site et y installer un atelier avec*

*des machines, des postes de travail... Le coût du loyer, les financements (...) Pour les jeunes, c'est là le véritable problème et non pas les techniques rapidement acquises et maîtrisables* » (une responsable d'atelier).

- *« Ma véranda me sert d'atelier (...) Pas d'exposition, pas de vente, pas de chantier (...) Alors l'atelier est là au fond du jardin, derrière la maison (...) avant, je travaillais dans mon garage dans le centre de Montpellier. Puis, j'ai trouvé à me loger dans une maison où il y a ce cabanon dans lequel je travaille. »* (Un artisan artiste vitrailliste)

## **b L'atelier-entreprise**

L'atelier-entreprise peut être implanté en milieu urbain (l'atelier ville), en milieu rural ou en agglomération urbaine. Son activité se concentre principalement sur les chantiers de restauration et de manière secondaire sur la création de vitraux. L'avantage de l'implantation en milieu rural et en agglomération réside dans son caractère spatial : l'atelier est généralement plus vaste.

L'atelier-entreprise comporte plusieurs pièces de travail. Chaque pièce occupe une fonction spécifique dans le travail du verre. Mais toutes les combinaisons sont possibles. Ces combinaisons informent des orientations de l'atelier.

Il peut y avoir une pièce destinée à la réception des vitraux, au nettoyage et à la peinture. Puis une deuxième pièce destinée à la coupe, à la mise en plomb et à la cuisson. Puis une troisième pièce destinée au masticage et à la serrurerie (ferrure, soudure). Ces pièces constituent l'espace principal du travail sur le verre auquel s'ajoute un espace consacré à la création et au secrétariat, un espace de vie consacré à la restauration des salariés.

L'aménagement de l'espace n'est pas neutre dans le travail du verre du point de vue de son rendement. Dans un atelier, il faut pouvoir aller et venir, transporter les vitraux, tourner autour. Dans un atelier, il faut aussi travailler vite. La notion de temps conditionne l'organisation spatiale de l'atelier.

Certains conçoivent et aménagement un véritable « *circuit* » qui suit au plus près les différentes étapes de la restauration et conservation des vitraux.

L'atelier-entreprise est une société de type SARL comprenant un gérant et plus de cinq salariés (entre 9 et 25).

Dans l'atelier-entreprise, les salariés ont des statuts, des âges, des sexes, des expériences et des histoires différentes : apprentis, salariés en contrat de qualification ou de professionnalisation, salariés en CDI hommes et femmes ensemble (dans la même pièce) ou séparément (dans des pièces séparées) travaillent en équipe.

Dans cette situation, la segmentation des postes de travail peut être importante et il arrive fréquemment qu'une spécialisation des tâches s'opère entre les différents personnels de l'entreprise. Enfin, dans ce type d'ateliers importants, se développent des activités professionnelles non directement liées au travail du verre : secrétariat, gestion, suivi des appels d'offres et des commandes, réponses à des appels à projets, démarchage de commanditaires potentiels, etc.

### **c L'atelier indépendant avec salariés.**

L'atelier indépendant est un atelier de vitrail rattaché à la Chambre des Métiers qui comprend un gérant et moins de cinq salariés.

L'atelier indépendant peut être implanté en ville ou en milieu rural. Dans cette situation, la polyvalence des salariés est importante. Chaque salarié est en position semi-autonome et gère seul son chantier.

L'atelier indépendant avec moins de cinq salariés oriente le plus souvent son activité vers un secteur d'activité et/ou géographique spécialisé. Il travaille sur des chantiers de restauration ou de création situés à proximité de l'atelier. Les déplacements sont limités. Son activité se situe donc généralement dans un secteur géographique restreint, souvent à l'échelle départementale, éventuellement régionale.

#### **d L'atelier indépendant sans salarié.**

L'atelier indépendant sans salarié est un atelier de vitrail rattaché à la Maison des Artistes, implanté majoritairement dans le centre de la ville.

Dans cette situation, le peintre verrier travaille seul. Son activité se restreint à de petits chantiers locaux de restauration et se centre principalement sur la création de vitraux pour les particuliers.

### **6. HISTOIRES D'ATELIER**

La présence d'ateliers dans l'espace urbain procède d'une histoire singulière et d'une histoire collective qui tiennent tant aux caractéristiques personnelles de leurs initiateurs qu'aux conditions socio-historiques d'installation. De sorte que les ateliers de peintres-verriers peuvent tout aussi bien être des espaces hérités que des espaces créés.

Les ateliers familiaux ne sont pas plus représentatifs que les autres ateliers dans le monde du vitrail. Il en va de même pour les reprises d'ateliers. En réalité, les ateliers ne s'achètent pas, ou alors très rarement ainsi que le confessent plusieurs responsables d'atelier important qui préfèrent évoquer une transmission familiale ou alors, lorsque cette dernière n'est pas possible faute d'héritiers dans le métier, avec des employés fidèles et méritants.

Un seul principe semble véritablement gouverner l'implantation d'un nouvel atelier par une personne sortant de formation ou quittant un atelier au sein duquel elle était employée pour s'installer à son compte : ne pas s'installer à proximité d'un autre atelier existant.

#### **a Cartographie des ateliers**

Le fait de ne pas pouvoir s'installer n'importe où explique la répartition relativement équilibrée des ateliers de vitrail en France, de l'ordre de 3 à 4 ateliers par région, à l'exception peut-être des régions du sud de la France qui ont vu ces dernières années bon nombre d'ateliers être créés, le tout assurant une concurrence accrue entre les peintres verriers et densifiant le tissu artisanal de spécialité sur le pourtour méditerranéen ainsi que le long de la côte atlantique sud.

La réalisation d'une cartographie sur l'implantation des ateliers en France permettrait d'affiner ces réflexions. Celles-ci suggèrent néanmoins qu'aujourd'hui les ateliers se fixent en priorité dans les zones à forte densité de population ainsi que dans les zones les plus touristiques qui seraient plus favorables au développement d'activités de création (arts de la tables, bijouterie, tableaux de vitrail, trophées, etc.) en complément des activités traditionnelles de restauration et de création de vitraux.

### **b Reprise et départs en retraites**

La question de la reprise des ateliers et des départs en retraite a été évoquée par l'ensemble de nos interlocuteurs. Pour autant, il apparaît que les réponses sont souvent évasives.

Si l'âge moyen des responsables d'atelier est assez élevé - finalement assez représentatif du monde de l'artisanat en France – le statut précaire des personnes, leur parcours de vie parfois complexe, l'inscription administrative à la Maison des Artistes, la cotisation minimale comme artisan, tout cela n'augure pas d'un départ à la retraite serein, du moins sur un plan financier.

Qui plus est, nombreux sont ceux qui mettent en avant le fait que leur expérience et leur expertise constituent des plus-values indéniables pour les ateliers qui ont donc un intérêt limité à se séparer d'eux ou que « *lorsqu'on est artiste, on l'est toute sa vie... Il n'y a pas de retraite qui tienne* » (une responsable d'atelier).

Comme le dit un autre peintre verrier, « *La retraite, je n'y pense pas trop. Parce que j'ai un petit garçon de dix ans et que je n'aurai pas une grosse retraite car je dépends de la Maison des Artistes. Je continue à vivre et donc je n'arrêterai pas de travailler. Mais rien ne disparaîtra avec moi, car tout se renouvelle. Quand j'avais vingt ans, il y avait déjà un atelier. Aujourd'hui, il y en a un autre. D'ailleurs, il y en a depuis le Moyen-âge* ».

La question de la transmission paraît également ardue. Pour les plus petits ateliers, la fermeture et la disparition de l'atelier semblent être une norme à laquelle les artisans se résignent. S'ils évoquent leur désir de transmettre un

savoir, une culture, un savoir-faire, la question du transfert de propriété de l'atelier est plus problématique. L'attachement quasi sentimental au matériel et au lieu de fabrique du vitrail, l'obsolescence possible de ce dernier pour un éventuel repreneur, l'imbrication régulière du lieu de vie dans le lieu de travail – ou sa proximité immédiate -, la crainte diffuse de se faire déposséder de sa qualité professionnelle et de son identité personnelle par l'impossibilité de se rendre dans un atelier de fabrique du vitrail, toutes ces raisons concourent à une forme de réticence dans le transfert de l'atelier à une personne plus jeune.

Pour autant, chez certains, ce dernier est envisagé à un double motif. Soit qu'il s'agisse de symboliquement couper les ponts avec une période de vie professionnelle pour entrer dans une nouvelle étape de leur vie personnelle. Soit que cette revente soit envisagée comme un complément financier, une forme de prime au départ qui aiderait les néo-retraités à compenser partiellement et/ou temporairement la chute de revenus inhérente à leur changement de statut social.

Pour les ateliers les plus importants, le transfert est posé comme une évidence, l'inscription de l'atelier dans une tradition dont la personne physique ne serait que le témoin, une histoire collective venant en quelque sorte transcender le titre de propriété.

Nous retrouvons d'ailleurs ici un rapport à la propriété qui n'est pas sans rappeler celui de la bourgeoisie et/ou de la noblesse où les générations successives se vivent plus comme les dépositaires d'un bien que comme les véritables propriétaires.

Il y a alors ici une figure de l'héritier qui se livre dans un atelier familial transmis de génération en génération. Cette culture de l'usufruit est plusieurs fois suggérée par des responsables d'ateliers qui évoquent souvent leur inscription dans une histoire familiale – du vitrail ou plus globalement dans le domaine artistique ou artisanal – et envisagent – plus ou moins nettement et avec des succès variés – la succession familiale à la tête de l'entreprise.

La reprise du nom de l'atelier – du prestige ou de la réputation qui y sont

associés – par une entité plus grande garante de la qualité du travail fut aussi évoquée. L'idée enfin d'une mutualisation de certaines activités entre plusieurs ateliers – vitraillistes ou artistiques de façon plus générale – a également parfois germé.

Cette forme de coopérative artistique ou de « GAEC<sup>8</sup> des arts » est envisagée tout à la fois en ce qu'elle autorise une mutualisation de certains coûts fixes (secrétariat, gestion, suivi des commandes, service commercial, exposition du travail) et en ce qu'elle favorise une entrée plus aisée et moins onéreuse de nouveaux artisans – ici peintres verriers – dans la structure collective et peut plus facilement assurer le transfert d'activité à un néo-entrant lors d'un départ en retraite.

## **7. VERRE ET CARRIÈRES**

La formation dans les métiers du vitrail se décompose en trois temps :

- Le temps de la formation initiale générale qui peut être technique (CAP, BMA, DMA) ou artistique (Diplôme d'une École Nationale Supérieure de type Beaux-arts, Arts Appliqués, etc.).
- Le temps de la formation professionnelle effectuée dans les ateliers en tant que salarié. La formation professionnelle est ici liée au lieu de travail, à l'exercice du métier.
- Le temps de la formation continue effectuée au sein de l'entreprise en tant que salarié. A l'inverse de la formation en atelier, la formation continue est dégagée du lieu de travail.

Du point de vue de l'accessibilité, chaque temps de formation attise les inégalités sociales et renforce les hiérarchies sociales internes.

L'analyse des différentes trajectoires professionnelles souligne les dimensions inégalitaires de la formation initiale générale comme des formations professionnelles. Les temps de formation sont inégalitaires car ils varient selon les catégories d'acteurs rencontrés et les positions sociales.

---

<sup>8</sup> Le GAEC est un groupement d'exploitations agricoles. Il s'agit d'un modèle coopératif qui a été envisagé par un de nos interlocuteurs, artisan peintre verrier relativement isolé sur un territoire départemental et souhaitant développer des coopérations avec d'autres artistes et artisans.

L'analyse des parcours scolaires et professionnels des gérants d'atelier et des chefs d'atelier montre à la différence des parcours des autres salariés que leur apprentissage du métier se situe dans le temps long (entre deux et sept ans après la sortie de l'école) et s'est déployé dans des espaces divers.

Les gérants ont, en effet, expérimenté une forte mobilité géographique et, si le compagnonnage est absent légalement comme mode de formation des futurs maîtres, *de facto* la pratique semble s'en inspirer. Le passage par divers ateliers réputés, l'expérience acquise auprès de maîtres verriers socialement et professionnellement reconnus constituent des mentions récurrentes sur les CV des responsables d'atelier, en tant qu'elles accréditent à leurs yeux comme à ceux de leurs collègues des expériences, des tours de main et des savoir-faire de qualité supérieure, enfin des connaissances relationnelles qui circulent traditionnellement par imprégnation :

- « *J'ai commencé assez tard, vers 22 ans, chez maître Martial Mailleul à Honfleur... 2 ans et demi d'apprentissage... On était 3 dont un sortait de 3 ans d'apprentissage chez Petit à Orléans ou à côté... C'est vraiment une étape essentielle de la formation pour ceux qui veulent s'installer. D'ailleurs, quand je suis parti m'installer en Charente, j'avais reçu un courrier de la Chambre Syndicale des Maîtres Verriers pour m'y inscrire* » (un responsable d'atelier).
- « *Moi, j'ai appris auprès d'un frère dans un monastère du Tarn mais j'en connais beaucoup qui passent aussi par des grands ou des gros ateliers... Guérin à Toulouse par exemple. Mais le milieu est fermé, pas toujours sympathique, un peu hautain (...) moi, comme j'avais pas de formation en dessin, il a commencé par me refuser une visite d'atelier et me montrer comment il travaillait. Il y a beaucoup de secrets sur les savoir-faire, chacun cache un peu ses techniques, ne divulgue pas ses tours de main. C'est une transmission de maître à disciples ou alors c'est quasi familial de père en fils ou en fille* » (un responsable d'atelier)
- « *Moi, je suis passé par les Beaux-arts pour mon côté plasticienne et artiste et par le CERFAV à Nancy et l'atelier du verre de Sars pour une*

*formation technique. Je ne suis pas un artisan verrier mais une artiste peintre verrier car il y a de la création et j'ajoute une valeur artistique au matériau de base qui est le verre. (...)*

*Mes apprentis, certains ont défilé ici, dans mon atelier, mais ceux qui veulent apprendre comme Aude, ils restent plus longtemps.*

*Les savoir-faire, je les transmets autant par le geste que par les explications verbales (...) C'est long parce qu'il faut l'investir progressivement dans la démarche complète de la production artistique afin qu'elle perçoive la finalité du travail dans sa globalité (...) une participation totale et réfléchie à la production d'où une multiplication des compétences et des techniques à acquérir au fil de l'apprentissage » (une responsable d'atelier)*

Les gérants d'ateliers sont d'ailleurs majoritairement diplômés d'une École Nationale Supérieure d'Art qui nécessite des dispositions au dessin et un niveau scolaire minimum bien que certaines écoles des Beaux Arts acceptent les candidats qui ne possèdent pas le bac.

Par ailleurs, si les interlocuteurs rencontrés sont tous dotés d'une expérience préalable dans le vitrail, ceux qui connaissent un apprentissage diversifié dans l'espace et le temps sont moins nombreux.

Le genre, la formation initiale ainsi que les contextes économiques conditionnent les possibilités d'entrer et de passer d'un atelier à un autre. Or, une des conditions pour devenir un « bon maître-verrier », c'est-à-dire reconnu par la « profession » est d'avoir expérimenté au préalable une formation professionnelle longue au sein d'un ou de différents ateliers.

Les temps de formation garantissent du point de vue des professionnels l'acquisition des savoirs techniques et pratiques, c'est-à-dire définissent la qualité du travailleur. On se qualifie à force d'exercer le métier et la mobilité des apprentis et stagiaires leur permet d'acquérir selon les ateliers où ils s'emploient des connaissances et tours de main différents avant de se faire embaucher ou de fonder à leur tour leur propre structure.

Dans cette optique, l'atelier devient l'espace-temps légitime de la formation professionnelle.

*« Elle est arrivée ici comme apprentie... Elle a appris. Je lui ai transmis les savoir-faire autant par le geste que par les explications verbales. J'explique beaucoup plus que je ne montre même si les deux processus sont toujours impliqués dans l'échange avec l'apprentie. (...) »*

*Aujourd'hui, le travail se fait désormais en partenariat complet avec mon assistante. Elle est verrier. Le fait d'être deux m'offre la possibilité d'un échange sur tout ce qui est conception, création, réalisation (...) Je transmets mon savoir à travers ces échanges et il y a de l'émulation maintenant »* (une responsable d'atelier)

Les interlocuteurs distinguent en effet les savoirs selon les contextes et temps d'apprentissage.

La formation initiale permettrait ainsi d'acquérir une connaissance théorique et technique de base. Le titre scolaire (CAP) établit une première échelle normée de compétences professionnelles.

Toutefois, c'est le temps de formation en atelier qui valide ces connaissances et ces compétences tout en l'enrichissant. La peinture par exemple s'apprend d'abord à l'atelier.

Dans l'atelier, on apprend aussi la rentabilité des gestes. On acquiert un savoir pratique : *« Les gestes doivent être guidés par ce qui doit aller le plus vite, par un souci d'efficacité. »*

Dans cette logique, multiplier les temps de formation permet de passer de l'initiation à la maîtrise des gestes. Tandis que multiplier les contextes de formation permet de capitaliser et d'évaluer les savoirs. On apprend ainsi à faire la part des choses, à évaluer ce qu'il faut faire et ne pas faire.

De ses deux ans et demi d'apprentissage dans différents ateliers, Marc (responsable d'atelier) retient ceci :

*« Cela m'a appris surtout ce qu'il ne fallait pas faire. Dans les ateliers où je*

*travaillais, on mettait beaucoup de plomb de casse.*

*Aujourd'hui, on travaille plutôt avec du silicone ou du tiffany. Aujourd'hui, on n'enlève plus de matière et quand il y a des trous, on fait des comblements de lacune. ».*

Pour un autre interlocuteur *« on n'apprend pas vraiment des choses différentes en fonction des ateliers. Ce sont les techniques qui évoluent dans le temps. Aujourd'hui, on peut mieux faire en matière de conservation mais il faut aller à la pêche pour avoir les informations. Ce n'est pas que les informations soient gardées mais il faut pouvoir organiser des formations, trouver des formateurs, accéder aux formations. (responsable d'atelier)*

Si l'apprentissage dans le contexte scolaire est important pour accéder au métier du vitrail, l'apprentissage à l'atelier reste primordial pour intégrer le milieu professionnel : *« on n'apprend qu'à l'atelier. » (responsable d'atelier).*

De fait, le rapport à la culture scolaire est ambivalent. Il est tout à la fois reconnu comme nécessaire et volontiers décrié comme insuffisant à donner une connaissance technique mais surtout culturelle du métier. Mais, dans le même temps, l'école n'est pas pensée comme apte à fournir les clefs de l'efficacité professionnelle et de l'excellence technique :

- *« Les formations, elles sont utiles pour apprendre les techniques de bases mais après c'est à l'atelier que l'on voit si on est bon ou pas...*

*Sur la table et puis au montage et encore à la pose, la technique ce n'est pas tout de l'avoir, il faut savoir la mettre en pratique. Et bien encore. Et là, c'est le métier qui rentre avec les années et le modèle d'un pro.(...) Si l'école, c'est aussi hyper utile pour tout ce qui est art, histoire de l'art, théories de la culture...*

*Tout ce truc dont on a besoin pour répondre à un appel à projet, vendre une œuvre, l'inscrire dans une histoire ou un contexte architectural...Et là, il n'y en a pas toujours assez, c'est clair. Certains ont des lacunes. Tu les vois ceux qui sont passés par les Beaux-arts ou autres, c'est autre chose même pour la création... » (un responsable d'atelier)*

- « *Qu'est-ce que vous feriez en premier si vous étiez apprenti ? Couper du verre, vider un four, nettoyer une pièce du four, toucher la matière, la polir, travailler pour obtenir une qualité, lisser le verre, réaliser les finitions plus importantes.*

*Par ces étapes, l'apprenti doit être capable de cerner la qualité recherchée et le travail nécessaire pour obtenir un bel objet. Cet esprit de qualité nécessaire et qu'il faut rapidement capter dans ce milieu mais aussi dans l'artisanat (...) Savoir s'appliquer à toutes les étapes, cela s'apprend dans l'atelier. Il faut les qualités mais il faut les pratiquer (...)*

*Sinon, au niveau technique, la transmission des savoirs est bien faite dans les Centres de formation et les Écoles d'Art. C'est une formation de qualité au niveau technique mais ce qui n'est pas enseigné non plus, c'est la réalité économique de la vie d'un atelier : les coûts liés à la production, savoir se vendre, conquérir des marchés, obtenir des acheteurs, être rentable, survivre dans ce milieu...*

*Aussi, ici les jeunes de passage pour des stages ils apprennent le rythme de travail d'un atelier – pas juste quand on en a envie comme ce qu'ils pensent – une charge de travail dont ils n'ont pas conscience, c'est pas les 35 heures mais plutôt les 50 heures. Ce qui leur manque à l'école, c'est la réalité du travail dans un atelier. » (Une responsable d'atelier)*

Ce modèle de formation professionnelle dans le temps long et dans l'espace de l'atelier emprunte aux modèles traditionnels d'apprentissage de l'artisanat et du compagnonnage bien que, on l'a déjà souligné, le vitrail ne relève pas de la tradition des devoirs.

Dans une période de relative anomie esthétique où il n'existe pas de consensus sur la formation ni sur la qualité de la production de l'artisan d'art, il semble que les frontières de la formation d'une population de créateurs professionnels sont dessinées par une addition de critères culturels, juridiques, éducatifs ou intersubjectifs :

- connaissance de l'histoire de l'art en général,

- connaissance de l'histoire des formes et des techniques de la profession artistique et de la discipline plus spécifiquement,
- connaissance des modes de fonctionnement administratif, juridique et fiscal des PME et des professionnels libéraux,
- maîtrise des principes organisationnels, juridiques et techniques des réponses à projet et des appels d'offres au niveau national et européen,
- connaissance théorique et pratique des matériaux, de leur fonctionnalité et de leur évolution,
- maîtrise des gestes techniques et des savoir-faire propres au champ artistique concerné,
- expérience confrontée à des maîtres et à des pairs,
- reconnaissance par la communauté des pairs de la qualité du travail, même si en l'absence de stricts critères normatifs d'appréciation esthétique la considération requiert pratiquement le jugement de l'histoire dans laquelle l'œuvre doit pouvoir s'insérer comme moment, étape ou modèle,
- labellisation et hiérarchisation de l'ouvrage par la communauté des pairs, des experts et des apparentés de ce milieu duquel les artisans d'art et artistes attendent la reconnaissance sociale de leur identité professionnelle.

Ces critères de la professionnalisation et de la professionnalité qui se font jour obligent aussi à réfléchir aux offres actuelles de formation qui sont sur le marché, en particulier celles qui s'inscrivent dans une professionnalisation au rabais, une forme de tertiarisation du métier d'art qui deviendrait un producteur de biens culturels de masse ou une forme de nihilisme associée aux figures de l'artiste maudit ou *a contrario* de celui à succès.

Toute la difficulté actuelle de la formation professionnelle au métier de peintre verrier tient dans sa capacité à concilier des critères objectifs d'excellence formalisés dans les contenus informationnels et techniques des

qualifications<sup>9</sup> avec une intention créatrice inscrite dans un contexte culturel global.

Pour comprendre la reprise de ce modèle d'apprentissage, il conviendrait peut-être aussi d'étudier plus finement les relations sociales et imaginaires qui existent entre les serruriers, les ébénistes, les ferronniers d'art et les maîtres-verriers.

### **a Un marché du travail fermé**

La poursuite de ce modèle de formation est difficilement tenable dans le contexte actuel car beaucoup d'ateliers refusent les stagiaires et acceptent de moins en moins d'apprentis, alors que dans le même temps ils se plaignent parfois de la difficulté à recruter de bons salariés.

Le nombre de salariés a - en effet ou *a contrario* - fortement diminué ces cinq dernières années dans les ateliers, de moitié pour les plus petits ateliers. Dans ces conditions, comment peut-on aujourd'hui devenir un verrier reconnu, c'est-à-dire légitime et crédible aux yeux des professionnels ?

Par ailleurs, comme on l'a signalé plus haut, on observe un changement interne des pratiques liées aux formations récemment suivies par les gérants en matière de nouvelles techniques de restauration et de conservation.

Ces formations amorcent de nouvelles normes de pratiques que les formations classiques ne semblent pas prendre en compte. Doit-on continuer à former des vitraillistes alors même qu'ils sont amenés à ne plus mettre en plomb, à ne plus mastiquer et à passer plus de temps à nettoyer ?

De nouveaux écarts se créent dans le contexte actuel entre les savoirs enseignés dans le cadre scolaire ou des formations privées et les savoirs pratiques en atelier :

« *Les élèves apprennent des choses traditionnelles qui ne servent plus à*

---

<sup>9</sup> Une des difficultés sur lesquelles semblent désormais buter certaines formations en place, quel que soit leur niveau, est justement l'impossibilité à formaliser les savoir-faire et savoir-être propres à la profession, les tours de main singuliers et les connaissances relationnelles particulières qui auparavant se diffusaient par imprégnation dans le cadre d'ateliers familiaux transmis de génération en génération ou par la voie de l'apprentissage avec une forte mobilité des apprentis entre ateliers.

*rien.* » (peintre verrier diplômé)

Dans ce contexte, ne doit-on pas favoriser l'accès à la formation continue ?

L'autre aspect inégalitaire de la formation tient au public de la formation continue. Ceux qui accèdent à la formation continue, ce sont généralement les « patrons », c'est-à-dire les gérants à la condition que leur statut juridique le leur permette.

Les gérants que nous avons rencontrés ont tous suivi des stages de sensibilisation aux techniques de restauration et de conservation dans le cadre de l'ONPMV.

Seuls ceux qui sont inscrits à la Chambre des Métiers et ceux qui possèdent le statut de société peuvent bénéficier d'une formation continue. Les salariés et les indépendants sont donc les grands perdants de ce système de formation continue. Toutefois, il est à noter que des négociations s'ouvrent pour les salariés avec les nouvelles générations de gérants et de salariés.

Nous avons rencontré des salariés qui ont bénéficié ou vont bénéficier de formation continue au sein de l'entreprise. Mais il ne s'agit pas de formation à la restauration. L'enjeu est trop important et comporte des risques comme *« celui de mettre en de mauvaises mains des produits chimiques [potentiellement dangereux] que certains ne savent et ne peuvent gérer. »* (peintre verrier diplômé)

L'accès à la formation continue est cependant important car il conditionne les possibilités de mobilité sociale et de survie économique des ateliers dans le temps.

D'une part, plus le temps de formation est court, plus la mobilité sociale est faible et plus l'engagement créatif ou innovateur des peintres vitraillistes est incertain du fait d'une maîtrise par trop insuffisante des pré-requis et des fondements théoriques et pratiques, techniques et technologiques de la profession<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Nous distinguons ici les techniques des technologies en tant que les secondes sont d'abord des discours raisonnés et des réflexions - introspectives ou prospectives - sur ces techniques, leur transformation, leur adaptation possible, etc. Or, il apparaît que l'insuffisante formation initiale - qualitative et quantitative - opère

D'autre part, plus les ateliers se forment, mieux ils se maintiennent dans l'activité et développent des capacités de réponse adaptée aux commandes et appels, qu'il s'agisse évidemment de création de vitrail mais aussi de restauration tant ce pan de l'activité est aujourd'hui lui aussi soumis à de profondes mutations de l'avis des experts rencontrés.

## **b Parcours professionnel des responsables d'atelier**

### **Exemple n°1 : Création d'un atelier indépendant. Hasard et hétérogénéité des espaces-temps de formation.**

*« Ma rencontre avec le vitrail, ce n'est pas très rigolo. C'est par hasard.*

*Après le bac, on a voulu travailler pour payer nos études et ne pas être dépendants de nos parents. On savait qu'on n'aurait pas droit aux bourses. Et puis, à l'époque, il y avait du travail. On avait reçu un carton de l'ANPE pour aller travailler dans les abattoirs mais on n'a pas voulu y aller.*

*Alors, on a reçu un deuxième carton nous informant qu'il y avait plusieurs postes dans l'atelier de vitrail de notre commune. Je ne savais même pas qu'il y avait quelqu'un qui faisait des vitraux dans ma commune. Et puis, cela nous a vraiment plus.*

*Comme ça, on a été salarié pendant sept ans dans différents ateliers. A un moment, on a voulu faire une formation avec les compagnons mais comme on était en couple c'était difficile. On a fait trois quatre ateliers pendant sept ans avant de décider de s'installer. On est allé jusqu'à Toulouse. On a aussi fait Tours et Cahors. Mon mari a également suivi un stage de souffleur sur verre pour voir comment cela se passait.*

*Le patron pour qui on travaillait nous a alors conseillé de ne pas s'installer à côté de chez lui sinon ce serait la guerre. On a pris une carte de France, on a regardé là où il y avait le moins d'atelier ce qui correspondait aussi à notre région d'origine et on s'est installé.*

*Ensuite, cela s'est tout de suite bien passé. On est allé voir l'architecte des*

---

comme un frein au développement de ces réflexions qui instruisent de l'évolution des techniques et de l'histoire de la discipline.

*bâtiments de France qui nous a confirmé qu'ici il n'y avait personne. Il nous a dit d'aller voir ça et de lui faire un devis.*

*Cela a démarré très vite. On a été deux pendant dix ans. Et puis comme je n'aime pas trop les chantiers, on a pris quelqu'un en intermittence. Puis, on a pris un, puis deux jusqu'à trois salariés. Là, on se retrouve à deux salariés.*

*Quand on s'est installé, j'ai tout de suite commencé une formation d'un jour par semaine pendant un an sur Paris pour la peinture. J'avais appris la peinture en atelier mais je voulais aller plus loin. C'est quand même compliqué la peinture. Après, j'ai suivi plusieurs formations en restauration de vitraux jusqu'à cette année. » (responsable d'atelier de sexe féminin âgé de + de 45 ans)*

**Exemple n°2 : Reprise d'une société de vitrail et engagement dans l'activité de restauration-conservation. Orientation et hétérogénéité des espace-temps de formation.**

*« Moi, je n'ai pas forcément un parcours scolaire très fort au démarrage. J'ai arrêté l'école en 3<sup>e</sup>. Mais dès la 6<sup>e</sup>, j'ai eu envie de faire les Beaux-arts. J'ai eu du mal à aller jusqu'en 3<sup>e</sup>.*

*Et puis, après, j'ai réussi à faire les Arts Appliqués pendant un an. Mais cela ne me convenait pas dans la démarche. Par contre, ça t'apprend le dessin, les couleurs, les perspectives, tout ce qui est technique. Après tout ce qui concerne la recherche personnelle c'est un peu mis de côté, on doit jute répondre à des sujets.*

*Moi ce qui m'intéressait c'était la démarche conceptuelle. Je suis dessinateur mais je ne suis pas « appliqué ». Moi, ce qui me pousse ce sont les idées.*

*J'ai fait les Arts Appliqués dans le privé et puis après, j'ai réussi à intégrer une prépa Beaux-arts qui me prenait sans bac, sur concours. J'ai fait un an de prépa Beaux-arts et puis après, j'ai passé le concours et j'ai été accepté par Cherbourg, une des dernières écoles de Beaux-arts qui acceptaient des étudiants sans le bac.*

*C'est dur pour tous ceux qui sont encore autodidactes. J'ai fait trois ans à*

*Cherbourg donc cela me faisait cinq ans d'études en tout et moi, cela me suffisait.*

*Aux Beaux-arts, par ma peinture et ma sculpture, ils m'ont envoyé dans différentes directions. Ils m'ont dit que pour la peinture, il fallait que j'aille voir le vitrail. A la sortie de l'école, cela ne me disait trop rien. Et puis, je me suis dit, on va voir, pourquoi pas.*

*Ensuite, j'ai été pris chez un artiste qui faisait du mobilier acier et cuivre et je suis parti dans le Périgord. J'ai fait de la ferronnerie d'art en tant que salarié mais on ne travaillait pas pour la France. Les clients, c'était des privés étrangers. On a fait des meubles pour des expositions au Japon.*

*Après, j'ai été pris chez un artisan qui faisait essentiellement de la restauration de fresques d'églises, de la décoration murale pour les particuliers et puis un peu de vitrail. Donc, je suis allé là-bas.*

*Là, j'avais un peu le même rôle d'apprenti. Je suis resté deux ans et demi. J'ai appris la peinture murale. Après, je suis rentré dans un atelier de vitrail et je commençais déjà à vouloir reprendre l'atelier mais l'atelier n'était pas sérieux.*

*Et puis, il y a l'ancien gérant de ma société qui m'a contacté. Il cherchait un peintre et il avait un vieux cv que j'avais envoyé à la sortie de l'école. Il m'a appelé et il a vu que trois quatre ans plus tard, j'étais encore dans le truc. Je suis rentré en tant que salarié dans cette société. J'ai fait cinq ans en tant que salarié avec une reprise de quatre ans.*

*Le métier de conservation, je l'ai appris ici. Dans l'autre atelier, je dirais que c'était plus de la restauration, on n'avait pas la même démarche de conservation. On jetait beaucoup de pièces. On faisait beaucoup de neuf. L'autre atelier, cela m'a surtout appris ce qu'il ne fallait pas faire. Ici, j'ai appris la conservation. J'ai fait cinq ans en tant que salarié avec quatre ans de reprise où je mettais des parts dans la société. Maintenant, cela fait ma cinquième année de reprise et je me suis orienté dans la conservation. C'est un choix. Depuis que j'ai repris l'atelier, j'ai fait des formations en*

conservation. (.....)

*Mais la reprise, il a fallu s'accrocher. Le cédant, il ne donne pas grand chose au niveau de la gestion de l'entreprise. Moi, j'avais fait une formation en gestion, mon projet était OK mais je ne savais pas comment on faisait des devis, on répondait à des appels d'offres.*

*Quand j'ai repris la société, j'avais 13 salariés. Et je me suis fait avoir dès la première année. Celui qui m'a cédé l'entreprise m'a bien habillé la mariée en me disant que j'avais du boulot pendant un an. Après les élections de 2004, je me suis retrouvé avec du boulot pour 13 personnes jusqu'au mois de juin. On était au mois d'avril mai. J'ai du négocier certains départs d'apprentis en fin de contrat d'apprentissage. On était redescendu à 8 salariés.*

*En juillet, j'ai appelé partout pour trouver du boulot. J'allais le week-end à Lille chercher 20 m2 de vitraux pour qu'ils aient du travail à l'atelier dès le lundi. Je commençais à prévoir un chômage partiel momentané. J'ai été en sous-charges pendant trois ans. L'année d'après, je faisais entre 16 et 20 devis par mois. J'étais plus productif dans les devis. Je faisais des devis et des devis. Je ne voyais pas les réponses et puis en 2007, j'ai eu toutes les réponses. Il a donc fallu que je retrouve du monde. On est passé de 8 à 10 avec beaucoup de gens en formation.*

*Il m'a fallu cinq ans pour tout comprendre le système des devis et des appels d'offre, ne pas se faire avoir et se faire respecter quand on est jeune. (responsable d'atelier de sexe masculin âgé de + de 25 ans)*

**Exemple n°3 : Création d'un atelier-boutique spécialisé dans la création de vitraux. Hasard et faible hétérogénéité des espaces-temps de formation.**

A l'âge de 33 ans, sans diplôme, David se tourne vers le vitrail suite à une offre de stage que lui propose l'ANPE. Le stage est rémunéré par l'ANPE et dure 9 mois.

A la suite de ce stage, son patron dont l'atelier est en cours de fermeture lui demande explicitement de ne pas s'installer dans la même région que lui. Il décide alors de revenir dans sa région d'origine et d'ouvrir son propre atelier.

(responsable d'atelier de sexe masculin de plus + de 45 ans)

**Exemple n°4 : Création d'un atelier de vitrail artisanal. Orientation et pluralité des contextes de formation.**

Claire a été formée au vitrail dans différents contextes : par l'École d'Art Appliqué où elle choisit la spécialité « vitrail » (enseignements théoriques et pratiques effectués par des professionnels extérieurs), par des stages dans des ateliers de verriers qu'elle suit le week-end en dehors de l'école, par une formation professionnelle en atelier pendant un an.

C'est dans le cadre de l'École qu'elle a l'opportunité d'entrer dans un atelier. « Un professeur a demandé un jour si quelqu'un voulait travailler dans un atelier au bord de la mer. J'ai levé la main. » Au bout d'un an, elle n'a pas la possibilité de rester dans l'atelier (remplacement) mais ne le souhaite pas non plus. Elle cherche alors une autre place dans d'autres ateliers.

Elle se retrouve confrontée à des refus (pas de place pour une femme) et connaît une période importante de chômage qui l'a contrainte à retourner vivre auprès de ses parents.

## **8. LA FORMATION VUE DE L'INTÉRIEUR**

Dans l'ensemble, les peintres-verriers ne sont pas favorables au développement de la formation initiale. Ils estiment d'une part que les possibilités actuelles suffisent et sont satisfaisantes.

*« Nous, notre formation, elle est sur le tas. On a passé un CAP. Elle est très bien cette formation car elle permet de savoir si on aime ce métier. Dans les écoles, on ne voit que le côté création, on ne voit pas tout ce qu'il y a à côté, on ne voit pas les chantiers par exemple. » (responsable d'atelier)*

D'autre part, ils jugent négativement le développement tous azimuts des formations vitrail (privées et publiques) tant au niveau des savoirs enseignés que des effets.

A quoi bon former des peintres-verriers s'il n'y a pas de débouchés professionnels ? Que fait-on des peintres verriers que l'on forme ? A quoi et à

qui sert un stage de formation aux techniques du vitrail ? Peut-on devenir un peintre-verrier en une semaine, quinze jours, un mois ?

- « *Il faut être lucide sur cette profession, les débouchés sont limités, le métier est déprécié et les salaires sont bas.* » (responsable d'atelier)
- -« *Je n'ai rien à dire aux gens qui veulent faire ce métier mais qui en réalité ne veulent pas travailler dans un atelier car ils ne pensent qu'à devenir artiste.* » (responsable d'atelier)
- -« *Nous on ne prend pas d'apprentis parce qu'on sait qu'après ils ne trouveront pas de travail. Nous on ne peut pas les garder alors on trouve cela malhonnête de les prendre en apprentissage. Mais il y a d'autres ateliers qui travaillent beaucoup avec les apprentis et qui les mettent à la porte à la fin de leurs trois ans et qui renouvelle après, sans se poser de questions. Et les gens, après, ils sont dans la nature. Ils s'installent à leur compte...Et trois ans, c'est un peu jeune pour s'installer.* » (responsable d'atelier)

La formation privée est considérée par nombre de professionnels du vitrail comme un « business », une machine « à faire du fric » (certains prennent jusqu'à 8000 euros).

Ce parti pris est partagé par l'ensemble des interlocuteurs rencontrés. Les interlocuteurs rencontrés et notamment les syndiqués semblent en revanche plus favorables au développement de la formation, de la formation continue en particulier à condition qu'ils l'initient et qu'elle leur soit destinée (à confirmer et à vérifier.) Les syndiqués sont en effet les premiers à en bénéficier soit en tant que formateurs soit en tant que formés.

On peut se demander si l'enjeu de la formation ne réside pas en définitive dans son contrôle. Chacun tente de tirer profit des attentes et des besoins de la profession : les organisations professionnelles et syndicales développent d'un côté de la formation continue interne, le CIV développe de l'autre des stages d'initiation et de la formation pour ceux qui ne connaissent pas ce métier.

Derrière l'enjeu du contrôle de la formation s'en cache un autre, à savoir l'accessibilité des salariés à la formation continue.

Ouvrir la formation continue aux salariés de l'atelier suppose une mobilité interne, une rémunération plus importante, un poste temporairement vacant que les ateliers ne peuvent se permettre de combler temporairement par un technicien compétent car ils se font rares, un emploi mieux rémunéré car plus qualifié et offrant de nouvelles perspectives de travail au sein des ateliers que ces derniers ne peuvent satisfaire dans le contexte actuel de concurrence accrue sur les marchés de création comme de restauration.

En termes de formation continue, deux directions sont proposées par les interlocuteurs à partir des lacunes qu'ils identifient : la première privilégie l'amélioration des connaissances techniques: techniques de restauration, techniques de la peinture sur verre, techniques du thermoformage spécialisation vitrail (ce dernier étant aussi un appel à développer une section création vitrail et architecture contemporaine). La deuxième direction vise à l'approfondissement théorique concernant l'iconographie religieuse et profane du vitrail. Dans cette perspective, former les salariés à l'iconographie et à l'histoire du vitrail permettrait d'égaliser une fois pour toutes les positions :

- « *Notre salarié, il a les mêmes compétences que nous au niveau technique mais il connaît moins l'histoire du vitrail, il est moins littéraire.* » (responsable d'atelier)
- « *L'histoire du vitrail, celle des techniques, des couleurs, des pigments, des alliages... Tout cela n'est pas toujours su par nos stagiaires ou nos employés. Pourtant, cela sert pour la qualité du travail, le respect d'une construction, celui du travail d'un peintre qui nous a précédé dans un monument...*

*Ce n'est pas seulement les trucs des Beaux-arts qu'il faut connaître mais aussi l'histoire de notre profession ; les grands maîtres, les grands noms, les pièces majeures ... Ce qui est remarquable à la fois dans le dessin – le carton utilisé – et dans le tour de main (...) notre patrimoine comme*

*vous pourriez dire.»* (responsable d'atelier)

Cette conception paraît surtout manifeste chez les plus anciens employés qui sont essentiellement passés par un système de formation par apprentissage chez des maîtres et ont peu eu accès à une culture savante, sauf à se la constituer par eux-mêmes ainsi que cela fut parfois mentionné.

Mais elle est aussi évidente chez les actuels apprentis qui arrivent dans les ateliers. En effet, deux profils paraissent s'y retrouver prioritairement. Tout d'abord, il y a des jeunes diplômés qui se reconvertisent ou se réorientent, et qui possèdent souvent cette culture générale artistique attendue ou espérée. Mais il y a aussi des jeunes en situation d'échec scolaire qui souvent souffrent de problèmes de connaissances techniques, scientifiques ou culturelles, ont des lacunes de culture générale, de culture professionnelle, enfin de culture artistique.

Une troisième direction semble également primordiale : il faut revaloriser l'atelier en tant qu'équipe de travail.

*« Au niveau technique, le plus dur, ce sont les rapports humains. Aujourd'hui, on a les outils de levage les plus performants, mais le travail en équipe est très dur et très difficile.(...) On vit tous ensemble, les uns sur les autres, tout le temps.*

*Les rapports humains sont difficiles à gérer, cela a parfois été difficile... Aujourd'hui, nous sommes six et nous formons une équipe soudée et excellente. »* (un responsable d'atelier)

Il apparaît que, dans les ateliers les plus importants, la problématique du lien social dans l'entreprise et celle de la qualité des relations sociales soient au cœur des attentes de plusieurs des catégories spécifiquement liée à l'univers du vitrail, du verre et de la lumière, elle y est mentionnée comme profitable à la vie des ateliers et à la qualité du travail qui y est mis en œuvre.

Il s'agit là d'un pan de formation professionnelle à la gestion des relations dans le monde de l'atelier et de la petite entreprise qui est souvent négligé mais, au dire de plusieurs de nos interlocuteurs, qui pourrait utilement être

proposé au sein des structures les plus nombreuses, voire être adjoint à des formations continues plus spécifiques aux métiers du verre, comme supplément au diplôme ou à la formation et plus-value pour de futurs chefs d'atelier, responsables de structures, voire même employés.

### **c La formation continue**

Les formations qui se développent aujourd'hui sur la restauration sont à considérer comme une initiation aux principes et valeur d'une action raisonnée en matière de restauration, une sensibilisation à la philosophie étatique de la restauration du patrimoine plus qu'à un apprentissage en tant que tel.

Cette sensibilisation est importante car elle participe d'une prise de conscience des enjeux de la restauration, y compris des vitraux du XIX<sup>e</sup> siècle qui ont été longtemps décriés ou jugés comparativement comme peu intéressants par les grands restaurateurs.

Mais elle n'est pas sans effet sur les pratiques et les relations professionnelles. Cette formation continue contribue en effet à construire de nouvelles relations de travail entre diplômés et verriers, des relations de dépendances, de respect et non plus seulement de concurrence. Désormais, les verriers ne peuvent plus travailler sans le savoir des diplômés.

*« Ils sont très précieux pour des gens comme moi. »* (responsable d'atelier)

En même temps, ces formations mettent temporairement les responsables d'atelier dans des situations malaisées :

*« changer de manières de faire c'est apprendre aux autres [les salariés] à faire autrement. Mais qui va les former [le gérant ?]. Le problème, c'est le temps. »* (peintre verrier diplômé.)

Cette formation est actuellement dispensée en deux modules par des diplômés en conservation et restauration du patrimoine. Au cours de ces formations continues, les verriers apprennent de nouvelles techniques (le collage, le tiffany pour remplacer le plomb de casse par exemple, etc.) mais *« ils ne savent pas quand ils doivent le faire et comment cela va vieillir. »*

(peintre verrier diplômé.)

Cette formation est donc inévitablement limitée car si l'on peut sensibiliser les verriers à de nouvelles pratiques, il apparaît plus difficile de les former théoriquement. « *Ce qui leur manque c'est la théorie de base, la chimie.* » (peintre verrier diplômé.)

Et quand bien même cette lacune pourrait être résolue par le temps de formation une question demeure : les verriers sont-ils prêts à un tel changement qui fragilise leur autonomie et leurs savoirs pratiques ? Qu'en est-il de l'autonomie des ateliers dans ce contexte ? Face à ces changements, les verriers doivent se positionner : faire avec ou sans les diplômés.

#### **9. CE QUE CELA SIGNIFIE D'ÊTRE VERRIER**

« *La vision artistique tue la vision du métier de vitrailliste.* » (responsable d'atelier)

Cette affirmation résume à elle seule le débat dans lequel les ateliers se trouvent aujourd'hui.

Les nouvelles générations de salariés veulent « créer » et souhaitent être formées à la création. Se former à la création par le biais de nouvelles technologies est aujourd'hui une des voies possibles pour sortir de l'atelier et espérer ainsi tout à la fois une mobilité sociale ainsi qu'une forme de reconnaissance tant au sein du corps professionnel que de la part d'un grand public lequel méconnaît trop souvent le métier et l'assimile largement à un « *art des cathédrales* » ou encore à une « *technique du passé qui a disparu avec l'invention du double vitrage* ».

Seulement ces attentes et aspirations sociales sont en contradiction avec la réalité du monde au jour le jour de l'entreprise, c'est-à-dire avec le profil professionnel et le poste de travail demandé au sein de l'atelier.

Dans un atelier, le rôle du salarié n'est pas de créer mais, en premier lieu, de travailler techniquement à la fabrication des vitraux. A quelques exceptions de discours qui nous sont apparues largement marginales, le peintre-verrier

est d'abord un vitrailliste c'est-à-dire un technicien, un artisan avant d'être un artiste. Son travail quotidien nécessite des savoir-faire techniques et pratiques « *pose, dépose et pose* », « *couper, monter, poser* » ainsi que des savoirs moraux « *rigueur, conscience professionnelle.* »

L'affirmation de départ sous-entend en effet de façon assez paradoxale que la valorisation de la créativité et du statut d'artiste est un risque de perte de l'attractivité de l'activité du vitrail.

L'atelier vitrail est habituellement orienté vers la restauration et la conservation des vitraux existants. Sa survie économique est donc étroitement liée à l'État ou aux collectivités territoriales.

Et de ce point de vue, elle est en mauvaise posture. « *Le vitrail, tant qu'il est posé, il appartient à l'État, à la DRAC. Une fois qu'il est déposé, il est sous la responsabilité du conservateur. Le peintre-vitrailliste, il y touche, c'est tout.* »

La création de vitraux, souvent mise en exergue comme la partie la plus noble et la plus à même de générer du prestige social et de la reconnaissance, est ordinairement une part minime de l'activité et elle ne concerne véritablement que des ateliers importants et renommés<sup>11</sup>.

Elle n'est *de facto* pas du ressort de l'activité quotidienne pour une proportion très significative du corps professionnel concerné, ainsi que le reconnaissent l'ensemble des personnes interrogées au fil de cette enquête.

Ceux qui souhaitent « créer » s'éloignent donc fortement de l'activité d'entretien du patrimoine du vitrail au profit d'une activité de création à destination des particuliers. Ceci a été particulièrement bien mis en évidence dans le cadre des plus petits ateliers que nous avons prospectés. Leur difficulté d'accès aux « commandes publiques » (DRAC, Collectivités territoriales), les incite à démarcher d'autres espaces potentiels de ressources, en particulier l'aménagement de l'espace domestique chez des

---

<sup>11</sup> Ainsi, si l'Atelier Petit dans la région Centre réalise la vraie majorité de son chiffre d'affaire dans la création, si – lors de notre bref échange – le Président de la Chambre Syndicale Nationale du Vitrail nous vante des commandes de création exceptionnelles par leur volume, si le site de l'Atelier Henri Helmbold en Bretagne pointe l'importance comparée de la création de vitrail et vitraux sur la restauration de vitraux d'art, la majorité des maîtres-verriers rencontrés souligne que l'activité de restauration est essentielle à la viabilité économique des ateliers, quant elle n'en constitue pas le cœur du quotidien professionnel.

particuliers, donnant lieu à la réalisation de vitraux aux registres décoratifs et répertoires esthétiques divers (répertoires figuratifs « *floraux et autres* », géométriques et abstraits).

Dans ce glissement d'une activité centrée sur la restauration à une activité centrée sur la création, la diversification de l'activité opère de manière interne (« *peinture sur verre, copies d'anciens, vitraux muraux ; étude particulière pour chaque objet, verres décoratifs américains, verres soufflés à la bouche, pose adaptable devant double vitrage, réalisation de mobilier en verre, tableaux de vitrail, installations artistiques contemporaines, jeu avec la miroiterie, bibeloterie, etc.* ») et externe (ouverture vers les particuliers : porte de couloir, porte salon, salle de bains, cuisine, espaces professionnels, etc.).

La dimension relationnelle (relation client) devient dans ce cadre importante.

## **10. LES QUALITÉS PROFESSIONNELLES**

Trois qualités s'avèrent importantes dans les métiers du vitrail du verre et de la lumière : la technique, la rigueur, l'art du dessin. Les deux premières, très fortement revendiquées par l'ensemble de nos interlocuteurs dans les ateliers, se déclinent par couples d'opposition selon différents registres : technique # physique # Création / rigueur # saleté. Il semble d'autant plus nécessaire d'en préciser les significations que ces qualités peuvent sans aucun doute participer d'une trame de référentiel de formation à une profession actuellement en profondes mutations.

### **a La technique**

La compétence technique peut se définir comme la maîtrise de la diversité des savoirs et des activités mis en jeu dans les processus de conception et de fabrication.

La technique s'oppose à la force, au physique. « *Le vitrail, ce n'est pas physique c'est technique.* » (salarié)

La technique n'est d'ailleurs généralement pas posée en termes de complexité de geste mais préférentiellement en termes de savoir pratique, d'expertise nécessaire à l'obtention d'une certaine qualité du rendu du travail.

Dans le même ordre d'idée, elle est souvent associée à d'autres qualités perçues comme essentielles à la réussite du travail, tant chez les apprentis ou les salariés que chez les chefs d'ateliers ou les responsables.

Elle s'associe volontiers à la patience, à la prudence et au goût pour le bricolage. La première rappelle combien l'apprentissage technique est œuvre de patience et de temps, fruit d'un lent processus qui permet d'acquérir de l'expérience et ensuite d'approcher progressivement de l'expertise comme degré supérieur de savoir technique.

La prudence renvoie pour sa part aux notions de sécurité et de responsabilité inhérentes à la manipulation du matériau verre ainsi qu'à celle des pigments et autres produits chimiques mobilisés au fil du processus de création d'un vitrail :

- « *Le risque de se blesser n'est pas élevé. La coupe du verre peut engendrer des coupures ou des coups mais rien de grave. Il n'y a pas de contre-indication juste être méticuleux, minutieux, précis et soigné.* » (un responsable d'atelier)
- « *Lorsqu'on est stagiaire, on apprend les consignes d'hygiène et de sécurité, en particulier les risques liés au plomb comme le saturnisme, à la coupure par le verre, ceux inhérents aux chantiers et au travail en hauteur (...) on nettoie notre vêtement de travail et nos chaussures réservées à l'atelier, on se lave les mains (...) on porte un casque, un harnais et des chaussures lors des travaux en chantier.* » (un stagiaire)
- « *Le plomb, on doit faire attention aujourd'hui (...) On ne sait même plus si on a le droit à cause de la pollution (...) L'atelier, il faut y être prudent avec les produits, la chimie, les oxydes de fer, le métal et le verre qui coupent même si on fait attention parfois (...) Les grandes plaques de verre de couleur aussi, c'est lourd et on peut se faire mal, faut apprendre à les manipuler* » (un responsable d'atelier)
- « *Il n'y a plus qu'un seul verrier en France, Albertini depuis 5 générations de père en fils. C'est le dernier à fournir du verre. Il y a un danger qui*

*guette la profession avec la disparition de ce fournisseur (...) ou alors il va falloir se tourner vers d'autres fournisseurs étrangers avec une qualité de verre moins bonne. Et là, il y a une vraie dangerosité avec des coupures, des morceaux de verre qui éclatent dans les côtes ou dans les yeux... C'est pour ça qu'il faut travailler avec des lunettes... Et puis, si on fait pas attention, il y a aussi les coups de marteline dans les doigts.» (un responsable d'atelier).*

Le goût pour le bricolage apparaît aussi comme une qualité associée à la technique. Le geste du professionnel est effectivement associé à une transmission de savoir-faire et de pratiques par des pairs. Mais, nombreux sont ceux qui revendiquent une forme de *métis* dans leur travail, une capacité à détourner, à adapter et à transformer des techniques et des modes opératoires plus anciens qui s'apparente finalement à une forme d'invention seconde laquelle participe du dynamisme historique de la profession et de la construction des savoirs professionnels de demain :

- *« On travaille le verre à plat, on le peint et on le cuit. Ce sont les oxydes de fers qui, après cuisson, donnent les couleurs et transforment le verre à plat (...) Le verre est un matériau, le vitrail est une technique d'art appliqué.*

*On part forcément d'un projet et on travaille à sa réalisation. L'idée première étant de voir au travers du verre et d'utiliser la lumière et la couleur...*

*La technique du vitrail n'a pas vraiment évolué depuis le XVI<sup>e</sup> siècle. Avant, on coupait le verre au fer rouge. Ensuite, on l'a coupé au diamant. La grande nouveauté a été de fabriquer des plaques de verre plus grandes. Aujourd'hui, cette surface est seulement limitée par le transport et la hauteur des ponts. (...)*

*En vingt ans, j'ai vu les choses changer énormément. On utilise aussi l'informatique pour la découpe robotisée et la préparation des gravures.*

*On travaille aussi beaucoup avec les acides. Pour travailler ce matériau, il*

*nous faut inventer en permanence. En ce qui me concerne, j'ai introduit dans le métier le détournement et la façon d'utiliser d'autres techniques et de les mélanger. Par exemple, la sérigraphie – une technique ancienne – peut devenir tout à fait innovante selon la façon de l'utiliser. Chaque fois que l'on trouve une innovation, on la divulgue.*

*On souffre du manque de reconnaissance et on a donc intérêt à dire tout ce que l'on sait faire (...) Il a fallu un chantier de sept ans pour fabriquer les vitraux tout blancs imaginés par Soulages à Conques. Il a fallu trouver le verre adéquat et également inventer les outils (...)*

*[On aura] peut-être une occasion pour mon équipe et moi d'accéder (...) à d'autres techniques. Comme celle du verre industriel, par exemple qui offre des possibilités nouvelles (...) ou la technique au jet d'eau pour faire des doublages de pièce. C'est ce mélange des genres qui est intéressant et enrichissant. On utilise des techniques très contemporaines et même des technologies très pointues pour restaurer des monuments historiques. Et, a contrario, on utilise des techniques anciennes pour des créations contemporaines. » (un responsable d'atelier)*

- *« Pour les dalles de verre, j'ai une technique particulière. Pas de plomb même si c'est la guerre avec les autres verriers vitraillistes qui en insèrent entre les vitraux. Je mets du béton, c'est plus contemporain. » (un responsable d'atelier)*

*« Aujourd'hui il y a du travail d'invention à faire dans le vitrail. A la fois sur les techniques... Même si pour moi le vitrail c'est quand même le plomb, j'ai vu du travail de fusing ou avec des colles synthétiques ou de la terre qui apportent des belles choses et permettent d'enchâsser le vitrail en cachant un peu la trame qui gâche la couleur et l'esthétique(...) Et aussi sur les lieux où on met des vitraux : il y a le mystère des églises mais il faut aussi développer le vitrail dans les lieux laïcs comme les galeries marchandes, les parkings, les aéroports, etc (...) et enfin, il y a l'apport de nouvelles techniques ou de techniques anciennes rénovées dans leur utilisation comme les leds, les miroirs, les puits de lumière... » (un*

responsable d'atelier)

## **b La rigueur**

La rigueur, c'est tout à la fois la propreté, la patience, la minutie, la conscience professionnelle.

La rigueur est d'abord associée à la propreté. « *Le vitrail, ce n'est pas pour le souillon. Si on n'est pas propre, le boulot n'est pas propre. Vous avez vu le masticage comme c'est sale si on n'est pas propre on en met partout.* » (salarié)

La rigueur est également référée à l'idée de minutie et de conscience professionnelle. « *Mon apprentie a toutes les qualités pour évoluer dans ce milieu (...) On ne les retrouve pas chez tous les stagiaires et apprentis qui sont passés dans mon atelier. Elle est méticuleuse, précise, ordonnée, soigneuse, appliquée...*

*Un travail de précision est nécessaire à toutes les étapes : Prendre des cotes, mesurer, calculer, poncer, couper, vider un four, nettoyer une pièce qui sort du four (...) Il faut savoir s'appliquer à toutes les étapes.* » (une responsable d'atelier)

*« en tant que stagiaire, j'ai appris qu'il faut ranger son plateau de travail et nettoyer sa place, ranger le verre, ne pas laisser traîner ces affaires personnelles, humidifier sa table avant de la balayer... »* (une stagiaire)

Dans ce même ordre d'idée, nous retrouvons ici la gestion des contraintes environnementales qui est identifiée comme une pratique empiriquement ancienne mais dont le souci ne semblait pas toujours prioritaire.

Nos interlocuteurs ont mentionné l'ancienneté de la récupération du verre et du plomb mais ils insistent sur la systématisation de la mise en place d'opération de tri sélectif des déchets afin de les récupérer et de les recycler. Ils mentionnent donc tous les poubelles appropriées pour le plomb, le verre et les autres déchets.

Certains ajoutent aussi une attention particulière aux produits chimiques,

acides et oxydes dont ils soulignent le développement simultané de l'usage et de la prise en compte de la contrainte environnementale publique. Plusieurs centres et espaces de formation font d'ailleurs signer des chartes aux apprentis et stagiaires mentionnant ce nécessaire respect de l'hygiène et de l'environnement et obligeant au tri sélectif des déchets ou encore à l'utilisation d'aspirateurs équipés pour retenir les micros particules lors des nettoyages d'ateliers.

### **c Le dessin**

Enfin, le dessin en tant que disposition est également mentionné par plusieurs interlocuteurs. Ceux qui savent dessiner sont aussi ceux qui connaissent une forte mobilité professionnelle.

Mais tout le monde ne peut ou ne veut s'y employer : *« Il y a des gens que ça n'intéresse pas. Moi, j'aimais ça j'ai toujours dessiné. »* (salarié)

Le dessin est aussi constitutif d'une part du métier qui assure sa spécificité par rapport à d'autres touchant au verre :

- *« Choisir le vitrail, c'est vouloir s'exprimer, soit comme décorateur, soit comme artiste. C'est la différence avec la vitrerie, la seule partie du métier où existe un compagnonnage. Dans la vitrerie, le travail est très codifié et très technique, mais ce n'est pas le vitrail. C'est comme si on confondait peintre en bâtiment et peintre de tableaux. »* (un formateur au Centre International du Vitrail)
- *« Comment devient-on vitrailliste ? Qu'est-ce que cela signifie d'être verrier ? Pour moi, être verrier suppose d'être vitrailliste et inversement. (...)*

*Le vitrailliste, celui qui n'a pas la formation académique, qui ne possède pas une formation en histoire de l'art, ne peut en effet assurer pleinement un programme de vitrail, c'est-à-dire un travail sur le verre du début à la fin. Pour être vitrailliste, au sens fort du terme, il faut savoir ce que l'on peint. »* (une responsable d'atelier)

De la sorte, le dessin constitue bien une plus-value essentielle au métier, en

ce qu'il permet de faire œuvre de création et d'invention, œuvre enfin d'explication et de définition du sens – signification et direction – de l'œuvre vitrail.

D'une certaine façon, cette disposition au dessin participe aussi de l'esprit du métier, de cet aspect qui n'est pas directement enseignable mais relève plus d'une vision du monde qui singularise les artisans du vitrail au sein du secteur plus vaste des métiers du verre.

En tant que pratique d'art et de codes, le dessin participe de cet aspect quasi mystique que l'on pense associé aux métiers du feu, de l'alchimie et des énigmes à déchiffrer, dont le livre et le film « Da Vinci Code » ne sont d'ailleurs que les derniers avatars fantasmagoriques.

A l'instar des cathédrales qui lui servent souvent d'écrin, le vitrail serait un composé de codes et de normes accessibles seulement à des initiés et le travail de dessin servirait à la formalisation du message, son expression poétique et/ou symbolique. De ce point de vue, celui qui dessine a donc bien, au sein de l'atelier, une place singulière. Il est d'une certaine façon - et ainsi que nous le confirment plusieurs stagiaires rencontrés - le garant d'une vision du monde et le témoin qui supporte et assure la transmission d'une histoire au moyen du verre et de la lumière.

## **11. ACTIVITÉS ET ATELIER**

Le descriptif du fonctionnement des ateliers qu'il nous a été donné de voir fonctionner nous permet de mettre en évidence différents points saillants qui paraissent fédérer l'organisation d'une majorité d'ateliers en France.

Ces saillances sont également utiles à mentionner ci-après en ce qu'elles aident à définir des logiques organisationnelles singulières et autorisent en conséquence à formuler de façon indirecte des préconisations dans le cadre d'un programme complet de formation aux métiers du vitrail, du verre et de la lumière.

### **a L'équipe : l'atelier vu d'en haut**

Pour les gérants, l'atelier c'est d'abord un travail en équipe. Travailler en

équipe cela signifie compter sur les compétences de chaque membre et travailler selon des principes de rigueur et de rentabilité. L'autonomie reste toutefois une notion à géométrie variable.

Si pour certains ateliers, il s'agit d'éliminer le plus possible les intermédiaires et d'assurer la gestion intégrale d'un chantier de restauration, c'est-à-dire du début jusqu'à la fin, afin de rester compétitifs.

Pour d'autres, l'organisation du travail dans l'atelier repose sur des formes d'association nouvelles entre une main d'œuvre interne et une main d'œuvre externe (sous-traitance pour la restauration, entreprise spécialisée pour les échafaudages.)

#### **b Répondre à des appels d'offre**

Le travail du vitrailiste, plus encore que nombre d'autres travaux d'arts – y compris les autres arts décoratifs -, est par excellence un art de commande.

Cette quasi exclusivité de la dépendance vis-à-vis de la commande fonde une vraie singularité du travail de cet artisan d'art.

Parce que le travail du vitrailiste s'intègre très généralement dans un ensemble architectural – même si cette exclusivité tend à décliner avec le temps d'après les experts interrogés -, il répond à des exigences fortes de commanditaires, d'architectes et de maîtres d'ouvrage qui pensent le vitrail comme un élément de décor et/ou une forme singulière de mise en lumière d'une pièce ou d'un élément architectural.

Si l'inscription dans le bâti n'est plus aussi systématique, le rapport à l'appel d'offre n'en reste pas moins prégnant pour la majorité des grosses pièces réalisées par les vitrailistes. Autant le peintre-vitrailiste laisse-t-il libre cours à son inspiration pour la réalisation de pièces plus petites, pour préparer une exposition ou encore pour les vendre comme tableaux de verre pour des particuliers, autant les pièces les plus monumentales et/ou les plus complexes résultent-elles de commandes d'institutionnels ou de privés qui mettent les ateliers en concurrence les uns avec les autres dans la présentation d'un projet de réalisation esthétique et de mise en lumière

spécifique d'un espace, d'une œuvre ou d'une architecture.

A cet égard, cette spécificité du travail du vitrailliste appelle à des compétences particulières dans le cadre de son travail, compétences que sa formation doit favoriser et faciliter. En effet, de la capacité à s'informer aux bonnes sources, à mettre en place des systèmes de veille, à s'inscrire dans des réseaux professionnels et de pourvoyeurs de commandes, de la compétence à répondre à une commande, dépend largement le succès d'un atelier.

Concernant ce dernier point, les « gros » ateliers et les « petits » ne partent pas sur un pied d'égalité ainsi que le confirme l'enquête.

De fait, les premiers sont souvent mieux implantés, plus connus et reconnus par la profession comme par les commanditaires, plus en capacité enfin à déléguer le travail de réponse à une personne en particulier, souvent le maître vitrailliste du moins pour la partie créative du processus, un administratif pour le suivi des dossiers, des réponses et des commandes.

*A contrario*, les plus petits ateliers ne bénéficient pas des atouts de cette division du travail et privilégient alors souvent le lien personnel, la connivence ou la réputation pour décrocher un chantier. De façon similaire, ils soulignent souvent leur capacité à maîtriser l'ensemble du processus de production comme « *gage de qualité artisanale* » par opposition à « *des ateliers plus importants où la logique [serait] plus industrielle* ».

Enfin, la différence entre les ateliers se fait également au niveau de la compétence de réponse à un appel d'offre dans le développement d'un argumentaire justifiant ou éclairant la proposition technique et artistique de l'atelier.

A cet égard, notre enquête relève des écarts importants dans la culture disciplinaire comme dans l'inscription d'un projet dans un ensemble artistique, ornemental ou architectural plus vaste. La connaissance de l'histoire de la discipline, de ses évolutions techniques et esthétiques, de ses grands noms et ses chefs d'œuvre est loin d'être uniforme.

Conséquemment, la capacité de rénovation ou d'innovation des uns et des autres n'est pas identique dans l'aptitude à reconstruire un état de l'art culturellement situé ou à inscrire une œuvre dans un environnement sans dénaturer ce dernier et en lui apportant éventuellement un supplément d'intérêt sur un plan historique, esthétique, technique ou émotionnel.

Si le travail de *métis* est indissociable du travail artisanal, cette forme de création culturelle et d'innovation artistique présuppose une connaissance intime du travail des anciens à partir de laquelle l'invention est possible par tâtonnement et découverte, trouvaille et ajustement, hardiesse ou engagement dans l'activité. Il y a là une inégalité entre les ateliers et les vitraillistes qui résulte du génie respectif des uns ou des autres, ainsi que le confirment plusieurs réalisations tant de restauration que de création qui ont authentiquement une valeur d'exemplarité dans la riche histoire du vitrail en France<sup>12</sup>.

Mais, cette inégalité tient aussi d'une formation, passant par des organismes ou effectuée de façon autodidacte, qui semble avoir insuffisamment mis l'accent sur ces éléments pédagogiques dont nombreux reconnaissent qu'ils participent de la construction de l'avenir d'une profession qui doit, de façon simultanée, être capable d'inventer et d'entretenir son histoire disciplinaire, de rénover ses codes et encore de garder ses fondamentaux, de réparer les outrages du temps ou du passé comme de s'inscrire dans la contemporanéité de l'action artistique, technique et industrielle, enfin de se transformer et de réinventer sa tradition.

---

<sup>12</sup> A cet égard, les sites Internet de plusieurs ateliers parmi les plus renommés témoignent de la fécondité actuelle de cette profession ainsi que de sa capacité à tenir ensemble une haute exigence technique et artistique pour assurer la pérennité d'œuvres anciennes en péril comme pour continuer les riches heures d'une profession soucieuse d'inventivité. Dans le même ordre d'idée, les expositions organisées par plusieurs ateliers ou centres culturels, celles du Centre International du Vitrail de Chartres en particulier, témoignent de cette fécondité actuelle.

### **c Organiser un chantier**

Cette tâche d'organisation se conçoit à un double niveau, d'abord sur un plan plus macro dans le cadre de la relation aux autres corps de métier du bâtiment, ensuite sur un plan plus micro dans le cadre de l'organisation du travail du vitrailiste de la commande à la pose.

Sur un chantier de restauration, le gérant d'une société de vitrail est en étroite relation avec l'architecte en charge de la maîtrise d'œuvre, la DRAC et le conservateur.

Sur un chantier de création, le responsable de l'atelier travaille en collaboration avec l'architecte, l'aménageur ainsi que le commanditaire.

Dans les deux cas, le maître vitrailiste s'oblige et est obligé à intégrer son ouvrage dans une production plus globale. En effet, la technique du vitrail occupe dans l'ensemble des arts décoratifs une place à part dans la mesure où l'objet fabriqué n'existe que s'il est conçu pour être incorporé dans une architecture et dans la mesure où, conséquemment, cette exigence conduit à une exemplarité du travail rendu, le produit n'étant au plus réalisé qu'en très petite série, encore souvent en exemplaire unique.

L'exceptionnalité de la pièce – du moins son unicité – oblige le vitrailiste à négocier, débattre ou argumenter avec l'architecte et le commanditaire pour percevoir les attentes, proposer des solutions techniques réalistes, éventuellement procurer des mises en scène de verre et de lumière novatrices ou originales.

Une fois revenu dans son atelier, le vitrailiste doit également faire montre d'un talent d'organisateur dans la gestion du système de production de l'œuvre.

Si les savoirs et savoir-faire à mettre en œuvre sont bien souvent ancestraux et si la logique de fabrication obéit à un même schéma – dessin, maquette, carton (c'est-à-dire reproduction de la maquette à l'échelle de l'exécution), coloration, coupe, peinture, cuisson, mise en plomb et pose -, la fabrication du vitrail n'est plus définissable à partir d'une technique singulière.

Les transformations du matériau verre, l'adjonction de nouveaux matériaux (verres de qualités différentes, bois, métaux, plastiques, bétons, etc.) comme l'évolution des procédés de mise en œuvre (thermoformage, tiffany, fusing, sablage, miroiterie, etc.) éloignent le vitrailliste contemporain des arts de faire médiévaux et lui offrent des capacités d'intervention démultipliées, transformant les ateliers en authentiques lieux d'innovation.

En conséquence, le chef d'atelier ou le maître vitrailliste est d'abord une personne qui sait éventuellement bien s'entourer, recruter des collègues compétents et qualifiés pour chacune des étapes du processus de production.

Il est ensuite une personne qui est capable de déléguer les tâches, de gérer le bon déroulement d'une création au sein d'un ensemble d'œuvres et d'étapes, tâche d'autant plus ardue que la taille de l'atelier est importante et qu'une division du travail de type fordiste s'y opère.

Enfin, la dernière tâche organisationnelle d'un responsable d'atelier réside dans la connaissance des rouages économiques et stratégiques d'un atelier, la conciliation des impératifs de production avec les exigences de rentabilité, l'accommodement des conditions de travail avec les charges de travail au sein de l'atelier, la gestion des conflits du travail ainsi que celle des relations commerciales avec une clientèle inlassablement présentée comme spécialement exigeante et peu conciliante.

#### **d Le travail dans l'atelier vu du dedans**

Observation d'une situation de travail dans un atelier : chantier de restauration partielle de vitraux contemporains. Le jeudi 11 juin 2008 (13h30 –16h30)

Il est 13H30 et j'entre dans l'atelier. Les salariés travaillent. Ils occupent tout l'espace. Le poste de radio est allumé : FIP passe en boucle.

Sept salariés travaillent ensemble. Ils sont réunis dans une même pièce (la pièce destinée à la coupe et à la mise en plomb) autour d'une même série de tâches polyvalentes, liée à la restauration partielle d'un ensemble de vitraux

contemporains (180 au total). Il fait chaud et les sons des marteaux et des pinces forment un fond sonore qui vient se mêler au bruit externe de la radio.

Je me présente. Ils sont informés des motifs de ma présence. Je me mets dans un coin de la pièce et j'observe. Au bout d'une quinzaine de minutes, je prends mon appareil photo et j'entre dans leur rythme de travail par l'image. En face de moi, une femme travaille seule sur une table de montage et c'est la seule.

Les autres se partagent les tables de montage. Ils sont deux sur chaque table. Un à chaque bout. Ils travaillent à la fois ensemble et de manière autonome. Leur tâche consiste à prendre un à un les vitraux pour les désosser, les démonter (c'est-à-dire enlever le plomb abîmé), les nettoyer, les monter (c'est-à-dire remettre en plomb), les mastiquer. L'activité de restauration repose donc sur un cycle de gestes accomplis tour à tour et répétés pour chaque nouveau vitrail.

Chacun y va à son rythme. Quand l'un est en cours de démontage, l'autre commence la mise en plomb. La mise en plomb consiste à assembler et sertir chaque morceau de verre à l'aide de plomb, le plomb dit d'assemblage. Le plomb est manié avec dextérité. Il est transporté, coupé, écarté à l'aide d'un outil avant d'être installé. Le morceau de verre est calé avant de recevoir le plomb.

A l'extérieur, un salarié peint à l'aide d'un pistolet (peinture à pistolet) les ferrures qui viendront recevoir à l'intérieur les vitraux.

Pendant que chacun s'emploie à sa tâche, les paroles se délient parfois. Les échanges sont brefs : ils ont pour objet la température ambiante (il fait relativement chaud ces jours-ci), un besoin d'outil, un appel à boire un café. Le rythme est soutenu mais l'ambiance paraît détendue.

Le chef d'atelier est absent pour cause de déplacement sur un chantier. Peut-être faut-il y voir un lien. Celui par qui les paroles se délient est aussi un des plus jeunes de l'équipe qui est en contrat d'apprentissage. Les paroles se délient également au sujet de ma présence : ils veulent en savoir un peu

plus.

Ils semblent flattés : « *J'ai l'impression d'être une star avec ces photographies.* » Ils se montrent intéressés : « *Les gens, ils pensent que les vitraux c'est Jésus ou des petits canards.* » Ils se montrent également discrètement mais sûrement revendicateur : « *On vous a dit pour les salaires. On est tous au SMIC quelles que soient les qualifications.* » Ils se montrent enfin pédagogues : « *C'est dommage que vous veniez aujourd'hui car les vitraux ne sont pas de grande qualité. Il s'agit d'une restauration partielle : on remplace le plomb et les verres cassés.* »

Sur le mur du fond un chemin de fer informe du nombre de vitraux à restaurer et de leur emplacement. Une fois le vitrail restauré, le salarié coche la case lui correspondant sur le chemin de fer. De sorte que chacun puisse suivre le travail en cours et ce qui reste à faire. Mais cela ne semble pas toujours performant. La question demeure de savoir combien il reste de vitraux pour la journée en comptant ceux sur les tables. Le chemin de fer indique qu'il reste huit vitraux. Un des salariés se déplace pour vérifier. En fait, il en reste un.

La bonne ambiance se poursuit. Une fois le vitrail restauré et nettoyé à l'aide d'un chiffon, il faut encore le mastiquer « *pour lui assurer une pleine étanchéité.* » Le mastic est fabriqué sur place juste avant l'opération. Cette activité s'effectue dans une autre pièce à demi ouverte sur l'extérieur. Un autre poste de radio est en marche avec une autre station de radio. Le mastic est appliqué au pinceau. Il est ensuite nettoyé une première fois avec de la sciure de bois, puis une deuxième fois avec un chiffon comprenant de la sciure de bois propre.

Pour certains, les plus jeunes, le masticage est une des étapes les moins plaisantes du métier. « *Le masticage c'est physique.* » Mais, je dois dire que je m'attendais à plus physique. Je compare cela à l'acte de repeindre un mur. Derrière l'adjectif « physique », ce n'est peut-être pas tant la dimension corporelle qui est alors en jeu que la dimension symbolique et morale. Le masticage, c'est physique au sens où c'est une activité sale. Ce qui expliquerait la contre-opinion d'un autre salarié, plus ancien. « *Le masticage,*

*ce n'est pas déplaisant, cela fait partie du travail. Les gens confondent (y compris ceux qui sont en apprentissage) l'activité de restauration avec la création. Restaurer un vitrail c'est technique [sous-entendu technique et non pas physique, la preuve, il y a des femmes dans l'activité] et cela demande d'être polyvalent. »*

Je lui demande alors si être sur un chantier c'est plaisant ou déplaisant. « *C'est les deux à la fois. Avant, quand on allait sur un chantier, on devait monter l'échafaudage et monter un échafaudage ce n'est pas rien. On était déjà fatigué avant de commencer. Aujourd'hui, on ne monte plus les échafaudages, on fait appel à une entreprise, on est moins fatigué mais d'un autre côté, on doit travailler encore plus vite et parfois on est pas tout seul, il y a les tailleurs de pierre. »*

Pour les plus jeunes, les apprentis et ceux en contrat de professionnalisation (les femmes ici), la peinture sur verre est l'activité la plus courtisée et la moins accessible. « *Le chef, il aime bien la peinture alors... »*

### **e La relation au client**

Si la relation au commanditaire s'inscrit presque par définition dans le métier de peintre verrier ou peintre vitrailliste, cela s'explique d'abord par la nature du travail réalisé.

L'inscription traditionnelle du vitrail dans un bâti et sa durabilité en faisaient un élément de négociation entre le prescripteur de la commande et l'artisan d'art. Cette tendance était historiquement très marquée du fait que les vitraux étaient souvent réservés à des espaces très contingentés.

Ainsi, pour les commandes laïques, elles étaient souvent le fruit d'aristocrates ou de notables qui aspiraient à inscrire un témoignage de leur personne, de sa culture et de ses goûts, dans une construction qu'ils décidaient ou dont ils entreprenaient la restauration. Surtout, en particulier au fil du XIXe siècle, les vitraux d'églises étaient souvent financés par des notables, des personnes dévotes ou soucieuses de se ménager quelques faveurs de l'Eglise ou de la communauté religieuse.

De cette façon, elles entendaient participer pleinement de la définition de l'œuvre. Si la réalisation était évidemment laissée à la compétence du verrier – le programme artistique, la définition du thème représenté, les éventuelles présences des profils ou visages des commanditaires relevaient de la responsabilité de ces derniers.

Au XXème siècle, la séparation de l'Eglise et de l'État et la communalisation des lieux de cultes ont donné un peu plus de liberté aux peintres verriers. Le déplacement de la décision à un niveau supérieur (du particulier vers le public, du niveau local vers un niveau départemental, régional ou national, etc.) a fait baisser la contrainte qui s'appliquait directement sur l'artisan d'art. Mais cette liberté a eu aussi pour corollaire une pression accrue sur sa personne, en ce que l'œuvre ne devait plus simplement plaire à une personne privée qui l'avait achetée mais devait répondre à un désir collectif porté par un expert ou un représentant de la société locale ou nationale.

Les peintres verriers que nous avons rencontrés se considèrent aujourd'hui plus libres de leur créativité et de leur inspiration. Pour autant, l'accroissement de la concurrence bride aussi paradoxalement cette liberté potentielle.

En effet, elle oblige à un calibrage supérieur des propositions afin de limiter le risque financier d'un refus ou d'un surcoût de réalisation par le client. Ensuite, elle astreint à négocier l'originalité esthétique et la faisabilité technique du projet pour rester concurrentiel vis-à-vis des autres répondants aux appels de commanditaires. Enfin, elle presse à se démultiplier dans les réponses et donc à parfois limiter sa créativité faute de temps.

## **12 EMPLOIS ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

Les discours des responsables d'ateliers sur l'organisation du travail en atelier mettent en exergue la polyvalence de l'atelier et l'importance du travail en équipe, chacun s'attelant de manière semi-autonome à sa tâche dans un objectif commun, répondre aux exigences du chantier de restauration. Le principe de l'atelier polyvalent reste toutefois à éclaircir car la polyvalence de l'atelier ne concerne pas l'ensemble des salariés. Les tâches sont

différenciées et hiérarchisées.

Les observations que nous avons effectuées dans les ateliers confirment l'existence d'une division du travail selon les statuts et les positions entre le gérant d'atelier, le chef d'atelier, les salariés et les apprentis et à l'intérieur d'un même statut entre le peintre et les poseurs-monteurs.

Outre leur type de contrat, les tâches incombées aux salariés tiennent compte de leurs compétences et de leur ancienneté dans l'atelier. Aussi derrière l'égalité affichée des positions des salariés dans l'atelier (polyvalence, travail en équipe, rémunération identique entre les salariés), se cache en réalité une hiérarchie interne entre vitraillistes et peintres-verriers qui structure une organisation du travail invisible.

#### **a Polyvalence et taille de l'entreprise**

Dans un atelier de vitrail, chaque salarié doit être polyvalent, c'est-à-dire qu'il doit savoir et pouvoir tout faire. Dans la réalité cette polyvalence concerne des tâches bien précises et des postes particuliers.

D'une part, les salariés ne sont pas polyvalents au même niveau. La polyvalence ne concerne donc pas tous les salariés mais une fraction de salariés. D'autre part, les salariés ne sont pas polyvalents tous les jours. La polyvalence varie selon les moments et les individus.

Par exemple, celui en charge de la peinture (qui est aussi le chef d'atelier et ou le gérant) s'occupe en priorité de cette tâche. On peut donc dire que les peintres sur verre ne sont que peintres même s'ils savent et peuvent tout faire.

Enfin, la polyvalence varie dans le temps en fonction des chantiers en cours et de la taille de l'entreprise. Elle est donc liée au marché du travail. Il semble en effet que plus la taille de l'atelier est importante, plus les rôles sont segmentés, la polyvalence se traduit dans ce cas là par une augmentation des charges de travail et un élargissement des tâches qui se restreignent à la pose, dépose, au nettoyage et montage.

La polyvalence du salarié vitrailliste semble donc limité : s'il coupe, monte,

pose et dépose, mastique et nettoie, il ne peint pas le verre.

L'affaire se complique avec la question de chantiers car si tout le monde va sur un chantier (à condition que la taille du chantier le permette), tout le monde effectue aussi les mêmes tâches, apprentis compris. Seulement les apprentis ne sont pas rémunérés de la même manière. En fonction de la taille des ateliers, il peut également y avoir deux équipes : une équipe à l'extérieur et une équipe qui reste à l'atelier.

### **b La place des femmes dans un marché du travail non-mixte ?**

Les discours des interlocuteurs sur la place des femmes dans le métier sont ambigus.

D'un côté, les responsables d'atelier de sexe masculin se montrent ouverts affirmant que le vitrail ce n'est pas physique (la présence actuelle des femmes le confirmant) qu'il y a « *toujours* » eu des femmes dans le métier, du moins « *depuis l'après-guerre* » ou « *depuis les années 60 ou 70* ».

De l'autre, d'anciens salariés contestent la présence ancienne des femmes dans l'atelier et confirment la féminisation récente du métier, certains affirmant même – sans en mentionner les sources précises – que les femmes représenteraient aujourd'hui autour d'un quart de la profession.

Enfin, les responsables d'atelier de sexe féminin attestent des difficultés rencontrées pour accéder à un emploi dans un atelier. Autant de positions contrastées, parfois même chez le même interlocuteur, comme en témoignent les extraits d'entretiens ci-dessous :

- « *Les femmes sont moins acceptées, moins embauchées parce qu'il y a les chantiers. Du moins, c'est ce qui est dit. Alors que ce qui est dur pour un homme est dur pour une femme.* » (responsable d'atelier de sexe féminin.)
- « *Le vitrail... Le verre en général, c'est un secteur où les femmes peuvent s'exprimer. Il n'y a pas de contre-indication. Seul le déplacement des lourdes plaques de verre pose problème.* » (responsable d'atelier de sexe féminin.)

- « *Au départ, je ne voulais pas prendre d'apprenti... Et puis pour transmettre mon savoir, pour l'émulation, pour partager et connaître des nouveaux goûts, des tendances,... Et puis pour fournir plus de travail en quantité, j'ai accepté... Enfin, à l'origine, j'aurai voulu un homme, costaud pour manipuler les planches de verre mais finalement [elle] a insisté et elle s'est imposée. En tout cas, elle avait toutes les qualités requises pour évoluer dans le métier.*

*Elle est minutieuse et attentionnée dans la réalisation du travail. Et puis, elle a les pieds sur terre, elle arrive à cerner la gestion des dépenses d'ensemble de l'atelier : Un point critique qui n'est pas appris lors de la formation des jeunes... ou alors ils sont trop artistes et ils oublient la réalité du travail : création, recherche, composition et vente. »* (responsable d'atelier de sexe féminin)

- « *A un moment, j'aurais bien travaillé avec une femme pour partager la vie professionnelle et la vie privée, c'est important !!!... Mais ça ne s'est pas fait. Je n'ai pas trouvé la bonne personne. C'est une question de fusion (...)*

*J'ai eu à un moment des apprentis - plus maintenant - ce n'est pas pareil mais la relation est plus professionnelle, on est dans une relation de maître à apprentis. On transmet des techniques mais il y a moins de coopération artistique qu'avec des femmes »* (responsable d'atelier de sexe masculin)

- « *Les outils, la manipulation technique sont assez simples comme un peu tous les autres gestes du bricolage... Couper du verre, vider un four, participer aux « tâches désagréables » comme nettoyer les pièces qui sortent du four, polir, poncer, prendre des cotes, calculer, lisser le verre, réaliser les finitions... c'est accessible aux femmes (...) sauf qu'il faudra taper 2 fois pour un homme et 5 fois pour une femme »* (responsable d'atelier de sexe féminin)
- « *A la table, une femme OK mais à la pose, y en a moins, y en a même pas en fait... Parce que c'est plus physique et que là-haut sur*

*l'échafaudage, faut se le porter... Et le verre, c'est quand même le feu !!! Et le feu, c'est du boulot d'hommes comme avant le chaudronnier, le maréchal-ferrant... ou même le bijoutier... Et encore (...)*

*Mais maintenant avec toutes les petites pièces, la décoration, les assiettes, les trophées, les tableaux, les femmes elles peuvent beaucoup plus mais est-ce que c'est encore du travail de peintre-verrier !!! » (un vitrailliste indépendant proche de la retraite)*

- *« Le vitrail, c'est un métier difficile. Il y a les difficultés techniques (la coupe du verre par exemple) mais aussi les difficultés sociales comme la domination masculine. Souvent, les femmes ne sont pas respectées car elles ne peuvent pas faire la pose Et puis, il faut quand même de la force physique. » (responsable d'atelier de sexe féminin.)*
- *« Je n'ai jamais travaillé avec des femmes dans les ateliers précédents. Je sais que dans un des ateliers dans lequel j'ai travaillé, le patron, il ne voulait pas de femmes. Il voulait des gens qui fassent des chantiers. Et puis, il y a aussi le problème que les femmes tombent enceintes. Le problème, enfin, c'était le point de vue du patron. » (salarié du vitrail + de 15 ans d'expérience.)*

Si les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les ateliers, si elles accèdent avec plus de difficultés que les hommes à un emploi – en particulier fixe et/ou porté par un contrat à durée indéterminée - dans l'atelier, elles sont en revanche fortement présentes en tant que responsables d'atelier.

A cet égard, notre échantillon fait apparaître combien cette présence aux commandes semble croissante et combien, aux dires de beaucoup de maîtres vitraillistes (hommes) rencontrés, *« elles [les femmes] apportent une plus-value dans le travail, en particulier avec une sensibilité et une touche artistique supérieure »* (un responsable d'atelier).

Plusieurs soulignent tout autant le bouleversement qu'a constitué cette entrée massive des femmes dans le métier.

Pour beaucoup, en particulier les plus anciens dans le métier, la présence des femmes signe une transformation du métier tout autant que du regard sur ce métier.

L'arrivée des femmes apparaît comme d'autant plus possible pour les hommes que la force, la résistance et la puissance musculaire nécessaires au travail sont moindres du fait des transformations techniques des fours et du perfectionnement des structures d'échafaudage et d'accès aux grandes hauteurs dans le bâtiment.

La mécanisation des procédés techniques, la démocratisation et le moindre coût relatif des moyens matériels mis à disposition des vitraillistes, la mise en place de formations où la part d'apprentissage auprès de maîtres est absente du moins plus secondaire<sup>13</sup>, tous ces éléments ont participé d'une féminisation accélérée de la profession dont tous les vitraillistes interrogés s'accordent à dire qu'elle est un processus appelé à se développer.

Nombre des chefs d'ateliers rencontrés soulignent également que les qualités mises en exergue pour la réussite du travail de vitrailliste sont souvent des qualités attribuées aux femmes dans le discours ordinaire :

*« Dans un atelier, les personnes doivent être méticuleuses, précises, ordonnées, soigneuses, appliquées, entreprenantes, travailleuses, motivées, passionnées, polies avec les autres comme avec les clients... »* (Une responsable d'atelier)

Au dire de nombreux responsables d'ateliers, les femmes semblent réunir nombre de ces qualités, ce qui favoriserait leur entrée progressive et continue dans la profession. Au-delà de cette transformation du métier favorisant sa féminisation, l'influence inverse est également de mise.

La féminisation de la profession a transformé le rapport à la production en encourageant, pour les uns, à l'innovation artistique et au moindre prestige

---

<sup>13</sup> Encore nombreux sont les responsables masculins – et parfois féminins - d'ateliers qui confessent avoir – ou avoir eu – des réticences à accepter des apprenties, au regard du « *risque de maternité* » ou de celui de sexualisation – réelle ou fantasmée - des relations professionnelles au sein de leur atelier. Rares, sinon absents, sont ceux qui, en revanche, regrettent d'avoir tenté l'expérience au regard de l'enrichissement culturel ou personnel ainsi que de la plus-value motivationnelle qu'ont été pour eux cette féminisation de leur atelier.

de la restauration d'œuvres protégées ou, pour les autres et au contraire, en développant une culture moins poétique ou rêveuse du métier mais plutôt liant le processus créatif à sa viabilité économique<sup>14</sup>.

L'arrivée des femmes dans le métier a enfin transformé le regard porté sur ce dernier. Le vitrailliste est désormais moins perçu comme « *un travailleur de force et de feu* » ainsi qu'un artisan ayant part lié avec « *la culture du bâtiment* » qu'il n'est pensé comme un artisan d'art, une personne réalisant des œuvres uniques sinon des chefs d'œuvres et dont le travail artistique s'inscrit dans « *la culture de l'aménagement et de l'ornementation* ».

Un responsable d'atelier interviewé, par ailleurs passé par des études sociologiques à l'Université, nous a également mentionné que cette féminisation du métier pouvait être mise en parallèle avec celle à l'œuvre dans d'autres métiers où elle a eu cours. Elle reflèterait une perte de prestige relative du métier auprès des jeunes gens qui s'intéressent préférentiellement à d'autres professions en particulier non manuelles ou plus techniciennes dans les représentations collectives. Elle signerait enfin la précarisation rampante du métier, ses difficultés économiques pour certains ateliers non inscrits dans les réseaux de la restauration et/ou de la création, son statut grandissant d'activité artistique ou artisanale de complément dans des foyers où le conjoint assure un revenu plus stable et confortable.

Ces données n'ont pu être suffisamment étayées pour être posées sur un mode affirmatif mais elles sont portées par quelques constats parcellaires menés ici ou là dans des ateliers de peinture sur verre comme dans d'autres ateliers d'artisans ou échoppes d'artistes.

### **c Point de vue d'un salarié du vitrail**

Gérard travaille dans un atelier de vitrail depuis 22 ans. Il a 44 ans. Au cours de son activité, il a été tour à tour vitrailliste, peintre verrier et responsable

---

<sup>14</sup> Nous retrouvons cette cohabitation de deux discours contradictoires dans d'autres mondes de l'art où la féminisation est manifeste. A l'instar de la peinture avec la scission entre restaurateurs et créateurs dans les trente Glorieuses ou encore de la cuisine avec le *distinguo* Grands Chefs et cuisiniers familiaux, l'arrivée des femmes dans un univers où la culture masculine est fortement ancrée génère deux discours opposés avec chacun une force de conviction s'appuyant sur de pseudo sens communs : les femmes sont plus « imaginatives » ou « curieuses » d'un côté, elles sont plus « pragmatiques » ou « concrètes » de l'autre.

d'atelier.

En tant que salarié du vitrail, il a connu trois ateliers et non des moindres. Formé à la menuiserie, il s'oriente vers le verre par l'intermédiaire d'un ami faute de trouver une place dans le bois. Il a alors 22 ans. Il ne connaît rien à ce métier mais pourtant il s'implique. *« Quand j'ai vu le métier et quand il m'a tout expliqué, j'ai été partant. »*

Dans ce premier atelier, il reste quatre ans et se forme sur le tas à la peinture sur verre. *« J'ai appris à peindre le soir après mon travail. Comme je vivais seul à l'époque, plutôt que de rester chez moi à ne rien faire, je restais à l'atelier peindre avec mon patron. Tout le monde s'en allait et moi je restais. C'est lui qui m'a appris. Il m'a montré. Tout ce qui n'était pas bien fait, il me demandait de le recommencer. On a commencé par la patine, puis le trait. A l'époque j'ai demandé car il n'y avait que les patrons qui faisaient de la peinture. C'est comme cela que j'ai appris à peindre, à faire des pièces. »*

Gérard quitte l'atelier quelques années plus tard pour suivre sa femme. Il trouve alors une autre place dans un atelier situé à proximité du lieu de travail de son épouse. Dans cet atelier, il est peintre puis chef d'atelier. *« J'étais un peu le bras droit. Je faisais la peinture, le dessin... Mon activité était concentrée à 75 % sur la peinture. (...) Lorsqu'on était sur un chantier, je pouvais travailler entre 12 et 14 heures par jour. J'ai souvent demandé à mon patron si je pouvais former quelqu'un d'autre pour me seconder mais il n'a jamais voulu.*

*Quand il y avait un coup de bourre, j'avais six personnes derrière moi qui attendaient les panneaux. En attendant, il y en a qui mettaient une pièce blanche ce qui veut dire repiquage, ce qui entraîne une perte de temps et un risque de casse.*

*Pour la peinture, il faut au minimum être deux car s'il arrive quelque chose au peintre et qu'il n'y a personne pour le remplacer, le travail est bloqué. Le reste, cela peut aller, tout le monde peut le faire et il y a assez de monde. Mais la peinture [même si c'est plus difficile] n'importe qui peut faire des losanges. C'est comme ça que j'ai commencé à former quelqu'un à l'atelier*

*[sans que le patron le sache.]*

Dans ce deuxième atelier, il reste huit années sans connaître de véritable augmentation de salaire ce qui était portant légitime au regard de son d'ancienneté. « *J'ai été augmenté au bout de huit ans, six mois avant que je parte mais le patron ne savait pas que j'allais partir.* »

Gérard quitte l'atelier pour un autre atelier plus proche de son lieu de résidence à un moment où le travail du vitrail commençait à lui peser. « *J'ai commencé à détester mon travail quand les postes ont commencé à être scindés et qu'il fallait aller toujours plus vite. On pousse les gars, il y a des gars qui peuvent aller vite mais il y a d'autres gars qui ne peuvent pas aller plus vite. Tout le monde n'est pas égal [n'a pas les mêmes compétences].* »

A cette époque, Gérard travaille sous pression et sans motivation. S'appliquer chaque jour à la même tâche, cela ne correspond pas à sa vision du métier.

Le fait que chacun soit à un poste défini réduit considérablement l'activité du verrier qui se rapproche alors du poste de l'ouvrier d'usine. Gérard refuse cette conception de l'activité. « *Pour moi, ce n'est pas le but car cela tue le métier. Comment faire perdurer le métier quand on cantonne quelqu'un à ne faire que du masticage ou que du montage.* »

Gérard revendique la polyvalence et le changement dans l'activité quotidienne du vitrail. Il souligne également combien l'accélération du rythme de travail génère des temps improductifs et des malfaçons.

Aujourd'hui, dans son travail à l'atelier, Gérard a retrouvé de meilleures conditions de travail ainsi que l'esprit du métier. C'est une opportunité qu'il l'informe de cette place vacante. Il rencontre son actuel responsable au cours d'un stage de peinture sur verre, d'une durée de trois semaines réparties sur trois mois. C'est d'ailleurs la seule formation à laquelle il aura droit en tant que salarié. Habituellement, c'est son ancien patron qui effectuait les formations. « *Mais comme il les avait déjà toutes faites, il a bien fallu qu'il envoie quelqu'un d'autres. Et c'est moi qui y suis allé.* »

Aujourd'hui, Gérard s'inquiète de la suite à donner à sa carrière car ses responsables sont plus âgés que lui. Ils prendront leur retraite avant lui. Et la reprise d'atelier n'est pas d'actualité. Cela ne fait partie ni de son projet ni de celui de ses responsables.

Gérard ne se fait d'ailleurs aucune illusion sur la possibilité de retrouver une place dans un autre atelier. Il a conscience du facteur discriminant qu'est l'âge. La question de la circulation et de la transmission du savoir est clairement posée dans cette situation.

Gérard connaît la peinture, il l'exerce depuis 20 ans. Il possède une grande maîtrise des savoirs techniques et pratiques du vitrail. Il possède enfin une connaissance régionale de la pratique de restauration du vitrail. A qui cela va-t-il servir ? Quels sont les liens entre les différentes générations ?

**d Point de vue d'un responsable d'atelier sur l'apprentissage en atelier en tant qu'ancien salarié]**

*« Quand je suis rentré dans l'atelier, mon objectif c'était de comprendre ce qu'il fallait savoir pour être autonome. Je voulais avoir mon chantier pour qu'on me laisse tranquille. Je suis passé en peinture assez rapidement, tout de suite même.*

*A l'époque, on était quatre, cinq en peinture. On commençait à 4 heures du matin et puis à 8 heures on enchaînait sur le travail à l'atelier jusqu'à 5 heures du soir. On n'était pas payé et c'était à celui qui tiendrait le plus longtemps.*

*Au bout d'un mois, on était deux à tenir sur les cinq. A l'époque, le patron, il n'avait pas les moyens de payer quatre ou cinq personnes à la peinture. Il ne voulait pas payer pour que les gens apprennent la peinture.*

*Pour nous, se lever à 4 heures du matin, c'était le seul moyen d'apprendre. Moi, je savais tenir un pinceau alors au bout d'un mois dès qu'on a commencé à avoir des habitudes, on a commencé à ne plus venir à 4 heures du matin. » (responsable d'atelier de sexe masculin âgé de + de 25 ans)*

### 13. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

#### a Les relations entre diplômés et peintres verriers : concurrence et dépendances

Les relations professionnelles que les diplômés entretiennent avec les peintres-verriers sont au départ conflictuelles.

Dans le monde du vitrail, les diplômés ont d'abord été vus comme des « beaux parleurs », « des emmerdeurs » et des « chercheurs », ceux qui savent alors même qu'ils n'ont pas ou peu d'expérience dans le vitrail. Ils offensaient symboliquement ceux qui fabriquent le vitrail. Ils actualisaient également par leur action et leur parole d'expert les différences entre ceux qui ont fait des études et les autres, les vitraillistes.

Les diplômés en restauration et en conservation ont longtemps (et peut-être encore) détenu le mauvais rôle car ils sont ceux qui ont démontré aux peintres-verriers et en l'occurrence aux anciens, que leurs pratiques de restauration étaient pernicieuses, obsolètes. Ils leur demandaient tout simplement d'apprendre à faire autrement.

L'enjeu de ces nouvelles pratiques tient aux principes et valeurs de l'action raisonnée en matière de restauration et de conservation des vitraux. Parmi ces principes, la réversibilité tient la première place. Dans cette optique, toute une série d'actes et de techniques est ainsi remise en question, en particulier le nettoyage, la mise en plomb et le masticage, c'est-à-dire le cœur même de l'activité du vitrailliste, « *son gagne-pain.* »

Dans cette nouvelle ligne de conduite, le diplômé appelle également à plus de transparence en imposant la traçabilité des interventions. La traçabilité suppose d'indiquer pour chaque panneau reproduit sur un calque, la nature des interventions effectuées par le peintre verrier.

Le diplômé en conservation et restauration met aussi les gérants dans une posture délicate vis-à-vis de ces salariés : « *Les jeunes qui sortent de l'école ont appris à monter en plomb et c'est ce qu'ils veulent faire. Aujourd'hui, la mise en plomb ce n'est plus systématique.* »

*Avant quant on restaurait un vitrail, on enlevait tout, on désossait tout le vitrail, on changeait ce qu'il y avait à changer et on effectuait une remise en plomb.*

*Maintenant on fait de la « chirurgie », on va chercher les pièces dans les casses. On cherche à conserver un maximum de choses jusqu'au plomb. (...)*

*Faire comprendre aux gens de l'atelier qu'on n'est pas obligé de remettre en plomb, c'est dur. La démarche n'est pas évidente car chacun a son point de vue. » (responsable d'atelier)*

### **b Les relations entre les peintres verriers : interconnaissance, concurrence et distances.**

Les relations avec les autres verriers sont distantes.

Si tout le monde se connaît à l'échelle régionale, les professionnels du vitrail entretiennent peu de relations directes. Et cela dès le départ, dès l'installation. Même si la double culture de formation professionnelle – les ateliers familiaux à transmission générationnelle, la voie de l'apprentissage – favorise une mobilité des apprentis ainsi qu'une accumulation de connaissances et tours de main par une circulation des artisans ou artistes entre les ateliers, les relations directes entre les peintres verriers sont peu développées.

Qui plus est, la raréfaction relative du marché de la restauration comme de celui de la création encourage assez peu aux échanges nourris et aux collaborations approfondies.

Si l'interconnaissance comme la cordialité générale sont de mise, il existe dans les faits une forme de distance polie qui est instaurée entre les peintres verriers ; distance dont le motif explicatif principalement mis en exergue est celui de la concurrence accrue entre les ateliers du fait de la conjoncture économique globale, de celle du marché de l'art, enfin de celle spécifique au vitrail.

- *« Les relations avec les autres verriers, elles sont bonnes quand on est à une certaine distance. Avec les voisins immédiats, cela reste*

*difficile. Avec les verriers, souvent, il n'y a pas de relations. »*  
(responsable d'atelier)

- *« Entre les verriers, ce n'est pas évident car il y a les anciens. Eux, ils ont leurs techniques et ils ne veulent plus évoluer. »* (un salarié)
- *-« Je connais les grands noms du verre aujourd'hui, les peintres verriers qui comptent dans la profession ou à la Chambre Syndicale Nationale du Vitrail... Mais, je ne me reconnais pas toujours dans ce qu'ils font.*

*Après, il y a 2 autres ateliers dans le département aujourd'hui... Avant j'avais des échanges avec un troisième mais il est mort... Non, sinon, je connais peu mes collègues. On n'a pas vraiment de relations... J'ai pas de nouvelles de beaucoup depuis des années.*

*On se rencontrait parfois dans des salons ou lorsqu'on se croisait ici ou là mais Il n'y avait pas de réelle volonté d'échanges sur le vitrail, plutôt une crainte de se faire piquer des chantiers »* (un responsable d'atelier)

### **c Les relations avec les autres corps de métier : des relations directes et pacifiées.**

De façon globale, la plupart des responsables d'atelier constatent le manque d'intensité dans les relations avec les autres corps de métier, en particulier les corps du bâtiment, du bois et du mobilier avec lesquels les liens sont *« pourtant naturels »*.

Foncièrement, la confiance réciproque paraît de mise et sont pointées du doigt les qualités professionnelles d'artisans, de techniciens et de spécialistes avec lesquels des collaborations existent, souvent sur du long cours. Pour autant, beaucoup reconnaissent peu solliciter ces collaborations.

Force est de constater ici une situation assez paradoxale. Le développement de l'activité – voire sa survie économique, au dire de certains – semble passer par une plus grande connaissance du vitrail, de ses techniques et de ses usages dans la construction contemporaine ou dans la rénovation du bâti ancien. Mais la sollicitation des architectes, des verriers, des aménageurs, des forgerons ou des ébénistes par les vitraillistes ne va pas de soi : ceux-ci

attendent très souvent d'être réclamés par des partenaires potentiels avant que ne s'instaure une éventuelle collaboration professionnelle :

- « *Souvent, j'ai des idées pour des autels, des tables, des bureaux mais je ne connais pas bien les autres artisans (...) ni s'ils sont intéressés par le travail d'un passeur de lumière comme je me définis* » (un responsable d'atelier) « *Je travaille seul, j'ai dû apprendre à côté du verre, un peu le travail du bois (...) et puis le béton aussi pour faire des dalles et des sculptures... Je n'ai pas trop pris l'habitude de solliciter des professionnels... Sauf pour le vitrail pour faire des stages chez des maîtres...* » (un responsable d'atelier)
- « *J'ai bien eu des collaborations, avec des artisans du Maroc ou des ébénistes ici mais je ne les démarche pas et eux non plus (...) C'est pas que l'on veut pas de collaborations mais elles ne se font pas ou personne n'ose vraiment ni ne fait le premier pas... Et puis le vitrail souffre d'un déficit de notoriété.* » (un peintre verrier)
- « *Les débouchés du vitrail sont limités et le métier est déprécié. Dans ces conditions, ce n'est pas facile d'engager des échanges avec d'autres corps de métier.* » (un peintre sur verre)

## CONCLUSION

Au terme de ce rapport, on commencera par rappeler que la méthodologie choisie pour l'enquête (approche de type socio - ethnographique), privilégiant entretiens et observations, a donné accès au registre des représentations et des valeurs internes au monde professionnel ausculté.

C'est ce qui en fait sa richesse, puisqu'elle est la meilleure façon d'entendre la parole, inévitablement paradoxale et contrastée parce que chaque fois référée à une expérience personnelle, des différents acteurs rencontrés, et tout le travail des enquêteurs a consisté après le recueil de données multiformes à mettre au jour le socle commun sur lequel prennent appui les valeurs et les attentes collectives.

Sans nul doute ce travail pourrait être complété de données chiffrées, obtenues cette fois à partir d'une approche de type statistique, qui permettraient de quantifier certaines données évoquées dans ce rapport, ainsi les caractéristiques précises (en matière notamment d'origine sociale, sexe, formation, lieu habité, etc.) des salariés, leur taux de rotation dans les ateliers, leur mobilité professionnelle, ou encore le pourcentage précis de femmes et leur niveau de qualification comme leur place dans la hiérarchie de l'atelier. Mais on l'aura compris, cela relève d'une autre étude appuyée sur d'autres outils. On trouvera toutefois en annexe le rappel de données statistiques existantes, avec quelques pistes pour les compléter.

Dans le foisonnement des données qualitatives ici présentées et analysées, on a choisi pour conclure de rappeler les points les plus saillants à partir desquels semble devoir se développer la réflexion aussi bien sur la formation, qu'elle soit initiale ou continue, et l'orientation que sur la création d'un référentiel des métiers.

Certains d'entre eux avaient été pressentis dès la phase exploratoire (cf. rapport de la Mission d'Observation, Novembre 2006) et se sont trouvés largement confirmés, d'autres ont émergé au détour des nouvelles rencontres et observations. Tous convergent vers l'idée que les métiers du Vitrail, du

Verre et de la Lumière sont à la fois en tension entre plusieurs définitions possibles d'eux-mêmes, en proie au doute et à l'incertitude quant à leur avenir, tout en ayant une claire conscience des possibilités nouvelles offertes par un secteur en pleine mutation, et qui tire une grande part de sa force, en dépit des difficultés inhérentes notamment à son inscription dans le champ des arts de commande, de conjuguer tant pour la formation que pour la pratique professionnelle savoir théorique, savoir technique, savoirs faire et savoirs relationnels.

**1 la difficulté à trouver une définition univoque** pour des raisons tant de pratiques que de représentations :

- les métiers du vitrail, du verre et de la lumière se déclinent au pluriel, oscillant entre les deux grands pôles de l'art et de l'artisanat, ce dont témoigne l'hétérogénéité et la polysémie des termes pour désigner les activités du vitrail ;
- les pratiques sont souvent polyvalentes mais donnent parfois lieu concrètement dans le cadre de l'atelier à une spécialisation imposée par l'organisation du travail en équipe ;
- demeuré pour partie lié à l'architecture religieuse, le vitrail s'impose désormais aussi dans le cadre des architectures civiles, publiques ou privées ;
- si le marché de la restauration, d'autant plus qu'il est réactivé par les commandes publiques, reste la source première de la rentabilité des entreprises, la création d'œuvres originales prend une part croissante dans l'ensemble du secteur ;
- l'association des termes « verre » et « lumière » à celui de vitrail porte la marque d'une ambiguïté dont témoignent les manières d'être et de faire des différents ateliers visités : si le verre est bien le matériau commun, vitraillistes et verriers se sentent héritiers d'une culture professionnelle différente et tendent à reproduire cette différence dans leurs modes de présentation de soi ; quant à la notion de lumière, si elle renvoie bien pour

tous à l'image d'un vitrail partie prenante des arts de la lumière dans l'architecture contemporaine (qu'elle soit religieuse ou profane) et peut de ce fait participer, comme le matériau, à une définition identitaire commune, elle entraîne à son tour vers d'autres voies où le vitrailliste peut craindre de perdre la spécificité de son métier.

- 2 **Des métiers en tension** entre l'art, impliquant la production d'exemplaires qui ne se font qu'à quelques unités et relèvent d'abord de l'expression individuelle, l'art de commande, où l'œuvre produite est sollicitée et se trouve de ce fait soumise à d'autres impératifs que celui de la seule expression de l'artiste, et l'artisanat exigeant la complémentarité d'acteurs professionnels de qualification et de savoir-faire différenciés dans le cadre d'une très petite ou petite entreprise.
- 3 **Des ateliers de taille, de forme et de localisation disparates**, allant de l'atelier personnel à la TPE d'une quinzaine de membres, installés tantôt à domicile, tantôt en prolongement de celui-ci, tantôt encore très éloigné, disséminés en ville, zones suburbaines ou à la campagne en fonction aussi bien des opportunités foncières que de la place requise pour le déploiement des activités professionnelles.
- 4 **Des perspectives de développement et de renouvellement** offertes par la montée des sollicitations en matière d'architecture privée ou en lien avec les programmes publics de restauration du bâti ancien comme de création de nouveaux édifices, mais en corollaire
  - sur le plan économique, le poids plus lourd des commandes obligeant à s'inscrire dans la logique des appels d'offre et de la concurrence internationale ;
  - sur le plan relationnel, le souci croissant de la maîtrise du rapport au client et la nécessité de savoir organiser un chantier et s'intégrer dans un plus vaste ensemble professionnel.
- 5 **Des débats internes vifs sur la qualification et la mise en place d'un statut professionnel unifié**, en lien avec l'hétérogénéité des activités et

pratiques professionnelles comme avec l'arrivée dans les ateliers de nouveaux diplômés, d'où l'apparition de quelques clivages séparant notamment amateurs et experts ou diplômés et expérimentés.

- 6 **La volonté unanime d'enrichir sans cesse les connaissances professionnelles et de hausser les niveaux de qualification**, tempérée par la crainte récurrente que la viabilité économique des ateliers ne soit plus possible à partir d'un certain seuil de rémunération des professionnels qualifiés.
- 7 **Pour les plus âgés, une grande inquiétude face aux deux questions de la transmission du métier et de la reprise des ateliers**, d'où un souci marqué d'une formation, de préférence continue tant le métier évolue vite, qui sache associer connaissances techniques, connaissances théoriques, savoirs relationnels et savoirs de gestion
- 8 **Une féminisation croissante du secteur**, avec une part importante de femmes responsables d'atelier, donnant lieu à des avis contrastés oscillant entre la certitude d'un enrichissement de la pratique professionnelle et l'impression que l'arrivée des femmes peut être liée à une précarisation rampante du secteur
- 9 **L'adhésion à trois valeurs fondamentales, considérées comme le pilier de la pratique professionnelle** quelle qu'en soit sa forme plus particulière et le lieu où elle s'accomplit :
  - **la compétence technique**, associée à la patience, la prudence et l'inventivité ;
  - **la rigueur**, associée à la propreté, la minutie, la conscience professionnelle ;
  - **l'art du dessin**, permettant plus spécifiquement d'affirmer l'identité professionnelle du vitrailliste comme peintre-verrier.

## ANNEXE 1

### LISTE DES ATELIERS RENCONTRÉS PAR RÉGION

#### **Bretagne**

*Atelier Helmbold* (Henri Helmbold est *Meilleur Ouvrier de France* et Membre de l'Ordre des Palmes Académiques)

Le Choizel - 35150 Corps-Nuds

Techniques : Vitrail traditionnel au plomb, verre fusionné, fusing, tiffany, thermoformage, etc.

Site internet : <http://www.ateliers-helmbold.com/>

(l'échange avec cet atelier fut uniquement téléphonique)

#### **Centre**

Atelier vitrail - Hervé Debitus

14 et 24, de la Bourde, 37000 Tours.

Techniques : thermoformage, verrières de protection, peintures vitrifiables, restauration-conservation des vitraux.

Site internet : <http://www.debitus.com/>

*Voir tous les miroirs - Miroiterie - Eric Bertrand*

16, rue Boizard, 37700 St-Pierre-Des-Corps.

Technique : transformateur de verre plat, argenture.

*Virginie Berthier*

4, rue du Paty, 28400 Nogent-le-Rotrou

Technique : vitrail

#### **Île de France**

*Ateliers Duchemin*

14, av. Georges Lafenestre 75014 Paris

Site internet : <http://www.ateliers-duchemin.com/>

*Atelier A Fleur de Verre*

23, Rue Michel Le Comte 75003 Paris

Site internet : <http://www.a-fleur-de-verre.fr/>

Techniques : Vitrail traditionnel, tiffany, fusing, grisaille, diverses innovations

*Atelier Olivier Juteau*

7, rue de Boves, 78270 Gommecourt

Site internet : <http://www.juteau.fr/> (l'information concernant cet atelier est issue d'Internet)

Techniques : thermoformage, verre moulé, verre émaillé, verre soufflé, écaillage

Olivier Juteau est également concepteur et constructeur de fours. Son travail d'ingénierie du verre lui a permis de réaliser une quarantaine de fours à verre.

### **Languedoc – Roussillon**

*Atelier Rousselet de Rougemont*

Le Village, 48600 Saint-Paul-le-Froid

La propriétaire dispose également d'un autre atelier à *Villy le pelloux* (74350)

*Atelier Paul Duckert*

Bahours, 48000 Mende

Le vitrailliste nous a fait savoir qu'il était en cessation d'activité et qu'il ne travaillait plus que pour son plaisir.

*Atelier du Vitrail du Causse Méjean – Jean-Baptiste Chartier*

La Castelle, 48400 Barre des Cévennes

Techniques : Vitrail traditionnel au plomb, Tiffany

*Atelier Nicole Barondeau*

58, Rue des Colombiers, 34670 Baillargues

Site internet : <http://nicolebarondeau.com/>

Techniques : Pâte de verre, fusing, thermoformage, sablage

*Atelier Laurent Giagnorio*

8, Rue Romani, 34170 Castelnaud-le-Lez

Techniques : Vitrail traditionnel, Vitrail en dalle de verre

*Atelier Thierry & Sylvie Gilhodez* (Thierry Gilhodez a obtenu le concours de

*Meilleur Ouvrier de France* en 1986)

870 route des Cévennes 30350 Cardet

Site Internet : <http://www.idverre.net/gilhodez/>

(l'échange avec cet atelier fut uniquement par téléphone et internet)

Techniques : vitrail traditionnel, fusing, céramique

### **Nord-Pas-de-Calais**

*Le Verre à Soi – Atelier David POLLET*

27, Rue du 29 Juillet, 62000 Arras

Site internet : <http://www.leverreasoi.fr/>

Techniques : vitrail traditionnel au plomb et à l'étain

*Atelier Volma*

9, Route de Fouquières, 62440 Harnes

Technique : Panneaux de verre, vitrages décoratifs de porte.

*Jean-Claude Ourdouillie*

11, Rue de Lighem, 62120 Rely

Site Internet : <http://ourdouillie.monsite.wanadoo.fr/>

Techniques : Pâte de verre, fusing.

### **Pays de Loire**

*Nina Barboux*

11, rue du Maquis, 44390 Les Touches

Techniques : vitrail, tiffany

*Sylvie Carayol*

44, rue de la Bastille, 44000 Nantes

Technique : vitrail

Site internet : <http://www.vitraux-carayol.com/>

*Vitrail SARL - Laurent Tixier*

Rue des Genêts

ZA du Champ Chaunet

44 100 Remouillé

Technique : vitrail

Site internet : <http://www.vitrailplus.info/>

*Guillaume et Sophie Le Penher*

23, rue Francis le Carval, 44400 Rezé

Techniques : pâte de verre, fusing, thermoformage, sablage, parachèvement, ébénisterie.

*Atelier Vitraux - Frederic Naulin*

12, rue Des Deux Phares, 85100 Les Sables-d'Olonne.

Technique : vitrail

*Atelier Le vitrail - Eric Brejon et Marie Pierre Sire*

19-21, rue du Moulin de la Polka, 85430 Les Clouzeaux

Technique : vitrail

*Atelier Vitrail France - Didier Alliou*

17, rue de Tascher, 72000 Le Mans

Technique : vitrail, thermoformage

### **Poitou - Charentes**

*Alain Girard*

9, rue de Bel Air, 17440 Aytré.

Techniques : pâte de verre, fusing, thermoformage.

### **Provence – Alpes – Côte d'Azur**

*Atelier Gérard Tessier*

67, route de St Savournin 13105 Mimet

Site Internet : <http://www.tessierg.com/>

Techniques : Vitraux traditionnels, dalles de verre, marqueterie, miroirs, panneaux éclairés...

## **ANNEXE 2**

### **FORMATIONS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DU VITRAIL**

#### **1. Formation initiale vitrail**

- CAP « Arts et technique du verre, option vitrail » : formation en deux ans pour les 16-25 ans avec contrat d'apprentissage. Formation initiale dispensée par le Lycée Lucas de Nehou (Paris)
- CAP : formation en alternance proposée par le CIFAM de la Chambre des Métiers de Loire-Atlantique.
- BMA « Arts et techniques du verre » (Brevet des Métiers d'Art) : Niveau Bac professionnel, accès en deux ans aux titulaires du CAP. Formation dispensée par le Lycée Lucas de Nehou (Paris).
- DMA « Option Décor Architectural » (Diplôme des Métiers d'Arts) : diplôme dispensé par l'École Nationale Supérieure des Arts Appliqués et des Métiers d'Art (Paris).

#### **2. Stages**

- Centre International du Vitrail. (Chartres)
- Atelier du Tertre. J-P Rivière (Urville-Bocage)
- Académie de la transparence. J-Mone. (Lyon)
- ADAC (Association pour le développement de l'action culturelle.) (Paris)

Il est à noter que nombreux sont les ateliers qui organisent des stages d'initiation et/ou de découverte aux techniques du Vitrail. Ces derniers, parmi lesquels nombre de ceux que nous avons enquêtés, ne sont pas ici explicitement mentionnés. Nous avons choisi ci-avant de ne faire état que des offres de stage ouvertes aux professionnels où à ceux désirant le devenir.

### **3. Formation continue**

- Centre International du Vitrail. (Chartres.)
- Greta. Chartres.

### **4. Formation en alternance**

- Centre Interprofessionnel de Formation à l'artisanat et aux métiers (Ste Luce-sur-Loire)

### **5. Formation privée**

- École des Métiers d'Art (Arras)

### **6. Formation initiale et continue verre**

- CERFAV

### **7. Organisations professionnelles**

- Chambre Syndicale Nationale du Vitrail (CSNV)
- Organisation nationale professionnelle des maîtres verriers pour la formation initiale et continue (ONPMV)
- Commission nationale des maîtres verriers
- Confédération de l'Artisanat et des petites entreprises du Bâtiment. (CAPEB)

### **ANNEXE 3**

#### **EXTRAITS DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

##### **Article 1er**

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord cadre du 2 avril 1985 relatif à la reprise des négociations dans la branche vitrail, de substituer aux classifications prévues par la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1971 un nouveau système de classement regroupant l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres en huit positions.

Les définitions générales sont établies selon les critères suivants, sans ordre préférentiel :

- 1 niveau des connaissances acquises, soit par la formation générale et professionnelle, soit par l'expérience,
- 2 niveau d'initiative et de responsabilités,
- 3 niveau de pratique et d'expérience professionnelle,
- 4 niveau de complexité de l'exécution du travail,
- 5 niveau de délégation de pouvoir de l'employeur.

Les exemples et emplois repères sont donnés pour faciliter le classement des salariés du vitrail dans la grille, les définitions générales étant, dans tous les cas, l'élément essentiel de détermination de la qualification.

Dès que cela sera possible, la commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira pour procéder à l'insertion dans les définitions générales des différents diplômes et certificats officiels intéressant le vitrail et permettant, notamment, l'estimation des niveaux de connaissance du salarié.

## CLASSIFICATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DEFINITIONS GENERALES DES POSITIONS

### Position I

L'intéressé reçoit ou a reçu, soit une initiation professionnelle, soit une formation courte, soit une adaptation préalable.

L'intéressé agit à partir d'instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux simples ou des travaux d'aide.

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure dès que la pratique le permet.

### Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (C.A.P. de la filière) ou connaissances équivalentes.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiative dans le cadre des instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou des travaux d'assistance à un salarié d'une position supérieure.

### Position III

L'intéressé possède des connaissances d'un niveau plus élevé qu'en position II, ou une certaine pratique, soit une technicité plus développée.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions précises.

L'intéressé accomplit des travaux courants mais variés et diversifiés.

### Position IV

L'intéressé possède des connaissances de base élémentaires des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (B.M.A., B.T. ou Bac technique de la filière) ou pratique équivalente.

L'intéressé est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes dans un domaine d'activités bien délimité.

L'intéressé accomplit des travaux plus complexes, soit d'exécution ou d'organisation ou de commandement, soit d'établissement d'études et de plans d'ouvrages courants.

L'intéressé peut être appelé à effectuer des démarches courantes en représentation.

#### Position V

L'intéressé possède des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leurs applications (B.T.S. ou D.U.T. ou D.M.A.).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.

L'intéressé accomplit des travaux, soit d'exécution ou d'organisation ou de contrôle ou de vérification ou de commandement, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages plus conséquents.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.

#### Position VI

L'intéressé possède des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances fragmentaires de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires.

L'intéressé, soit effectue ou dirige ou organise un ensemble de travaux, soit assume un commandement plus large, soit participe à des projets ou études d'ensembles.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.

Cette position est une promotion éventuelle vers les positions VII et VIII suivantes.

#### Position VII

L'intéressé possède une formation technique sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

Partant des directives données par son supérieur, l'intéressé doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour coordonner ou éventuellement diriger les travaux des salariés travaillant aux mêmes tâches que lui,
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

#### Position VIII

L'intéressé doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des salariés des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en son lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habilité à conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs, devis et prix des travaux dont il a la charge.

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS, EXEMPLES ET EMPLOIS REPÈRES

### Position I

Personnel de simple exécution effectuant des tâches simples, sans initiative particulière, correspondant à l'acquisition des bases d'un métier.

### Position II

Personnel effectuant des travaux tels que :

- 1 sertissage,
- 2 coupe du verre au calibre ou à la pige,
- 3 enfournement des pièces peintes,
- 4 notions pratiques de dessin, de géométrie,
- 5 dépose et pose simple de vitraux,
- 6 restauration simple,
- 7 dactylographie courante, classement et recherche de documents.

### Position III

Ouvrier qualifié effectuant des travaux variés et diversifiés tels que :

- 1 sertissage complexe,
- 2 toute coupe de verre,
- 3 dépose et pose complexes,
- 4 peinture sur verre, possède les bases de la peinture de trait et de modelé,
- 5 réalisation et reproduction de détails, croquis, calepins, éventuellement en faisant des relevés sur place,
- 6 montage ou installation simple de chantier,
- 7 restauration "ancien",
- 8 conduite et entretien d'un véhicule,

- 9 rédaction de correspondance courante, constitution et tenu de dossiers, livres, facturation et tenue d'une caisse.

#### Position IV

Technicien effectuant des travaux tels que :

- 1 peinture sur verre, de la peinture de trait, de modelé, du jaune d'argent et de la gravure,
- 2 relevé des mesures, prise des gabarits, agrandissement d'une maquette et son tracé sur calque,
- 3 démarches courantes de documentation, préparation de fiches de travail, établissement d'attachements et de métrés sur bordereaux de prix, préparation d'éléments de devis,
- 4 conduite d'une équipe sur un chantier, organisation d'un chantier,
- 5 restauration complexe de panneaux anciens,
- 6 tâches nécessitant la connaissance des termes techniques permettant d'assurer une formation administrative ou commerciale, toutes opérations relatives à la comptabilité générale ou analytique en appliquant le plan comptable.

#### Position V

Technicien effectuant des travaux tels que :

- 1 exécution d'un projet et de sa coloration,
- 2 restauration de panneaux anciens, a des connaissances sur l'histoire du vitrail, sur l'iconographie religieuse et civile,
- 3 secrétariat d'un service ou d'une entreprise à structure simple, toute opération commerciale et financière en comptabilité, préparation et établissement des états annexes du bilan, peut assister le chef d'entreprise ou un cadre de direction.

## Position VI

Technicien effectuant des travaux tels que :

- 1 suivi de la création ou de la restauration d'un vitrail,
- 2 établissement de mémoires et devis de toute nature, vérification de ceux-ci, est en relation avec les architectes et les entreprises,
- 3 remplacement occasionnel d'un cadre ou étant son adjoint.

## Positions VII et VIII

En position VII, chef d'un atelier de moins de dix personnes ou adjoint au chef d'entreprise dans une structure simple.

En position VIII, chef d'un atelier position VII avec ancienneté de plus de quinze ans ou cadre dans un atelier de plus de dix personnes assurant des fonctions directoriales.

Chaque tiret est distinctif. Sous un même tiret, les exemples ne sont pas nécessairement cumulatifs. D'une façon générale, les exemples ne sont pas limitatifs.

Le fait que les exemples des positions inférieures ne soient pas répétés aux positions supérieures n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux positions inférieures.

## Inventions

Dans l'hypothèse où un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié, dont le nom est mentionné dans le brevet, a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui notoirement appliqué,

accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le secours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux recherches et études de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

## ANNEXE 4

### Nombre d'ateliers, dirigeants et implantation

Département	Ateliers	Dirigeants			Type	
		F	H	NR	U	R
Ain	4	1	3	0	2	2
Aisne	5	1	4	0	2	3
Allier	6	3	4	0	1	5
Alpes Hte Provence	6	4	2	0	2	4
Htes Alpes	1	0	1	0	0	1
Alpes maritimes	11	3	6	1	6	5
Ardèche	6	5	1	0	1	5
Ardennes	4	1	3	0	1	3
Ariège	2	0	2	0	0	2
Aube	4	3	1	0	1	3
Aude	5	2	2	1	2	3
Aveyron	7	1	7	0	2	5
Bouches du Rhône	16	6	8	2	9	7
Calvados	7	5	2	0	4	3
Cantal	3	2	1	0	2	1
Charente	3	3	1	0	1	2
Charente-Maritime	10	5	6	0	1	9
Cher	2	0	2	0	0	2
Corrèze	2	1	1	0	1	1
Corse du Sud	0	0	0	0	0	0
Haute Corse	0	0	0	0	0	0
Côte d'Or	4	1	3	0	1	3
Côtes d'Armor	5	3	2	0	1	4
Creuse	2	2	0	0	0	2
Dordogne	4	1	3	0	1	3
Doubs	4	2	2	0	2	2
Drôme	7	2	6	0	4	3
Eure	4	1	2	1	1	3
Eure et Loir	14	5	10	0	9	5
Finistère	7	2	5	0	2	5
Gard	19	7	11	1	2	17
Haute Garonne	13	7	6	2	7	6
Gers	5	3	2	0	0	5
Gironde	7	0	6	2	4	3
Hérault	13	5	7	2	5	8
Ille et Vilaine	6	0	6	0	0	6
Indre	4	2	2	0	2	2
Indre et Loire	9	5	5	0	2	7

Département	Ateliers	Dirigeants			Type	
		F	H	NR	U	R
Isère	6	4	3	0	4	2
Jura	3	0	3	0	0	3
Landes	4	3	1	0	4	0
Loir et Cher	6	2	4	0	2	4
Loire	9	3	6	0	3	6
Haute Loire	5	2	3	0	1	4
Loire Atlantique	10	4	7	0	5	5
Loiret	3	0	3	0	2	1
Lot	7	2	4	1	3	4
Lot et Garonne	5	3	1	1	1	4
Lozère	3	1	2	0	0	3
Maine et Loire	6	1	5	0	3	3
Manche	5	0	5	0	1	4
Marne	12	4	12	0	5	7
Haute Marne	2	2	0	0	1	1
Mayenne	1	0	1	0	0	1
Meurthe et Moselle	6	1	6	0	1	5
Meuse	0	0	0	0	0	0
Morbihan	10	5	7	0	3	7
Moselle	10	4	4	2	1	9
Nièvre	5	1	3	1	1	4
Nord	13	8	3	2	9	4
Oise	6	0	6	0	1	5
Orne	4	3	1	0	3	1
Pas de Calais	5	1	4	0	1	4
Puy de Dôme	4	3	1	0	1	3
Pyrénées Atlantiques	4	2	2	0	2	2
Hautes Pyrénées	1	0	1	0	1	0
Pyrénées Orientales.	5	1	4	0	1	4
Bas Rhin	8	1	6	1	3	5
Haut Rhin	11	1	9	1	1	10
Rhône	14	3	7	4	10	4
Haute Saône	1	1	0	0	1	0
Saône et Loire	9	3	6	0	0	9
Sarthe	6	3	3	0	3	3
Savoie	5	1	4	0	1	4
Haute Savoie	7	3	5	0	1	6
Paris	28	16	12	0	28	0
Seine Maritime	5	1	4	0	4	1
Seine et Marne	12	5	7	0	3	9
Yvelines	11	4	7	0	8	3
Deux Sèvres	1	0	1	0	1	0

Département	Ateliers	Dirigeants			Type	
		F	H	NR	U	R
Somme	2	0	2	0	2	0
Tarn	12	5	7	0	3	9
Tarn et Garonne	2	0	2	0	1	1
Var	16	8	8	0	8	8
Vaucluse	8	2	6	0	4	4
Vendée	7	4	4	0	4	3
Vienne	7	4	3	0	4	3
Haute Vienne	5	1	4	0	4	1
Vosges	3	2	2	0	1	2
Yonne	7	1	5	1	3	4
Territoire de Belfort	1	0	1	0	0	1
Essonne	10	6	3	1	10	0
Hauts de Seine	9	1	9	0	9	0
Seine St-Denis	7	1	7	0	7	0
Val de Marne	6	2	4	0	6	0
Val d'Oise	12	11	4	0	12	0
Guadeloupe	1	0	1	0	1	0
Martinique	0	0	0	0	0	0
Guyane	0	0	0	0	0	0
Réunion	1	0	1	0	0	1
<b>Total<sup>15</sup></b>	<b>625</b>	<b>244</b>	<b>381</b>	<b>27</b>	<b>284</b>	<b>341</b>

*F : femme - H : homme - NR : non renseigné - U : urbain - R : rural*

Ces données statistiques prennent appui sur le recensement que nous avons opéré en nous appuyant simultanément sur les listes disponibles à partir du site Internet <http://www.infovitrail.com/> ainsi que sur les annuaires téléphoniques à l'automne 2008.

Le résultat obtenu (625 ateliers) doit être interprété avec précaution, certains référencements n'ayant pas toujours été correctement effectués et certaines créations récentes ou disparitions n'ayant pu être comptabilisées.

Toutefois, ce chiffre donne une idée assez précise du nombre d'ateliers présents sur le territoire national et situe l'importance de ce secteur professionnel dans l'univers français de l'artisanat, et plus encore dans celui de l'artisanat d'art.

<sup>15</sup> certains ateliers sont codirigés d'où un nombre plus important de dirigeants que d'ateliers répertoriés.

De ce point de vue, nous regrettons quelque peu l'absence d'un annuaire précis référençant de façon exhaustive et réajustée l'ensemble des ateliers, à partir duquel une solide et précise enquête quantitative permettrait de mettre en évidence des données complémentaires à celle obtenues jusqu'alors.

Concernant la répartition géographique, nous noterons que seuls 5 départements (les 2 de Corse, la Meuse, la Martinique et la Guyane) n'ont pas d'activité de peintre verrier sur leur territoire. Sinon, au regard des éléments statistiques dont nous disposons, la moyenne est de 6,25 ateliers par département. Mais l'écart type est assez important avec des départements ayant développé une forte activité (plus de 10 ateliers) et d'autres où les ateliers sont en très faible nombre (moins de 3 ateliers).

Parmi les premiers, nous signalerons Paris (28 ateliers), le Gard (19 ateliers), le Var et les Bouches du Rhône (16 ateliers chacun), le Rhône et l'Eure et Loire (14 ateliers chacun), le Nord, la Haute Garonne et l'Hérault (13 ateliers chacun), la Marne, la Seine et Marne, le Tarn et le Val d'Oise (12 ateliers chacun), les Alpes Maritimes, le Haut-Rhin et les Yvelines (11 ateliers chacun), la Charente Maritime, la Loire Atlantique, le Morbihan, la Moselle et l'Essonne (10 ateliers).

Parmi les départements à faible tradition dans le vitrail, nous retrouvons le Cantal, la Charente, le Jura, le Loiret, les Vosges (3 ateliers chacun), l'Ariège, le Cher, la Corrèze, la Creuse, la Haute Marne, la Somme, le Tarn et Garonne (2 ateliers chacun), Les Hautes Alpes, la Mayenne, les Hautes Pyrénées, la Haute Saône, les Deux Sèvres, le Territoire de Belfort, la Guadeloupe et la Réunion (1 seul atelier chacun).

Cela ne signifie évidemment pas pour autant que le travail effectué en création ou en restauration y soit de moindre qualité mais plutôt que la tradition y soit moins présente, ou alors que des implantations nombreuses dans des départements voisins aient, en quelque sorte, bridé le développement local d'un artisanat de peintre verrier. A cet égard, le cas du Loiret, limitrophe de la région Île de France et du département d'Eure et Loir est assez éloquent.

Comme le montre le tableau ci-dessous, les ateliers sont concentrés au sein de quelques régions.

Régions	Ateliers
Alsace	19
Aquitaine	24
Auvergne	18
Basse-Normandie	16
Bourgogne	25
Bretagne	28
Centre	38
Champagne-Ardenne	22
Corse	0
Franche Comté	9
Hte Normandie	9
Île de France	95
Languedoc-Roussillon	45
Limousin	9
Lorraine	19
Midi-Pyrénées	49
Nord-Pas de Calais	18
Pays de la Loire	30
Picardie	13
Poitou-Charentes	21
Provence Alpes Côte d'Azur	58
Rhône-Alpes	58
Guadeloupe	1
Martinique	0
Guyane	0
Réunion	1
<b>Total</b>	<b>625</b>

15,20 % sont implantés en Île de France. Rhône Alpes et PACA en rassemblent chacune 9,28 %. Plus du tiers des ateliers sont ainsi concentrés sur ces 3 régions.

Le nord, l'est et le centre-ouest de la France comptent peu d'ateliers en comparaison, même si certains départements échappent à la règle, par exemple l'Eure et Loir en Région Centre, le Haut-Rhin ou la Moselle en Alsace et Lorraine.

Par ailleurs, nous observons un héliotropisme certain, avec une forte

concentration en Provence Côte d'Azur, Languedoc Roussillon et en Midi-Pyrénées puisque ces 3 régions regroupent près du quart des ateliers français.

Cette réalité est en outre confirmée par le fait que l'âge des responsables y est souvent plus faible en moyenne ainsi que par le fait que les créations les plus récentes se font plus souvent dans ces régions du sud que dans celles du nord de la France.

Le nombre de salariés employés y est également souvent moins important.

D'autres spécificités, en particulier territoriales, pourraient également être davantage étudiées dans le cadre d'une enquête typiquement quantitative, par exemple sur la forme sociale et juridique des entreprises, la part respective de création et de restauration, l'ancienneté ou encore la pérennité des ateliers selon les lieux d'implantation, encore le nombre et le statut des personnels employés au sein de chaque atelier, etc.

Nombre et % d'ateliers référencés	Dirigeants	
	Femmes	Hommes
625	241	378
100,00 %	39,04 %	61,96 %

Dans les 625 ateliers référencés, on note une forte présence féminine avec près de 4 ateliers sur 10 dirigés par des femmes. Même si cette donnée doit être très légèrement pondérée par le fait que plusieurs ateliers ont une codirection femme/homme, le vitrail est ainsi incontestablement l'un des leaders français de la féminisation des directions d'entreprises.

Par contre, l'étude quantitative devrait être poursuivie afin de mesurer l'éventuelle spécificité des ateliers à direction féminine en termes de nombre d'employés, de caractéristiques sociales ou de rotation de ces derniers, de types de commandes cumulées et de travaux effectués, d'ancienneté ou de durée de vie des entreprises, de spécificités dans les parcours de formations initiale et continue, enfin de transmission des ateliers lors de départs en retraite ou d'arrêt d'activités, pour ne citer ici que des données qui nous paraissent présenter un intérêt certain pour les commanditaires de l'enquête.

A la différence des autres secteurs d'artisanat, les espaces ruraux, les villages ou les petits bourgs rassemblent plus de moitié des ateliers du vitrail en France.

Nombre d'ateliers situés en espace urbain	Nombre d'ateliers situés en espace rural
284	381
45,44%	54,56%

Cette donnée est apparue surprenante en ce qu'il existe un présupposé social qui veut que le vitrail – comme art lié à l'architecture et aux cathédrales – soit d'abord un art urbain.

Ces données sont encore à renforcer par l'importance de Paris et de la Région Île de France où l'essentiel des ateliers sont urbains. Si l'on exclue cette dernière région, le pourcentage d'ateliers situés dans des centres urbains ou en périphérie directe de grandes villes est inférieur à 30 %, l'immense majorité des ateliers étant établis dans les campagnes, les villages ou les hameaux parfois reculés.

Il serait aussi, à cet égard, utile, dans le cadre d'une future enquête plus spécifique de mesurer les effets de cette localisation sur les types de travaux effectués, sur la taille de l'entreprise, sur son statut social ou/et son intégration dans des réseaux de formation initiale ou continue, sur ses modes éventuels de collaboration avec d'autres ateliers ou avec d'autres corps de métiers, enfin, par exemple, sur les motifs de ce type d'installation en zone rurale, etc.

## **ANNEXE 5**

### **GRILLES D'ENTRETIEN ET D'OBSERVATION**

#### **GRILLE D'ENTRETIEN**

##### **Parcours professionnel**

Comment avez vous découvert les métiers du verre, de la lumière et du vitrail ?

Quel a été votre parcours ?

Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Qu'est-ce que vous aimez dans votre métier ?

##### **Activités**

Comment s'organise votre travail au quotidien ?

Quelles sont les techniques que vous utilisez ?

Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé dans votre activité, pratique ?

Quels sont les commanditaires, les publics que vous ciblez ?

Quels sont vos projets professionnels ?

##### **Réseaux**

Comment faites-vous pour vous fournir en matériaux ?

Quelles sont vos relations avec les autres maîtres verriers ?

Avec les associations professionnelles ?

Avec les autres corps de métier ?

##### **Représentations du métier**

Quels conseils donneriez-vous aux jeunes scolarisés et aux jeunes adultes qui veulent faire ce métier ?

Selon-vous quelles sont les qualités nécessaires pour faire ce métier ?

Qu'est-ce qui est le plus difficile dans ce métier ?

Est-ce plus difficile pour une femme ?

Quelle définition donneriez-vous de votre métier ?

Présentation de l'interlocuteur

Statut, Age, Situation matrimoniale, Profession des parents, Choix de l'implantation géographique.

**GRILLE D'OBSERVATION**

Visite de l'atelier

Présentation/description des lieux

\*Surface, nombre de pièces/aménagement de l'espace /décor

\* Outils

\* Création/objets

Statut de l'atelier

\*Atelier privé / professionnel

\*Atelier ouvert/fermé au public

## ANNEXE 6

### Présentation des interlocuteurs

#### LES RESPONSABLES D'ATELIER

Rubriques	Interview 1	Interview 2
Sexe	F	F
Age	52 ans	53 ans
Situation familiale	veuve, 3 enfants	Mariée, 2 enfants
Origine sociale	Père : inspecteur SNCF, Mère : comptable	Père : dir. Mine charbon, Mère : géologue
Situation actuelle	Artiste libre	Artiste libre
Liens Associatifs	aucun	aucun
Lien métiers d'art	aucun	aucun
Dernière formation	1990 (18 ans)	
Choix	Par hasard	Par hasard
Formation	école d'Art, formation atelier	Reconversion prof./Stages d'initiation
Savoir	vitrail, dalle de verre	vitrail, tiffany

Rubriques	Interview 3	Interview 4
Sexe	H	H
Age	52 ans	36 ans
Situation familiale	Marié, 1 enfant	Séparé, 1 enfant
Origine sociale	Père : ingénieur ponts et chaussées, Mère : secrétaire	Père : ingénieur technico com., Mère : secrétaire
Situation actuelle	Artiste libre	Société
Liens Associatifs	Ancien syndiqué	Syndiqué
Lien métiers d'art	Oncle peintre	aucun
Dernière formation	1992	2004
Choix	Par hasard, ANPE	Par l'école d'art
Formation	formation atelier (9 mois)	école d'art (4 ans) + formation atelier (5ans)
Savoir	vitrail	vitrail, restauration, création

Rubriques	Interview 5	Interview 6
Sexe	H	F
Age	50 ans	48 ans
Situation familiale	Marié	Mariée, 2 enfants
Origine sociale	?	Père : dessinateur indus., Mère : au foyer et marionnettiste
Situation actuelle	Gérant	Artiste libre
Liens Associatifs	oui	oui
Lien métiers d'art	grand-père avec un verrier	Père dessinateur
Dernière formation	1979	1990
Choix	Par hasard	Par l'école d'art
Formation	école d'art	école d'art + formation atelier (1 an)
Savoir	vitrail, restauration, conservation, création	vitrail, restauration, création

Rubriques	Interview 7	Interview 8
Sexe	H	couple
Age	49 ans	52 ans
Situation familiale	Concubinage, 1 enfant	Marié sans enfant
Origine sociale	Père : électricien, Mère : fleuriste	Père : ponts et chaussées, Mère : institutrice/Non renseigné
Situation actuelle	Artiste libre, demandeur d'emploi	Artiste libre
Liens Associatifs	aucun	Chambre
Lien métiers d'art	aucun	oui
Dernière formation	1994	1983
Choix	Par hasard	Par hasard ANPE
Formation	Métallurgie	formation atelier (7 ans)
Savoir	verre, pâte de verre, fusing, thermoformage	vitrail, conservation, restauration, création

Rubriques	Interview 9	Interview 10
Sexe	H	H
Age	57 ans	55 ans
Situation familiale	Marié, 2 enfants	Célibataire, 1 enfant
Origine sociale	Père : miroitier, Mère : boutique	Père : commerçant, Mère : vendeuse
Situation actuelle	Chambre des Métiers	SARL
Liens Associatifs	non	non renseigné
Lien métiers d'art	Père	non
Dernière formation	1971/1985	non renseigné
Choix	Par hasard, nécessité	Par hasard
Formation	Formation en entreprise (10 ans) / école d'art	formation atelier (5 ans) / bac
Savoir	miroiterie	vitrail

Rubriques	Interview 11	Interview 12
Sexe	couple	H
Age	31 et 29 ans	62 ans
Situation familiale	1 enfant	Marié
Origine sociale	métallier en entr., assistante maternelle/non renseigné	non renseigné
Situation actuelle	Chambre des Métiers, Maison des artistes	Chambre des Métiers et Maison des artisans
Liens Associatifs	oui	oui
Lien métiers d'art	Père	non renseigné
Dernière formation	2002/2004	1985
Choix	Par goût et par cohérence	non renseigné
Formation	CAP Ebénisterie DNAP (Beaux- Arts)/Bac pro photo	autodidacte
Savoir	Pâte de verre, fusing, thermoformage	pâte de verre, fusing

Rubriques	Interview 13	Interview 14
Sexe	H	F
Age	62 ans	40 ans
Situation familiale	Divorcé	vie maritale
Origine sociale	non renseigné	non renseigné
Situation actuelle	Association Loi 1901	SARL
Liens Associatifs	oui	oui
Lien métiers d'art	Parents ayant une culture artistique amateur	non renseigné
Dernière formation	1982	1998
Choix	Par goût et vocation	Par vocation
Formation	apprentissage Atelier Marcel Mailleul (Honfleur)	BMA (Lycée Lucas de Nehou - Paris) + ENSAA Paris
Savoir	Vitrail, rest., créat., pâte de verre, fusing, miroiterie, etc.	Pâte de verre, fusing, vitrail traditionnel au plomb

Rubriques	Interview 15	Interview 16
Sexe	F	H
Age	56 ans	42 ans
Situation familiale	Non renseigné	marié, 2 enfants
Origine sociale	Non renseigné	non renseigné
Situation actuelle	SARL	Statut libéral (artiste à la Maison des Artistes)
Liens Associatifs	oui	oui
Lien métiers d'art	Grand-père sculpt./bois et grand-mère brodeuse d'art	aucun
Dernière formation	1990 (vitrail et verre), 1974 (beaux-arts)	2000 pour le vitrail, 1988 pour le BTS
Choix	Par vocation depuis l'âge de 11 ans	Par vocation, mais après 20 ans de pression familiale
Formation	Beaux-arts, Poterie (atel. verre Sars), CERFAV	1 sem. Atel. Guérin (Toulouse) + qqs mois monastère
Savoir	Vitrail, arts de la table, décoration int., trophées, corne	Dalle et mosaïque verre, béton, métallurgie précieuse

Rubriques	Interview 17	Interview 18
Sexe	H	H
Age	69 ans	56 ans
Situation familiale	Marié	marié
Origine sociale	non renseigné	non renseigné
Situation actuelle	SA	Statut libéral (artiste à la Maison des Artistes)
Liens Associatifs	aucun	Oui (verre, vitrail, formation prof. et art en général)
Lien métiers d'art	aucun	Femme vitrailiste
Dernière formation	non renseigné	1975
Choix	Par opportunité prof. et cohérence dvlp de l'entreprise	Par choix et passion
Formation	FP menuiserie/serrurerie, init. découpe verre	BTS Plast. Surf., DNS Métiers Arts, Meill. Ouvr. de France
Savoir	Vitraux portes sur bois et alu.; vitraux plomb et alu.	Rénovation et création de vitraux traditionnels ; fusing

Rubriques	Interview 19	Interview 20
Sexe	H	H
Age	53 ans	53 ans
Situation familiale	Marié	marié
Origine sociale	Parents vitraillistes, mosaïstes, émailleurs et tapisseries	non renseigné
Situation actuelle	SARL	SARL
Liens Associatifs	Oui (verre, vitrail, formation prof. et art en général)	Oui, nombreux dans le vitrail
Lien métiers d'art	Parents dans le métier	non renseigné
Dernière formation	1976	1975
Choix	Par choix et passion	Par choix et passion
Formation	Ec. Tech. verre, cours soir dessin, Beaux Arts (Moulins)	Apprentissage avec plusieurs maîtres vitrail. (1968 à 1975)
Savoir	Verre souf., objets déco., pâte verre, thermoform., fusing	Créat., restaur., peint./verre, fusing, pâte verre ; thermoform.

Rubriques	Interview 21
Sexe	H
Age	28 ans
Situation familiale	célibataire
Origine sociale	non renseigné
Situation actuelle	SARL
Liens Associatifs	Oui (nombreux dans le vitrail et l'art en général)
Lien métiers d'art	non renseigné
Dernière formation	2005/2006
Choix	Par choix et passion
Formation	Arts Graph. (Tournai) 6 ans, ESMA – vitrail 4 ans.
Savoir	Créat./restaur. vitraux d'art, thermoform., fusing et tiffany

## LES SALARIÉS

Rubriques	Interview 22	Interview 23
Sexe	H	F
Age	44 ans	41 ans
Situation familiale	marié	Célibataire
Origine sociale	non renseigné	non renseigné
Situation actuelle	salarié resp. d'atelier - peintre	salarié resp. restauration conservation
Fin de scolarité	22 ans exp. prof. - 3 ateliers fréquentés	non renseigné
Choix	Par hasard	Par les études
Formation	CAP menuiserie, stages de peinture	MST
Savoir	peinture sur verre, vitrail	conservation, restauration

Rubriques	Interview 24	Interview 25
Sexe	F	F
Age	24 ans	27 ans
Situation familiale	Célibataire	Célibataire
Origine sociale	Infirmière et éducateur	non renseigné
Situation actuelle	salarié	apprentie puis salariée
Fin de scolarité	non renseigné	non
Choix	Par les études	Par les études et par goût
Formation	Ecole Métiers d'Art + 2 ans en atelier	BMA Arts et techniques du verre + 3 ans en atelier
Savoir	restauration	Créat. contemp. vitraux et objets déco. & équipt maison