

Compte-rendu de l'atelier N° 7

Le geste technique : reproduire et/ou transmettre ?

Intervenants :	Laurent Bouvy, ferronnier d'art Thierry Lejeune, administrateur délégué de l'Imprimerie Gramme
Animateur :	Alain Virlée
Secrétaire :	Brigitte Clause

1. Intervention

1.1. Première intervention - Laurent Bouvy (Ferronnerie-Sainte Gertrude)

Introduction

La ferronnerie d'art est un métier séculaire. Il est fait de gestes traditionnels, de créativité, de techniques particulières telles la forge et de hautes technologies comme actuellement la découpe au laser ou simplement le dessin assisté par ordinateur. La ferronnerie s'est muée au fil du temps, des modes et des tendances. Elle a parfois failli disparaître au profit d'autres spécialisations, comme ce fut le cas sous le Second Empire, où la fonte remplaçait l'acier, quand il fallait produire de grandes quantités de garde-corps, lorsque le baron Hausman transformait Paris, pour mieux renaitre à la lumière de nouveaux styles tel l'art nouveau, aidée en cela par les progrès de production de la matière première qu'est l'acier. De l'art roman à nos jours, des artisans se sont ainsi succédé, en affinant leur art, en transmettant leur savoir-faire de génération en génération, nous laissant un patrimoine d'une grande richesse. Chaque nouvel artisan devient l'héritier de son prédécesseur et à son tour, griffe son époque au gré des tendances, de l'invention de nouveaux moyens de production ou simplement de l'évolution de la matière première et de sa disponibilité pour, à son tour former ses successeurs et permettre à son métier de traverser le temps. Au regard d'un métier au passé si riche, il semble évident qu'il est impossible de réinventer seul la ferronnerie d'art, qu'il est donc important de former les générations suivantes, de transmettre son savoir pour qu'à leur tour, de nouveaux artisans deviennent les garants d'un savoir-faire séculaire. Tant pour créer que pour entretenir et restaurer le riche patrimoine laissé par nos prédécesseurs. C'est ainsi que, ouvrier ou chef d'entreprise, chaque nouvel artisan formé par les générations précédentes pourra faire perdurer le patrimoine d'hier et œuvrer à construire le patrimoine de demain.

Apprentissage ou initiation ? Sans doute les deux ! L'apprentissage n'est somme toute que la transmission de gestes mécaniques, qui se transformeront par leur maîtrise en gestes automatiques, habituels, instinctifs, précis et efficaces. L'apprentissage ne peut aboutir à la réussite que si le maître

et l'apprenant y mettent tous deux de la bonne volonté. L'initiation, quant à elle, ne se contente pas de transmettre un savoir-faire, mais aussi un savoir-être.

L'initiation permet à l'apprenti de ne pas devenir simplement une mécanique, un maillon dans une chaîne de production, mais de prendre conscience de l'amour du bel ouvrage, de s'enorgueillir au sens noble de son art, de transformer son métier en passion. Elle ajoute une dimension théorique à la simple pratique. Elle est construite d'histoire de l'art, de l'art du trait, de réflexion qui permet non seulement de poser des gestes imités, mais de savoir pourquoi on les pose. Elle permet de prendre conscience de la matière, de la fusion de soi et son matériau et de découvrir que chaque coup de marteau, chaque coup de lime, chaque soudure ne sont pas le fruit du hasard, mais une décision prise par celui qui transforme la matière.

L'initiation et l'apprentissage combinés offrent à l'artisan la possibilité d'une grande maîtrise de son art et des techniques qui lui sont liées, de dompter la matière. Cette maîtrise lui donne une ouverture d'esprit, qui lui permet à son tour de faire évoluer son métier. Seule cette maîtrise le rendra libre de toute contrainte et lui ouvrira les portes d'une créativité quasiment infinie, nourrie de traditions, riche héritage des générations précédentes et lui permettra d'atteindre l'excellence de son art.

Du maître à l'apprenti, de l'apprenti au maître :

École ou apprentissage ?

Voilà la grande question ! Nous parlons ici de métiers avant tout manuels. On peut logiquement en déduire que la formation de telles professions doit s'appuyer sur une grande pratique. Peu ou pas d'écoles n'offrent de formations pour des métiers que je pourrais qualifier de rares, voir marginaux, car ces formations ne s'ouvrent que sur peu de débouchés. Reste alors l'apprentissage, ce qui est traditionnellement la meilleure manière de transmettre un métier manuel. Actuellement, je pense que ces deux circuits de formation sont à remettre en cause. Les écoles qui forment des jeunes aux métiers d'art, telle la ferronnerie d'art ne prodiguent généralement que peu d'heures de pratique. En général, ces formations sont destinées à des jeunes en difficulté scolaire. Quant aux enseignants, s'ils sont de bons pédagogues, se sont souvent des personnes peu expérimentées, peu habituées à travailler dans le monde économique d'une entreprise. Comme je l'ai dit plus haut, la ferronnerie d'art est un métier complexe et la formation demande de nombreuses heures de pratique. Il y a peu de chance qu'un jeune ayant reçu une telle formation soit de suite apte à rejoindre le monde du travail.

J'ai également remarqué, en acceptant de temps en temps des stagiaires venant d'écoles techniques, que les jeunes ne sont pas formés à créer leurs ouvrages. Tout le travail de préparation est mâché par les enseignants qui suivent à la lettre leur référentiel. À l'école, il manque sérieusement l'approche du chantier, la phase de la prise des mesures, du traçage des ouvrages. Essayez simplement d'imaginer un jeune sortant de l'école, un diplôme neuf en poche, devant un escalier hélicoïdal dont il devrait réaliser la rampe en fer forgé. L'apprentissage quant à lui se fait directement en entreprise, au côté d'un patron ou d'ouvriers expérimentés. Sa qualité dépend directement de la qualité de l'employeur et de son entreprise. Malheureusement, ce circuit de formation recrute aussi des jeunes en échec scolaire. La formation pratique, si elle est efficace, sera sans doute pénalisée par une formation théorique réduite à sa plus simple expression. Pourtant, c'est l'idée qui transforme la main. Contrairement aux idées reçues, un métier artisanal demande beaucoup de réflexion. Je me plais à dire qu'un travailleur manuel est un travailleur intellectuel qui travaille avec ses mains. Je pense que malgré tout, l'apprentissage reste la meilleure façon de transmettre un métier comme le mien, la ferronnerie d'art. C'est au maître d'apprentissage, s'il veut transmettre son savoir, à pallier ces carences intellectuelles dues à ce type de formation et à l'apprenti d'en être le réceptacle. Or, les artisans, même expérimentés, sont rarement de bons pédagogues. Il serait peut-être bon qu'ils reçoivent un complément de formation avant de vouloir transmettre leur art.

Pour l'avoir vécu et vu des jeunes le vivre à leur tour, l'apprentissage est un parcours laborieux. L'abandon n'est jamais loin. Le jeune qui entre dans l'arène du travail pour y recevoir une formation se sent dans un état d'infériorité, d'incapacité. Rien ne l'a préparé à affronter ce nouveau monde. De plus, le métier est physique. Le corps du jeune apprenant n'est pas entraîné à travailler une matière dure, résistante, à manipuler des outils lourds, qui blessent les mains, torturent les muscles. Le maître artisan montre en gestes surs la façon de transformer la matière, de se servir des outils. Le travail paraît simple au profane observateur, mais s'avère terriblement difficile quand c'est à lui d'imiter les gestes de son mentor. La matière le domine, lui résiste, les outils lui échappent, l'œil est imprécis, les gestes maladroits. L'apprentissage semble insurmontable, voir désespérant. C'est au maître artisan de rassurer l'apprenti, de le guider, de l'évaluer de manière positive. De lui expliquer que dans la volute, l'assemblage, la soudure qui semblent si parfaits, il a mis trente années d'expérience. Il sait que l'apprentissage est jalonné d'échecs qui ne sont que des expériences. Au début, c'est la matière qui transforme l'apprenti, modifie ses muscles qui, affinés, rendent les gestes moins laborieux, plus surs, plus précis. Il attrape « l'œil », ses doigts se font moins « bleus » comme on dit dans les ateliers. En bon père spirituel, le maître artisan ne se contente pas de montrer, mais explique pourquoi telle opération, telle façon d'agir. Doucement, quand les gestes commencent à être acquis, le maître artisan confie à l'apprenti de petits ouvrages pour le responsabiliser face à son établi. À lui aussi de confier des livres sur le métier, d'ouvrir l'esprit de l'apprenant afin qu'il puisse aussi posséder une bonne culture de son métier, de susciter l'intérêt, d'apporter au jeune le goût et l'amour de son futur métier.

À force de répéter, d'expérimenter, la chenille se mue en nymphe, l'apprenti en compagnon, en manœuvre, en ouvrier encore inexpérimenté. Pour certaines opérations, certains travaux, il peut être autonome. L'apprentissage est loin d'être terminé. Les conseils ne sont jamais loin, la formation reste à parfaire. Il faut engranger de l'expérience. C'est en forgeant qu'on devient forgeron. À ce stade, le jeune ouvrier imite plus qu'il ne crée. Il a toujours besoin de son mentor, d'être guidé, surveillé, contrôlé. Il possède les outils, reste encore à l'esprit de dominer la matière, à apprendre à tracer seul ses ouvrages, à diriger, à créer.

Et puis, un jour, la maîtrise est là, révélée. Le geste est devenu instinctif, l'esprit domine la matière. La nymphe devenue papillon peut enfin voler de ses propres ailes. Ce moment est un pur bonheur. L'apprenti n'est plus, le compagnon est fini. Il vient d'atteindre la connaissance ! L'homme arrivé à ce stade, empli de valeurs cognitives, se rend compte qu'il reste tant de choses à apprendre, mais il peut dorénavant le faire par ses propres moyens.

Reste encore à rencontrer ses pairs, pour échanger, partager. N'avoir qu'un seul mentor est se limiter aux seules connaissances de celui-ci. Le nouveau maître n'est plus un simple imitateur ! Il peut à son tour créer, marquer son métier de son empreinte. Il peut enfin devenir un ouvrier expérimenté, un contremaitre, voir avec un complément de formation, non plus pratique, mais économique, créer sa propre entreprise. S'ouvre à lui une ultime révélation : transmettre, enseigner c'est apprendre.

De père en fils

La transmission d'un métier artisanal de père en fils est particulière. Il ne s'agit pas seulement de transmettre son métier, son expérience, mais l'objectif final est aussi de transmettre son outil, son entreprise.

Anciennement, la question ne se posait pas. Un fils de maréchal-ferrant devenait maréchal ferrant, un fils de cloutier, cloutier et un fils de ferronnier d'art, ferronnier. Les métiers étaient alors une sorte de caste, liés en corporation, comme c'est encore le cas dans certaines régions d'Afrique noire. Les fils en apprentissage étaient au début de leur formation des aidants et avaient pour seul revenu l'expérience familiale du métier. Ils contribuaient ainsi à l'économie familiale dépendante de celle de l'entreprise. Parfois, les pères envoyaient leur fils dans d'autres entreprises, chez d'autres artisans comme le permettaient certaines sociétés de compagnonnage pour parfaire la formation de leur

enfant. Heureusement, ces traditions sont révolues grâce aux progrès de la société, de l'accès à l'éducation. Avec le changement de société, l'évolution mécanique, il était devenu impossible de maintenir un forgeron par village. Il était même de bon ton d'envoyer les enfants faire des études. J'ai souvent entendu de vieux artisans me dire : « Mon gamin à bien réussi, il a une bonne situation ! ». Mais ce changement de société, en voyant disparaître de nombreuses entreprises familiales, raréfia les métiers artisanaux et a contribué à une grande perte de savoir, surtout que la transmission de ces métiers était généralement orale.

Je pense que pour un père qui a créé son entreprise, cela reste malgré tout un réel bonheur, une fierté qu'un de ses enfants décide de marcher sur ses pas. C'est un challenge qui n'est pas simple à relever ni pour le père ni pour le fils. La transmission du savoir-faire, influencée par le lien familial, en sera passionnelle. Le père sera d'autant plus exigeant avec ses enfants qu'il ne le serait avec d'autres jeunes.

Dans certains cas, le père travaille seul et son fils devient alors son apprenti. Pour vous livrer mon vécu, mon père employait quelques ouvriers. Imaginez un adolescent rebelle demander à son père autoritaire de lui apprendre son métier. Ce n'est pas vraiment l'âge où l'on aime se soumettre. Comme tout apprenti, passant d'établi en établi, d'ouvrier en ouvrier, j'appris le métier de mon père. La différence avec d'autres est sans doute que les ouvriers me responsabilisaient plus rapidement qu'un apprenti qui n'aurait pas été le fils du patron. Tantôt cléments, les ouvriers masquaient, corrigeaient mes erreurs avant que mon père ne les aperçoivent. Tantôt intransigeants, ils m'imposaient des travaux qui dépassaient de loin ma maigre expérience. Je me battais contre moi-même pour m'imposer à réussir mes tâches, pour apprendre.

Jamais satisfait de mes résultats, je profitais que l'atelier soit celui de mon père pour forger le weekend, pour tenter des expériences qui n'avaient, si elles rataient, aucune conséquence sur les travaux destinés à la clientèle. Une véritable passion était née, celle pour la ferronnerie d'art. Je n'apprenais pas le métier pour faire plaisir à mon père, mais de façon égoïste, épicurienne, hédoniste. L'apprentissage à peine terminé, jeune ouvrier inexpérimenté, les ouvriers avaient fait de moi le lien entre l'atelier et le bureau. En l'absence de mon père, je recevais les visiteurs, clients ou représentants. Inconsciemment, dans le terreau de la vie familiale et de l'entreprise paternelle, rythmé par le mode de vie d'indépendant de mon père, mon seul modèle, germaient en moi l'esprit d'entreprise.

À ce stade, je savais que je devais apprendre un nouveau métier, celui de chef d'entreprise. La transmission de père en fils n'était plus suffisante, je me suis donc inscrit à des cours du soir en gestion, comptabilité, fiscalité. À vingt-quatre ans, je me partageais entre l'atelier et la planche à dessin, je recevais régulièrement les clients, établissais les devis, créais les projets et dirigeais les ouvriers. Certains d'entre eux admettaient difficilement que je les commande, que je sois leur patron alors qu'ils m'avaient appris le métier et que je n'avais pas encore leur expérience. J'avais adopté le statut d'indépendant. J'ai su convaincre mon père que nous devions passer en société, que c'était la meilleure façon de transmettre une entreprise. Au début, mon père restait majoritaire. Nous formions un tandem efficace, partagé entre complicité et saine compétition. Sans doute que mon père voulait me prouver qu'il était encore plein de ressources et que je voulais lui démontrer que je pouvais diriger l'entreprise seul. J'avais une vision plus moderne d'elle. Aidé en cela par une clientèle plus jeune, tout en continuant à créer des ferronneries classiques, je commençais à réaliser des ferronneries plus contemporaines, plus dépouillées. Un nouveau marché s'ouvrait à nous. Je suivais de nouvelles formations, l'informatique, le dessin assisté par ordinateur. Je faisais appel à de nouveaux sous-traitants, comme les entreprises spécialisées dans la découpe au laser, ce qui me permettait de créer des modèles de ferronneries, qui n'auraient pu l'être sans ces nouveaux outils.

En parallèle et en autodidacte, j'apprenais à reconnaître les styles de ferronneries anciennes, me formais aux techniques de repoussage, imitant les décors qui ornent généralement les ferronneries de style. Je venais là d'ouvrir la voie à une troisième spécialisation de l'entreprise, la restauration du patrimoine.

Mon père n'admettait que difficilement cette évolution. Peut-être trouvait-il moins noble cette nouvelle façon de créer, de produire. La maîtrise de ces nouveaux outils lui échappait. Il fallait que je m'impose ! Pourtant, la production de la ferronnerie classique, elle, n'avait pas changée. Tout doucement, je l'ai convaincu de me vendre ses parts de la société ainsi qu'à l'un de mes frères qui travaille aussi dans l'entreprise. Il venait de comprendre que nous étions aptes maintenant à diriger l'entreprise sans lui et prit sa retraite.

Pour créer ou reprendre une entreprise artisanale, pratiquant un métier d'art, je reste convaincu qu'il est important d'apprendre à maîtriser son métier. Cette première phase de formation permettra au futur chef d'entreprise de former plus tard ses nouveaux ouvriers. La maîtrise du métier aide également à créer de nouveaux modèles, même contemporains, car l'expérience est une source d'inspiration et une ressource de technique pratiquement inépuisable. Mais je suis tout aussi persuadé que cette formation ne peut se suffire à elle-même pour pouvoir diriger et développer une entreprise, que la seule transmission du savoir-faire paternel y trouve là ses limites.

À l'étranger

Suite à la création de l'Institut du Patrimoine Wallon, la Région Wallonne installa un Centre de Perfectionnement aux Métiers du Patrimoine. Le centre est installé dans une ancienne abbaye cistercienne et se nomme « Le Centre de La Paix-Dieu », éponyme du lieu. Pour sa mise en route, le centre collabore avec L'École des Métiers du Patrimoine d'Avignon. Un premier stage de ferronnerie est organisé avec un formateur d'Avignon. Autodidacte en ce qui concerne la restauration du patrimoine, je m'inscrivis au stage, espérant ainsi parfaire ma formation et peut-être faire connaître davantage mon entreprise au sein de la Région Wallonne. L'intérêt d'un tel centre est aussi de devenir un centre d'échange, mêlant lors des formations des auteurs de projets, des maîtres d'œuvre, des archéologues, des historiens de l'art et des artisans.

Le premier stage sur la restauration de ferronneries fut un réel succès. J'ignorais que Le Centre de La Paix-Dieu voulait devenir autonome et cherchait à recruter ses propres formateurs régionaux. Je pense que ces premiers stages étaient aussi une sorte de casting.

Je fus de suite repéré pour mes connaissances, mes compétences, pour cette envie de les partager, de les transmettre et pour mon intérêt, voir ma passion pour le patrimoine, la conservation et la restauration de celui-ci. Je fus donc invité à devenir formateur pour le Centre des Métiers du Patrimoine.

Dans le même temps, germait un projet de coopération entre l'Institut du Patrimoine Wallon et le Bureau de l'Historiador de la Vielle Havane. On me demanda si j'accepterais de donner des formations à La Havane pour apprendre aux forgerons cubains à restaurer leur patrimoine classé au Patrimoine Mondial de l'Humanité par l'UNESCO. Surpris, j'acceptais la mission. Aucune mission d'évaluation n'était prévue. J'ignorais le niveau des stagiaires, le matériel dont ils disposaient ni même l'état sanitaire des ferronneries de La Vielle Havane ainsi que les styles que j'allais découvrir. J'ai commencé par écrire un syllabus de trente pages sur la ferronnerie d'art, y incluant avec des dessins des techniques de forge, un tableau avec les clefs de reconnaissances des styles et des pistes pour la datation des ferronneries, les pathologies dont souffrent les ferronneries anciennes, les méthodes de restauration et les traitements de surface. Le syllabus a été traduit en espagnol et envoyé par valise diplomatique avant mon arrivée. Je partis à Cuba avec mon tablier de cuir et mon marteau de forgeron.

Dès mon arrivée à Cuba, je découvris là un patrimoine en fer forgé exceptionnel, allant du style Louis XIV tendance 18e à l'Art Déco en passant par des styles atypiques, voir coloniaux, importés d'Espagne. Plus tard, lors de nos dernières missions, avec le Bureau de l'Historiador, nous avons dressé un inventaire des ferronneries situées dans les quartiers de La Vielle Havane classés par l'UNESCO. Nous y avons relevé environ 5700 façades décorées de pratiquement 9000 éléments de ferronnerie.

Par contre, l'atelier de ferronnerie était proportionnellement aussi pauvre que le patrimoine de la ville était riche. Une vieille forge héritée de l'URSS, pas de cheminée d'évacuation pour les fumées de charbon, quelques petits marteaux, deux enclumes d'à peine 60 kg. Dans ce petit local insalubre et surchauffé, une vingtaine d'élèves âgés de 18 à 25 ans étaient guidés tant bien que mal par Juan, septante ans, leur maître de forges. Pour compliquer le tout, mon interprète, sans doute effrayé par la traduction des termes techniques, me fit défaut de sa présence pendant les trois premiers jours. Cette mission respirait les fragrances de l'échec. Juan se montrait au début plutôt méfiant vis-à-vis de ma présence et n'encourageait guère ses élèves à me suivre. J'abandonnais le parler au profit du dessin pour m'exprimer. Heureusement, la ferronnerie, dans le dessin et les gestes, est un langage universel. Je compris également que Juan disait à ses jeunes que ma visite ne servirait à rien, car leur charbon ne chauffait pas. Le combustible était détaillé en gros blocs de charbon. De suite, je pris un marteau et commençais à casser les morceaux en petits éclats, sachant, pour l'avoir appris d'un vieux forgeron que j'augmenterais le pouvoir de chauffe de la houille en en augmentant la surface. Voilà juste un détail qui prouve la valeur de la transmission du savoir. Incrédule, le professeur de forge invita ses élèves à m'imiter. Je pris d'autorité un morceau de fer rond et le trempais dans la forge pour l'en ressortir rapidement incandescent. On aurait dit que je venais de réaliser un miracle. Je venais en un temps record de porter l'acier à 1400 degrés alors qu'après des « chaudes » interminables, les ferronniers cubains peinaient à atteindre 800 degrés. Plus tard, quand enfin j'avais une interprète, Juan me dit : « Casser le charbon en petits bouts, c'est la meilleure idée qu'on ait apportée à La Havane depuis la révolution ! » Profitant de l'effet de surprise et de la chaleur de mon fer, j'entrepris alors de le forger en un modèle de volute que je n'avais jamais vu en Europe, mais que j'avais observé dans un vieux palais de La Havane, sur la Plaza Vieja. C'était une volute en fer rond aminci qui se terminait en un noyau refoulé, rond et aplati. J'y mis toute mon expérience pour la réussir, je devais convaincre mon public. Ensuite, j'ai demandé à tout le monde de me suivre pour leur montrer la rampe d'escalier où j'avais découvert le modèle de volute. La restauration de ce vieux palais était l'un des objectifs de notre coopération et la partie de la rampe qui devait courir sur la première volée de l'escalier était manquante et devait plus tard être refaite par les stagiaires cubains. Tous les élèves s'appliquèrent à reproduire mes gestes. Je les guidais, les corrigeais, les conseillais.

À la fin de cette trop courte mission, Juan m'apprit qu'ils avaient déjà reçu des formateurs venant d'Espagne, du Mexique et d'Italie. « Ils étaient restés en chemise blanche, n'ont jamais résolu nos problèmes de charbon, nous avaient pris de haut et nous avaient, je le cite, « bourré » de théorie. Toi, au contraire, tu t'es mis à notre niveau, tu as pris ton cœur et nos mains et tu as transpiré pour nous et tu nous as donné ce que tu sais ! » J'ai demandé à Juan pourquoi, avec un si beau patrimoine, les Cubains avaient perdu un tel savoir-faire ? Juan me dit : « avant la révolution, il y avait toujours un meilleur que moi ! Après la révolution, nous avons tous gagné la même chose, alors, il n'y eut plus de meilleur ». Ensuite, il m'expliqua que si lui était forgeron, c'est parce que son père l'était. Mais après la révolution, il fut organisé par le nouveau pouvoir une vaste campagne d'alphabétisation et tous les jeunes eurent accès à l'éducation et ont eu le droit d'entrer à l'université. C'est ainsi que ses fils sont devenus docteur et avocat. Une coupure d'une à deux générations dans la transmission des métiers d'art a eu raison du savoir-faire cubain.

À l'issue de cette première mission, j'ai réussi à convaincre le Bureau de l'Historiador de conserver un ou deux élèves qui avaient participé à nos formations. C'est ainsi que l'un d'eux est resté dans l'atelier et est devenu formateur. Au gré de nos visites, je continuais à le former afin qu'à son tour il transmette le savoir du métier à ses nouveaux apprenants.

Depuis, les ferronniers cubains ont pris conscience de la richesse de leur patrimoine, de l'importance de conserver les gestes qui leur permettront de le restaurer et de le conserver.

Avec l'Institut du Patrimoine Wallon, d'autres expériences, dans un autre climat politique que celui si particulier de Cuba m'attendaient. À Saint-Louis du Sénégal, c'est aux artisans locaux que nous avons donné des formations pour la restauration du patrimoine. Ici, leur père ne leur avait pas enseigné la

forge, tombée en désuétude en même temps que l'agriculture locale. Les ferronniers étaient devenus des soudeurs. Après nos formations, ils ajoutèrent les gestes retrouvés à leurs connaissances du travail du métal pour développer leur entreprise en créant de nouveaux styles de meubles, de grilles. En Palestine, ce sont des années de conflits et de privation de liberté qui eurent raison de l'apprentissage des métiers.

Pour l'APEFE et l'IFAPME, j'ai eu l'occasion de donner des formations plus techniques, non plus liées au patrimoine, mais au développement. Ma première mission pour l'APEFE, Association pour la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger (Coopération Wallonie Bruxelles), fut de partir en brousse à la frontière du Mali et de la Guinée pour créer une forge à moindre coût avec les moyens locaux. Là-bas, tous les forgerons travaillent accroupis, à même le sol. Je suis resté seul en brousse pendant trois semaines. J'ai construit la forge. Pour le matériau réfractaire, il me fallait de l'argile et je devais faire local. J'ai été trouvé le forgeron de Kédougou qui ignorait ce mot, mais qui m'apprit que la terre qui résiste au feu, il faut l'emprunter aux termites. Il me prête une houe, m'accompagne, et ensemble nous nous servons sur une termitière géante. Ils reconstruiront, me dit-il ! Mahamadi se prend d'amitié pour moi et m'aide à achever la table de forge. Il m'apprend également que dans cette région, ce sont les forgerons qui doivent savoir faire leur charbon de bois. La forge enfin opérationnelle devient le premier équipement du nouveau centre de formation de Kédougou. Je comprends de suite l'importance d'une collaboration bilatérale avec le savoir-faire des forgerons locaux. Il ne s'agit pas d'imposer un nouveau savoir, mais d'ajouter de nouvelles méthodes de travail sans remettre en cause le savoir-faire local. Il me restait à recruter les forgerons de la région pour qu'ils participent à la formation. Mahamadi, précieux, devient ainsi le principal fournisseur de combustible du centre et celui qui formera les jeunes à la fabrication du charbon de bois. Un autre forgeron, remarquable, Bouyagui, deviendra formateur de forge et un soudeur, Omar, formateur en construction métallique. De mon côté, en plusieurs voyages, je leur ai appris à changer leur position de travail, rendant ainsi chaque geste plus efficient, à récupérer l'acier des lames de ressort chez les mécaniciens automobiles, à le tremper, rendant les outils plus résistants, à réaliser des gabarits pour fabriquer en série les roues des charrues et des houssines, à réaliser les outils qui leur manquent, à cintrer le métal à la griffe. Quand je retourne là-bas, les fils de forgerons viennent me saluer, me disant : « Je te connais, toi le forgeron toubab, car quand mon père m'apprend un geste de toi, il me dit : « C'est le forgeron toubab qui me l'a montré ! » Depuis, les forgerons locaux, caste qui vivaient dans la misère, ont développé un réseau, axé autour du centre de formation de Kédougou et réalisent des outils agricoles réputés pour leur qualité dans toute la région. Ils en vendent jusqu'au Mali et en Guinée-Conakry. Dans les villages, ils ont relevé les enclumes et les ont posées sur des billots, ils ont créé leurs forges en s'inspirant du modèle que j'ai laissé à Kédougou, ils forgent debout et transmettent cette nouvelle façon de travailler. Pour l'anecdote, lors de ma deuxième mission à Kédougou, j'étais accompagné par un employé de l'IFAPME (Institut de Formation en Alternance des petites et Moyennes Entreprises) chargé de créer des référentiels de formation et d'installer un système de formation en alternance avec le centre de Kédougou et les artisans locaux. Quand il demanda aux forgerons de la région comment devient-on forgeron, ceux-ci répondirent de concert : « C'est un héritage, mon père est forgeron, ma mère est forgeron, leurs parents étaient forgerons ! De génération en génération, nous donnons à nos enfants ce que nos ancêtres nous ont transmis. » Et ils ajoutèrent, comme pour mieux convaincre de la vérité de leur légende : « Tous les forgerons ont les mêmes ancêtres, même Laurent, parce que s'il sait ce qu'il sait et qu'il l'a hérité de ses ancêtres ! D'ailleurs, son père aussi est forgeron ! » Chez eux, transmettre, ça tient du sacré.

J'ai eu aussi l'occasion de constater, en partant pour des missions plus formelles, que ce soit pour établir des référentiels de formation, pour former des enseignants pour relancer des centres ou l'on prodigue un enseignement technique dans des pays tels que La République Démocratique du Congo ou au Burundi, qu'il avait suffi d'un conflit, d'une guerre civile de quelques années, accompagnés de quelques pillages pour que la ligne de la transmission du savoir soit brisée, entraînant ainsi la perte

même des bases des métiers liés au métal. Il n'est plus question ici de métiers aux traditions séculaires, mais simplement de savoir construire avec de l'acier, que ce soit de petites charpentes, des grilles simples, de la menuiserie métallique, des outils comme des brouettes, de tracer ses ouvrages ou préparer ses soudures et être précis. Il faut hélas reprendre les formateurs comme de simples débutants, les guider et les contrôler régulièrement en espérant qu'un jour, ils seront de nouveau capables d'enseigner et de transmettre leur savoir-faire retrouvé.

Conclusion

Les métiers artisanaux seraient-ils en voie d'extinction ? Je pense qu'ils sont en danger, fragiles par la rareté des artisans qui les pratiquent encore. Comme j'ai pu le constater ailleurs qu'en Europe, il suffit d'une crise pour interrompre la transmission des savoir-faire. Ici aussi, des métiers tels la ferronnerie d'art ont failli disparaître après la Seconde Guerre mondiale. Combien d'enclumes ont fini leur vie sur des tas de ferraille ?

C'est grâce à quelques artisans passionnés que ce métier a survécu. Ensuite, la création de l'Institut du Patrimoine Wallon, le retour de certaines modes en construction, ont permis aux hommes pratiquant ces métiers séculaires de vivre de nouveau de leur art et de pouvoir le transmettre. Cela reste malgré tout une niche économique marginale, créant peu d'emplois, généralement cantonnés dans de petites entreprises.

Faut-il remettre en cause la façon de transmettre ? Je crois qu'on pourrait envisager de classer ce patrimoine immatériel. Si la transmission des gestes ne peut se faire qu'en montrant, d'artisan en artisan, s'il est vrai que c'est en forgeant qu'on devient forgeron, il serait peut-être bon de réunir les travailleurs manuels et des intellectuels pour consigner ces savoir-faire dans des livres, car la fragilité de la transmission du savoir tient aussi de la tradition orale de ce type d'apprentissage.

Je pense aussi que nous aurions intérêt à revaloriser les métiers d'art. Pourquoi, par exemple, ne pas les inviter dans les salons d'étudiant ? Pourquoi ne pas créer un enseignement supérieur en s'inspirant du modèle de l'École Boulle ? Actuellement, trop de recrues abordent l'apprentissage par défaut, par désespoir, comme si les métiers d'art et artisanaux n'étaient qu'une issue de secours à l'échec scolaire.

Que nous soyons ferronniers d'art, ébénistes, menuisiers, charpentiers, tailleurs de pierre, couvreurs, artisans tout aussi passionnés et heureux de vivre notre art, en pratiquant ces professions qui se transmettent de génération en génération, nous avons tous conscience que nous ne sommes que les conservateurs d'un patrimoine séculaire, qui appartient à l'humanité et que la seule manière de le conserver vivant est de passer le témoin.

Artisans, nous savons tous que même si c'est par notre propre volonté que nous avons conquis notre maîtrise, nous n'aurions pu y arriver seuls. Nous sommes des héritiers ! Nous ne sommes que les fils spirituels de tous les artisans qui nous ont précédés. Nous ne pouvons être seuls propriétaires de ce patrimoine vivant, nous n'en sommes que les gardiens.

Pour l'artisan, être le dernier à posséder un tel savoir, un tel métier, ne pas transmettre, c'est perdre son immortalité ! Il deviendrait le fossoyeur de ses pères spirituels, de son métier, qui restent en vie par le biais de ses mains. L'artisan doit savoir qu'avant même d'atteindre l'excellence de son art, transmettre son savoir-faire est son premier devoir.

1.2. Deuxième intervention – Thierry Lejeune (Imprimerie Gramme)

Monsieur Lejeune n'est ni technicien ni formateur de métier, cependant en tant que gestionnaire, l'aspect technique est très important. En effet, pour diriger des hommes et des femmes et acheter du matériel performant, il est indispensable de connaître le métier.

Son regard est donc un regard de gestionnaire sur la transmission des gestes techniques

Première constatation : difficulté pour l'entreprise graphique de recruter des ouvriers qualifiés. L'industrie graphique se situe entre art et industrie. Aujourd'hui le côté artistique a pratiquement disparu et le métier est devenu principalement industriel. Pendant 500 ans la technique est restée stable (transmission artistique corporative familiale), mais l'arrivée de l'offset (années 50-60) a profondément modifié le métier. La possibilité d'imprimer des formes complexes, plusieurs couleurs, utilisation du DAO, la dissociation des métiers pré-presses... ont rendu le processus plus industriel. On entre un papier vierge et il sort coloré en fin de processus. Les machines devenues hyper complexes exigent des connaissances techniques pointues (hydraulique, pneumatique, informatique...).

Aujourd'hui, le conducteur place le papier, place les plaques et appuie sur des boutons... Cependant, un bon travailleur doit avoir un savoir-faire de repérage (doit avoir l'œil). Les opérateurs qui ont connu l'ancienne manière comprennent mieux ce qu'ils font. Le jeune qui arrive ne connaît que les procédures de presse bouton sans comprendre l'ensemble du processus. Les entreprises deviennent de plus en plus grandes, plus industrielles. Les investissements sont de plus en plus lourds et l'évolution de la technologie s'accélère (avant : amortissement en 10 ans, maintenant en 5 ans...) Lorsque de nouvelles machines sont livrées, les travailleurs sont généralement formés sur le tas par les fournisseurs. La formation coûte cher à l'entreprise. L'industrie attend des jeunes opérationnels immédiatement. On tourne en rond, car impossible de mettre les jeunes sur des machines de ce type à l'école. L'école doit apprendre à exercer, à analyser, à comprendre, à s'adapter à une nouvelle machine, une nouvelle marque, une machine plus évoluée... Mais, les livres ne suffisent pas pour transmettre. Le geste technique est important même si la machine est robotisée. Il existe des petits trucs à transmettre, à expliquer qui ne s'apprennent pas. Il faut maîtriser l'outil et savoir ce que l'on fait avec. La partie virtuelle est importante, mais le contact concret avec l'outil et la matière reste important. Dans l'industrie graphique, il y a peu de gestes répétitifs comme dans d'autres métiers cependant le goût du beau et du travail bien fait est indispensable. Le contexte de travail est toujours différent. À chaque production, il se passe toujours des choses différentes, l'opérateur doit pouvoir repérer et régler les problèmes. Besoin d'une curiosité... Il est néanmoins important pour le travailleur de connaître le métier en entier. Exemple : le magasinier devrait connaître les différents types de papier et leurs utilisations. Sentiment de décalage entre ce que le jeune a appris et ce dont il a besoin dans l'entreprise. Une relation entre l'école et l'industrie est nécessaire, l'entreprise doit prendre des stagiaires pour transmettre les gestes qui ne s'apprennent pas. L'école devrait mettre plus l'accent sur des attitudes. Les élèves en stage n'ont pas souvent conscience d'un réel apprentissage, ils n'ont pas toujours d'intérêt par rapport au métier ou peu (Remarque : Monsieur Lejeune ne prend plus de stagiaire suite à de mauvaises expériences).

2. ÉCHANGES

Directeur d'une école technique et professionnelle

Ce qui me frappe du côté des métiers d'art, ce sont des métiers où la tradition se transmet de génération en génération.

Or, actuellement, chez les jeunes il y a une coupure, une « détraditionalisation », on ne se réfère plus à ce que l'on faisait avant, le savoir est devenu extérieur (internet...)

Peut-on garder une culture de tradition dans le contexte actuel ?

T. Lejeune

L'évolution du métier exige des sous-spécialisations. Cependant une vue générale du métier reste importante (de la connaissance du papier jusqu'à l'usage de l'imprimé).

Si cette approche générale se perd, c'est une erreur.

Professeur en CAP

Matériellement, est-il possible dans les écoles de refaire le travail de l'imprimeur du siècle dernier pour permettre à la génération « pousse-bouton » de comprendre le métier ?

Enseignant IATA

L'école dispose d'une ancienne machine qui permet d'observer tout le processus de l'imprimerie. Cependant, l'utilisation d'un tel matériel pose des problèmes de sécurité.

En effet, ce matériel n'est pas aux normes imposées actuellement.

A. Virlée

Il faut un équilibre entre les techniques passées et les machines actuelles

Les réflexes du passé doivent continuer à exister

T. Lejeune

Si on ne fait plus que du digital, le geste technique sera réservé à une élite d'ingénieurs qui conçoivent les machines

Si l'on n'obtient pas le résultat demandé par le client, il serait bien que l'élève puisse réfléchir aux raisons de ce résultat (les vieux réflexes sont donc toujours utiles)

L'informaticien n'a pas souvent les réflexes « matière ».

Chargée de Mission au Conseil de l'éducation

Le recrutement des professeurs dans l'enseignement technique et professionnel pose problème.

L'école ne trouve pas toujours des professeurs qui possèdent les gestes techniques.

L'Institut de la Paix Dieu est un endroit magique.

Fait-on suffisamment de publicité pour ce centre, cet outil fabuleux ? Tous les enfants de l'enseignement primaire devraient avoir visité cet endroit.

L. Bouvy

La Paix Dieu organise des classes d'éveil pour les enfants, ce n'est pas uniquement un centre de perfectionnement des travailleurs.

Il relate une expérience avec un enfant qui après avoir suivi sa formation lui dit « Je voulais être docteur comme papa, mais maintenant, je vais devenir comme vous... ».

Très peu d'écoles secondaires utilisent cette opportunité et quelques écoles primaires.

Problème belge : le patrimoine est Région Wallonne et la formation Communauté Française.

Cet outil devrait être exploité pour les jeunes enfants pour faire connaître les métiers.

Membre du groupe qualifiant au Cabinet Simonet

Regrette le peu de participants à cet atelier.

Il n'existe aucun institut de didactique pour l'apprentissage des gestes professionnels or il s'agit d'une matière importante.

On n'apprend pas des gestes professionnels comme on apprend d'autres matières

Il existe un manque flagrant de formation à ce niveau, or aujourd'hui la transmission ne se fera plus de père en fils.

Comment donner le goût pour arriver à devenir technicien ou artisan ?

On demande aux enseignants des choses de plus en plus compliquées et ils ne sont pas préparés.

Parfois avec 15 élèves en même temps à l'atelier...

Il faut une prise de conscience que l'on perd des gestes techniques. On manque de gens intelligents des mains (métiers dévalorisés)

FCPL

On est devant une évolution dichotomique.

Les discours sont : ce sont des ingénieurs que l'on aura besoin et l'on manque de main-d'œuvre qualifiée.

Donner le goût au métier doit se faire très tôt, mais que dire au jeune dans le contexte économique qui les entoure (chômage) ? Pas motivant...

Il faut ouvrir les jeunes aux métiers le plus vite possible.

Enseignant CAP

Je ne ressens pas la transmission de la fierté du travail, l'identité de la part des futurs enseignants (en CAP).

J'ai perçu dans le chef des candidats enseignants, une version minimaliste des compétences des apprentissages à faire.

Dans les préparations de leçon, le geste technique est trop souvent négligé.

On apprend par imitation et par répétition, mais il faut accompagner les élèves dans la réflexion, la compréhension...

Les enseignants de pratique professionnelle n'ont pas ou peu de notes, pas de cours, pas de trace pour les élèves....

Les écoles ne disposent pas du matériel de pointe.

Ne serait-il pas intéressant de partager la responsabilité de la formation entre les concepteurs de machines (fournisseurs) et l'enseignant ?

T. Lejeune

Des partenariats existent déjà.

L. Bouvy

Cela existe déjà par exemple en DAO (Dessin assisté par ordinateur).

Crainte d'aller à la privatisation de l'enseignement, de l'enseignement formaté par les entreprises.

Besoin de synergie indispensable et nécessaire, mais besoin de budget !

Coordinatrice CEFA

En CEFA, certains élèves se raccrochent grâce au travail.

L'élève est en contact avec le monde professionnel.

Difficulté de trouver des professionnels qui acceptent d'accueillir les élèves.

Lorsque le professionnel est également formateur dans le CEFA, il y a vraiment un transfert, une fierté de transfert de son métier, mais ce n'est pas la majorité des cas.

L. Bouvy

Il serait important de recréer un dialogue constructif entre enseignant et élève.

L'enseignant doit croire en son élève.

Quand les enseignants parlent de leurs élèves, « *ils ne savent rien, ils ne veulent rien apprendre...* »

Quand les élèves parlent de leurs professeurs, « *ils sont bêtes, ils ne connaissent même pas le métier...* ».

Recréer ce dialogue est plus que nécessaire.

Accompagnateur de directeurs

De nombreux défis sont à relever :

- le dialogue entre prof et élèves
- nécessité d'améliorer la formation des professeurs
- éveiller très tôt les élèves aux métiers techniques
- resserrer les liens enseignant-entreprise

Les directeurs sont sensibles quand on parle de revalorisation de l'enseignement qualifiant.

Y-a-t-il des messages clés pour revaloriser les options qualifiantes ?

L. Bouvy

Montrer des artisans épanouis et heureux dans leur métier.

Transmission du sacré.

Accompagnateur de directeurs

Quel message pour le ministre ?

L. Bouvy

L'enseignement technique doit être un libre choix et pas un choix suite à un échec.
Les PME sont sans doute de grands employeurs.

T. Lejeune

Derrière l'enseignement technique, il y a de l'emploi .

Direction enseignement technique et professionnel

L'enseignement est calqué sur l'enseignement général.

Or l'apprentissage des gestes techniques requiert une pédagogie et une didactique spécifique peut-être plus difficile que dans la formation générale.