

# *Discovering the Archaeologists of Europe:*



Le marché du travail pour les archéologues  
en Belgique en 2007-2008

Marc Lodewijckx  
K.U. Leuven  
2008



© 2008 Marc Lodewijckx, Université de Leuven (K.U. Leuven)

Leuven, Belgique, 2008

ISBN 9789081346115

EAN 9789081346115

Croquis couverture: Conor McDermott

Traduction: Magali Joostens, Joostens Traductions

Rapport original: Marc Lodewijckx, Discovering the Archaeologists of Europe – De Arbeidsmarkt voor Archeologen in België in 2007-2008

Version anglaise: The Labour Market for Archaeologists in Belgium – 2007-2008

Tous droits réservés. Sous réserve d'exceptions définies expressément par la loi, il est formellement interdit de copier, verser dans une banque de données automatisée ou rendre public tout ou partie de cette publication, ce de quelque manière qu'il soit et sans l'autorisation préalable, expresse et écrite de l'éditeur.

**DISCOVERING THE ARCHAEOLOGISTS OF EUROPE**

**LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES  
ARCHÉOLOGUES EN BELGIQUE EN 2007-2008**

**MARC LODEWIJCKX**

**K.U. Leuven**

**Leuven – 2008**



## 1. Introduction

Le projet 'Découvrir les archéologues de l'Europe' (*Discovering the Archaeologists of Europe*) (<http://www.discovering-archaeologists.eu>) est un accord de coopération entre les représentants du secteur de l'archéologie de 10 pays de l'Union européenne, à savoir l'Allemagne, la Belgique, Chypre, la Grande-Bretagne, la Grèce, l'Irlande, les Pays-Bas, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie. Le projet est patronné par l'Association européenne des Archéologues (*European Association of Archaeologists* ou EAA) (<http://www.e-a-a.org>), qui est également considérée comme le 11<sup>e</sup> partenaire du projet. D'autres pays, parmi lesquels l'Autriche et la Hongrie, ont, entre-temps, rejoint le groupe sur une base volontaire. L'objectif du projet est de faire un rapport sur l'emploi actuel en Europe dans le secteur de l'archéologique. Les rapports nationaux des pays participants seront convertis dans une synthèse transnationale: Kenneth Aitchison 2008, *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report* (<http://www.discovering-archaeologists.eu> et [http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index\\_fr.htm](http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index_fr.htm)).

Le projet a été initié suite aux discussions formelles et informelles qui se sont tenues ces dernières années dans le giron de l'Association européenne des Archéologues (EAA) sur les conséquences de l'application de la Convention de Malte (dénommée officiellement la Convention de Valetta) et de l'introduction de la structure bachelier/master dans le cadre des accords de Bologne. La mise en œuvre de la Convention de Malte a donné lieu, dans la plupart des pays, à une évolution importante des interventions archéologiques et du nombre de personnes employées dans le secteur de l'archéologie, tandis que l'introduction d'une structure d'enseignement plus uniforme a surtout favorisé la mobilité des archéologues et des étudiants en archéologie.

De nombreux obstacles sont toutefois encore constatés en ce qui concerne, entre autres, la reconnaissance des diplômes et l'évaluation des compétences et qualifications requises. Ces problèmes ont été discutés de façon détaillée dans les commissions EAA compétentes et durant les sessions de reconnaissance des conférences annuelles de l'EAA. Un groupe d'archéologues provenant de différents pays a finalement décidé d'effectuer une évaluation de ces problèmes au sein de l'Union européenne et, à cet effet, de solliciter une subvention auprès de la Commission européenne. Il s'est avéré que la meilleure formule pour cela était d'introduire une proposition de projet dans le cadre du *Programme de Financement Leonardo da Vinci* (<http://www.leonardo.org.uk>). Conformément à la réglementation de ce programme de financement, seule une partie des frais est payée par le budget disponible et la partie restante doit être suppléée par les partenaires participants.

Attendu que l'archéologie constitue en Belgique un sujet régionalisé, le problème de la représentation belge dans le projet s'est immédiatement posé. Lors de la phase préparatoire, il m'a été proposé de me charger de cette tâche, en tant que seul représentant de la Belgique dans les commissions EAA mentionnées ci-dessus. Cela ne m'a pas semblé du tout évident vu la structure complexe de notre pays et la diversité des politiques en matière d'archéologie dans les différentes régions. Sur la base de ma connaissance de la problématique et de ma participation lors de la préparation du projet, j'ai accepté cette tâche sur les instances des autres membres de la commission et, à l'origine, sous réserve. Une autre condition importante pour s'engager dans ce projet était de trouver le financement restant pour pourvoir à la contribution nationale dans les frais du projet. La K.U. Leuven s'est finalement déclarée prête à assumer ces frais et m'a désigné exécutant du volet belge du projet.

En raison, entre autres, de la confusion régnant quant aux représentations nationales et aux garanties de cofinancement dans plusieurs pays, une première demande de projet, présentée par l'IFA, n'a initialement pas été retenue. Une proposition adaptée a été approuvée en dépit du nombre élevé de demandes de subvention. La sélection des 10 pays précités s'est déroulée, avec l'approbation de la Commission européenne, sur la base d'un certain nombre de critères, entre autres, la taille, la situation, la structure de l'activité archéologique et, naturellement, la mesure dans laquelle le pays est prêt à collaborer et à cofinancer le projet. À l'origine, Malte faisait également partie des pays sélectionnés mais l'état insulaire a été remplacé par la Slovaquie dans un stade ultérieur. D'autres pays, comme la Hongrie et l'Autriche, se sont déclarés prêts, ces derniers mois, à faire un effort dans le cadre du projet et ont, entre-temps, été repris dans le groupe des pays partenaires mais n'ont pas droit à un financement. Dans une phase ultérieure du projet, il m'a été demandé d'évaluer également la situation de l'archéologie au sein du Grand-Duché de Luxembourg. Le pays est, en effet, considéré comme trop petit pour pouvoir prétendre à devenir partenaire. L'*Institute of Field Archaeologists* (IFA)

(<http://www.archaeologists.net/modules/tinycontent/index.php?id=1>) agit en tant qu'instance coordinatrice. Le coordinateur du projet est Kenneth Aitchison (IFA), tandis que Rachel Edwards exerce la fonction de secrétaire. Le projet a une durée de 2 ans (2007-2008).

## 2. La dimension européenne

Sur la base de ce qui précède, il est évident qu'il s'agit d'un projet européen et que la contribution des pays partenaires est destinée à figurer dans un projet commun à dimension européenne. Nous ne pouvons pas nier que l'Europe unifiée exerce une influence toujours plus importante sur notre vie. De cette manière, pratiquement toute notre législation en matière d'environnement est déjà organisée dans un cadre européen et une grande partie du travail des gouvernements nationaux vise à apporter davantage d'unité dans la législation et la réglementation existantes au sein de l'Union européenne et, de la sorte, à rationaliser la vie dans l'Europe unifiée à l'avantage de chacun.

Ce projet cadre dans la même vision. Si la Commission européenne a retenu ce projet de financement, c'est, avant tout, en raison de la symbolique du patrimoine archéologique commun dont l'intérêt dépasse largement les frontières nationales actuelles et du souhait de mettre en place une plus grande collaboration internationale dans ce domaine. La Convention de Malte a constitué une étape importante dans ce même désir d'accorder plus d'attention à la préservation de notre patrimoine commun. Bien que les frontières d'État actuelles soient très récentes d'un point de vue historique, la conservation de notre patrimoine est encore liée, en première instance, aux législations ou réglementations nationales ou régionales et la perspective européenne est, en règle générale, encore lointaine. Ce projet commun a aussi pour mission de démontrer qu'une ambition suffisante anime au moins les pays participants en vue de parvenir à une stratégie commune sur le plan du patrimoine archéologique. Nous espérons pouvoir apporter une contribution positive, en particulier dans ce domaine.

La Convention de Malte date déjà de 1992 et, entre-temps, de nombreuses initiatives supplémentaires, qui ont peut-être profité d'un écho moins général, ont été prises au sein de l'Association européenne des Archéologues. Les problèmes auxquels sont confrontés l'archéologie dans les divers pays sont très comparables, si pas identiques, et les solutions doivent généralement être cherchées dans la même direction. Nous constatons avec plaisir que des versions adaptées du *Code of Practice* ([http://www.e-a-a.org/EAA\\_Codes\\_of\\_Practice.pdf](http://www.e-a-a.org/EAA_Codes_of_Practice.pdf)) et des *Principles of Conduct* ([http://www.e-a-a.org/EAA\\_Princ\\_of\\_Conduct.pdf](http://www.e-a-a.org/EAA_Princ_of_Conduct.pdf)) ont été rédigées dans de nombreux pays et que le plus récent *Code of Practice for Fieldwork Training* (<http://www.e-a-a.org/codef.htm>) fait de plus en plus adeptes. Il est certain que les archéologues d'Europe se retrouvent peu à peu sur la même longueur d'onde et que les différences internes se réduisent rapidement. Naturellement, des différences régionales subsisteront toujours au niveau de l'approche et des visions mais les oppositions disparaissent et la compréhension mutuelle grandit. Nous avons toutefois l'impression que ces initiatives européennes ont été, pour une raison quelconque, quelque peu ignorées en Belgique. Ce phénomène est démontré, entre autres, par le nombre peu élevé de Belges qui sont membres de l'EAA ou d'organisations similaires.

### 3. La problématique

#### 3.1. La problématique générale

L'objectif du projet '*Découvrir les archéologues de l'Europe*' est de dresser un tableau du marché du de l'emploi actuel en Europe dans le secteur archéologique. Dans l'ensemble, il peut être établi que le nombre d'archéologues et les opportunités de carrière pour les archéologues ont fortement augmenté ces dernières années dans certains pays de l'Union européenne, tandis qu'une évolution positive sur ce point est à peine décelable dans d'autres pays. Les archéologues des nouveaux pays partenaires, des pays de l'est en particulier, saisissent les nouvelles occasions et font preuve d'une grande mobilité afin d'acquérir de l'expérience dans d'autres parties de l'Europe. Dans d'autres pays, qui se sentent manifestement quelque peu menacés par les nouveaux développements, parmi lesquels l'archéologie 'commerciale', un réflexe attentiste ou même conservateur est détectable.

Nous observons que des réponses comparables peuvent être données aux mêmes questions et opportunités partout en Europe. Par exemple, quand le financement nécessaire pour la recherche archéologique est disponible, on part à la recherche des acteurs qui pourront exécuter l'étude de façon efficace. Et qu'ils soient engagés de manière contractuelle, recrutés par le biais d'associations (temporaires) ou qu'une autre partie soit engagée pour réaliser le travail en sous-traitance, ce qu'on appelle l'archéologie contractuelle, toutes ces formules ont le même résultat: le marché du travail se développe.

Lors des premières réunions du groupe de travail, il nous est apparu très clairement que la problématique est extrêmement complexe. Pour pouvoir dresser un tableau du marché du travail dans le secteur archéologique au sein de l'Union européenne, nous devons déjà commencer par nous poser la question suivante: 'qui est considéré comme archéologue ou peut prétendre au titre d'archéologue au sein de l'Union européenne?'. Dans la majorité des pays, le titre d'archéologue n'est pas protégé légalement, de sorte que n'importe qui peut décider de se qualifier d'archéologue, qu'il/elle ait obtenu ou non un diplôme académique. La définition selon laquelle un archéologue 'est quelqu'un qui fait des fouilles', n'est pas suffisamment probante car nous constatons que la recherche archéologique de terrain est effectuée, dans certains pays, par des techniciens spécialisés ou même des amateurs compétents sans formation académique.

Un autre problème qui se pose lors de la description du marché du travail dans le secteur de l'archéologie est lié aux nombreuses fonctions dans les sciences partenaires et dans les professions de soutien impliquées dans l'activité archéologique. Toutes sortes de spécialistes, dans le domaine des études environnementales ou des analyses du matériel archéologique (paléobotanistes, zoologues, ...), des technologies avancées de l'information et de la communication (TIC), des systèmes d'information géographique (SIG), de la visualisation, de l'animation, de l'éducation et de la promotion complètent les cadres des archéologues. Dans certains pays, le marché du travail pour ces diplômés de l'enseignement supérieur est encore extrêmement limité et les archéologues exécutent en grande partie ces tâches eux-mêmes, qu'ils disposent ou non de la formation adéquate. Dans d'autres pays, les moyens financiers sont plus importants, ce qui permet de confier ces tâches à du personnel qualifié ou à des entreprises externes.

Le soutien technique et administratif des archéologues peut aussi être organisé de manière très différente. Dans certains pays, des techniciens spécialisés se chargent d'exécuter des tâches et des missions spécifiques dans le secteur archéologique. La présence de ces membres du personnel se limite souvent aux plus grandes institutions. Ailleurs, les archéologues doivent effectuer ce travail eux-mêmes ou le sous-traiter à des tiers. Dans les grandes institutions, composées de divers services et départements, il est particulièrement difficile pour les archéologues de calculer de quelle partie des effectifs du personnel ils peuvent disposer pour des tâches archéologiques. Il a, par conséquent, été décidé de travailler avec des équivalents et de ne prendre en compte que des aperçus globaux du secteur.

Un autre problème qui s'est posé dans le cadre du projet est le décompte du personnel des institutions étrangères qui se chargent, en tout cas dans les pays méditerranéens, d'une grande partie de la recherche archéologique dans le pays concerné. Il a donc été convenu de prendre en compte

ces employés au sein du pays dans lequel ils ont des relations contractuelles avec les institutions ou les universités qui entreprennent ces expéditions à l'étranger. Pour les archéologues dans des régions frontalières, leur lieu de travail est la clé pour les classer dans l'un ou l'autre pays. Les archéologues belges qui travaillent aux Pays-Bas ou en France mais qui habitent encore en Belgique doivent donc être portés en compte dans les pays voisins.

### **3.2. La problématique spécifique de la Belgique**

La question est de savoir comment nous allons pouvoir faire un tour d'horizon de toutes ces personnes et de tous ces cas spécifiques qui sont actives dans le secteur de l'archéologie. En Grande-Bretagne, un pays comptant pas moins de 9.000 archéologues, il est impossible de questionner individuellement toutes les personnes qui sont employées dans le secteur de l'archéologie. Dans ce cas, il faut donc passer par les institutions et entreprises archéologiques et leur demander la composition de leur effectif. Dans d'autres pays, la plupart des services ou institutions qui s'occupent d'archéologie se composent à peine de quelques employés ou il existe surtout des entreprises unipersonnelles. La situation en Belgique s'avère très complexe dans ce domaine et elle diffère également en fonction des structures archéologiques des régions. C'est pour cette raison que nous avons décidé d'effectuer des recherches d'information combinées qui ne concernent pas uniquement la structure et l'effectif des divers services, institutions, entreprises et associations mais aussi le statut professionnel et les aspirations concrètes des archéologues individuels, des chercheurs spécialisés, des techniciens et même des archéologues amateurs.

Nous tenons toutefois à réaffirmer que notre mission est très limitée et que nous n'avons nullement l'intention de développer en détail tous les aspects de l'activité archéologique en Belgique. Nous sommes bien conscients que la problématique de la carrière est une donnée extrêmement complexe, qui est également déterminée par de nombreux facteurs, parmi lesquels la politique en matière d'archéologie et la législation dans ce domaine, la formation au sein des universités, les moyens financiers des divers services et institutions, la contribution de l'archéologie commerciale, les modalités d'application de la Convention de Malte,... La perspective historique est, en outre, très importante et la situation actuelle dépend étroitement de la genèse des structures actuelles pour la gestion du patrimoine, en règle générale, et pour l'archéologie en particulier. Lors de l'élaboration de ce projet, l'ensemble de ces facteurs devront aussi être pris en compte.

Il ne dépend donc que pour une partie du responsable individuel de déterminer pour son propre pays comment il/elle va remplir sa tâche. À cet effet, il faut tenir compte, dès le début, du fait qu'un rapport commun, dans lequel la situation dans les 10 pays participants est analysée et synthétisée en un exposé collectif, devra être présenté à la fin du projet. D'où les nombreuses réunions des représentants en vue de délimiter une stratégie commune pour parvenir à des résultats de recherche comparables. La tâche du coordinateur ne doit donc pas être sous-estimée. Le groupe est, en outre, tenu de rendre des comptes à la Commission européenne pour l'emploi du budget alloué ainsi qu'à l'EAA pour l'utilité des résultats de ce projet. Une réponse positive aux rapports intermédiaires, faisant preuve de compréhension pour la complexité de la problématique et pour l'approche constructive des responsables des divers pays, nous est, entre-temps, parvenue de la part de ces deux organisations. Il est aussi apparu très clairement que la procédure actuelle suivie au sein du projet était la procédure maximale réalisable dans le cadre de la structure disponible et du budget actuel.

Les remarques précédentes précisent les possibilités et les restrictions dans lesquelles ce projet a vu le jour. J'ai réalisé plus d'une fois que ce projet, outre plusieurs possibilités et opportunités passionnantes, contenait également quelques pièges. Il était clair, depuis le début, qu'il est toujours difficile et dangereux de vouloir broser un tableau de l'archéologie belge qui mettrait tout le monde d'accord. Tout le monde a ses propres idées et ses expériences personnelles dans le secteur archéologique belge et c'est aussi bien ainsi. J'ai, avant tout, essayé, dans le laps de temps restreint que je pouvais consacrer à l'établissement du projet, de faire un tour d'horizon clair des données chiffrées concrètes et d'y adjoindre un commentaire. Bien que j'aie tenté de formuler ce commentaire aussi objectivement que possible, il est naturellement impossible de me défaire complètement de mes expériences et de mes idées personnelles. Je souhaite d'ores et déjà présenter mes excuses à ceux qui estimeront que mes efforts en ce sens se sont avérés insuffisants.



J'espère que ce rapport suscitera des réactions positives et qu'il constituera une base de réflexion. Il va de soi que des remarques seront émises et que des nuances supplémentaires devront probablement être apportées. Je suis ouvert aux suggestions et je présente déjà mes excuses pour les imperfections. J'espère toutefois que nous ne tomberons pas dans des ergoterics et une vaine polémique. Ce rapport n'est qu'un instantané et nous savons tous que la situation évolue rapidement. Le but n'est pas que je serve de souffre-douleur et que les discussions concernant des divergences d'opinion se concentrent autour de ma personne. Au contraire, je ne suis que le héraut et je vais tenter de formuler le message aussi efficacement que possible dans les chapitres suivants. Ce message se base sur les réponses et les réactions des nombreuses personnes interrogées et toutes ont le droit d'avoir une opinion personnelle.

Je n'ai mentionné que de loin en loin quelques propos de collègues pour illustrer certains aspects et je l'ai fait de manière à ce que leur identité ne soit pas (ou difficilement) dévoilée. Je suis prêt à écouter les remarques et les précisions mais, en principe, tout le monde a eu l'occasion d'exprimer son avis. J'espère également que les collègues qui ont réagi plutôt négativement au projet (heureusement une minorité) et qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont tenu à fournir aucune information concernant leur service ou institution, s'abstiendront d'émettre des critiques.

## **4. Les objectifs du projet**

### **4.1. Les objectifs généraux**

L'objectif de ce rapport est de dépeindre un tableau du marché du travail dans le domaine de l'archéologie. Ce travail doit être effectué pour chaque pays séparément. Le rapport doit avant tout être informatif et contenir des données chiffrées concrètes à propos de l'emploi et des opportunités de carrière au sein du secteur archéologique. Le compte rendu doit être mis à disposition de toutes les personnes concernées et doit également être écrit dans la langue nationale. Pour la Belgique, le néerlandais et le français ont été retenus. Nous espérons, en outre, que le rapport sera utilisé pour adapter le marché du travail là où cela s'avère nécessaire et pour améliorer les chances des archéologues de développer une carrière intéressante.

Comme postulé précédemment, chaque rapport national ne constitue qu'une partie d'un rapport global final sur la situation professionnelle dans 10 pays participants de l'Union européenne. Chaque rapport doit aussi être disponible en anglais, la langue commune, pour les pays partenaires et pour la Commission européenne. Le rapport global final sera disponible dans toutes les langues des pays participants, donc également en néerlandais et en français.

À la demande de la Commission européenne, la 'dimension européenne' doit naturellement former une partie essentielle de ce rapport final. Dans quelle mesure le marché du travail au sein de l'Union européenne est-il ouvert aux archéologues de tous les pays individuels sur le plan de l'archéologie. Il est évident qu'il ne s'agit pas d'une tâche aisée. La faisabilité de cet objectif constituait une question prioritaire depuis le début des discussions et les données chiffrées de tous les pays doivent être assemblées de manière à ce qu'elles puissent être groupées et comparées entre elles. Vu la grande diversité au niveau des structures et des opportunités d'emploi dans le secteur archéologique, il va de soi que la tâche est extrêmement complexe. Nous espérons y être parvenus de façon satisfaisante.

### **4.2. Les objectifs concrets**

Il a donc été convenu, avec les représentants de tous les pays, de collecter les données suivantes par pays:

- une estimation (*an estimated number*) du nombre d'archéologues actifs dans chaque pays. Il faut également expliquer dans quelle mesure ce nombre est fiable et qui relève des définitions utilisées,
- le sexe et l'âge des personnes qui sont actives dans le secteur archéologique, en catégories de 5 ou de 10 ans et sous la forme d'un tableau,
- le pourcentage des personnes avec un handicap dans ces groupes,
- l'origine de ces personnes, avec les nuances suivantes: immigration provisoire, origine étrangère, ressortissants de l'UE et non-ressortissants de l'UE,

- la proportion emploi à plein temps/à temps partiel,
- ces chiffres; en comparaisons avec ceux d'il y a 1, 3 et 5 ans,
- les nombres prévus (baisses ou croissance) à court terme (1 an) et à moyen terme (3 ans),
- les qualifications les plus élevées des archéologues concernés,
- le pays où ces qualifications ont été obtenues (dans son propre pays, un pays de l'Union européenne ou en dehors),
- la proportion des qualifications archéologiques,
- un tableau indiquant les diplômes les plus élevés dans le secteur archéologique ou dans les secteurs scientifiques connexes,
- un tableau indiquant les diplômes et où ils ont été obtenus,
- les informations de la part des employeurs concernant les insuffisances dans la formation,
- les échelles des salaires et les informations concrètes concernant la rémunération en règle générale.

## 5. La méthode suivie

### 5.1. Les questionnaires

Il ressort donc de ce qui précède que de nombreuses données chiffrées sont nécessaires pour la rédaction de ces rapports. Celles-ci ne sont évidemment pas disponibles telles quelles, bien au contraire. En tenant compte des situations professionnelles en changement permanent, il s'est avéré que même les responsables du personnel rencontraient des difficultés pour broser un tableau clair de leurs propres effectifs. Je souhaite ici les remercier tous pour leur fructueuse collaboration et pour nous avoir transmis les données demandées. Je remercie tout particulièrement Monsieur André Matthys, ancien directeur de la *Direction générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine*, qui a soutenu personnellement le volet wallon du projet.

Afin de pouvoir réclamer ces chiffres de façon uniformisée, nous avons conçu un formulaire dans lequel les responsables des divers services, institutions, musées, entreprises et associations ont pu remplir les informations concernant leur personnel de manière relativement simple. Ce formulaire a été rédigé aussi bien en français qu'en néerlandais. Les deux formulaires sont identiques à quelques nuances près et je souhaite ici remercier Sylviane Mathieu du Service wallon pour l'Archéologie pour la traduction de la terminologie parfois très technique et spécifique. Nous avons veillé à ce qu'il n'y ait aucune référence directe à des membres du personnel spécifiques. En effet, tout le monde était libre de passer certaines questions, pour quelque raison que ce soit et un espace était, en outre, prévu pour indiquer des remarques personnelles.

Pour obtenir une image plus claire de la population des archéologues en Belgique, un formulaire supplémentaire a été rédigé dans lequel tout le monde avait la possibilité de compléter les données relatives à sa carrière, y compris son opinion sur certains aspects de l'activité archéologique en Belgique. Ce formulaire pouvait être rempli de manière anonyme, cette opportunité n'a toutefois été saisie que par une minorité. Une version néerlandophone et francophone de ce formulaire a également été réalisée (je remercie une fois encore Sylviane Mathieu du Service wallon pour la traduction de ce formulaire).

Un troisième formulaire était spécialement destiné à 'l'archéologue amateur' et à son rapport avec l'activité archéologique en Belgique. Il a toutefois été révélé que la catégorie des archéologues amateurs pouvait être comprise de manière très large, depuis les personnes qui assistent à une conférence ou visitent une exposition de temps à autre jusqu'à celles qui s'investissent corps et âme dans les fouilles ou lors du traitement du matériel. Les utilisateurs de détecteurs et d'autres groupes spécifiques peuvent être compris sous cette définition. De plus, la question s'est également posée de savoir si les professeurs émérites ne relevaient pas aussi de cette catégorie, étant donné qu'ils s'occupent d'archéologie de manière non rétribuée et qu'ils ne sont plus sous contrat de travail. Ce questionnaire n'a été distribué qu'à une échelle limitée et aucune version française n'a été rédigée, notamment parce que, selon certains, les archéologues non professionnels en Belgique francophone ne se situent pas en dehors du secteur archéologique mais ils sont actifs en tant que *bénévoles* au sein des projets archéologiques et pouvaient donc être pris en compte. Cette considération peut également être prise au sérieux pour la Flandre, bien que les structures et les associations pour les

archéologues amateurs en Flandre semblent garder une plus grande 'distance' par rapport aux archéologues professionnels (mais il s'agit d'une considération personnelle).

Au cours de la réunion des pays participants qui s'est tenue à Louvain en janvier 2008, il m'a été demandé d'effectuer une enquête comparable au sein du Grand-Duché de Luxembourg, un pays jugé trop petit pour participer au projet en tant que partenaire indépendant. Une version luxembourgeoise a donc été réalisée sur la base de la version francophone du questionnaire pour les entreprises, musées, institutions et services archéologiques et du questionnaire pour les archéologues individuels. Ces formulaires ont été diffusés via le service archéologique du Grand-Duché de Luxembourg (avec mes remerciements à Monsieur Michel Polfer, directeur du Musée national d'Histoire et d'Art, Luxembourg).

## 5.2. Les adresses de contact

Un point très important pour la représentativité d'un tel tour de table est de parvenir à joindre toutes les personnes qui entrent en ligne de compte pour répondre au questionnaire. Pour cela, il est évidemment indispensable de disposer des adresses de contact nécessaires. Je tiens heureusement à jour une banque de données des archéologues belges depuis de nombreuses années; celle-ci s'est déjà avérée bien utile à plusieurs reprises pour l'organisation de toutes sortes d'activités et de réunions. Vu la volatilité de l'emploi dans le secteur de l'archéologie, cette banque de données doit être constamment adaptée et complétée. Afin de pouvoir l'utiliser pour la diffusion par e-mail des questionnaires, la banque de données a été complétée et adaptée au moyen des informations provenant de diverses sources. Les fichiers d'adresses ont, d'une part, pu être adaptés à l'aide des listes des membres du personnel que nous avons retrouvées sur les sites web d'un grand nombre de services et d'institutions. Les chroniques des journées de contact de *Préhistoire/Prehistorie*, *Lunula-Archaeologia Protohistorica*, *Journée d'Archéologie romaine-Romeinendag* et *Archaeologia Mediaevalis* ont été utilisées pour découvrir et compléter les noms manquants. Les annonces sur *ArcheoNet* ont également été utilisées pour faire un tour d'horizon des archéologues de projet en particulier et nous avons consulté les nouvelles coordonnées dans de nombreuses annonces d'activités archéologiques qui sont envoyées aux intéressés par le biais de *mailinglists*. Ce fut un travail de longue haleine mais tout à fait essentiel et je suis très reconnaissant envers Kristine Magerman qui, au printemps 2007, dans l'attente du début des fouilles à Asse, a exécuté un nombre important de recherches de cette nature pour compléter la banque de données. En ce qui concerne la Wallonie, je remercie chaleureusement Sylviane Mathieu, Marie-Hélène Corbiau et Michel Van Assche qui m'ont fourni de nombreuses informations pratiques concernant l'archéologie wallonne. Comme précédemment mentionné, les questionnaires ont été diffusés au Grand-Duché de Luxembourg par l'intermédiaire du *Musée national d'Histoire et d'Art* du Luxembourg.

Les questionnaires néerlandophones ont finalement été distribués au milieu du mois de juin, après que les derniers problèmes liés au contenu aient été discutés lors de la réunion des partenaires. Les questionnaires francophones n'ont été diffusés qu'en mars 2008, après avoir résolu tous les problèmes relatifs à la traduction et à la composition des listes d'adresses. Presque tous les questionnaires ont pu être envoyés via les adresses e-mail. Une copie imprimée a été fournie à un nombre restreint de services et de personnes pour lesquels nous disposions uniquement d'une adresse postale. Au total, 420 personnes en Flandre et à Bruxelles ont reçu un courrier et un questionnaire en néerlandais. Un courrier en français et les mêmes questionnaires ont été envoyés à 222 personnes en Wallonie et à Bruxelles. Le projet a également été présenté via *ArcheoNet* et les questionnaires étaient aussi disponibles par le biais de ce canal. Les questionnaires dans les deux langues nationales pouvaient, en outre, être obtenus sur le *site web* du projet ([http://kenny.aitchison.typepad.com/discovering\\_the\\_archaeolo/belgium.html](http://kenny.aitchison.typepad.com/discovering_the_archaeolo/belgium.html)) et via le *site web* de la K.U. Leuven ([http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index\\_fr.htm](http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index_fr.htm)), bien que beaucoup plus tardivement pour ce dernier canal.

Il s'est avéré que certaines adresses e-mail ne correspondaient pas et quelques rares personnes nous ont fait savoir qu'elles n'appartenaient plus au secteur archéologique et qu'elles n'avaient plus envie de remplir ce questionnaire. D'autres se sont manifestées parce qu'elles avaient pris connaissance du projet par le biais d'amis ou de collègues. Quelques semaines après le premier appel, un rappel a été envoyé, aussi bien aux francophones qu'aux néerlandophones, auquel un grand nombre de personnes et de services ont encore réagi.

78 dossiers néerlandophones et 46 dossiers francophones individuels ont été déposés au total. Nous avons reçu 11 dossiers néerlandophones et 5 dossiers francophones des services, institutions, entreprises et associations. 34 dossiers néerlandophones de bénévoles ont également été rendus. Un grand nombre d'entre eux étaient étayés de remarques et de commentaires personnels. Ces informations nous fournissent une image détaillée et extrêmement complexe de l'archéologie belge et je souhaite remercier chacun d'entre eux pour le temps et les efforts nécessaires pour remplir ces questionnaires ainsi que pour les informations parfois très personnelles qu'ils ont bien voulu nous confier.

Afin de pouvoir contrôler ces données et, le cas échéant, de pouvoir les compléter, des informations additionnelles ont été demandées auprès de différents services. De cette manière, une liste des diplômés a été réclamée aux diverses universités en vue, entre autres, de pouvoir déduire l'âge des archéologues et la participation à l'archéologie belge via le sujet de thèse. Toutes nos demandes et questions n'ont malheureusement pas fait l'objet d'une réponse positive, loin de là, de sorte que les données disponibles sont incomplètes dans plusieurs domaines. Ces aspects doivent plutôt être considérés comme un sondage que comme un résultat statistique.

### **5.3. La représentativité de l'enquête**

Le nombre de dossiers déposés par rapport au nombre de questionnaires envoyés est d'environ 15 %, ce qui est naturellement très bas. Nous tenons tout de même à relativiser ces chiffres. Nous avons collecté la majeure partie des informations relatives au marché belge du travail par le biais d'autres sources. L'objet de ces questionnaires était de contrôler et de nuancer ces données à l'aide d'informations plus détaillées provenant, d'une part, des services, institutions, entreprises et associations et, d'autre part, des archéologues individuels.

Les questionnaires individuels nous brossent un tableau détaillé de la carrière de l'archéologue moyen en Belgique et contiennent également son opinion concernant la situation professionnelle dans le secteur archéologique. Les questionnaires étaient très détaillés sur ce plan précis et parfois extrêmement personnels. Les fichiers que nous avons reçu nous donnent une image remarquable des archéologues en Belgique, une image que nous pouvons – *mutatis mutandis* – généraliser à l'ensemble de la communauté du travail dans le secteur archéologique en Belgique. Les questionnaires déposés par les services, institutions, entreprises et associations nous fournissent aussi de nombreux détails concernant les structures actuelles et les effectifs en personnel. Ils permettent de contrôler les informations d'autres sources ainsi que de les compléter et de les affiner.

### **5.4. Les banques de données**

Diverses banques de données ont été constituées pour que ces informations puissent être traitées plus clairement et plus aisément. Celles-ci ont été créées dans Access, de sorte qu'elles sont facilement utilisables. Les dossiers ont été traités sous un numéro d'ordre anonyme et les informations disponibles n'ont, en aucune façon, été adaptées ou manipulées.

Vu les informations et opinions parfois extrêmement personnelles que contenaient les questionnaires remis, les dossiers et les banques de données ne sont pas accessibles à des personnes tierces et ils ne seront pas non plus mis à disposition ultérieurement. J'ai essayé de traiter les informations de manière aussi complète que possible. J'ai toutefois évité toute référence à des dossiers personnels et certaines données spécifiques ou cas particuliers n'ont donc pas été mentionnés car ils renverraient trop clairement à des collègues individuels.

Les informations collectées, parfois de nature et d'origine très diverses, ont été rassemblées dans des dossiers de documentation détaillés. Vu leur complexité, ils ne sont pas accessibles aux profanes. Dans ce rapport, j'ai tenté de regrouper les données pertinentes et de les présenter clairement, également pour les personnes et les services qui sont peut-être moins familiers avec les structures et les activités archéologiques en Belgique. Il est évident que ce rapport ne fournira que peu d'informations nouvelles aux archéologues qui ont déjà derrière eux une longue carrière dans l'archéologie belge. Pour les autres, ce rapport comprend peut-être des aspects auxquels ils n'ont pas prêté attention jusqu'à présent. Pour les jeunes archéologues en début de carrière, il contient

probablement des informations intéressantes qui peuvent les aider à échafauder des plans pour l'avenir.

Les informations dans certains domaines ou pour certains aspects spécifiques sont évidemment incomplètes, confuses ou ne peuvent être interprétées de façon suffisamment univoque. Ces sujets seront traités avec la prudence nécessaire et les conclusions prématurées seront évitées. J'espère que tout le monde pourra, à cet effet, faire preuve de compréhension et interprétera les conclusions avec la circonspection qui s'impose.

## 6. Bref historique de l'archéologie en Belgique

### 6.1. L'archéologie unitaire

Pour être à même de comprendre la situation actuelle sur le plan des structures archéologiques et des conditions de travail, je souhaite ici introduire un bref historique de l'archéologie belge. Nous ne voulons pas, pour cela, remonter à un passé très lointain – par exemple, la découverte du tombeau de Childéric à Tournai en 1653 et la publication des découvertes en 1655 – mais il est clair que la curiosité pour le passé est inhérente à la nature humaine. L'attention accordée par la société à ce passé est toutefois de nature assez récente. La gestion du patrimoine et des autres vestiges précieux du passé concernait auparavant le propriétaire individuel.

L'intérêt collectif du patrimoine monumental se traduit très rapidement par le désir de préserver cet héritage constitué principalement 'd'églises et de châteaux'. L'attention accordée au patrimoine souterrain, conservé uniquement de façon très partielle, est naturellement moins évidente. À la fin du 19<sup>e</sup> siècle, une cinquantaine de *sociétés* et d'*académies* sont toutefois actives sur le plan de l'histoire locale, de l'histoire de l'art, de l'architecture et de la protection des monuments et des sites. Cette époque est également témoin de la reconnaissance de l'archéologie en tant que science. L'existence d'un Service des Fouilles de l'État, lié aux Musées royaux d'Art et d'Histoire (MRAH) de Bruxelles, est déjà reconnue en 1903. Ce service est dirigé par le baron A. De Loë et, plus tard, par son assistant et successeur E. Rahir. Sous l'impulsion de J. Breuer, ce service fait déjà l'objet d'une reconnaissance scientifique avant la Seconde Guerre mondiale mais ce n'est qu'en 1945 qu'un cadre séparé est créé avec deux collaborateurs scientifiques et deux collaborateurs techniques. D'autres institutions et services sont également actifs dans le secteur de l'archéologie, entre autres, le Musée gallo-romain de Tongres, dont les premières collections remontaient à celles des anciennes sociétés de Tongres.

En 1957, le Service des Fouilles de l'État se sépare des MRAH sous l'impulsion de H. Roosens et, en 1965, l'effectif en personnel passe de 9 à 19 unités avec à peine 5 collaborateurs scientifiques. Le Centre national de Recherches archéologiques en Belgique, qui s'occupe, entre autres, de la publication de divers répertoires, est créé en 1958. En raison de l'augmentation des activités, le nombre de personnes actives dans le secteur archéologique évolue considérablement et les universités se consacrent davantage à l'organisation de cours en rapport avec l'archéologie. L'absence de cadre légal pour la protection du patrimoine archéologique, due vraisemblablement à l'indifférence et à d'éventuelles intrigues de couloir dans le monde politique, constitue toutefois un problème important. Plus qu'à l'étranger, l'archéologie en Belgique reste oppressée dans un carcan scientifique et reçoit peu de reconnaissance sociale.

En raison de la forte croissance économique, des nombreux travaux d'infrastructure à grande échelle et du grand nombre de découvertes dues au hasard, le nombre de fouilles et de fouilles de sauvetage continue à croître et des moyens sont recherchés, à différents niveaux, pour financer plus efficacement ces activités. Jusque là, ce sont souvent les responsables locaux qui se chargent, avec la créativité nécessaire, de réunir les moyens nécessaires. À cause du malaise économique, aggravé par la crise du pétrole, d'importantes initiatives ne peuvent être espérées de la part du gouvernement. La croissance inquiétante du chômage entraîne, à partir de 1977, l'introduction de programmes pour l'emploi bon marché et pratiquement tous les archéologues des générations plus anciennes ont travaillé via des systèmes tels que le CST (cadre spécial temporaire), le TCT (troisième circuit du travail), la remise au travail des chômeurs et d'autres statuts précaires. Aucune mesure supplémentaire n'est prise pour l'archéologie au niveau structurel, dans l'attente du glissement des compétences nationales vers les régions et les communautés en matière de culture et d'enseignement.

Durant cette période unitaire, l'emploi au sein de l'archéologie était quelque peu noyé dans la brume des temps. La formation dans le secteur de l'archéologie et dans les branches archéologiques spécifiques n'était pas encore séparée des domaines de recherche plus anciens, tels que l'Histoire ancienne, l'Histoire de l'Art ou la Philologie classique, qui permettaient d'accéder à des professions spécifiques. Aucun diplôme particulier d'archéologie n'était donc décerné et les archéologues ne parvenaient pas à se définir suffisamment en tant qu'archéologues sur le marché du travail. L'archéologie était encore considérée par beaucoup comme une activité à laquelle seul un nombre restreint de personnes pouvaient se livrer, au sein de services tels que le Service national des Fouilles, le Centre national de Recherches archéologiques en Belgique, les grandes universités, quelques services municipaux et les grands musées.

Cette situation est toujours partiellement répandue et de nombreuses personnes qui effectuent un travail 'archéologique' ont une mission bien plus large au sein du secteur du patrimoine ou du secteur encore plus vaste des activités culturelles d'une commune, d'une province, d'un musée ou d'un service. Dans un tel contexte, il est évident que le secteur archéologique est particulièrement difficile à définir.

## 6.2. La régionalisation de l'archéologie

Le Service national des Fouilles et le Centre national de Recherches archéologiques en Belgique ont été supprimés le 31 décembre 1988 et le personnel concerné a, de fait, été licencié, en attendant qu'ils soient (éventuellement) repris par les régions et/ou les communautés.

Le gouvernement wallon a créé, peu de temps après, la Direction générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine. Au sein de cette organisation, la Direction de l'Archéologie assure la préservation, l'étude et la valorisation du patrimoine archéologique en Wallonie (<http://mrw.wallonie.be/DGATLP/dgatlp/Pages/Patrimoine/Pages/Directions/Archeologie.asp>). Le personnel francophone des anciens services nationaux a été réengagé et a conservé ses droits et son statut. Le service s'est depuis installé dans son siège à Jambes et est réparti en plusieurs services provinciaux qui sont situés dans les capitales respectives et qui gèrent le patrimoine archéologique au sein de la province. Le service centralise les besoins nécessaires à une bonne gestion et engage des archéologues supplémentaires en service provisoire ou via des associations locales (les a.s.b.l. – *associations sans but lucratif*) en fonction des besoins. Cette situation donne l'impression que l'archéologie en Wallonie est fortement centralisée et qu'elle ne permet aucune archéologie commerciale. Cette image doit toutefois être nettement nuancée. Mentionnons encore que la compétence archéologique pour les cantons de l'Est est passée, le 1<sup>er</sup> janvier 2000, de la région wallonne à la *Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens*.

La Région de Bruxelles-Capitale a également repris sous sa compétence la responsabilité de son patrimoine historique peu de temps après la régionalisation (<http://www.monument.irisnet.be>). Cette évolution s'est déroulée en partie sous l'égide des Musées royaux d'Art et d'Histoire de Bruxelles. Pour finir, la Direction des Monuments et des Sites de la Région de Bruxelles-Capitale a été créée. Au sein de celle-ci, la Cellule Archéologie parvient à se définir progressivement de façon plus marquée. Une réalisation importante est, entre autres, la publication de la série d'Atlas du sous-sol archéologique de la Région de Bruxelles.

En Flandre, une discussion concernant le statut du nouveau service à créer a occasionné une importante perte de temps. L'*Instituut voor het Archeologisch Patrimonium* (IAP) a finalement vu le jour en 1991. L'IAP avait le statut d'institution scientifique et ne dépendait pas des services ministériels pour les Monuments et les Sites. L'implantation du siège de l'IAP à Asse-Zellik était, dans cette perspective, également symbolique. Au début, le statut scientifique semblait le meilleur choix pour ce service mais lorsque les gouvernements ont dû respecter la norme de Maastricht en vue de l'introduction du système de l'euro, la donation annuelle a subi une forte pression et les budgets, dont ceux pour le personnel, ont été restreints de manière drastique. Les services ministériels ont, quant à eux, été moins affectés. Entre-temps, l'ambiance au sein de l'archéologie flamande s'était détériorée suite aux discussions interminables concernant les compétences, les pouvoirs et les privilèges. Un décret portant protection du patrimoine archéologique a finalement été promulgué le 30 juin 1993 par le Gouvernement flamand. Le premier arrêté d'exécution, réglant, entre autres, les procédures de protection, la procédure d'autorisation et de recours et l'utilisation des détecteurs de métaux, date du

20 avril 1994. La recherche, la protection et la gestion faisaient partie des compétences de l'*Instituut voor het Archeologisch Patrimonium* (IAP). En raison de l'absence de politique adéquate en matière d'archéologie, le ministre a décidé, en 2004, d'engager un certain nombre d'archéologues (de gestion) supplémentaires au sein du Département Monuments et Sites et de transférer les compétences en matière de protection archéologique et de gestion vers ce service. L'IAP détenait, à l'origine, la compétence de recherche mais a fusionné, le 1<sup>er</sup> mars 2005, avec le nouveau *Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed* (VIOE), au sein duquel quelques services comparables du Département des Monuments et des Sites ont été accueillis. Le Département des Monuments et des Sites (et de l'Archéologie) a, entre-temps, été refaçonné et est devenu l'*Agentschap Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed Vlaanderen (RO-Vlaanderen)*.

La séparation des institutions et des services nationaux a été à l'origine d'une tendance. Pour les autres institutions, telles que les universités et les services archéologiques municipaux, rien n'a en principe changé. Les universités s'étaient déjà séparées longtemps auparavant (Université de Leuven) ou avaient modifié leur régime de langue (Université de Gent, passage du français au néerlandais). Avec la progression de la régionalisation, une scission progressive a également été amorcée auprès de nombreux autres services et institutions (par ex. le Fonds pour la Recherche scientifique), qui a résulté en la création de (minimum) deux services qui ont de plus en plus fonctionné selon leur propre réglementation, adaptée aux besoins spécifiques de chaque communauté.

De nombreuses formes de collaboration sont toutefois encore actives. Pensons, par exemple, aux réunions annuelles de *Préhistoire/Prehistorie*, *Lunula-Archaeologia Protohistorica*, *Journée d'Archéologie romaine-Romeinendag* et *Archaeologia Mediaevalis*, qui sont organisées invariablement et en bonne tradition par des institutions et des services des 3 régions. Les brochures comprenant des contributions dans les deux langues participent également à la bonne entente entre les deux communautés et les trois régions. Le Forum pour l'Archéologie en Wallonie a été créé en 2007, à l'instar du *Forum voor Archeologie* en Flandre, et il est à espérer que davantage d'accords de coopération verront le jour à l'avenir.

L'Union européenne peut et va contribuer à la rationalisation de l'activité archéologique dans les pays européens. La Convention de Malte et l'alignement du patrimoine européen et mondial selon certaines normes communes en sont de parfaits exemples. L'approbation de ce projet et la fructueuse collaboration internationale sont également des indications claires en ce sens. Chaque région conservera assurément sa spécificité sur le plan archéologique et, pour le moment, les eurosceptiques parmi nous ne doivent pas se faire de soucis.

## 7. Les acteurs actuels

### 7.1. Les lignes générales

L'objectif ne consiste pas ici à fournir un aperçu complet de l'ensemble des services, institutions, entreprises et associations qui sont actifs dans le secteur de l'archéologie. Les informations détaillées concernant leur structure, leurs missions, leurs tâches et l'effectif actuel en personnel peuvent être retrouvées sur les *sites web* concernés. J'ai constaté qu'il était dangereux de reprendre ces informations telles quelles parce qu'elles sont souvent incomplètes, imprécises et dépassées. Leur participation à l'activité archéologique ne peut pas toujours être clairement délimitée et leurs missions sont souvent multiples.

Nous voulons toutefois mentionner ici un certain nombre d'acteurs importants :

Les institutions fédérales, basées à Bruxelles, bilingues et compétentes pour l'ensemble du territoire belge:

- les Musées royaux d'Art et d'Histoire – de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis
- l'Institut royal des Sciences naturelles – het Koninklijk Instituut voor Natuurwetenschappen
- l'Institut royal du Patrimoine artistique – het Koninklijke Instituut voor het Kunstpatrimonium
- la Bibliothèque royale de Belgique – de Koninklijke Bibliotheek van België, (+ Cabinet des Médailles – Penningkabinet)
- le Musée royal de l'Afrique centrale – het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika, Tervuren

Pour la Région de Bruxelles-Capitale:

- la Direction des Monuments et des Sites de la Région de Bruxelles-Capitale – de Directie Monumenten en Landschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- les archéologues au service des communes bruxelloises, y compris les musées locaux
- les associations et groupes de travail archéologiques sur une base locale
- les bénévoles et les archéologues amateurs *bona-fide*, y compris les utilisateurs de détecteurs de métaux

Pour la Flandre:

- le Département de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine immobilier
- l'Agentschap R-O Vlaanderen, y compris les cellules provinciales
- le Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE)
- la Vlaamse Landmaatschappij (VLM)
- les archéologues au service des administrations provinciales, y compris les musées provinciaux
- les archéologues au service des administrations municipales et communales, y compris les musées locaux
- les Intergemeentelijke Archeologische Diensten (IAD, Services archéologiques intercommunaux)
- les firmes archéologiques, y compris les archéologues indépendants à titre complémentaire
- les universités de Bruxelles (VUB), Gand (UGent) et Louvain (K.U. Leuven)
- le Forum voor Archeologie et d'autres organisations au niveau flamand (Erfgoed Vlaanderen, VCM...)
- les associations et groupes de travail archéologiques sur une base locale
- les bénévoles et les archéologues amateurs *bona-fide*, y compris les utilisateurs de détecteurs de métaux

Pour la Wallonie:

- la Direction de l'Archéologie, une unité de la Direction générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine, y compris les cellules provinciales
- les archéologues au service des administrations municipales et communales, y compris les musées locaux (entre autres, le Musée royal de Mariemont, le Musée des Celtes...)
- les universités de Bruxelles (ULB), Liège (ULiège), Louvain-la-Neuve (UCL) et Namur (Facultés Notre Dame de la Paix)
- le Forum pour l'Archéologie en Wallonie et d'autres organisations au niveau wallon (Archéolo-J...)
- les associations et groupes de travail archéologiques sur une base locale (les a.s.b.l.)
- les archéologues indépendants, généralement à titre complémentaire



- les bénévoles et les archéologues amateurs *bona-fide*, y compris les utilisateurs de détecteurs de métaux

## 7.2. La diversité des missions et des structures

Les missions et le personnel concerné de toutes ces catégories sont aussi variés que multiples. Parcourons-les brièvement, en particulier sur le plan des cadres du personnel et des possibilités d'emploi.

Les institutions fédérales jouissent d'une renommée internationale grâce à leurs collections considérables et aux nombreuses publications de chercheurs réputés qui travaillent ou ont travaillé en leur sein. Dans le contexte belge actuel, qui est témoin d'une revendication croissante en vue de davantage de régionalisation, leur avenir n'est pas très clair et leur structure actuelle est remise en question. Elles ne sont donc plus en position d'obtenir plus de moyens et les cadres de personnel, auxquels il est ou non mis progressivement un terme, ne sont plus nécessairement pourvus lors de la mise à la retraite ou du reclassement de membres du personnel. Elles disposent encore toutefois d'un vaste cadre de chercheurs et de scientifiques qui jouent un rôle important, aussi bien sur le plan national qu'international. En règle générale, un personnel de soutien nombreux est aussi disponible, entre autres pour la gestion efficace des collections, et elles offrent tout de même, en raison de leur statut d'institutions scientifiques, des opportunités appréciables de carrière pour de jeunes chercheurs par le biais de projets temporaires, le plus souvent dans une perspective internationale.

La Région de Bruxelles-Capitale est la plus petite région au sein de la Belgique fédérale et les services sont, par définition, bilingues, bien que le nombre de francophones soit généralement majoritaire. La Direction des Monuments et des Sites de la Région de Bruxelles-Capitale assure la conservation des monuments et la gestion du patrimoine en règle générale. Le département archéologie joue, à cet effet, un rôle plutôt limité. Son fonctionnement est néanmoins exemplaire et d'une grande qualité, entre autres en raison de la publication des atlas archéologiques par commune. Une contribution archéologique restreinte de la part des autres services, entre autres des Musées royaux d'Art et d'Histoire et des universités bruxelloises est également à noter.

Après les restructurations qui ont mené à la création du *Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed* (VIOE) et de l'*Agentschap R.O. Vlaanderen*, la contribution du gouvernement flamand à la politique archéologique s'est, à nouveau, accentuée. Nous constatons toutefois que l'accent est principalement mis, à l'heure actuelle, sur une gestion efficace du patrimoine archéologique et une mise à disposition des instruments nécessaires dans ce domaine, tels que l'Inventaire archéologique central (CAI), l'application de la Convention de Malte, le soutien des *Intergemeentelijke Archeologische Diensten* (IAD), etc. Au sein du VIOE, des garanties ont, à nouveau, été incluses pour que le gouvernement remplisse un rôle de premier plan dans la recherche scientifique, pas seulement en Flandre mais aussi dans un contexte international. Dans ces nouveaux cadres, des personnes expérimentées des anciens services (entre autres l'IAP) ont été engagées, tandis que de nombreux jeunes archéologues compétents ont également reçu leur chance. Nous observons que les autorités, à quel titre que ce soit (par ex. des agences autonomisées), prennent leur responsabilité, aussi via d'autres services (entre autres la *Vlaamse Landmaatschappij*) et engagent des archéologues pour réaliser des missions spécifiques, là où cela s'avère nécessaire.

Les administrations locales et provinciales ont, de tout temps, pris leur responsabilité en Flandre en ce qui concerne le patrimoine archéologique. Les grandes villes historiques disposent, depuis les années septante, d'un service municipal qui veille au patrimoine archéologique, tandis que les activités dans ce domaine, exécutées le plus souvent par des chercheurs engagés sur une base volontaire, remontent généralement à bien des années auparavant. Au fil des années, un grand nombre de villes plus petites ont créé un service archéologique, dans la plupart des cas sur une base temporaire, si des problèmes urgents ou des projets à grande échelle se présentaient et que des programmes avantageux de mise à l'emploi étaient disponibles. Nous constatons toutefois que les communes, une fois ces projets terminés, remettent en question la nécessité et les coûts d'un service municipal propre et préfèrent s'appuyer sur des associations locales et éventuellement des universités pour les assister sur le plan archéologique quand cela s'avère nécessaire.

Les avantages des services intercommunaux ont déjà été démontrés il y a plusieurs dizaines d'années par l'*Archeologische Dienst Waasland* (ADW). De nombreuses initiatives ont été prises, entre-temps, pour fonder des services intercommunaux pour l'archéologie dans d'autres régions. En raison de l'instabilité inhérente à de tels engagements politiques, ces tentatives se sont avérées peu viables, jusqu'à ce que le ministre prévoie, il y a quelques années, les budgets nécessaires pour soutenir ces initiatives grâce à une injection financière considérable pendant 5 ans. Aujourd'hui encore, le nombre d'IAD de cette nature est encore relativement restreint, bien que des tentatives valables aient été entreprises dans de nombreuses communes afin de parvenir à un accord de coopération avec les communes voisines. La cause principale semble être l'assise politique et sociale limitée pour investir dans l'archéologie locale.

Au lieu d'un engagement propre de relativement longue durée, les administrations ont plutôt recours, pour la recherche archéologique locale, aux firmes du secteur archéologique qui apparaissent peu à peu sur le marché et qui proposent leurs services à tous ceux confrontés à un problème de nature archéologique, que ce soit sur le plan de l'inventaire ou de la présentation des découvertes, de l'évaluation de terrain ou des fouilles à grande échelle. Ces dernières années, de nombreuses firmes archéologiques ont vu le jour, en tant que subdivision des firmes existantes, qu'entreprises archéologiques spécifiques ou d'archéologues qui proposent leurs services comme indépendants à titre complémentaire. Comme l'ont démontré les expériences à l'étranger, ces formules présentent un grand nombre d'avantages sur le plan de la flexibilité et de l'édification de compétences spécifiques mais elles comportent également un certain nombre d'inconvénients qui se cristalliseront dans les années à venir. Il ne s'agit pas d'une critique sur l'introduction d'une archéologie plus commerciale, bien au contraire.

En Wallonie, l'archéologie est organisée autrement. Le service central fort, qui présente des ramifications dans toutes les provinces wallonnes, concentre efficacement toutes les activités liées au patrimoine. De cette manière, l'archéologie fait partie intégrante de la panoplie complète de la gestion du patrimoine, à l'instar de la protection des monuments et de la gestion des sites. Cette intégration étroite de l'archéologie à la politique en matière de patrimoine offre un contraste éclatant avec la situation en Flandre, où l'archéologie a été longtemps promue en tant que science par les autorités et était maintenue à l'écart du Département des Monuments et des Sites. Tandis que ce dernier service pouvait disposer, grâce à plusieurs ministres engagés, de budgets beaucoup plus élevés, l'IAP recevait, en tant qu'institution scientifique, des donations de plus en plus réduites, de sorte que des membres du personnel de base se sont parfois même retrouvés au chômage.

Tandis qu'en Flandre, l'IAP, en tant qu'institution scientifique, s'était rapidement trouvée impliquée dans une lutte concurrentielle avec les départements archéologiques des universités flamandes et que le système d'autorisation a, entre autres, occasionné des disputes bien plus sévères, les universités wallonnes ont obtenu des subventions pour leurs fouilles et la recherche archéologique au sein du pays. Outre la collaboration avec les universités en tant que centres de connaissance, le service wallon s'est occupé d'un vaste réseau d'organisations locales, parmi lesquelles un grand nombre de musées et d'organisations avec le statut d'*association sans but lucratif* (a.s.b.l.), qui sont responsables de la gestion des monuments et des sites locaux. Grâce à un accompagnement scientifique de qualité et à une subvention attrayante, ces a.s.b.l. peuvent assurer une gestion efficace du patrimoine archéologique. De par leur engagement local fort, l'assise sociale pour l'archéologie en Wallonie est également beaucoup plus importante et il est possible de travailler efficacement à de nombreux niveaux. Il n'y a donc pas d'archéologue au service des provinces ou des villes et communes et même les Services intercommunaux pour l'Archéologie (IAD) y sont superflus parce que le personnel de ces a.s.b.l. peut être affecté à divers endroits et pour une multitude de missions. Vu leur statut d'association sans but lucratif, une bonne gestion financière est garantie. Le Service central à Jambes assure la coordination des activités archéologiques pour l'ensemble du territoire wallon et les cellules provinciales dans les capitales des provinces garantissent un ancrage local. En raison de cette organisation centralisatrice, l'archéologie en Wallonie dépend étroitement des budgets que le gouvernement wallon souhaite consacrer à la gestion du patrimoine et la contribution financière des autres groupes de pression est moins évidente. De cette manière, le système wallon est moins flexible et risque de subir davantage la pression exercée par l'augmentation rapide des besoins en matière d'archéologie. Mentionnons encore que la compétence archéologique pour les cantons de l'Est a été transférée, en 2000, vers le *Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens*, qui gère depuis un propre service archéologique (<http://www.dglive.be/Desktopdefault.aspx/tabid-1729/search-category-260>).

En raison de l'application de la Convention de Malte et de l'introduction du principe du destructeur-payeur, l'efficacité des diverses structures archéologiques appliquées dans les différentes parties de la Belgique peut être mise en question. Une telle évolution a également lieu à l'étranger et nous constatons que divers développements sont possibles. Nous n'avons pas l'intention de privilégier l'un ou l'autre système et la réponse aux problèmes et aux opportunités devra, en effet, être complexe et inscrite dans les traditions et les structures existantes de chaque pays ou région. Les principes de la Convention de Malte (et des conventions précédentes, telles que la Convention de Londres datant de 1969) étaient, en effet, appliqués en Belgique depuis longtemps, entre autres lors des grands travaux d'infrastructure, tels que l'installation des conduites de gaz et des lignes ferroviaires à grande vitesse (TGV). Le principe du destructeur-payeur était déjà appliqué ici sans trop de protestation depuis quelques décennies. Pour le financement de la recherche à plus petite échelle, des modalités de financement plus flexibles devront probablement être recherchées, telles que l'application du système de répartition, type 'fonds archéologique'. Une dernière possibilité consiste à souscrire une assurance pour se protéger contre les archéologues et la recherche archéologique imminente sur les terrains personnels !!

## **8. La formation académique**

### **8.1. Le rôle des universités**

Les universités ont de tout temps été des institutions d'enseignement. Elles font également de la recherche scientifique de premier plan. Les deux aspects sont entremêlés et les cours doivent être basés sur la connaissance scientifique du professeur, tandis que les étudiants doivent être impliqués dans les aspects de la recherche scientifique. Il n'est pas de mon ressort d'évaluer la qualité de l'enseignement en matière d'archéologie au sein des diverses universités belges. En premier lieu, celles-ci déterminent elles-mêmes la composition des programmes d'enseignement ainsi que le contenu des éléments de formation individuels, souvent liés aux centres d'intérêt personnels du professeur et à la disponibilité des moyens alloués à la recherche. La qualité de l'enseignement est, en outre, régulièrement adaptée (tous les 5 à 7 ans) par l'évaluation interne de l'enseignement et par les commissions de visite externes, au cours desquelles des experts de la discipline et du secteur de l'enseignement recommandent les adaptations qu'ils estiment nécessaires.

Les programmes d'enseignement actuels des universités belges se sont développés à partir de formations plus traditionnelles, comme l'Histoire ancienne, l'Histoire de l'Art et la Philologie classique, des secteurs qui préparent principalement à la profession d'enseignant dans l'enseignement secondaire classique. Depuis les années 60 et 70, une attention croissante a été accordée à la méthode propre à l'archéologie et à une connaissance plus étendue des structures et du matériel archéologiques. Les programmes ont peu à peu été adaptés et l'attention accordée aux compétences archéologiques a évolué parallèlement à l'engagement de nouveaux professeurs. Les programmes universitaires pour l'archéologie ont cependant toujours été des exemples de pragmatisme scientifique et les universités ne se sont pas risquées, pendant longtemps, à axer trop le programme d'étude uniquement sur l'activité archéologique. Le lien avec l'Histoire et surtout l'Histoire de l'Art a été longtemps conservé et est encore généralement en vigueur pour donner aux étudiants une formation suffisamment large, qui offre encore des opportunités dans divers secteurs sur le marché de l'emploi.

Avec la professionnalisation progressive de l'archéologie, les formations universitaires accordent également davantage d'attention à l'intégration de la recherche scientifique au sein des programmes d'étude. Les étudiants sont, quant à eux, davantage formés en vue de devenir des 'professionnels'. Le fait que la soif de connaissances de nombreux étudiants n'en soit pas pour autant assouvie est prouvé par le nombre élevé d'étudiants qui souhaitent poursuivre leurs études mais qui émigrent à l'étranger en raison de l'offre réduite de formations intéressantes dans le secteur archéologique en Belgique. La grande question de la formation continue pendant la carrière, le *Continuing Professional Development* (CPD), est significative de l'évolution rapide de la profession à laquelle les universités belges, en partie à cause de l'effectif très réduit, ne peuvent pas ou à peine faire face.

## 8.2. La formation d'archéologue

Dans le passé, la formation d'archéologue durait 4 ans. Après deux ans d'études productives, l'étudiant recevait un diplôme de candidature et après 4 ans et la remise d'un mémoire, un diplôme de licence. La presque totalité des archéologues en Belgique possèdent un tel diplôme de licence. Il s'agit communément d'un diplôme de licencié en Histoire et/ou en Histoire de l'Art, avec une spécialisation en archéologie. Quand la formation de candidature comprenait un programme fixe de matières méthodologiques et liées à l'histoire des civilisations, les étudiants en licence pouvaient généralement mettre certains aspects en exergue et le sujet du mémoire menait, en particulier, à une spécialisation parfois très poussée. En principe, aucune distinction n'était faite, sur le marché du travail, entre les diplômes des différentes universités et entre les sujets de mémoire fournis. Il est évident que les étudiants disposant d'une spécialisation avancée et d'une expérience de terrain dans le secteur de l'archéologie (nationale) se dirigeaient principalement vers le marché de l'emploi dans le secteur archéologique, tandis que les autres recherchaient plutôt un emploi dans le secteur culturel ou l'enseignement.

Le diplôme de licence était, en principe, uniquement reconnu en Belgique. Il était toutefois théoriquement possible de travailler à l'étranger, soit au service d'une institution ou d'une université belge avec un programme de recherche à l'étranger, soit au service d'une institution étrangère, moyennant la reconnaissance explicite des compétences mentionnées sur le diplôme et, de préférence, moyennant la présentation d'une expérience et de références complémentaires de la part d'archéologues renommés. Un problème supplémentaire sous ce rapport est que, dans les autres pays, un diplôme de bachelier est suffisant pour trouver du travail dans le secteur archéologique. Un diplôme de master est davantage considéré comme une preuve de compétence scientifique, considéré comme une base pour une carrière académique et l'amorce pour l'obtention d'un doctorat.

Au sein de l'Europe unifiée, de telles situations sont naturellement inacceptables; une structure d'enseignement uniforme, se composant d'une formation de bachelier de 3 ans complétée par un master d'un ou de deux ans, a donc été introduite avec la convention de Bologne. Étant donné que l'ancienne formation de licence durait 4 ans, un master d'1 an a d'abord été introduit en Flandre. Les universités wallonnes, à l'instar de la majorité des universités étrangères, sont passées sans détour à une formation de master de 2 ans. Bien que les premiers titulaires d'un master n'obtiendront leur diplôme qu'en 2008, les universités flamandes devaient également passer à relativement court terme à une formation master de 2 ans. Le problème de la distinction entre les titulaires d'un master d'1 ou de 2 ans allait alors naturellement se poser. La façon selon laquelle le marché de l'emploi va réagir à ces différences de diplômes n'est pas encore claire. À l'heure actuelle, un archéologue ne peut obtenir sa propre autorisation de recherche (pour de la recherche de prospection ou des fouilles) qu'après 4 ans d'études. D'un point de vue légal, les titulaires d'un master de 4 ans seront traités sur un pied d'égalité avec les anciens licenciés.

Un nombre restreint d'étudiants ont essayé, après l'obtention d'un diplôme de licence ou d'un master, d'obtenir un titre de doctorat. Cela se déroule toujours sur la base de la défense d'une dissertation étayée par leurs propres résultats de recherche. Ces dernières années, une formation de doctorat supplémentaire doit également être suivie pendant la préparation de la thèse de doctorat. Les possibilités d'obtenir un doctorat de manière financée, via un mandat (par ex. du Fonds pour la Recherche scientifique) ou dans le cadre d'un projet de recherche, sont limitées. D'autres essaient d'écrire une thèse de doctorat en combinaison avec un travail à plein temps (ou à temps partiel) pour assurer leur subsistance. Le doctorat est alors obtenu trop tard pour influencer de manière significative sur le développement de la carrière.

Si nous consultons les listes des jeunes diplômés de ces dernières années au sein des universités belges, il est affligeant de constater à quel point peu de diplômés choisissent la voie de l'archéologie et peuvent, de surcroît, y rester. Il va de soi que les chiffres peuvent difficilement être évalués parce que de nombreux diplômés possèdent un diplôme d'archéologie/d'histoire de l'art et qu'il est difficile d'établir une distinction claire entre les archéologues et les historiens de l'art. Une partie des étudiants en archéologie souhaite, en outre, se concentrer de manière contemplative sur les vestiges du passé. L'impression en ressort que de nombreux diplômés, en partie à causes des perspectives de carrière incertaines, ne veulent ou n'osent pas franchir le pas et se lancer dans l'archéologie pratique mais recherchent plutôt un emploi dans d'autres secteurs, quitte à ce que ce travail soit moins satisfaisant

et moins rémunéré mais garantisse davantage de certitudes et de perspectives pour l'avenir.

## 9. Le contexte social

### 9.1. La professionnalisation du secteur du patrimoine

Ces dernières années, le secteur du patrimoine en Belgique s'est profilé et professionnalisé de façon plus marquée. Cette évolution est naturellement en cours depuis plusieurs années. Tandis que la préservation du patrimoine culturel et la conservation des vestiges matériels qui s'y rapportent concernaient auparavant les cercles d'histoire, d'archéologie et de folklore locaux, ces activités ont progressivement, et principalement sous la pression de la base, été mieux rationalisées, d'une part, par les autorités et, d'autre part, par la contribution d'initiatives locales. La demande d'un accompagnement professionnel plus important et de meilleure qualité a, dans tous les cas, fortement augmenté dans le secteur du patrimoine et cela dans tous les domaines et pour tous les aspects.

Comme déjà relevé auparavant, le gouvernement s'est attelé, ces dernières années, à l'établissement d'une politique plus efficace, à la création d'un cadre légal réfléchi, à l'amélioration de la formation du personnel et à la prévision de budgets suffisants dans les 3 régions et au sein des 3 communautés.

Un deuxième mouvement équivalent prend sa source à la base. Le succès des Journées du Patrimoine démontre, en outre, que la population est plus que jamais concernée par le patrimoine et les valeurs patrimoniales. De nombreuses associations locales militent pour améliorer le sort de quantité de monuments locaux qui n'ont pas toujours une grande valeur historique ou scientifique mais qui possèdent souvent une valeur sentimentale pour la communauté locale.

Un grand nombre d'initiatives sont prises par toutes sortes d'organisations, qui remplissent principalement un rôle de conseil et de coordination, en vue d'accompagner ce courant sous-jacent d'enthousiasme. Je fournis quelques exemples pour la Flandre avec laquelle je suis plus familière mais on m'a dit que des organisations de soutien comparables fonctionnaient également ailleurs (par ex. *Archéolo-J*). Je pense, par exemple, à l'a.s.b.l. *Monumentenwacht Vlaanderen*, qui contrôle les monuments classés et non classés en propriété privée afin de signaler les défaillances et de permettre une gestion plus efficace du monument. Citons également *Erfgoed Vlaanderen*, qui gère les monuments et les sites problématiques avec un statut complexe et qui cherche des solutions ciblées pour une meilleure gestion à long terme. L'a.s.b.l. *Vlaamse Contactforum voor Erfgoedverenigingen* (toujours connue sous son ancien nom VCM), qui accompagne les 'membres utilisateurs' par rapport à leur questions et problèmes sur le plan de la gestion locale du patrimoine et qui prend des initiatives sur le terrain et au niveau des autorités pour chercher des solutions aux problèmes collectifs liés au secteur du patrimoine, par exemple, dans le domaine du travail bénévole, des assurances et des responsabilités.

Nous n'avons donc pas de raison de nous plaindre. Il est évident que la situation pourrait encore être meilleure et qu'une évolution rapide est perceptible sur le plan de la gestion du patrimoine, pas seulement en Belgique mais dans tous les pays de l'Union européenne et, naturellement, à l'extérieur, de sorte que toutes les mesures prises sont rapidement rattrapées et qu'il est recommandé de rester vigilant.

## 9.2. La professionnalisation de l'archéologue amateur

L'homme est par nature curieux de son propre passé et certainement des aspects facilement accessibles de ce passé, tels que les objets usuels que les archéologues extraient du sol. L'enthousiasme suscité par l'archéologie a toujours été important et continuera à se développer parallèlement à l'évolution du niveau d'instruction de la population et de sa capacité à disposer de davantage de temps libre.

Dans une branche où le manque d'argent est chronique, l'enthousiasme et le dévouement des bénévoles sont une nécessité. Le rôle des archéologues amateurs et des bénévoles lors des fouilles a toujours constitué une partie essentielle de l'activité archéologique et demeurera extrêmement important dans le futur. Vouloir limiter leur rôle dans le secteur archéologique ou le considérer comme superflu n'a, par conséquent, aucun sens. Les fouilles archéologiques sont, par définition, temporaires et la mise en œuvre du personnel est donc également liée à des pics d'activités urgentes.

Les autorités partent aussi du principe qu'une partie du travail archéologique peut être exécutée par des archéologues amateurs et du personnel non rémunéré. Ce phénomène s'applique d'ailleurs à beaucoup d'autres disciplines attrayantes qui n'offrent qu'un nombre restreint d'emplois. De nombreuses personnes cherchent alors des opportunités de pouvoir effectuer le travail qui leur plaît au moins de façon temporaire et non rémunérée.

C'est dans cette perspective que les lamentations récurrentes du Forem (Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation) et du VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), concernant les raisons pour lesquelles autant de jeunes choisissent une formation dont ils ne pourront rien faire plus tard, retentit comme une vaine expression d'incompréhension de la part de secteurs économiquement plus forts. Les gens continueront toujours à opter pour des orientations qui les intéressent dans l'espoir de faire partie des heureux élus qui pourront obtenir un emploi permanent dans le secteur, au lieu de choisir des professions, à leurs yeux moins intéressantes, qui offrent probablement davantage de possibilités sur le marché de l'emploi mais qui englobent un travail ennuyeux et routinier. Un nombre considérable d'étudiants ne choisissent qu'en deuxième lieu l'orientation Archéologie, après avoir échoué dans des études souvent imposées par leurs parents et qui donnent accès à des secteurs économiquement plus forts.

En raison du nombre réduit d'archéologues professionnels, les archéologues amateurs jouissaient souvent, dans le passé, d'une position confortable et estimée. Avec la professionnalisation progressive de l'archéologie et l'augmentation du nombre d'emplois pour les archéologues ayant suivi une formation académique, la position de l'archéologue amateur a subi une pression importante.

La meilleure solution pour remédier à ce problème complexe consiste finalement à tirer davantage profit de cette professionnalisation de l'archéologue amateur. Pour pouvoir travailler au sein d'une activité archéologique réglementée de façon toujours plus stricte (avec un coordinateur de sécurité, etc.), l'archéologue amateur doit aussi disposer d'une bonne formation de base et de suffisamment d'expérience pour travailler de manière optimale et ne pas être une source de danger, ni pour ses collaborateurs lors des fouilles, ni pour l'entreprise en général.

Cette professionnalisation continue s'applique d'ailleurs de façon croissante à tous les collaborateurs qui participent aux fouilles. Les ouvriers non qualifiés qui étaient auparavant employés surtout pour les travaux de terrassement sont de plus en plus souvent remplacés par des collaborateurs compétents, qui peuvent remplir les tâches requises efficacement et avec le discernement nécessaire. Nous sommes heureux de constater que le nombre d'archéologues présents lors de fouilles augmente, au détriment de membres du personnel moins qualifiés. Le délai dans lequel une recherche doit être exécutée joue un rôle toujours plus impératif et l'efficacité des collaborateurs compense généralement en grande partie le salaire plus élevé du personnel qualifié.

La compétence et le niveau professionnel des archéologues amateurs et autre personnel qualifié participant aux fouilles doit impérativement être revu à la hausse dans le contexte actuel. Les archéologues amateurs et les bénévoles en sont bien conscients et la demande de formation continue est particulièrement élevée pour pratiquement tous les domaines de l'archéologie. On constate une demande constante de publications accessibles, de conférences informatives, de congrès et d'autres

possibilités de recyclage adaptées. Il va de soi que de nombreuses initiatives sont prises dans ce domaine, aussi bien à Bruxelles, qu'en Flandre et qu'en Wallonie. Le marché et les possibilités à ce niveau se développent clairement mais de façon trop progressive et trop peu ciblée. Nous observons que quelques archéologues amateurs passionnés, aidés entre autres par les possibilités de travail à temps partiel et une interruption de carrière, s'attellent à un âge plus avancé à des études d'archéologie, soit dans l'espoir de trouver un emploi permanent dans le secteur grâce à un diplôme et à leur longue expérience, soit pour développer de manière optimale leurs connaissances et leurs notions en matière d'archéologie.

Un grand nombre d'archéologues amateurs ont d'ailleurs déjà suivi une formation académique, en règle générale dans des secteurs connexes, tels que l'histoire, l'histoire de l'art ou la protection des monuments et des sites mais parfois même dans le secteur archéologique lui-même. Ils ont d'abord recherché la prospérité dans un emploi garantissant davantage de sécurité financière et de perspectives de carrière. Certains se sont même tellement familiarisés avec la problématique de l'archéologie ou des sujets spécialisés (par ex. la castellographie), qu'ils ont réussi, en dépit de leur statut d'archéologue amateur, à occuper une place hautement respectée au sein de l'univers archéologique professionnel.

Il doit être clair que l'univers des archéologues amateurs est extrêmement divers et varié et qu'il possède un potentiel important que les archéologues ne peuvent pas ignorer et pour lequel il est également urgent de prévoir davantage de possibilités de développement. Nous constatons, du reste, avec plaisir que, dans les pays où l'archéologie professionnelle a connu un développement rapide, l'archéologie amateur obtient également de bons résultats et l'assise sociale pour l'archéologie et les possibilités y afférentes de financement de la recherche y ont évolué en proportion.

### **9.3. Les utilisateurs de détecteurs**

Aux yeux des archéologues professionnels, les utilisateurs de détecteurs de métaux constituent une catégorie spéciale et, selon certains, ils ne peuvent être considérés comme des archéologues amateurs, mais comme des brigands et des pillards. Comme dans chaque groupe, il va de soi qu'il y a aussi chez certains utilisateurs de détecteurs des individus qui transigent avec le *Code of Conduct* et qui sont tentés de ne pas signaler certaines découvertes spéciales à la communauté archéologique. Ces objets exceptionnels permettraient justement de jeter une lumière nouvelle sur la perception archéologique du passé (pensons par exemple au disque de Nebra).

Nous devons, ici aussi, essayer d'éviter la concurrence interne et les situations conflictuelles. Un meilleur accueil et un suivi plus efficace de ces personnes doivent indubitablement être prévus. L'archéologie est, en effet, un microbe dont même ces individus ne parviennent pas à se défaire, bien que l'on puisse se poser des questions sur leur conception de l'archéologie. Une meilleure intégration des utilisateurs de détecteurs dans l'archéologie professionnelle est indispensable pour l'avenir. Le succès du *Portable Antiquities Scheme* anglais (<http://www.finds.org.uk>) démontre que de nombreux problèmes et frictions peuvent être évités et qu'une situation conflictuelle qui prend énormément de temps peut être transformée en une situation gagnant-gagnant.

### **9.4. Un rôle pour les associations professionnelles ?**

En Belgique, contrairement à quelques pays voisins, il n'existe aucune association professionnelle pour les archéologues. Nous pouvons le déplorer ou faire preuve de davantage d'indifférence. Ce sujet a déjà été débattu à plusieurs reprises et nous pouvons nous demander quel pourrait être le rôle d'une telle association au sein de l'archéologie belge ou, pour être plus précis, au sein de l'archéologie organisée de manière provinciale. Des groupes de pression, composés principalement de jeunes archéologues, ont vu le jour ces dernières années dans les deux grandes communautés linguistiques, en particulier pour dénoncer des situations d'abus et exprimer des frustrations. En mars 2006, le *Forum voor Archeologie* (<http://www.f-v-a.be>) a été créé en Flandre. Cette initiative a été suivie fin 2007 par la Belgique francophone avec la création du Forum pour l'Archéologie en Wallonie. Vous pouvez obtenir de plus amples informations sur leur rôle et la fonction que s'attribuent ces associations sur les sites web concernés.

	Archéologues										Scientifiques		Personnel technique		Personnel admin.		Ouvriers		Archéol. amateurs	
	Services officiels		Universités		Admin. locales		F. privées + asbl		Archéol. de projet											
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Bruxelles néerland.	18	17	8	6		2		1	3	1	8	6	11	6	8	16	3	3	5	2
Bruxelles francoph.	9	7	29	37	1		3	6	5	6	4	5	13	7	8	19	8	5	4	2
Anvers		3			9	4	3		11	9			6	2	1	4	7	4	14	4
Brabant Flamand		1	21	13	2	3	1		8	10	3	2	5	4	2	8	5	3	9	2
Flandre Occid.	2	1			11	5	2	3	5	4			4	2	2	8	15	4	10	2
Flandre Orient.		4	28	9	19	11	3	2	14	14	4		10	3	10	14	14	5	11	4
Limbourg	3	1			5	10	2	6	3	3	1	1	9	5	12	12	8	4	9	3
Total néerlandoph.	23	27	57	28	46	35	11	12	44	41	16	9	45	22	35	62	52	21	58	17
Brabant wallon	3	1	18	15		2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	6	4	2	8	2
Hainaut	1	5			3	3	9	8	5	4	3	1	6	3	2	8	11	3	11	3
Liège	4	5	21	11	2	2	19	21	5	3	2	2	11	4	4	12	11	6	10	3
Luxembourg	2					2	11	6	2	3	1	1	2	1	2	8	5	5	6	1
Namur	3	6	6	5	1		16	22	8	6	5	2	8	4	4	12	12	6	13	4
Total francoph.	22	24	74	68	7	9	62	65	29	26	17	13	44	21	22	65	51	27	52	15
Total Belgique	55	51	131	96	53	44	73	77	73	67	33	22	89	43	57	127	103	48	110	32



## 10. Les archéologues en Belgique

Pour débiter cet exposé, nous souhaitons présenter un tableau général (page précédente) des personnes qui sont actives dans le secteur archéologique en Belgique, y compris les archéologues amateurs. Comme nous l'avons précédemment souligné, les chiffres sont approximatifs (*'an estimated number'*) et les équivalents d'un emploi à temps plein.

### 10.1. Le tableau général

Le terme 'archéologue' n'est pas légalement protégé; ce qui implique que chacun a le droit de s'octroyer ce titre. Nous avons débattu longuement au sein des réunions du groupe de projet afin de décider qui sera considéré comme archéologue lors du recensement réalisé en vue de la rédaction de ce rapport. La situation est, en effet, très différente dans chacun des pays participants. Pour parvenir à des chiffres comparables, nous avons convenu, comme principe de base, de prendre en compte quiconque percevait un salaire lié à l'archéologie.

Cela signifie concrètement que les catégories professionnelles suivantes ont été prises en compte:

- les archéologues ayant suivi une formation académique et dont la profession consiste à exercer de manière effective des activités archéologiques
- les archéologues ayant suivi une formation académique qui se chargent  $\pm$  à plein temps de recherche archéologique de terrain ou du traitement du matériel archéologique, plus précisément dans le domaine des analyses, des datations, etc
- les techniciens et le personnel de soutien spécialisé
- le personnel administratif, pour autant qu'il assiste les archéologues lors des activités archéologiques
- les ouvriers et le petit personnel, pour autant que leur travail soit lié au soutien des archéologues lors des activités archéologiques

Pour ces dernières catégories en particulier, nous avons travaillé avec des équivalents à plein temps. Un grand nombre de personnes qui occupent ce type de fonctions, comme le personnel administratif, le personnel d'entretien et les collaborateurs éducatifs, ne travaillent, en effet, qu'à temps partiel. Le nombre total des archéologues (et personnel) flamands, respectivement francophones résulte de la somme des archéologues (et personnel) dans les provinces flamandes, respectivement provinces wallonnes + les archéologues (et personnel) flamands, respectivement francophones, travaillant à Bruxelles.

Un critère important pour nos recensements est que le 'lieu de travail' de l'archéologue ou du collaborateur en question soit situé en Belgique. En d'autres termes, nous avons seulement pris en compte les archéologues qui (habitent et) travaillent, en ce moment, en Belgique et cela indépendamment du fait qu'ils effectuent une recherche en Belgique ou à l'étranger. Les archéologues étrangers, qui sont actuellement actifs (et qui habitent) en Belgique, ont également été repris dans ces tableaux. Les archéologues belges qui travaillent à l'étranger (par exemple aux Pays-Bas ou en France) n'ont pas été indiqués dans nos tableaux, même s'ils habitent encore en Belgique. Ils seront, en principe, pris en compte par nos collègues qui dressent l'inventaire dans ces pays concernés.

Par activités archéologiques, nous entendons les activités exécutées en rapport avec les fouilles et d'autres travaux archéologiques de terrain, l'étude du matériel archéologique jusqu'à la présentation dans le musée. De même que toutes les activités concernant la gestion des sites archéologiques et du patrimoine archéologique. Un archéologue exerçant une fonction dans l'enseignement secondaire ne sera donc pas pris en compte. Il en va de même pour les archéologues qui sont actifs dans le secteur du patrimoine au sens large (par ex. en tant que coordinateur culturel) mais qui n'effectuent aucun travail archéologique tel que décrit ci-dessus. Pour les institutions et services de plus grande envergure qui sont responsables d'une multiplicité de missions, nous avons essayé autant que possible d'isoler le composant archéologique et de calculer la participation des membres du personnel en équivalents à temps plein.

Notre tâche consistait à définir *an estimated number* et je pense que les chiffres présentés satisfont à cette condition. Il est difficile de dire dans quelle mesure l'écart par rapport à la 'réalité' est important,

attendu que la réalité concrète ne se définit pas plus aisément et qu'elle contenait, de façon inhérente, de nombreux éléments qui sont sujets à polémique. Tous les chiffres sont, par conséquent, susceptibles d'être discutés en fonction de l'endroit où l'on trace la limite entre les personnes qui entrent ou non en ligne de compte. À ce sujet, je m'en suis tenu aux accords qui ont été passés après de longues discussions au sein du groupe de travail des pays partenaires. Ces chiffres peuvent également être considérés comme 'les meilleures possibles' dans les circonstances actuelles, c'est-à-dire sur la base des données qui nous ont été fournies par les services, institutions, firmes, associations et personnes individuelles, que nous avons nous-mêmes pu déduire à partir de données disponibles (par ex. les sites web) ou que nous avons pu compléter grâce à des contacts personnels.

Par archéologues ayant suivi une formation académique, nous entendons quiconque possède un diplôme universitaire sur lequel est mentionné le terme 'archéologie' (par exemple, 'archéologie et histoire de l'art'). La plupart des archéologues sont en possession d'un diplôme de licence, une minorité a obtenu un diplôme de doctorat. Quelques-uns possèdent uniquement un diplôme de candidature en archéologie mais il s'agit presque toujours d'un diplôme complémentaire à un diplôme de licence ou de doctorat dans une discipline connexe. Les scientifiques qui sont actifs dans le secteur archéologique ont généralement un diplôme d'histoire, de biologie, d'anthropologie, de géologie, de géographie ou d'autres disciplines qui peuvent être comptées parmi les sciences annexes. En règle générale, ils sont rattachés aux universités ou à de grandes institutions de recherche de niveau fédéral ou régional.

Les techniciens et le personnel spécialisé de soutien englobent les personnes ayant une formation ou un diplôme spécialisé. Il s'agit, entre autres, des restaurateurs et des dessinateurs. Ils travaillent en tant qu'indépendants, en tant que salariés de grandes institutions ou combinent les deux statuts.

Les membres du personnel administratif sont pris en compte dans la mesure où ils travaillent spécifiquement pour des services et des institutions archéologiques. Pour les services archéologiques qui font partie d'un ensemble plus important et qui peuvent faire appel à du personnel administratif, un équivalent a été pris en compte. Nous avons constaté que dans la plupart des services de plus petite dimension, les archéologues exécutaient eux-mêmes la majeure partie du travail administratif (à l'exception de l'administration des salaires).

La catégorie du petit personnel comprend, entre autres, les ouvriers présents sur les sites archéologiques et le personnel d'entretien des services et institutions de plus grande envergure. Les chiffres fournis par les responsables des différents services ont été complétés avec un équivalent forfaitaire pour le personnel qui est engagé pour des missions temporaires, par exemple lors de fouilles. Cette procédure se déroule souvent par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ou d'autres possibilités d'emploi temporaire (par ex. via la commune ou le CPAS).

Au sein du secteur de l'archéologie, il est fait appel à une gamme variée et étendue de contrats et d'accords. Seuls quelques rares archéologues et membres du personnel d'autres catégories sont statutaires ou travaillent sous contrat fixe. Une majorité d'employés a un contrat à durée indéterminée, qui implique néanmoins plus d'incertitudes qu'un emploi statutaire. D'autres travaillent sous un contrat à durée déterminée qui offre des possibilités et des perspectives d'avenir, comme les mandats du Fonds pour la Recherche scientifique. D'autres encore sont uniquement en service temporaire, bien que cela puisse signifier qu'ils passent d'un contrat à un autre et qu'ils soient tout de même assurés d'une certaine sécurité concernant la continuité de l'emploi. En règle générale, le type de contrat est lié à l'âge. Un jeune diplômé qui ne dispose d'aucune expérience ne se verra proposer qu'un contrat temporaire. Une fois qu'il aura prouvé sa fiabilité, l'employé pourra se voir offrir un contrat de plus longue durée. Et s'il a acquis une vaste expérience et qu'il peut faire face à une grande diversité de problèmes et de situations difficiles, il pourra avoir accès à une carrière intéressante. Lors du recensement des archéologues dans les tableaux, nous avons appliqué ce raisonnement comme suit: si les noms des archéologues concernés apparaissent pendant plusieurs années consécutives dans les publications du même service, nous les avons pris en compte par l'intermédiaire de ce service. Les archéologues qui sont mentionnés comme collaborateurs d'un service et puis d'un autre ont été répertoriés séparément en tant qu'archéologues de projet.

Pour finir, nous avons également tenu à faire un tour d'horizon des archéologues amateurs. Il s'agit, avant tout, des archéologues amateurs qui jouent un rôle effectif dans l'archéologie belge et dont le nom apparaît comme (co)auteur de publications et de conférences. Les bénévoles qui ne

s'investissent que durant un nombre restreint de jours par an (par ex. lors des fouilles) n'ont pas été pris en compte.

Dans notre tableau, nous avons aussi tenu compte de l'attachement linguistique des personnes concernées. Nous avons naturellement considéré la langue du service ou de l'institution comme un facteur déterminant. Pour les services et les institutions bilingues, nous avons fait la distinction sur la base de la langue du diplôme de base des membres du personnel concernés. Nous sommes conscients que, dans la pratique, de nombreux archéologues sont bilingues ou plurilingues et n'apprécient peut-être pas une telle compartimentation, ce que nous pouvons tout à fait comprendre. Par commodité, le service archéologique dans la région germanophone a été porté en compte en Wallonie et ressort donc du composant francophone, ce pour quoi nous tenons à nous excuser. Lors du traitement des données chiffrées, nous avons généralement traité en premier lieu les réponses du côté néerlandophone. D'une part, parce que nous avons pu disposer de celles-ci avant les données francophones et, d'autre part, parce que le nombre de sondés néerlandophones exprimé en pourcentage était plus élevé et que les données chiffrées reflétaient probablement mieux la réalité.

## **10.2. Le nombre total d'archéologues et de personnel actif dans le secteur archéologique en Belgique**

Selon la méthode de calcul mentionnée ci-dessus, le nombre total d'archéologues en Belgique s'élève à 765, y compris les scientifiques qui sont actifs dans le secteur archéologique. Parmi eux, 416 appartiennent au régime linguistique francophone et 349 au régime linguistique néerlandophone. Pour beaucoup, ce chiffre peut sembler plus élevé que prévu mais nous avons inclus autant de critères objectifs que possible lors de ce recensement. Nous devons, à cet effet, mentionner que ces chiffres reprennent aussi les archéologues qui sont actifs à temps plein ou à temps partiel sur les sites étrangers pour le compte des institutions et des universités belges et qui occupent donc une place moins 'visible' au sein de l'archéologie en Belgique. Une grande partie des archéologues francophones sont principalement actifs dans les secteurs des universités et des centres de recherche fédéraux. Une explication claire de cet état de fait n'est pas évidente mais des motifs historiques peuvent éventuellement être cités.

Le groupe des archéologues et des scientifiques est secondé par 132 techniciens et autre personnel spécialisé, parmi lesquels 67 néerlandophones et 65 francophones. Le personnel administratif comprend 184 unités à temps plein, réparties en 97 néerlandophones et 87 francophones. Les ouvriers et autre petit personnel incluent 151 personnes, parmi lesquelles 73 néerlandophones et 78 francophones. Le nombre de bénévoles (de premier plan) est estimé à 88, parmi lesquels 47 néerlandophones et 41 francophones. Nous constatons ici une répartition équilibrée entre les deux langues. Comme nous l'avons déjà mentionné, il s'agit d'une prise en compte d'équivalents à temps plein d'une 'réalité' que nous avons définie sur la base des critères convenus dans le groupe de travail des pays partenaires.

## **10.3. La répartition dans le pays**

L'attribution de chaque membre du personnel à une province spécifique s'est déroulée sur la base de l'adresse de l'institution, de la firme, de l'association ou du service auquel ce membre du personnel était rattaché à l'automne 2007. Quand la dépendance d'un membre du personnel à un service spécifique n'était pas claire – ce qui était le cas, entre autres, pour les archéologues de projet – nous nous sommes penchés sur le lieu des activités auxquelles cet archéologue était associé, sur la base des publications à son nom dans diverses chroniques. À l'origine, il nous restait une petite catégorie de personnes pour lesquelles nous estimions disposer de trop peu d'indications mais nous avons finalement rattaché chaque personne à une province, en règle générale sur la base du domicile, bien que nous soyons conscients que la situation est souvent plus complexe.

Si nous passons les chiffres en revue, nous constatons que 117 archéologues francophones et 70 archéologues néerlandophones ont trouvé un emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, que ce soit dans les ministères, les institutions fédérales, les universités bruxelloises ou les services et institutions de plus petite dimension. Certains archéologues sont actifs à Bruxelles en tant

qu'archéologues de projet ou avec un contrat temporaire.

304 archéologues et scientifiques au total sont actifs en Wallonie. Dans les provinces flamandes, ce chiffre est de 279: 39 à Anvers, 35 dans le Limbourg, 108 en Flandre-Orientale, 64 dans le Brabant flamand et 33 en Flandre-Occidentale. En Wallonie, la répartition est la suivante: 57 dans le Brabant wallon, 42 dans le Hainaut, 97 à Liège, 28 au Luxembourg et 80 à Namur.

Il ressort de ces chiffres que la répartition des diverses catégories de personnel à travers les différentes provinces et régions n'est pas équilibrée. Cette situation s'explique toutefois aisément par la présence d'institutions fédérales et de certains services régionaux à Bruxelles et par l'implantation d'universités dans d'autres capitales provinciales. Le nombre de fonctions de soutien est aussi étroitement lié à ces grandes institutions et aux universités. Les services plus petits doivent généralement se contenter d'un personnel de soutien très restreint. Ils peuvent aussi faire appel à un pool de ce type de personnel. D'autre part, le nombre d'archéologues par province en Flandre dépend également de la politique culturelle des provinces concernées et des administrations locales dans ces provinces. Nous observons, par exemple, qu'un grand nombre d'archéologues en Flandre-Orientale sont au service de la province et des administrations locales et que le nombre d'archéologues de projet y est également beaucoup plus élevé qu'ailleurs. Cet effet est moins manifeste en Wallonie mais nous constatons tout de même que les archéologues au niveau local sont plus nombreux dans les provinces de Liège et de Namur.

#### 10.4. La répartition en fonction de l'âge

Pour donner un aperçu de la répartition en fonction de l'âge, nous avons pu disposer de diverses sources. Nous avons, premièrement, utilisé les questionnaires individuels mentionnant presque toujours l'âge de l'intéressé. Nous disposons, deuxièmement, des données du personnel par service ou institution. Nous avons ensuite reçu les listes des diplômés de diverses universités, qui nous ont permis de déduire de façon approximative l'âge des intéressés. La liste bibliographique, le grade ou la fonction, le statut (par ex. d'aspirant FRA) et d'autres indications ont, en outre, été utilisés comme indication de l'âge des personnes concernées. Quand le doute était trop important, nous nous sommes souvent contentés de poser la question. Nous devons reconnaître que nos données dans ce domaine sont moins fiables pour les archéologues francophones que pour les néerlandophones.

Comme prévu dans le projet, nous avons travaillé par groupe d'âge de 5 ans. À cet effet, le groupe d'âge entre 20 et 25 ans est plus restreint, étant donné que les archéologues ne sont diplômés qu'après 4 ans d'étude et que la majorité d'entre eux n'entrent donc dans la vie professionnelle qu'à 22 ans minimum. Il va de soi que les chiffres présentés doivent être considérés comme approximatifs et qu'il ne s'agit certainement pas de chiffres absolus.

Nous en arrivons donc au tableau suivant, dans lequel nous avons également mentionné le sexe:

	Néerlandophones		Francophones	
	H	F	H	F
20-25	38	42	29	42
25-30	43	40	39	53
30-35	37	36	32	39
35-40	24	18	27	23
40-45	11	8	34	17
45-50	13	3	22	11
50-55	18	2	17	10
55-60	8	2	5	7
60-65	3	1	4	3
65 +	2	0	2	0
Total	197	152	211	205

Comme nous l'avons souligné précédemment, les chiffres mentionnés dans ce tableau ne doivent être considérés que comme une ligne directrice. Il n'est donc aucunement question de conclusions poussées. Ce tableau nous offre toutefois de nombreuses indications sur le plan de l'emploi et des possibilités de carrière des archéologues.

Étant donné que la plupart des archéologues n'entrent dans la vie active qu'à l'âge de 22-23 ans, nous devrions à peu près doubler le nombre d'archéologues dans la première catégorie, les archéologues de 20-25 ans, par rapport aux autres groupes. D'une façon générale, nous pouvons affirmer que le nombre d'archéologues ne fait que diminuer parallèlement au groupe d'âge. Ici et là, nous observons toutefois quelques petites anomalies, bien que les chiffres ne se prêtent certainement pas à des conclusions avancées. De cette manière, nous voyons un chiffre plus élevé pour les archéologues néerlandophones dans le groupe d'âge des 50-55 ans que dans les tranches d'âge plus basses, ce qui s'explique probablement par le fait que ce groupe a pu se maintenir dans le secteur archéologique au moyen des statuts CST, TCT et d'autres statuts précaires. Étrangement, cela n'a pas ou peu influencé la situation des femmes archéologues et cela n'a apparemment pas présenté d'effet durable en Wallonie.

Le nombre élevé de jeunes archéologues indique soit une amélioration drastique des possibilités d'emploi durant les plus jeunes années, soit une pénurie dramatique de possibilités de carrière pour les jeunes archéologues qui découvrent, après quelques années, qu'ils peuvent aisément trouver un emploi en tant qu'archéologue de projet mais que les possibilités de nomination fixe sont très limitées. Ces derniers finissent alors par chercher leur bonheur dans un emploi en dehors du secteur archéologique. D'autres considérations peuvent ici être exprimées mais nous reviendrons sur la problématique générale plus loin dans ce rapport.

### **10.5. La répartition en fonction du sexe**

Dans les groupes d'âge les plus jeunes, nous observons une majorité d'archéologues de sexe féminin et cela de façon encore plus prononcée en Wallonie qu'en Flandre. Il s'agit d'une prolongation du ratio hommes/femmes au sein des populations d'étudiants des deux côtés de la frontière linguistique, où le nombre de femmes représente environ 2/3 du nombre total de diplômés. Sur la base des chiffres disponibles, nous pourrions même affirmer que les femmes font preuve de plus de réticence que les hommes à entrer dans la vie professionnelle.

Dans les groupes d'âge suivants, nous constatons que les rapports s'inversent rapidement et que le nombre d'archéologues de sexe masculin est proportionnellement plus élevé que le nombre de femmes. Cette situation n'est certainement pas imputable à d'autres ratios hommes/femmes au sein des populations plus anciennes d'étudiants. Au contraire, pour autant que nous disposons d'un aperçu des diplômés des diverses universités dans le passé, le nombre de femmes a toujours été plus élevé que le nombre d'hommes. Cette constatation ressort aussi des éditions plus anciennes de diverses chroniques archéologiques, dans lesquelles de jeunes archéologues de sexe féminin, certainement à partir de la fin des années septante et du début des années quatre-vingt, étaient également bien représentées. Les différents aspects de cette problématique complexe seront aussi développés plus tard de façon plus détaillée.

### **10.6. Travail à temps plein/à temps partiel**

Il est difficile de définir clairement le rapport travail à temps plein/à temps partiel au sein de l'archéologie. Les archéologues et les scientifiques ayant suivi une formation académique qui travaillent à temps partiel sont plutôt rares. Les emplois à temps partiel se retrouvent principalement dans les professions de soutien, comme dans l'administration et le secteur des musées.

Les véritables emplois à temps partiel se retrouvent surtout dans l'administration, où les prescriptions et réglementations légales s'appliquent sans restrictions et où il est aisé de travailler, par exemple, à 4/5 temps. Nous avons, en outre, constaté que les personnes travaillaient parfois moins que les 38 heures prévues par la loi mais qu'elles indiquaient travailler, par exemple, 35 heures dans un emploi à temps plein.

D'autres règles s'appliquent généralement à d'autres conditions de travail et une grande souplesse doit ou peut être appliquée en ce qui concerne le nombre d'heures de travail prestées par jour ou par semaine. Pendant les fouilles et pendant la préparation et l'élaboration des expositions, il est le plus souvent impossible de travailler à temps partiel ou même de prendre des congés, pour quelque raison que ce soit. Les délais doivent, en outre, être respectés et les heures supplémentaires prestées peuvent soit être remboursées, soit être reprises en jours de congé durant des périodes plus calmes. Ces formules permettent également d'exécuter un emploi à temps partiel sous contrat, c'est-à-dire moins de 38 heures par semaine.

De nombreux emplois que nous avons pris en compte dans les secteurs archéologiques sont 'de par leur nature' des postes à temps partiel. Les emplois dans le secteur éducatif et des musées en particulier sont souvent des postes statutaires à temps partiel et l'on attend des membres du personnel qu'ils soient présents aux heures indiquées pour garder la bibliothèque ouverte, pour diriger des visites guidées ou pour accueillir des groupes de visiteurs. Les postes dans l'administration de soutien, le personnel technique et d'entretien, sont aussi souvent à temps partiel, en particulier dans les services plus petits où un volume de travail insuffisant est disponible.

Cette catégorie concerne aussi bien les hommes que les femmes, bien que la plupart des emplois à temps partiel soient occupés par des femmes. Les pourcentages dépendent étroitement de la nature du poste. Nous retrouvons souvent les hommes qui travaillent à temps partiel chez les techniciens et le personnel d'entretien, ainsi que dans le secteur éducatif (par ex. dans les musées). Dans l'administration, ce sont pratiquement toujours les femmes qui occupent des emplois à temps partiel mais nous les retrouvons aussi chez le personnel d'entretien et dans le secteur éducatif. Il ressort des questionnaires que bon nombre d'entre eux ne commencent à travailler à temps partiel qu'après un certain temps, afin de combiner leur travail avec une vie de famille ou d'autres problèmes personnels.

## **10.7. Les restrictions physiques**

Le nombre de personnes présentant un handicap médicalement reconnu est apparemment très restreint dans le secteur archéologique. Un emploi dans l'archéologie suppose généralement un travail physique et la plupart des archéologues sont en bonne condition. Les exigences générales de l'emploi impliquent un seuil physique clair et un certain nombre d'archéologues diplômés présentant une certaine limitation physique (par ex. en surpoids) ne franchissent pas le pas vers un emploi dans l'archéologie.

Dans tous les cas, les questionnaires mentionnaient très rarement des handicaps physiques médicalement reconnus. Il se peut que cette question soulève quelques réticences et que le pourcentage de personnes avec un handicap physique soit tout de même légèrement plus élevé. Quelques personnes interrogées ont indiqué qu'elles souffraient d'un handicap médicalement reconnu à la suite d'un accident de travail. D'autres sont/ont été absentes pendant une longue période en raison d'un accident ou d'une maladie. Nous savons aussi que les capacités physiques diminuent avec l'âge et que la transition vers un travail moins épuisant d'un point de vue physique est parfois la bienvenue. Quoi qu'il en soit, nous n'avons pas pu déterminer la présence dans le secteur archéologique de restrictions ou d'oppositions légalement inadmissibles à l'encontre des personnes souffrant d'un handicap.

## **10.8. La nationalité des archéologues**

Dans la mesure où nous avons pu le vérifier, la plupart des personnes qui sont actives dans l'archéologie belge sont de nationalité belge. D'une part parce qu'il est statutairement impossible pour un certain nombre de services et d'institutions d'engager des étrangers, en tout cas pas du personnel titulaire, et d'autre part parce que la connaissance du patrimoine local est souvent essentielle au bon fonctionnement de l'employé au sein du service ou de l'institution et que les candidats sont sélectionnés via de tels critères. Pour de nombreux employeurs, la présentation d'un diplôme belge constitue la meilleure garantie pour le bon fonctionnement du futur employé.

Cela ne signifie pas que des exceptions à ces règles ne sont pas constatées aux frontières nationales: par exemple, les Néerlandais qui ont obtenu un diplôme belge d'archéologie ou les Belges qui

travaillent aux Pays-Bas ou en France. Les différences du point de vue de l'approche archéologique sont souvent minimales des deux côtés de la frontière et le patrimoine archéologique est entièrement identique. Un certain nombre de personnes sont tellement bien intégrées que c'est à peine si l'on sait qu'elles possèdent un passeport étranger ou qu'elles n'ont été nationalisées que très récemment. La même constatation s'applique, du reste, à certains Belges qui travaillent à l'étranger.

Les employés étrangers se retrouvent principalement dans les universités, où les groupes de recherche de composition internationale sont privilégiés et où des formules supplémentaires pour engager spécifiquement des étrangers sont souvent disponibles. En raison de ces statuts spéciaux, ils sont généralement très peu visibles ou traçables au sein des structures ou des effectifs du personnel. En règle générale, le recrutement de ces archéologues étrangers est étroitement lié à un projet et donc souvent de nature provisoire. De tels projets impliquent, en outre, souvent que leur recherche archéologique concerne des régions et des sites étrangers.

### **10.9. L'intégration de la communauté allochtone**

La raison pour laquelle nous nous intéressons ici à l'intégration de la communauté allochtone dans l'archéologie est que la Commission européenne a mentionné ce point, à juste titre, comme l'une des questions prioritaires. Les informations disponibles à ce sujet sont très restreintes mais sont suffisantes pour conclure que la communauté allochtone, pour autant que ce terme puisse être employé, est bien intégrée. Plusieurs diplômés en archéologie sont des immigrants de deuxième ou troisième génération de pays appartenant ou non à l'Union européenne. Ils sont parfaitement intégrés et il est probable que la majorité d'entre eux possèdent la nationalité belge, de sorte que la frontière entre les autochtones et les allochtones peut être définie comme inexistante.

Le seuil des études universitaires n'apparaît donc pas trop élevé pour eux et le choix d'une formation en archéologie, qui n'est peut-être pas le plus évident, n'a manifestement pas posé de problème. Nous observons toutefois que la plupart d'entre eux ne sont pas (ou plus) actifs dans le secteur archéologique mais cette constatation s'applique également à la majorité des diplômés d'origine autochtone, de sorte que nous n'avons aucune raison de soupçonner une quelconque discrimination.

Pour autant que les informations disponibles le permettent, nous pouvons affirmer que, proportionnellement, les personnes d'origine allochtone sont plus souvent employées dans les postes de soutien au sein du secteur archéologique. L'activité archéologique reflète la composition actuelle de la société en Belgique. De nombreuses différences peuvent toutefois encore être constatées. Nous retrouvons divers membres du personnel allochtone, aussi de la première génération, au sein du personnel technique et administratif. Ceux-ci sont donc bien intégrés. Nous rencontrons surtout un grand nombre de noms allochtones dans la catégorie des ouvriers et du personnel d'entretien, sans que nous puissions bien évaluer la mesure de l'intégration. Les immigrants récents et les demandeurs d'asile sont souvent mis en avant par les administrations communales et les CPAS pour travailler sur les fouilles archéologiques parce ce travail est considéré comme relativement simple et qu'il offre aux nouveaux arrivants la chance de se familiariser avec la langue et le régime du travail en Belgique.

### **10.10. Les qualifications des archéologues**

Comme nous l'avons déjà indiqué précédemment, presque tous les archéologues possèdent un diplôme de licence d'une université belge. Il s'agit d'une condition pratiquement indispensable à l'obtention d'un emploi dans le secteur archéologique en Belgique. Les archéologues plus âgés disposent, ou plutôt disposaient, souvent d'un diplôme universitaire dans une orientation apparentée, telle que l'Histoire ancienne, parce qu'un diplôme universitaire spécial en archéologie n'existait pas encore à l'époque où ils étaient étudiants. Comme nous l'avons déjà expliqué, la plupart des universités belges décernent, ou dans de nombreux cas décernaient, un diplôme en Archéologie et Histoire de l'Art ou suivant d'autres formules, selon que l'archéologie apparaisse dans une mesure plus ou moins importante dans le programme d'étude. Les diplômés en possession d'un tel diplôme peuvent travailler en tant qu'archéologues et peuvent donc demander et recevoir une autorisation pour effectuer des recherches archéologiques. Étant donné qu'une surabondance de diplômés a toujours été observée dans le secteur de l'archéologie, il n'était nullement indispensable d'engager des archéologues à l'étranger.

Certaines personnes qui sont actives au sein de l'archéologie ne possèdent aucun diplôme spécifique mais un diplôme de licence dans l'une des sciences annexes, comme la biologie, la géologie et la géographie. Elles ne travaillent généralement pas sur les fouilles mais dans ou pour des centres de recherche spécialisés pour l'exécution de tâches et de missions spécifiques.

Diverses personnes sont en possession d'un diplôme supplémentaire ou d'un diplôme de candidature, d'un diplôme de licence ou même d'un doctorat dans une autre orientation. Cette orientation peut être apparentée à l'archéologie, comme l'histoire ou la géographie, mais peut aussi ne rien avoir avec elle, comme l'ingénierie civile ou la médecine. Il s'agit parfois du premier diplôme universitaire que ces personnes ont obtenu et elles n'ont étudié l'archéologie que par la suite, souvent à leurs propres frais, après s'être conformées à la préférence des parents en matière d'études.

Il ressort du questionnaire que de très nombreux archéologues ont obtenu un certificat ou un diplôme supplémentaire, moins par curiosité scientifique que pour mettre plus de chances de leur côté sur le marché de l'emploi. Il s'agit souvent d'un diplôme d'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur, d'un certificat de bibliothécaire, d'une formation en conservation des monuments, d'une formation pratique en conservation et restauration du matériel archéologique, d'un cours de gestion d'entreprise ou de gestion de la culture, d'un cours de langue (généralement l'autre langue nationale) ou d'une formation TIC, pour laquelle le SIG (système d'information géographique) est particulièrement populaire. Ces diplômes et certificats permettent, avant tout, d'élargir considérablement les possibilités d'emploi des archéologues sur le marché du travail.

La seule possibilité d'atteindre un niveau encore plus élevé dans le secteur archéologique est d'obtenir un diplôme de doctorat. Dans le passé, ce doctorat pouvait être obtenu sur la base d'une thèse de doctorat, qui devait être défendue publiquement. À cette époque, une ou plusieurs propositions de thèses supplémentaires devaient également être présentées et éventuellement défendues publiquement. À l'heure actuelle, les étudiants de doctorat doivent suivre une formation de doctorat, ce qui implique qu'ils doivent obtenir plusieurs *credits* avant la remise et la défense de la thèse de doctorat, qui est toujours obligatoire. D'une façon générale, il existe trois manières d'obtenir un doctorat: via un mandat d'aspirant du Fonds de la Recherche Scientifique, via le développement d'un projet de recherche ou en préparant un doctorat de sa propre initiative et à ses frais, souvent en combinaison avec un emploi à plein temps au sein ou non du secteur archéologique.

La plupart des archéologues ont obtenu leur doctorat dans leur propre pays, en règle générale dans l'université où ils ont également décroché leur diplôme de licence et souvent sur le même thème ou un thème apparenté et auprès du même promoteur. Quelques archéologues belges ont obtenu leur doctorat au sein d'une université étrangère, la plupart du temps en raison de la disponibilité de bourses pour les étrangers ou d'autres avantages pratiques. Les doctorats sont, en effet, plus facilement reconnus au niveau international que les diplômes de licence. Le nombre de docteurs étrangers est très restreint et se limite aux universités. Quelques titulaires d'un doctorat belges ont trouvé du travail auprès d'universités étrangères.

Il est difficile de se faire une idée précise du nombre de titulaires d'un doctorat en Archéologie en Belgique. Nous n'avons pas pu obtenir ces informations (ou nous avons reçu des informations incomplètes) des universités. Nous avons composé un tableau des titulaires d'un doctorat qui sont encore actifs dans le secteur archéologique ainsi que des scientifiques qui possèdent un doctorat dans leur propre secteur. La situation s'avère toutefois assez complexe. Les chiffres présentés doivent aussi être traités avec la prudence nécessaire et ne représentent qu'une ligne directrice.

	Archéologues						Autres scientifiques					
	Universités		Administrations		Autres		Universités		Administrations		Autres	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Néerlandophones	27	10	7	4	1		6		5	3	1	
Francophones	25	14	7	3	1	1	3	3	7	3	1	
Total Belgique	52	24	14	7	2	1	9	3	12	6	2	



Selon nos calculs, nous arrivons donc à une centaine d'archéologues en possession d'un doctorat qui sont (encore) actifs en Belgique. Vu l'investissement considérable en connaissance et en expérience impliqué, la plupart des titulaires d'un doctorat sont actifs dans le secteur de l'archéologie. Il est étonnant de constater que les femmes représentent à peine un tiers des titulaires d'un doctorat, tandis que la majorité des archéologues diplômés sont de sexe féminin et que l'emploi chez les licenciés sur la base du sexe est encore plus ou moins équilibré (voir plus haut).

Nous retrouvons la majeure partie des archéologues possédant un doctorat dans les universités et les centres de recherche fédéraux et régionaux. Ils sont très rares dans les administrations à un niveau moins élevé et dans les musées. Ils sont (pour le moment) absents des firmes commerciales et des a.s.b.l. Quelques-uns d'entre eux sont au chômage ou travaillent en tant qu'indépendants pour des missions restreintes. Dans un grand nombre de services et d'institutions, un doctorat n'est pas rémunéré et n'offre, par conséquent, aucun avantage financier. Le doctorat peut toutefois permettre d'obtenir un avancement dans un service et il est indispensable à l'obtention d'une titularisation en tant que professeur au sein des universités.

## **11. Les conditions de travaux**

Les données chiffrées utilisées se basent principalement sur l'analyse des questionnaires individuels qui nous ont été fournis. Nos bases de données ne reprennent pas de noms de personnes. Tous les questionnaires retournés ont été introduits à l'aide d'un numéro d'ordre anonyme et nous n'avons jamais tenu compte, lors du traitement des données, des noms ou des cas individuels, uniquement des paramètres introduits. Cette méthode représente peut-être un inconvénient pour l'interprétation ou l'évaluation correcte des données mais nous avons tenu à nous montrer aussi objectifs que possible. En raison du nombre réduit de personnes interrogées, environ 15 %, par rapport au nombre de personnes actives dans le secteur archéologique, les chiffres doivent être traités avec la plus grande prudence et sont uniquement indicatifs. Comme mentionné précédemment, nous avons d'abord traité les données des sondés néerlandophones, puis seulement celles des francophones, étant donné qu'elles nous sont parvenues plus tard et qu'elles sont proportionnellement moins nombreuses.

### **11.1. La nature des contrats**

40 % des sondés néerlandophones déclarent disposer d'un contrat à durée indéterminée (dans le questionnaire, il s'agissait du seul moyen d'indiquer un contrat fixe ou de longue durée). Les contrats à durée indéterminée se retrouvent dans tous les services et toutes les institutions ainsi qu'à tous les niveaux administratifs (fédéral, régional, provincial, local), dans les universités et les firmes commerciales. Environ 10 % possèdent un contrat temporaire de 3 à 6 mois, de 6 à 12 mois, de 12 à 24 mois ou de plus de 24 mois et près de 8 % affirment disposer d'un contrat de moins de 3 mois. Nous retrouvons ici aussi les divers types de contrats au sein de l'ensemble des services et institutions de même que dans les universités ou firmes commerciales. Ces contrats temporaires impliquent presque toujours un travail de terrain et sont donc principalement liés à un projet. Environ 7 % des personnes interrogées affirment être actuellement au chômage et environ 5 % ont le statut d'archéologue indépendant ou free-lance, de chercheur ou de technicien (restaurateur, par ex.).

2 sondés francophones sur 3 (environ 67 %) ont un contrat à durée indéterminée. Nous retrouvons environ la moitié d'entre eux dans les services de la Région wallonne. Les autres emplois avec un contrat à durée indéterminée se retrouvent principalement auprès des institutions fédérales, des universités et des associations (a.s.b.l.) et sporadiquement dans les services municipaux et communaux (en particulier les musées), la Région de Bruxelles-Capitale, etc. Les autres personnes interrogées disposent d'un contrat temporaire, le plus souvent d'une durée d'un ou deux ans, ou sont au chômage.

## 11.2. Les échelles de traitement

Les échelles de traitement appliquées pour les services publics peuvent être résumées comme suit: un archéologue débutant perçoit un salaire brut de 22.850 euros sur une base annuelle. Après six ans d'ancienneté, il/elle peut passer à une échelle de traitement plus élevée avec un salaire brut de 28.100 euros. L'échelle de traitement suivante peut être atteinte au minimum après 18 ans d'ancienneté et englobe un salaire brut de 36.350 euros. Après 27 ans, il est possible d'accéder à l'échelle de traitement suivante avec un salaire brut de 41.150 euros. Il est évident que les possibilités de promotion dépendent étroitement des évaluations individuelles régulières de l'employé concerné ainsi que des capacités financières du service ou de l'institution. Nous fournirons quelques exemples dans les paragraphes suivants.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour le salaire net de l'employé ? Le questionnaire a apporté de nombreux exemples que nous allons tenter d'interpréter. Il est toutefois très difficile de prendre en compte tous les facteurs. Parfois, nous sommes aussi tentés de mettre en doute les chiffres qui ont été fournis par les personnes interrogées. Dans tous les cas, l'image générale n'est pas cohérente. Le salaire net minimum d'un jeune archéologue (22-25 ans) avec un contrat à temps plein au sein d'un service, d'une institution, d'une firme ou d'une association est d'environ 1.400 euros nets. Vers 30 ans, ce chiffre s'élève approximativement à 1.700 euros nets. Il va de soi qu'il existe une différence prononcée entre le salaire d'une personne seule ou d'une personne qui a plusieurs enfants à charge (cette question n'a pas été posée et nous ne pouvons, par conséquent, rien déduire de la banque de données à ce sujet).

Aucune différence notable n'est à constater entre les échelles de traitement appliquées dans la Région bruxelloise, en Flandre et en Wallonie et encore moins entre les services publics officiels et les administrations locales, les firmes ou les associations. En principe, il n'y a pas non plus de différence de salaire entre les hommes et les femmes et aucune différence n'est observée entre le salaire des archéologues sous contrat temporaire ou à durée indéterminée. Les salaires sont apparemment un peu plus bas quand l'archéologue est engagé par l'intermédiaire d'une agence intérim, tandis que les universités utilisent des échelles de traitement légèrement plus élevées. Comme mentionné précédemment, l'obtention d'un doctorat ne fait pas une grande différence du point de vue du salaire. La possibilité ou non de présenter des certificats supplémentaires, par exemple des formations TIC, SIG ou en langues, n'influe pas non plus sur la fiche de salaire mais peut, comme nous l'avons déjà mentionné, faire la différence lors du recrutement et des possibilités de promotion.

Nous constatons que les jeunes archéologues (moins de 25 ans) peuvent également percevoir un salaire net de 1.400 à 1.650 euros et que ce chiffre peut varier entre 1.700 et 2.000 euros vers l'âge de 30 ans. Nous supposons que le fait de prendre en compte ou non une ancienneté antérieure joue ici un rôle important. Un grand nombre de jeunes archéologues mentionnent, en effet, avoir travaillé dans le secteur de l'hôreca, la vente, le secteur éducatif (en tant que guide), l'administration ou des secteurs comparables durant la phase initiale de leur carrière, ce qui ne contribue évidemment pas à la constitution d'une ancienneté professionnelle.

La majeure partie des archéologues d'âge moyen travaille avec un contrat à durée indéterminée auprès d'une institution ou d'un service officiel. Pour autant que les chiffres soient encore suffisamment représentatifs, ils gagnent entre 2.000 et 3.000 euros nets et, parmi eux, seule une minorité perçoit plus de 2.500 euros nets. Les salaires nets de plus de 3.000 euros sont rares et ne sont observés que pour quelques hauts fonctionnaires et les professeurs d'université avec les grades les plus élevés (professeur et professeur ordinaire).

Il est impossible de traiter de manière plus approfondie les échelles de traitement des autres membres du personnel qui travaillent pour les services, institutions, firmes et associations archéologiques, tels que les techniciens, dessinateurs, restaurateurs, personnel de bibliothèque, collaborateurs éducatifs, personnel administratif, ouvriers sur les fouilles, personnel d'entretien,... Les échelles de traitement qui s'appliquent à ces employés sont également fixées légalement et sont appliquées de façon générale. Vu la nature de leur formation ou diplôme, ils gagnent moins que les archéologues. Il est toutefois important de signaler que quelques rares archéologues exercent ce type de fonction, à temps partiel ou non, généralement en attendant que des emplois plus appropriés dans la même institution se libèrent.

### **11.3. Les avantages légaux**

De nombreux archéologues ne sont manifestement pas informés des avantages légaux que leur offre leur contrat. Des aspects tels que l'assurance maladie, l'assurance en cas d'accident du travail, les indemnités de congés payés, la prime de fin d'année, la contribution de pension, les possibilités de congés sociaux, le congé parental, les possibilités de prépension ou de retraite anticipée, ont été remplis dans le questionnaire avec beaucoup de négligence et peu de cohérence. L'ignorance ou l'indifférence sont apparemment à la base de cette situation. Il est donc impérieux de relire son contrat afin de s'informer, auprès du service du personnel, des conséquences de l'une ou l'autre clause. On comprend aisément que les hommes n'ont rien complété en ce qui concerne le congé de maternité et d'allaitement mais le congé parental, qui s'adresse normalement aux deux parents, n'a généralement pas non plus été rempli.

Nous pouvons affirmer, de façon générale, qu'aucune exception, positive ou négative, n'est faite pour les archéologues sur le plan des avantages légaux et que leurs contrats sont calqués sur ceux des autres fonctionnaires et salariés avec un statut d'employé. Cette constatation s'applique aussi aux archéologues qui sont au service de diverses catégories d'employeurs. Aucune réclamation ou remarque à ce sujet n'a d'ailleurs été notée, bien que les conditions de travail ne soient pas toujours identiques. Il semblerait que les contrats temporaires suivent toujours les prescriptions légales et qu'ils soient identiques à ceux des employés titularisés ou possédant un contrat à durée indéterminée. Il en va de même pour les autres catégories d'employés dans le secteur archéologique.

### **11.4. Les avantages extralégaux**

Le salaire des archéologues est habituellement lié à des barèmes fixes mais il peut être complété par des avantages extralégaux, que l'on pensait généralement réservés au monde de l'entreprise. Environ 1/3 des personnes interrogées ont signalé qu'elles recevaient des chèques-repas. Les chiffres sont proportionnés entre les néerlandophones et les francophones. Ces chèques-repas sont délivrés aussi bien par les services publics, les administrations provinciales et locales et les services archéologiques intercommunaux que les firmes commerciales et les a.s.b.l., mais pas par les universités. Cet usage n'est général pour aucune des catégories mais il est difficile de découvrir quels critères, tels que la présence ou non d'un restaurant d'entreprise, jouent un rôle dans l'attribution de chèques-repas à des membres du personnel, bien que les employés qui sont actifs sur le terrain ne puissent de toute manière pas les utiliser. Nous partons du principe que, si les chèques-repas sont décernés par un service, une institution, une firme ou une association, toutes les catégories de membres du personnel peuvent en avoir l'usage et pas seulement les archéologues ou les universitaires.

Environ 1/3 des personnes interrogées ont déclaré pouvoir disposer d'un GSM du service. Ici non plus, il n'est pas évident de savoir quels services fournissent un GSM à quelle catégorie d'employés. Il peut être conclu du questionnaire que ce sont principalement les archéologues remplissant une fonction à responsabilité qui disposent d'un GSM du service et que les autres, y compris les autres catégories d'employés, n'en reçoivent donc pas.

Aucune question spécifique n'a été posée concernant le remboursement des frais liés au trajet entre le domicile et le lieu de travail mais ce sujet a été souvent mentionné par les sondés, entre autres sous la forme du remboursement d'abonnements aux transports en commun. Les remboursements pour l'utilisation du vélo pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail se retrouvent également. Ces avantages s'appliquent à toutes les catégories d'employés.

Les frais liés à l'exécution de déplacements de service sont presque toujours remboursés. En règle générale, ces déplacements s'effectuent en transports en commun et parfois avec le véhicule personnel. Cela s'applique uniquement aux archéologues et éventuellement à d'autres employés qui sont habilités à réaliser de tels déplacements, comme les archéologues-gestionnaires. Certains sondés ont également mentionné de façon spécifique l'indemnisation des frais de transport depuis le service jusqu'au site archéologique. La disponibilité d'une voiture de fonction pour les déplacements à partir du service a été mentionnée à quelques reprises. Quelques hauts fonctionnaires peuvent même disposer d'une voiture de fonction avec chauffeur. Il n'est cependant jamais question de la mise à disposition (permanente) d'une voiture d'entreprise pour les archéologues.

Les remboursements des frais liés à la participation à des colloques sont mentionnés mais ne vont pas de soi. En règle générale, ils s'appliquent uniquement si l'employé donne une conférence ou présente un poster au colloque concerné ou s'il est envoyé pour s'informer sur un sujet spécifique. En règle générale, le remboursement des frais de séjour est encore plus difficile. La participation à des colloques internationaux est exceptionnelle pour les archéologues belges et n'est manifestement possible que pour les employés rattachés aux universités ou aux grands centres de recherche jouant un rôle sur le plan international et qui prévoient également les budgets nécessaires. L'archéologie locale ne pourra généralement participer à de tels événements qu'à ses propres frais.

### **11.5. La semaine de travail officielle**

La plupart des archéologues indiquent qu'ils doivent travailler 38 heures par semaine. Un archéologue néerlandophone sur trois définit une semaine de 40 heures comme une semaine de travail normale; ce n'est le cas que pour un francophone sur cinq. Il est probablement fait référence, dans la plupart des cas, à une situation antérieure. Quelques-uns mentionnent qu'une semaine de travail à plein temps dure 37 heures ou 37,5 heures ou même 36 et 35 heures pour quelques autres, bien que l'on puisse peut-être déjà parler, dans ce cas, de travail à temps partiel.

Moins de 10 % des sondés ont un travail à temps partiel, c'est-à-dire qu'ils travaillent de 25 à 32 heures par semaine, ce qui correspond à un 3/5 temps ou à un 4/5 temps. Il s'agit de femmes dans la grande majorité des cas, bien que quelques hommes travaillent aussi à temps partiel, qu'ils aient souhaité ou non cette situation. Le travail à temps partiel se retrouve dans les divers secteurs de l'archéologie et pas seulement dans le monde des musées ou le secteur éducatif mais aussi chez les archéologues de terrain et les archéologues-gestionnaires. La catégorie du petit personnel est toutefois mal représentée dans ce questionnaire, de sorte que le travail à temps plein dans le secteur archéologique est certainement sous-représenté dans cette analyse. Cette problématique a déjà été traitée de manière plus approfondie auparavant (voir plus haut).

### **11.6. Les prestations supplémentaires**

La majorité des archéologues déclare consacrer plus de temps que nécessaire aux activités archéologiques. Pour le personnel scientifique des universités dans les deux parties du pays et les centres de recherche fédéraux, cela signifie en moyenne 15 heures supplémentaires par semaine. Dans les institutions régionales, on constate une différence frappante entre les institutions flamandes et wallonnes. En Flandre, les membres du personnel affirment prêter en moyenne 15 heures supplémentaires par semaine, tandis que les archéologues wallons ne parlent que de 3 heures supplémentaires par semaine. Les archéologues, principalement en Flandre, qui sont actifs dans la gestion du patrimoine, les provinces, les services intercommunaux et les villes et les communes affirment prêter en moyenne 5 heures supplémentaires par semaine. Dans les musées, les administrations et les associations (a.s.b.l.), les heures supplémentaires sont extrêmement rares tandis que, dans les firmes commerciales en Flandre, cette pratique varie apparemment de façon significative d'un sondé à un autre et dépend probablement de la pression exercée par le temps lors de l'achèvement des projets. Il y a, dans toutes les catégories, quelques personnes qui ne mentionnent aucune heure supplémentaire ou qui affirment ne (vouloir) prêter aucune heure supplémentaire.

Dans les tableaux, nous ne constatons aucune différence pertinente dans le nombre d'heures supplémentaires déclarées par les hommes ou par les femmes. Nous avons cependant l'impression que le nombre d'heures supplémentaires indiquées augmente légèrement avec l'âge et avec le diplôme, en d'autres termes que les personnes plus âgées, qui font souvent face à davantage de responsabilités, prestent plus d'heures supplémentaires que les personnes plus jeunes. Aucune différence n'est perceptible par région ou selon que les membres du personnel concernés détiennent un contrat temporaire ou à durée indéterminée.

Les membres du personnel ne mentionnent que rarement de façon explicite que les heures supplémentaires sont également payées. À l'exception des firmes commerciales, les rares autres cas me semblent des négligences de la part des personnes interrogées parce que d'autres employés du même service ne le mentionnent pas. Dans pratiquement la totalité des cas, les heures supplémen-

taires officielles (obligatoires) doivent être reprises en tant que congés. Dans la majorité des cas, l'employeur considère toutefois les heures supplémentaires comme un supplément gratuit. C'est certainement le cas dans les universités mais d'autres institutions de recherche considèrent également que les archéologues et les autres scientifiques pensent, en premier lieu, à la satisfaction de leur emploi et seulement par la suite à la rémunération des prestations. Pour le petit personnel, il est beaucoup plus évident de rentrer chez soi quand le temps de travail est terminé.

De nombreux archéologues dans diverses catégories déclarent être également actifs dans le secteur de l'archéologie en dehors du milieu professionnel. Le nombre d'heures déclarées est généralement limité mais peut s'élever, chez certaines personnes, jusqu'à 15-20 heures. Nous ne disposons d'aucune information concernant l'exécution concrète de ces heures mais il s'agit sans doute principalement d'intérêts personnels (conférences, visites de musées,...) et d'activités dans le cadre d'associations locales.

### **11.7. Les jours de congé**

Le nombre de jours de congé auxquels les membres du personnel ont droit chaque année dépend étroitement des dispositions contractuelles, de l'âge et d'autres facteurs qui ne sont pas toujours clairs pour nous mais qui peuvent être liés à des avantages supplémentaires accordés pour rendre l'emploi plus attrayant. Nous nous limitons aussi à la constatation du nombre de jours de congé mentionnés par les sondés. Il ressort de quelques réponses que tout le monde n'a pas une vision claire du sujet ou que certains sondés n'avaient pas les chiffres à portée de main. Les professeurs titularisés ne reçoivent aucune carte de congé avec un nombre déterminé de jours de congé. Outre leurs tâches spécifiques d'enseignement et d'accompagnement des étudiants, on attend d'eux qu'ils consacrent efficacement le reste du temps à la recherche scientifique et à la prestation de services et qu'ils décident eux-mêmes du temps qu'ils consacreront aux congés ou à d'autres activités ('liberté académique'). Le même principe s'applique aux archéologues indépendants et aux restaurateurs. Les hauts fonctionnaires peuvent aussi souvent se permettre de telles libertés. Quelques personnes interrogées sous contrat temporaire (par ex. par l'intermédiaire d'une agence d'intérim) déclarent n'avoir droit à aucun jour de congé.

Nous observons quelques accentuations dans les nombres de jours de congé déclarés par les personnes interrogées. Cela signifie que les employés indiquent eux-mêmes pouvoir disposer d'environ 20, 25, 30, 35 ou 40 jours. Ce peut être la conséquence de démarches contractuelles ou il est possible que les chiffres aient été arrondis par les sondés eux-mêmes. En ce qui concerne le travail à temps partiel, le nombre de jours de congé mentionnés passe du simple au double. Si nous appliquons cette méthode de calcul, nous obtenons la répartition suivante pour les néerlandophones: environ 20 jours de congé (23 %), 25 jours (30 %), 30 jours (12 %), 35 jours (29 %) et 40 jours ou plus (6 %). Pour les francophones, nous constatons la répartition suivante: environ 20 jours de congé (36 %), 25 jours (36 %), 30 jours (23 %), 35 jours (5 %) et 40 jours (0 %).

Il est frappant de constater que les francophones indiquent, en moyenne, un nombre beaucoup plus réduit de jours de congé que les néerlandophones. Chez les francophones, les jours de congé les plus nombreux sont obtenus au sein de la Région wallonne et surtout de la Région bruxelloise. Il est également vrai chez les néerlandophones que les personnes interrogées qui bénéficient d'un statut de fonctionnaire peuvent profiter du nombre le plus élevé de jours de congé mais ce chiffre est nettement plus important que pour leurs collègues francophones. La situation est particulièrement complexe pour les personnes qui indiquent un nombre peu élevé de jours de congé et nous ne comprenons pas clairement d'où proviennent ces différences. Nous constatons, en outre, que les employés avec un contrat fixe et temporaire indiquent le même nombre de jours de congé, que les employés jeunes et âgés disposent apparemment du même nombre de jours de congé et que les nombres bas ou élevés de jours de congé apparaissent dans les diverses catégories d'employeurs, depuis les institutions fédérales jusqu'aux firmes commerciales et aussi bien chez les archéologues de terrain que pour le personnel de musée.

## 12. Travailler dans le secteur archéologique

### 12.1. Les différents titres et catégories professionnelles

Dans les questionnaires, nous avons émis quelques suggestions concernant le titre ou l'appellation que l'archéologue ou tout autre membre du personnel se donnerait sur la base du travail qu'il effectue le plus souvent dans le secteur de l'archéologie. De nombreux termes, tels qu'archéologue-gestionnaire, n'ont été introduits que récemment en archéologie. En effet, l'extension de l'ensemble des tâches de l'archéologue donne lieu à un nombre croissant de missions spécialisées qui requièrent une formation ou une expérience spécifique. C'était déjà le cas précédemment dans la recherche scientifique, où l'étude des restes osseux humains et animaux, des graines, pépins et du matériel organique, n'est plus effectuée par l'archéologue lui-même depuis bien longtemps. Dans le contexte de l'activité d'un musée ou des expositions, de plus en plus de travail est également sous-traité aux firmes spécialisées pour la présentation des résultats des recherches archéologiques. Pour finir, la gestion du patrimoine archéologique, ainsi que la législation et la réglementation qui s'y rapportent, est également devenue si complexe qu'elle nécessite une approche particulière par des personnes compétentes.

Dans les questionnaires néerlandophones, les personnes interrogées se désignaient dans environ 1/3 des cas par l'appellation 'archéologue de terrain', puis par les termes 'chercheur scientifique' et 'archéologue-gestionnaire' et, dans une moindre mesure, 'archéologue urbain' et 'archéologue intercommunal'. Des appellations exceptionnelles étaient 'collaborateur éducatif', 'conservateur', 'restaurateur', 'professeur'.

Les archéologues francophones se désignent généralement sous les termes 'archéologue-gestionnaire' et 'archéologue de terrain' et, dans de nombreux cas, les deux termes sont désignés ensemble. À cet effet, les activités de mise en valeur pour le grand public dont ils sont responsables sont souvent mentionnées explicitement. D'autres termes utilisés sont 'chercheur scientifique', 'conservateur', 'technicien', 'travailleur de musée', 'collaborateur éducatif', 'archéologie urbaine', 'lithicien'.

Les implications seront clarifiées dans les paragraphes suivants, dans lesquels les personnes interrogées décrivent l'ensemble de leurs tâches.

### 12.2. Les divers ensembles de tâches

Les questionnaires contiennent des ensembles de tâches diverses que les sondés ont pu pointer quand ils estimaient que ces activités faisaient partie de leur mission. Pour des raisons de commodité et de clarté, nous avons naturellement constitué des ensembles relativement étendus de missions comparables ou de tâches qui font partie d'une fonction spécifique. L'activité réelle de chacun des sondés est donc décrite en termes relativement généraux et ceux-ci doivent, le plus souvent, mentionner des tâches dans divers secteurs. La combinaison de ces ensembles de tâches éclaire de façon intéressante la complexité des missions de l'archéologue. Vu l'incertitude régnant à propos de la représentativité des questionnaires fournis, les chiffres doivent être traités avec la prudence nécessaire et sont uniquement indicatifs.

Le traitement des questionnaires remis a mis en lumière la situation suivante pour la région néerlandophone:

- presque 2/3 des archéologues effectuent un travail de terrain, dans 25 % des cas en combinaison avec des tâches de gestion et de logistique;
- environ 1/3 des archéologues indiquent qu'ils s'occupent de tâches liées aux musées ou d'activités pour le grand public, généralement en combinaison avec un travail de terrain et parfois avec des tâches de gestion et de logistique;
- environ 1/4 des archéologues remplissent des tâches de gestion, généralement en combinaison avec un travail de terrain;
- environ 1/5 des personnes interrogées sont actives dans le secteur académique, parfois en combinaison avec un travail de terrain ou des recherches spécialisées;

- une minorité déclare se charger de tâches spécialisées ou de soutien, telles que la conservation et la restauration, généralement en combinaison avec un travail de terrain, le fonctionnement d'un musée ou la recherche scientifique;
- des titres ou des missions spécifiques, comme 'responsable de projet', 'professeur', 'archéologie vivante' (reconstituteur historique), se retrouvent souvent sous la case 'autres'.

La situation est quelque peu différente du côté francophone:

- 2/3 des personnes interrogées déclarent également effectuer un travail de terrain mais, dans 60 % des cas, ce travail est combiné avec des tâches de gestion et de logistique;
- si nous observons les données chiffrées dans l'autre sens, nous pouvons signaler que presque la moitié des sondés s'occupe de tâches de gestion ou logistiques et que presque 90 % d'entre eux exécutent aussi un travail de terrain;
- environ 1/2 des sondés s'occupent du fonctionnement d'un musée ou d'activités pour le grand public, généralement en combinaison avec d'autres tâches, telles que la recherche de terrain et les tâches de gestion;
- environ 1/4 des personnes interrogées sont actives dans le secteur académique (enseignement scientifique et recherche scientifique) et, ici aussi, la combinaison avec un travail de terrain ou de la recherche spécialisée constitue plus souvent la règle que l'exception;
- environ 1/5 affirment effectuer de la recherche spécialisée et environ le même pourcentage exécute des fonctions de soutien, généralement en combinaison avec du travail de terrain, le fonctionnement d'un musée ou de la recherche scientifique;
- des titres ou des tâches spécifiques sont mentionnés, comme 'directeur de musée', 'archéologie expérimentale', 'travail de dépôt' ou 'administration', toujours en combinaison avec d'autres catégories de travail.

Une constatation marquante dans cette analyse est que les archéologues sont beaucoup plus nombreux à combiner un travail de terrain et des tâches de gestion en Wallonie (et à Bruxelles), tandis que ces tâches sont bien plus distinctes en Flandre et que les missions consistent soit en des tâches de gestion et des tâches logistiques, soit en un travail de terrain. Pour les autres tâches, comme celles associées aux musées et au secteur académique, on ne constate pas ou peu de différences entre les régions et les communautés en Belgique. Comme mentionné précédemment, les chiffres et les pourcentages utilisés sont approximatifs et se basent sur un nombre restreint de sondés. Un certain nombre de résultats de ce questionnaire sont néanmoins analogues à ceux de notre propre recherche. De cette manière, le nombre de chercheurs francophones est apparemment légèrement plus élevé que le nombre de chercheurs néerlandophones.

### **12.3. Les conditions de travail et l'accompagnement**

Un aspect intéressant qui peut être analysé à l'aide d'un tel questionnaire (anonyme) est celui des conditions de travail dans lesquelles les tâches et les activités doivent être exécutées et surtout la perception de l'employé à ce sujet. À la question 'Estimez-vous que vous recevez un soutien suffisant de la part de votre institution, service, firme ou association?', les trois réponses possibles étaient: 'oui', 'non' et le plus nuancé 'ça va'.

Du côté néerlandophone, les réponses 'oui' constituent environ 40 % du total, les réponses 'ça va' sont pratiquement aussi nombreuses et les réponses 'non' forment environ 11 %. Les 9 % restants correspondent aux sondés qui n'ont pas donné de réponse parce qu'ils sont eux-mêmes responsables d'un service ou actifs en tant qu'indépendants. Si nous observons l'employeur des personnes interrogées concernées, nous constatons que presque toutes les catégories d'employeurs sont citées et que l'accompagnement des institutions fédérales, comme celui des autorités régionales, provinciales, communales, des universités et des firmes commerciales est évalué négativement ou positivement en fonction de la personne interrogée. La promesse de faire preuve de discrétion lors du traitement des résultats du questionnaire ne nous permet pas de fournir davantage de détails, que ce soit à propos de l'identité de la personne interrogée ou de l'employeur en question. La question et la réponse étaient, du reste, trop générales pour pouvoir en tirer des conclusions.

Du côté francophone, seules quelques personnes n'ont pas fourni de réponse (3 %) et nous retrouvons chez les personnes interrogées 27 % de réponses 'oui', 33 % de réponses 'non' et '37' de 'ça va'. Les réponses 'oui' représentent donc une minorité évidente, ce qui peut être considéré comme

problématique. La question et la réponse étaient, ici aussi, trop générales et la promesse de discrétion ne nous autorise pas à dévoiler davantage d'informations. Nous intégrerons cet élément à nos conclusions générales.

La question suivante 'Dans quel domaine désireriez-vous davantage de soutien ou de compréhension de la part de votre employeur?', pourrait fournir davantage d'explications quant aux réponses négatives à la question précédente. Les rubriques possibles étaient les suivantes:

- logistique, (par ex. plus d'équipement)
- administratif (par ex. moins de paperasserie)
- personnel (par ex. plus d'assistants, d'ouvriers, de techniciens,...)
- financier (par ex. un budget plus large)
- formation (par ex. TIC, GIS, management,...)
- horaires plus flexibles, plus de jours de congé,
- plus de liberté (par ex. pour participer à des colloques)
- autre, à savoir...

Une remarque préalable est que la moitié des personnes interrogées qui ont répondu positivement à la question précédente pointent tout de même 1 ou 2 rubriques qui pourraient bénéficier d'un soutien et d'un accompagnement supplémentaires. Les personnes qui ont répondu négativement à la question précédente cochent souvent toutes les rubriques, ce qui ne favorise pas la clarté.

Du côté néerlandophone, la logistique était citée dans 36 % de l'ensemble des questionnaires renvoyés, l'administration dans 32 %, le personnel dans 33 %, l'aspect financier dans 25 %, la formation dans 21 %, la flexibilité dans 5 % et la liberté dans 17 %. Les réponses étaient parfois nuancées par des remarques supplémentaires, comme la demande d'un employé de recevoir davantage d'accompagnement sur le 'contenu' de la part de l'employeur. Si nous prenons en considération les employeurs des personnes interrogées concernées, nous constatons que des remarques ont été émises sur toutes les catégories et que des insuffisances de toutes sortes ont été dénoncées. Le tableau brossé est plutôt chaotique et reflète, en grande partie, les frustrations personnelles des personnes interrogées. Si nous pouvons déjà en tirer quelques conclusions, c'est qu'une tendance se dessine selon laquelle les archéologues-gestionnaires émettent davantage de remarques sur une charge administrative trop importante, les archéologues de terrain sur un soutien logistique trop restreint, les employés dans les firmes commerciales sur les pénuries de personnel et les collaborateurs universitaires sur l'exigence de formations spécialisées. L'aspect financier a été mentionné partout.

Du côté francophone, nous observons une image générale plus ou moins comparable mais les chiffres sont toutefois différents. Les personnes interrogées ont pointé la logistique dans 37 % des questionnaires renvoyés, l'administration dans 30 %, le personnel dans 60 %, l'aspect financier dans 39 %, la formation dans 16 %, la flexibilité dans 11 % et la liberté dans 16 %. Les réponses étaient, ici aussi, parfois nuancées en indiquant 2 croix ou plus dans une même case ou en émettant des remarques supplémentaires concernant des besoins spécifiques, tels qu'un manque de 'stratégie' de la part de l'employeur et une demande pour une 'meilleure réflexion sur l'activité du service' et pour 'la redéfinition des objectifs et de la stratégie'. Bien que le nombre de catégories d'employeurs du côté francophone soit plus limité qu'en Flandre, nous constatons toutefois une situation comparable sur la base de l'ensemble des tâches du sondé lui-même. Les remarques portaient principalement sur les manques au niveau du travail qu'ils doivent eux-mêmes exécuter, bien que cela soit souvent plus varié du côté francophone qu'en Flandre. Un fait remarquable est le score exceptionnellement élevé des pénuries en personnel du côté de la frontière francophone. Les plaintes semblent, d'une part, concerner l'ensemble de tâches trop vaste par membre du personnel et, d'autre part, la pénurie de personnel spécialisé pour certaines missions. Selon toute apparence, le manque de moyens financiers est aussi plus pressant du côté francophone que du côté néerlandophone.



## 12.4. Satisfaction concernant les conditions de travail

Ce qui précède induit logiquement la question 'Êtes-vous globalement satisfait de vos conditions de travail actuelles ?' Du côté néerlandophone, 35 % des sondés ont répondu être 'très contents', 49 % sont 'contents', 8 % répondent 'ça va', environ 1 % est 'mécontent' et 7 % n'ont pas répondu à cette question parce qu'ils sont au chômage ou indépendants. Du côté francophone, nous retrouvons la répartition suivante: 29 % sont 'très contents', 37 % sont 'contents', 26 % ont répondu 'ça va', 6 % sont 'mécontents', tandis que 2 % n'ont pas répondu à la question. Si nous assemblons les résultats pour 'très contents' et 'contents', nous obtenons, pour les néerlandophones, un score total de 84 %, tandis que ce chiffre s'élève à 66 % du côté francophone. Il s'agit tout de même d'une différence notable.

Il existe naturellement un rapport entre la réponse à cette question et les réponses aux questions précédentes. Les personnes interrogées qui ont dénoncé le manque de soutien dans les questions précédentes et qui ont cité des exemples ne se sentent évidemment pas bien dans leur peau pendant l'exécution de leur travail. Un soutien suffisant de la part de l'employeur implique presque forcément une (grande) satisfaction à propos de l'emploi. Nous ne pouvons pas, ici non plus, démontrer de relation directe entre la catégorie d'employeur et la mesure de la satisfaction parce que le nombre de personnes interrogées est trop réduit et que les réponses sont trop vagues pour parvenir à des conclusions. Si nous prenons en compte l'âge des sondés, les archéologues plus âgés semblent plus satisfaits de leurs conditions de travail que les plus jeunes générations, ce qui me semble une donnée logique.

## 12.5. Satisfaction concernant les opportunités de carrière

Une question suivante concernait la satisfaction de la personne interrogée à propos des opportunités de carrière dans son service, son institution, sa firme ou son association. Les réponses possibles étaient 'oui', 'non' et 'je verrai'.

32 % des néerlandophones ont répondu 'oui', 36 % 'je verrai', 18 % 'non' et 9 % n'ont pas répondu. La réponse à cette question se rattache, en fait, aux réponses concernant la question précédente mais est également isolée. De cette manière, 60 % des personnes interrogées qui avaient répondu 'très contents' à la question précédente indiquent également 'oui' à la présente question et 27 % cochent la case 'je verrai'. Les autres répondent 'non' et sont apparemment très satisfaits de l'emploi mais pas du tout des chances de promotion. Ici non plus, aucune relation ne semble apparaître entre la réponse du sondé et la nature de l'employeur et les chances de promotion auprès d'employeurs de la même catégorie sont aussi évaluées de façon très différente. En d'autres termes, les réponses positives et négatives se retrouvent aussi bien chez les employés des institutions fédérales, des autorités régionales, provinciales, communales, des universités et des firmes commerciales. Nous constatons toutefois que ce sont principalement les archéologues plus âgés, qui ont déjà obtenu de l'avancement, qui se montrent positifs par rapport aux chances de promotion auprès de leur employeur, tandis que les plus jeunes générations, ainsi que celles d'âge moyen, donnent une réponse plutôt négative ou attentive.

20 % des francophones ont répondu 'oui', 26 % 'je verrai', 48 % 'non' et 6 % n'ont pas répondu. La différence avec les néerlandophones est, ici aussi, très marquante parce que le pourcentage d'insatisfaits est très important. À cet effet, nous devons encore compter la plupart des personnes interrogées qui n'ont pas répondu parce qu'elles sont au chômage et qu'elles n'ont donc pas d'employeur ni de chances de promotion. Nous retrouvons également chez les francophones des personnes satisfaites et insatisfaites auprès des diverses catégories d'employeurs, bien que les employés plus âgés soient, ici aussi, surtout satisfaits des chances de promotion offertes.

## 12.6. Satisfaction concernant le monde de l'archéologie

Une conséquence logique à ce sujet est la question: Êtes-vous à la recherche d'un emploi offrant plus de perspectives, éventuellement en dehors de l'archéologie ? Les réponses possibles étaient 'oui', 'non' et 'je verrai'. Nous devons ici reconnaître que la question aurait dû être posée en deux parties et que la distinction 'au sein ou non du secteur archéologique' aurait dû être clairement mentionnée.

Les réponses du côté néerlandophone étaient réparties comme suit: 22 % ont répondu 'oui', 21 % 'je verrai', 51 % 'non' et 7 % n'ont pas répondu. Il va de soi que les personnes très satisfaites de leur emploi et des chances de promotion ne sont plus à la recherche d'un autre emploi. La plupart des personnes insatisfaites recherchent évidemment un autre emploi.

17 % des sondés francophones ont répondu 'oui', 24 % 'je verrai', 52 % 'non' et 7 % n'ont pas répondu. Ces chiffres sont bien analogues à ceux des néerlandophones. Il s'avère, ici aussi, que les personnes qui indiquent ne pas être satisfaites sont à la recherche d'un autre emploi.

Quand nous comparons entre elles les réponses aux trois dernières questions, nous constatons que les résultats ne peuvent pas être interprétés de façon univoque. Comme mentionné précédemment, il ne ressort pas des réponses si l'individu interrogé est à la recherche d'un nouvel emploi au sein du monde archéologique ou en dehors. Quelques-uns d'entre eux ont clairement mentionné qu'ils en avaient assez de l'archéologie et qu'ils aspiraient à une carrière dans d'autres secteurs offrant davantage de perspectives. Les données montrent que les archéologues plus âgés, en particulier, ne sont plus à la recherche d'un nouvel emploi et sont satisfaits de l'objectif atteint. Il est frappant de constater que de nombreux sondés d'âge moyen indiquent qu'ils aspirent encore à trouver un emploi offrant davantage d'opportunités. Pour le reste, la situation est complexe. De cette manière, les archéologues sont peut-être satisfaits de leur emploi mais pas des chances de promotion et ils ne sont pas non plus à la recherche d'un autre emploi (en dehors de l'archéologie). D'autres déclarent être satisfaits du travail et des chances de promotion mais recherchent toutefois un autre emploi.

## 12.7. Satisfaction concernant le salaire

Les questions concernant la rémunération comprenaient un sondage relatif à la satisfaction des personnes interrogées à propos de leur salaire actuel. La première question était 'Êtes-vous satisfait de votre rémunération ?'. Les réponses possibles étaient 'oui', 'non' et 'ça va'. Du côté néerlandophone, 54 % des sondés ont répondu 'oui', 15 % 'non', 24 % 'ça va' et 7 % n'ont pas répondu à cette question parce qu'ils sont au chômage ou indépendant. 30 % des sondés francophones ont répondu 'oui', 28 % 'non', 35 % 'ça va' et 7 % n'ont pas répondu. Nous constatons, ici aussi, une plus grande insatisfaction auprès des sondés francophones bien que les chiffres doivent être relativisés vu le nombre plutôt restreint de personnes qui ont répondu au questionnaire. Si nous examinons la rémunération, le type de contrat, l'employeur et l'âge des sondés qui ne sont pas satisfaits, nous constatons qu'il s'agit souvent des archéologues plus âgés qui possèdent un contrat à durée indéterminée et qui, compte tenu de leur ancienneté, ne gagnent pas énormément. Du côté francophone, ce sont surtout les archéologues au service de la Région wallonne qui expriment une insatisfaction concernant leur fiche de salaire. Du côté néerlandophone, la situation est plus complexe mais ce sont aussi souvent les archéologues plus âgés dans divers services et institutions qui déclarent ne pas être satisfaits de leur rémunération actuelle.

La deuxième question était 'Êtes-vous à la recherche d'un travail dans le domaine de l'archéologie avec de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail ?'. Les réponses possibles à cette question étaient, 'non', 'oui' et 'je verrai'. 51 % des sondés néerlandophones ont répondu 'non', 22 % 'oui', 20 % 'je verrai' et 7 % n'ont pas répondu. 43 % des sondés francophones ont répondu 'non', 9 % 'oui', 33 % 'je verrai' et 4 % n'ont pas répondu. Si nous comparons les réponses avec celles de la question précédente, nous obtenons l'enchaînement logique des réponses suivantes: 'oui, je suis satisfait de mon salaire et, non, je ne suis pas à la recherche d'un autre emploi', 'non, je ne suis pas satisfait et je cherche donc un autre emploi' et 'mon salaire est acceptable mais je verrai'. D'autre part, il y a quand même quelques 'satisfaits' qui déclarent être à la recherche d'un autre emploi et des 'insatisfaits' qui semblent se résigner et ne pas chercher un autre emploi. Si nous assemblons les chiffres pour 'oui, je cherche un autre emploi' et 'je verrai', nous parvenons, aussi bien du côté

néerlandophone (22 % + 20 %) que du côté francophone (9 % + 33 %) à 42 % de personnes interrogées qui, dans une mesure plus ou moins grande, ne sont pas satisfaites de leur salaire. Du côté francophone, on semble observer plus de réticence par rapport à la recherche d'un nouvel emploi et la réponse privilégiée est 'je verrai' (33 %), peut-être parce que la frontière francophone compte moins de catégories d'employeurs que la Flandre.

La troisième question était 'Prendriez-vous un travail *en dehors* de l'archéologie si vous pouviez gagner davantage ?' et les réponses possibles étaient 'oui', 'non' et 'pas d'opinion'. 68 % des sondés néerlandophones ont répondu 'non', 12 % ont répondu 'oui', 15 % 'pas d'opinion' et 5 % n'ont pas répondu. 63 % des sondés francophones ont répondu 'non', 15 % 'oui', 18 % 'pas d'opinion' et 4 % n'ont pas répondu. Deux tiers des personnes interrogées n'envisagent donc pas de chercher un autre emploi en dehors de l'archéologie, même si cela leur permettait de gagner davantage. Si nous comparons ces réponses avec celles des deux questions précédentes, nous constatons que les personnes qui sont satisfaites du salaire de leur emploi dans le secteur archéologique ne cherchent pas d'autre emploi. Nous observons toutefois quelques exceptions: certaines personnes sont satisfaites mais cherchent tout de même un autre emploi et souhaitent gagner davantage, même si cet emploi est en dehors de l'archéologie. Les sondés qui ne sont pas satisfaits de leur salaire actuel recherchent bien un autre emploi mais préfèrent demeurer dans le secteur archéologique. Qui sont alors ceux qui accepteraient un emploi mieux rémunéré en dehors de l'archéologie: plus de la moitié des archéologues ont indiqués être plutôt satisfaits du salaire de leur emploi actuel mais souhaitent avant tout gagner davantage. Cette constatation s'applique aussi bien aux néerlandophones qu'aux francophones.

## 12.8. L'enchaînement des contrats

La plupart des sondés déclarent avoir enchaîné de nombreux autres contrats et emplois avant d'exercer leur travail actuel. Cette situation fait partie d'un lointain passé pour bon nombre d'entre eux mais la recherche d'un emploi est encore péniblement actuelle pour d'autres. Comme déjà indiqué auparavant, un grand nombre de personnes interrogées ont accepté un emploi en dehors du secteur archéologique après leurs études dans l'attente de pouvoir valoriser leur diplôme d'archéologie. La plupart ont également eu de nombreux contrats temporaires avant de recevoir un contrat à durée indéterminée, pour autant qu'ils en aient un à l'heure actuelle.

Si nous passons en revue les données que les personnes interrogées nous ont fournies à ce sujet, nous constatons qu'environ 1/3 des sondés néerlandophones qui travaillent aujourd'hui sous contrat à durée indéterminée n'ont presque pas eu de contrats antérieurs. Environ 1/3 d'entre eux déclarent avoir travaillé sous contrat temporaire pendant 5 ans en moyenne et 1/3 indiquent avoir vécu plus de 10 ans d'incertitude. Du côté francophone, environ 40 % des personnes interrogées ont dû attendre pendant en moyenne 5 ans pour obtenir un contrat à durée indéterminée et les deux autres catégories, qui ont dû attendre plus longtemps ou moins longtemps avant d'obtenir un contrat fixe, sont plus réduites. Le nombre d'employeurs par sondé correspond plus ou moins au nombre de contrats exécutés. En d'autres termes: plus le nombre de contrats est élevé, plus le nombre d'employeurs est important. Nous constatons également qu'environ la moitié des personnes interrogées indiquent que 90 à 100 % de ces contrats étaient liés au travail archéologique. L'autre moitié a exécuté de nombreux contrats en dehors de l'archéologie (entre autres dans l'enseignement, l'horeca, l'administration, la vente, les bibliothèques, le secteur éducatif,...).

La situation des archéologues qui ne possèdent pas encore de contrat à durée indéterminée est, *mutadis mutandis*, comparable. En d'autres termes, ils se trouvent encore dans le circuit des contrats temporaires. Du côté néerlandophone comme du côté francophone, la plupart ont déjà plusieurs contrats derrière eux, qui, pour environ la moitié des sondés, ont presque totalement trait au secteur archéologique. D'autres gagnent leur vie avec des emplois intérimaires dans l'horeca, la vente ou l'enseignement et quelqu'un mentionne qu'il/elle a renoncé à un emploi fixe afin de pouvoir, à nouveau, exercer des contrats temporaires dans l'archéologie.

## 13. Efforts pour rester dans le secteur archéologique

Comme précédemment mentionné, nous ne pouvons qu'admirer la volonté farouche des personnes interrogées de rester dans le secteur archéologique. Les notes qui étaient parfois jointes au questionnaire nous permettent d'établir que l'enthousiasme est encore grand chez certains mais que d'autres sont sur le point de jeter l'éponge. Tout le monde connaît également des archéologues qui ont finalement quitté le secteur archéologique et qui ont trouvé un emploi dans un autre domaine mais qui assistent encore régulièrement aux réunions de leur spécialité. Les exemples de personnes qui débutent des études d'archéologie à un âge plus avancé dans l'espoir de pouvoir en faire leur métier sont nombreux aussi, des deux côtés de la frontière linguistique.

### 13.1. La problématique de la formation permanente

Un des moyens, outre l'obtention d'un doctorat, pour pouvoir rester plus facilement dans le secteur archéologique et pour augmenter ses chances de bénéficier d'une carrière intéressante est la formation permanente, c'est-à-dire rester informé des développements les plus récents dans sa discipline. Dans de nombreux secteurs professionnels, entre autres chez les médecins, les juristes, les magistrats et les enseignants, où les connaissances et la science connaissent des évolutions rapides, suivre des cours de formation permanente à intervalles réguliers est une évidence et est souvent légalement obligatoire pour pouvoir conserver une licence professionnelle. Un grand nombre de fonctionnaires employés auprès de communes, provinces, services régionaux et fédéraux sont aussi régulièrement envoyés en formation continue afin de pouvoir travailler de façon optimale et leur nomination à titre définitif dépend souvent directement des certificats qu'ils peuvent présenter à cet égard. Bon nombre d'archéologues avec un statut de fonctionnaire et une fonction dans une administration (par ex. chef de service) sont souvent obligés de suivre toutes sortes de cours (par ex. en management, techniques de réunion, maîtrise de la langue,...). Ces cours peuvent le plus souvent être suivis pendant les heures de service et le droit d'inscription, généralement important, ainsi que les autres frais (frais de déplacement et parfois aussi frais de séjour) sont presque toujours remboursés par l'employeur.

À l'étranger, où il existe diverses catégories d'archéologues, ces types de diplômes et de certificats d'aptitude (par ex. pour SIG) sont généralement indispensables pour passer à un grade supérieur et donc pouvoir prétendre à un emploi plus intéressant. De cette manière, il est impossible en Angleterre, en tant qu'archéologue débutant, d'obtenir une licence pour exécuter une fouille complexe. Aux Pays-Bas, le système reconnu d'archéologue junior, medior et senior est appliqué. En règle générale, les firmes archéologiques doivent également prouver qu'elles disposent d'employés possédant les compétences suffisantes pour pouvoir exécuter certaines missions. Ces aspects de professionnalisation ne sont, pour le moment, pas encore à l'ordre du jour dans l'archéologie belge mais seront sans conteste introduits à terme, sûrement pour pouvoir être concurrentiel dans un contexte international.

L'introduction du *Continuing Professional Development* (CPD) est également peu à peu ressentie comme une nécessité dans l'archéologie belge, bien que les formules puissent encore s'avérer très différentes. À l'heure actuelles, les archéologues restent généralement informés des derniers développements et des découvertes les plus récentes dans leur domaine par le biais des journées de contact annuelles de *Préhistoire/Prehistorie*, *Lunula-Archaeologia Protohistorica*, *Journée d'Archéologie romaine-Romeinendag* et *Archaeologia Mediaevalis*, via *ArcheoNet* ou d'autres portails en rapport avec l'archéologie ou par l'intermédiaire d'un réseau de contacts personnels. Il n'existe toutefois pas de possibilité de formation continue systématique pour les archéologues, sauf s'ils se rendent pour cela à l'étranger à leurs propres frais et de leur propre initiative, ce qui s'avère tout de même exceptionnel.

À la question 'Trouvez-vous que le secteur a besoin de possibilités de formation permanente?', pratiquement toutes les personnes interrogées ont répondu 'oui' (sans réserve). Les rares personnes qui ont coché la mention 'sans opinion' sont généralement elles-mêmes impliquées dans la formation de base des archéologues (comme les professeurs d'université) ou font partie des sciences annexes. Personne n'a répondu 'non'.

Dans une rubrique suivante du questionnaire, il était possible d'indiquer les secteurs dans lesquels la personne interrogée ressentait le besoin le plus pressant de formation permanente. Certains sondés ont pointé l'ensemble des secteurs, ce qui est aussi une manière de souligner la nécessité du système de formation continue. D'autres étaient plus ciblés dans leurs choix. Les réponses nous permettent de déceler quelques lignes générales, à savoir que, selon le personnel de musée, une connaissance historico-culturelle plus approfondie serait nécessaire, que les archéologues de terrain soulignent le besoin de formation continue sur le plan des techniques de prospection et de fouilles ainsi que des connaissances matérielles, que les archéologues-gestionnaires demandent d'accorder davantage d'attention à la gestion du patrimoine et à la conservation des monuments, que les restaurateurs souhaitent une meilleure formation en ce qui concerne les techniques de conservation et de restauration, que les sondés provenant des sciences annexes estiment que les archéologues doivent suivre une formation permanente dans le domaine des techniques d'analyse, que les firmes archéologiques soulignent l'importance du management et que la connaissance des langues est indiquée principalement par les sondés qui sont actifs dans la recherche scientifique.

Du côté néerlandophone, la formation permanente sur le plan des connaissances générales historico-culturelles est pointée par 29 % des personnes interrogées, les méthodes de prospection par 33 %, les techniques de fouilles par 33 %, les techniques d'analyse par 37 %, les techniques de datation par 33 %, les techniques de conservation par 28 %, les connaissances matérielles par 56 %, la conservation des monuments par 23 %, la gestion du patrimoine par 31 %, les technologies de l'information et du communication (TIC) par 45 %, les systèmes d'information géographique (SIG) par 55 %, les techniques de management par 35 % et la connaissance des langues et la capacité rédactionnelle par 9 %. Les besoins les plus urgents de formation permanente concernent donc les connaissances matérielles, les SIG et les TIC. Mais le management, l'analyse matérielle, les techniques de prospection et de fouilles, la datation et la conservation sont également des points prioritaires. Quelques personnes interrogées ont signalé des besoins spécifiques, parmi lesquels nous souhaitons mentionner la planification spatiale, l'archéologie rurale, la législation sociale, la formation de base juridique, les techniques de négociation et le développement de produits. Il est évident que l'archéologue ne s'occupe plus uniquement de l'étude des vestiges du passé mais que l'intégration de l'archéologie dans le secteur du patrimoine, l'aménagement du territoire et la gestion d'entreprise est en cours et demandera encore beaucoup plus d'attention dans le futur.

Les sondés francophones ont mentionné le besoin de formation permanente dans le domaine des connaissances générales historico-culturelles dans 15 % des questionnaires retournés, les méthodes de prospection dans 24 %, les techniques de fouilles dans 33 %, les techniques d'analyse dans 22 %, les techniques de datation dans 20 %, les techniques de conservation dans 48 %, les connaissances matérielles dans 13 %, la conservation des monuments dans 13 %, la gestion du patrimoine dans 26 %, les technologies de l'information et du communication (TIC) dans 30 %, les systèmes d'information géographique (SIG) dans 24 %, les techniques de management dans 24 %, la conduite de réunions et les techniques de négociation dans 26 % et la connaissance des langues et la capacité rédactionnelle dans 35 %. Nous avons repris une possibilité de choix supplémentaire dans le questionnaire francophone, à savoir les techniques de conduite de réunions et les techniques de négociation, parce que les réponses néerlandophones ont clairement démontré le besoin de formation dans ce domaine. Les remarques complémentaires concernent principalement d'autres branches de la science, comme l'anthropologie, les méthodes de prospection géophysique, les techniques de construction et l'archéologie du bâti. La priorité que devrait constituer l'échange d'information par rapport à la formation permanente a également été mentionnée. Il est frappant de constater, lors de la lecture des formulaires renvoyés, que les francophones ont pointé beaucoup moins de secteurs qui nécessiteraient une formation permanente que les néerlandophones. Il est difficile d'en conclure immédiatement que les francophones ressentent moins le besoin de formation continue.

En tenant compte du nombre relativement restreint de sondés, surtout du côté francophone, les résultats et en particulier les différences avec les réponses néerlandophones valent tout de même la peine d'être cités. Les techniques de conservation occupent, avec un score de 48 %, la première place sur la liste des priorités des francophones, suivies par la connaissance des langues et la capacité rédactionnelle avec 35 %. Les techniques de fouilles, les technologies de l'information et du communication (TIC), la gestion du patrimoine, les techniques de conduite d'une réunion et les techniques de négociation sont les suivantes sur la liste. Les méthodes de prospection, les systèmes d'information géographique (SIG) et les techniques de management n'apparaissent que plus tard dans les priorités. Les connaissances matérielles se situent ici au bas de la liste, contrairement au

questionnaire néerlandophone dans lequel ce domaine représentait la principale priorité. Nous pouvons, à cet effet, nous demander si les formations pour devenir archéologue sont réellement si différentes dans les deux régimes linguistiques ou si les besoins des archéologues des deux côtés de la frontière linguistique diffèrent à ce point dans la pratique. Peut-être ce résultat est-il dû à notre traitement des résultats du questionnaire.

Nous avons essayé de clarifier les rapports entre ces réponses et les autres paramètres mais nous n'avons pas réussi à en tirer une image claire. Les employés des divers services ont également voté différemment et nous n'avons pu reconnaître aucune régularité en fonction de l'âge, du sexe, du diplôme, de la région, de la nature du contrat ou d'un quelconque autre critère. Les chiffres étaient d'ailleurs trop restreints pour cela.

Nous avons également demandé aux services, institutions, firmes et associations dans quel domaine se situaient les insuffisances de leur personnel débutant et pour quels secteurs une formation permanente était souhaitable. Nous avons reçu des formulaires dûment complétés de la part de divers secteurs archéologiques. Les réponses sont très diverses mais contiennent néanmoins de nombreux éléments communs. Le nombre de formulaires renvoyés est toutefois trop limité pour qu'ils puissent être traités sous forme de statistiques. Il ressort des réponses que les services, institutions, firmes et associations (a.s.b.l.) étaient, en règle générale, satisfaits du niveau et de la qualité des archéologues diplômés. La plupart des réponses provenaient de services municipaux et intercommunaux, de firmes commerciales et d'associations. Ils font principalement référence à des lacunes dans la formation sur le plan des techniques de prospection, de la compréhension de la problématique des fouilles, des compétences en matière de gestion de l'équipement (surtout SIG), de connaissances matérielles imparfaites et d'un manque d'expérience concernant les techniques de conservation sur le terrain. Un grand nombre de ces services, institutions et associations soulignent, en outre, les connaissances rudimentaires et le manque d'expérience du personnel débutant dans le domaine des techniques de conduite de réunions et des techniques de négociation (s'entretenir avec les développeurs de projets), de la gestion de projet et de la direction de personnel, des techniques de mesure topographique, de la photographie numérique et de l'application des techniques *Photoshop*, de la rédaction de rapports et de cartes conseils, des applications TIC (par ex. les reconstructions en 3D), de la rédaction et de la maîtrise orale devant un vaste public, des expositions et des activités pour le public en règle générale. Toutes ces compétences sont relativement nouvelles et font surtout partie de la fraîchement éclosée 'archéologie de Malte'. Les différences déjà citées entre les services, institutions, firmes et associations néerlandophones et francophones sont également présentes ici mais semblent moins prononcées. Pour cet aspect également, l'accent est mis sur des éléments différents des deux côtés de la frontière linguistique mais le nombre de sondés est trop restreint pour accorder largement d'attention à des chiffres concrets. Mentionnons aussi que ces questions n'ont souvent pas été remplies du côté francophone, ce qui signifie peut-être qu'ils ne considèrent pas la formation permanente comme un problème.

### **13.2. L'organisation de la formation permanente**

La question 'Qui devrait selon vous organiser ces formations ?' était ensuite posée, aussi bien aux sondés individuels qu'aux services, institutions, firmes et associations. Les possibilités suivantes étaient proposées: les services eux-mêmes (par ex. pour TIC, le management, les cours de langues,...), les universités, les institutions ou les services régionaux (par ex. le VIOE ou le MRW), les musées ou services provinciaux, les firmes privées et les organisations (avec expertise dans ce domaine), des institutions hautement qualifiées (étrangères) ou autres. Les questionnaires francophones offraient également la possibilité de choisir les services locaux. Nous sommes conscients que la rubrique 'les services eux-mêmes' n'est pas clairement définie et pourrait causer une certaine confusion dans les données chiffrées.

Chez les sondés néerlandophones, la répartition était la suivante: les universités ont été pointées dans 77 % des formulaires rendus, les services régionaux dans 65 %, les services eux-mêmes dans 50 %, les firmes privées dans 45 %, les musées et les services provinciaux dans 38 % et les institutions hautement qualifiées (étrangères) dans 35 %. Dans environ 15 % des cas, les sondés individuels ont coché (presque) toutes les possibilités. Ils indiquent ainsi que cela leur importe (le plus souvent) peu du moment qu'ils ont la possibilité de suivre une formation. Des suggestions ont été émises sous la rubrique 'autres', telles que 'celui avec le plus d'expérience'...

Du côté francophone, la répartition était la suivante: les services régionaux (en l'espèce le MRW) ont été pointés dans 37 % des formulaires renvoyés, les institutions hautement qualifiées (étrangères) dans 33 %, les universités dans 30 %, les services eux-mêmes dans 20 %, les firmes privées également dans 20 % et les services provinciaux et locaux dans chacun à peine 3 % mais il est vrai que ces derniers sont à peine développés en Wallonie. La plupart des sondés francophones ont coché une ou deux réponses à peine et se concentrent donc davantage sur un service ou une institution, bien que presque tous les services et institutions se retrouvent ci-dessous et qu'il existe un rapport évident entre cette institution et l'employeur du sondé concerné. Sous la case 'autre', nous trouvons, entre autres, la remarque 'le plus compétent en fonction du domaine'.

Les services, institutions, firmes et associations néerlandophones citent tous les universités comme organisateur le plus évident. Les services régionaux et les firmes privées sont également plébiscités, suivis par les institutions hautement qualifiées (étrangères) et les services provinciaux. Dans la mesure où les services, institutions et associations francophones ont répondu à cette question, la Région Wallonne et les universités ont principalement été mentionnées.

### **13.3. Conditions pour suivre une formation**

Pour commencer, nous avons demandé aux services, institutions, firmes et associations s'ils offraient la possibilité à leur personnel de suivre une formation. Du côté néerlandophone, la grande majorité a répondu que ce n'était pas une source de problèmes et que le personnel pouvait suivre des formations complémentaires. Les services et institutions de plus grande dimension prévoient même quelques cours obligatoires pour le personnel débutant. Ces cours concernent généralement le fonctionnement interne du service et l'apprentissage des programmes informatiques indispensables pour le service. Du côté francophone, le nombre de réponses à cette question était restreint et il en ressort une image plus diverse. À la question 'Est-ce que vous disposez d'un budget pour payer les coûts de telles formations?', 8 sondés néerlandophones sur 10 ont répondu que c'était le cas chez eux, entre autres dans tous les services et institutions qui ont répondu au questionnaire. Seules les entreprises individuelles et les petites firmes commerciales ont mentionné que la possibilité de suivre une formation n'était pas évidente chez eux ou n'était possible que partiellement. Du côté francophone, le nombre de sondés est trop restreint mais les réponses semblent aller dans la même direction.

La question 'Trouvez-vous que ces formations devraient être suivies pendant les heures de travail et payées par l'institution, le service ou la firme?' a été posée aux sondés individuels. 76 % des personnes interrogées néerlandophones ont répondu 'oui', 8 % 'non' et 16 % étaient sans opinion. Du côté francophone, 76 % ont également répondu 'oui', 11 % n'avaient pas d'opinion et les autres n'ont pas répondu à la question (il n'y avait aucun 'non'). Vu que la presque totalité des personnes interrogées estiment que la formation permanente est indispensable dans le secteur de l'archéologie (voir plus haut), nous avons cherché des raisons de ne pas répondre à cette question ou de répondre 'non' ou 'sans opinion' mais nous n'avons trouvé aucune réponses claire à cette question. Peut-être les personnes interrogées concernées, en tant que responsables d'un service ou d'une institution, ne peuvent disposer d'un budget suffisant pour pouvoir répondre à ces demandes de la part de leur personnel.

La question suivante aux sondés individuels était la suivante: 'Payeriez-vous vous-même pour de telles formations (avec certificat)' ? 60 % des sondés néerlandophones ont répondu 'oui', 15 % 'non' et 25 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. Du côté francophone, la répartition était la suivante: 30 % de 'oui', 44 % de 'non' et 26 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. La réponses est, ici aussi, très différente des deux côtés de la frontière linguistique mais il se peut que les sondés soient trop peu nombreux ou pas suffisamment représentatifs de l'ensemble du groupe.

À la question 'Vous rendriez-vous à l'étranger pour suivre de telles formations (considérées nécessaires/ souhaitables) ?', 72 % des sondés néerlandophones ont répondu 'oui', 20 % 'non' et 8 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. Du côté francophone, la répartition était la suivante: 76 % de 'oui', 4 % de 'non' et 20 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu. Pour ces données, nous devons mentionner que ce sont surtout les sondés plus âgés qui n'ont pas répondu à cette question ou qui ont coché la réponses 'pas d'opinion'. Nous voulons nuancer quelque peu la

situation en disant que les réponses 'non' concernent aussi un grand nombre de jeunes et que de nombreux sondés plus âgés ont également répondu 'oui'. Pour le reste, nous n'avons pu déceler aucun patron sur la base du sexe, de la région, de l'employeur, de la nature du contrat ou des missions ou encore d'autres paramètres.

Pour finir, la question 'Vous considérez-vous suffisamment informé sur les possibilités de suivre des formations spécialisées à l'étranger ?' a été posée. 14 % des sondés néerlandophones ont répondu 'oui', 74 % 'non' et 12 % n'avaient pas d'opinion ou n'ont pas répondu à la question. Du côté francophone, la répartition était de 2 % de 'oui', 70 % de 'non' et 28 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. Si nous comparons les réponses aux deux dernières questions, nous constatons qu'une petite minorité n'est simplement pas ou plus intéressée mais que la plupart des personnes interrogées souhaitent bien se rendre à l'étranger mais indiquent clairement qu'elles ne sont pas suffisamment informées des possibilités. Une partie des sondés qui déclarent être bien informés est rattachée à une université, où les contrats avec l'étranger sont plus évidents, mais les indications sont, ici aussi, trop restreintes pour en tirer des conclusions plus approfondies.

#### **13.4. L'aspect de mobilité**

Un aspect sur lequel les sondés n'ont pas été explicitement interrogés mais dont nous pouvons nous faire une idée sur la base des données disponibles est la mobilité des archéologues. Toutes les personnes interrogées ont rempli dans quelles provinces elles sont nées, où elles habitent actuellement et où elles travaillent (principalement). À l'exception de la dernière rubrique, pour laquelle certains sondés ont pointé plusieurs provinces, ces données sont univoques. Il est évidemment impossible de déterminer ce qui s'est déroulé depuis leur naissance et pour quelle raison ils n'habitent plus dans ou à proximité de leur lieu de naissance. De nombreuses raisons peuvent être à la base de cette situation, entre autres la mobilité de leurs parents, le fait de rester dans la ville où ils ont étudié, le déménagement vers le domicile du partenaire, la recherche d'un emploi. Pour finir, le lieu de travail et le lieu de résidence peuvent être situés à proximité l'un de l'autre mais appartenir à une province différente.

Nous constatons, chez les néerlandophones, que 50 à 70 % des archéologues habitent encore dans la province où ils sont nés et que 35 à 50 % travaillent également dans la province où ils sont nés. Pour les francophones, les chiffres sont moins transparents mais la mobilité est nettement plus importante et nous constatons surtout une migration depuis le sud vers le nord de la Wallonie et vers la Région de Bruxelles-Capitale.

Si nous comparons les provinces où les archéologues habitent et où ils travaillent, nous observons alors que pratiquement tous les francophones habitent dans la province où ils travaillent, tandis que ce n'est le cas que pour la moitié des néerlandophones. Ce chiffre ne dépasse les 50 % que dans la province de Flandre-Occidentale. L'explication la plus plausible est que les francophones migrent facilement vers la région où ils ont trouvé du travail, tandis que les flamands sont beaucoup plus casaniers et se fient plutôt aux moyens de transport pour atteindre leur lieu de travail.

Pour finir, si nous observons aussi la relation entre la province où sont nés les archéologues et les universités où ils ont obtenu leur diplôme, nous constatons alors que les sondés qui ont décroché leur diplôme à Gand proviennent, pour plus de 75 %, des provinces de Flandre-Occidentale et de Flandre-Orientale. Les diplômés de Louvain sont originaires, pour environ 40 % d'entre eux, de la province d'Anvers, pour environ 20 % des provinces de Flandre-Occidentale et du Limbourg, pour environ 15 % du Brabant flamand et de Bruxelles et pour environ 5 % de Flandre-Orientale. La VUB recrute, en particulier, dans le Brabant flamand et à Bruxelles. Les chiffres sont encore moins transparents pour les universités wallonnes. L'université de Liège recrute principalement dans les provinces de Liège et du Luxembourg, l'UCL (Louvain-la-Neuve) dans le Brabant wallon et à Bruxelles et l'ULB à Bruxelles et dans le Hainaut. Le choix des étudiants de Namur est très divers et également réparti sur toutes les universités francophones.

Tous les chiffres doivent être pris avec des marges importantes et doivent être appliqués avec la réserve nécessaire car la proportion des sondés dans le total des diplômés des universités et des archéologues actifs est assez confuse. Le tableau brossé ici ne peut donc certainement pas être considéré comme un document présentant une quelconque valeur statistique.



Nous aurions souhaité ajouter des remarques en ce qui concerne la mobilité des archéologues au-delà de la frontière linguistique et des frontières régionales. Les données à ce sujet sont toutefois quasi inexistantes. Si nous nous basons sur un échantillon très réduit d'adresses des diplômés des universités, nous observons qu'une petite partie des étudiants indique une adresse de domicile située de l'autre côté de la frontière linguistique, aussi bien dans les universités néerlandophones que dans les universités francophones. Ces informations ne nous permettent naturellement pas de déterminer s'ils sont originellement allophones, certainement pas si l'adresse est située à la périphérie de Bruxelles. Les étudiants qui décident délibérément d'obtenir un diplôme d'Archéologie dans l'autre langue nationale sont toutefois extrêmement rares. La plupart ont ensuite trouvé du travail dans leur propre région et ne sont, par conséquent, pas ou peu visibles.

Vu la restriction consistant, au sein du projet, à ne répertorier que les archéologues qui sont actifs en Belgique, il nous est également impossible de déterminer, sur la base des chiffres, combien d'archéologues belges habitent et sont actifs à l'étranger. Bien que cette émigration des archéologues belges au chômage constitue une apogée, il n'est pas question de plus de 10 à 20 individus, qui habitent principalement dans la région frontalière et dans le pays voisin, le plus souvent aux Pays-Bas ou en France, et qui sont actifs en tant qu'archéologues ou que restaurateurs. Dans le cadre du projet, nous avons sondé dans quelle mesure les personnes actives dans le secteur archéologique étaient prêtes à partir à l'étranger pour des raisons professionnelles. Ces données sont examinées dans la rubrique suivante.

## **14. Les archéologues et l'Europe**

Le contexte dans lequel ce projet est réalisé est celui du rôle croissant de l'Europe concernant divers aspects de la vie au sein de l'Union européenne. L'attitude des archéologues vis-à-vis de cette influence grandissante de l'Europe représente également un aspect important. Considèrent-ils cette influence comme une menace pour la particularité de l'archéologie telle qu'ils la pratiquent ou comme la possibilité de nouvelles opportunités pour l'avenir. En d'autres termes, dans quelle mesure les archéologues en Belgique sont-ils partisans de l'Europe ?

### **14.1. L'attitude envers l'Europe**

Une première question que nous avons posée à cet égard était la suivante: 'Trouvez-vous que l'internationalisation (ou la 'globalisation') de l'archéologie est une bonne chose ?' 64 % des sondés néerlandophones ont répondu 'oui', 9 % 'non' et 24 % n'avaient pas d'opinion ou n'ont pas répondu à la question. Du côté francophone, la répartition était de 56 % de 'oui', de 11 % de 'non' et 33 % étaient sans opinion. Nous pouvons déduire de ces réponses que le secteur archéologique en Belgique adopte généralement une attitude positive par rapport à la disparition des frontières administratives nationales et de l'unification de l'Europe. Les réponses à cette question des deux côtés de la frontière linguistique sont, en grande partie, comparables et nous n'observons aucune relation avec d'autres paramètres, tels que l'âge, le sexe, le diplôme, le contrat ou l'employeur.

Si nous passons à la question suivante 'Trouvez-vous qu'il existe des possibilités suffisantes de construire une carrière intéressante comme archéologue en Belgique ?', 9 % des néerlandophones ont répondu 'oui', 82 % 'non' et 11 % n'ont pas d'opinion. 6 % des francophones ont, quant à eux, répondu 'oui', 85 % 'non' et 9 % sont sans opinion. Ces réponses sont proportionnellement comparables des deux côtés de la frontière linguistique. Il est évident que cette réponse est extrêmement négative. Nous ne distinguons, ici non plus, aucune différence en fonction de l'âge, du contrat ou de l'employeur. En d'autres termes, les sondés plus âgés avec un contrat fixe dénoncent tout autant que les jeunes qui viennent de débiter dans l'archéologie commerciale l'insuffisance d'opportunités pour le développement d'une carrière. Une belle preuve de solidarité.

À la question: 'Partiriez-vous à l'étranger si une possibilité intéressante vous y était offerte ?', 60 % des néerlandophones ont répondu 'oui', 20 % 'non' et 20 % sont sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. La répartition était la suivante du côté francophone: 59 % de 'oui', 26 % de 'non' et 15 % n'ont pas d'opinion à ce sujet. Les réponses à cette question sont également comparables pour les deux groupes linguistiques. Il est frappant de constater que la plupart des personnes interrogées qui

ne souhaitent pas déménager à l'étranger estiment que les chances de faire carrière en Belgique dans l'archéologie sont insuffisantes et pas le contraire. Nous constatons, d'autre part, qu'un certain nombre de sondés qui estiment que les possibilités de carrière sont suffisantes en Belgique indiquent tout de même qu'ils déménageraient à l'étranger si de meilleures opportunités s'offraient à eux.

Dans l'évaluation des raisons précises déterminant un déménagement à l'étranger, 51 % des sondés néerlandophones et 35 % des francophones ont indiqué 'un travail plus intéressant (par ex. sites mieux conservés, trouvailles plus intéressantes ...)'. 38 % et 35 % ont répondu respectivement 'un meilleur salaire et/ou d'autres avantages financiers', 61 % et 56 % 'de meilleures conditions de travail (concernant l'encadrement, le financement de la recherche)', 38 % et 22 % 'plus de possibilités de formations ou de formations continues (spécialisées)', 49 % et 48 % 'travailler dans un groupe de recherche international, avec des spécialistes de divers pays', 36 % et 41 % 'plus de possibilités de carrière', 18 % et 26 % 'plus de possibilités de publications (internationales)', 22 % et 15 % 'l'amélioration de la connaissance ou de la maîtrise des langues', 9 % et 9 % 'le climat (pas de pluie ou de boue)' et 31 % et 11 % 'la recherche de l'aventure / de changement de conditions de vie'. Ces chiffres sont donc comparables pour les deux communautés linguistiques, bien que les néerlandophones s'avèrent peut-être légèrement plus aventureux. Des raisons complémentaires qui ont été mentionnées sont les suivantes: des possibilités de spécialisation plus nombreuses et de meilleure qualité (par ex. pour l'archéologie sous-marine, l'archéologie africaine,...), une autre approche scientifique, plus d'expertise dans certains domaines... Plusieurs personnes interrogées soulignent que les meilleures opportunités de travail dans l'archéologie les inciteraient surtout à déménager à l'étranger.

Ces remarques entrent également en ligne de compte dans les réponses à la question suivante 'Vous installeriez-vous de façon permanente à l'étranger si la possibilité d'y construire une carrière archéologique se présentait ?'. À cette question, 40 % des sondés néerlandophones ont répondu 'oui', 38 % 'non' et 22 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. Le résultat de ce sondage est le suivant du côté francophone: 48 % de 'oui', 24 % de 'non' et 28 % étaient sans opinion ou n'ont pas répondu à la question. En ce qui concerne ces données, nous devons signaler que ce sont surtout les sondés plus âgés qui n'ont pas répondu à cette question ou qui ont coché la case 'pas d'opinion'.

Une question plus nuancée était 'Trouvez-vous que des archéologues étrangers devraient recevoir plus de chances de travailler en Belgique ?'. Les réponses à cette question du côté néerlandophone étaient réparties comme suit: 40 % de 'oui', 18 % de 'non' et 42 % n'avaient pas d'opinion à ce sujet ou n'ont pas répondu à la question. Nous notons, chez les francophones 48 % de 'oui', 9 % de 'non' et 43 % de personnes sans opinion ou qui n'ont pas répondu à la question. Vu le nombre limité de personnes qui ont répondu au questionnaire, nous pouvons considérer les réponses des deux côtés de la frontière comme comparables. Il est toutefois marquant de constater qu'à peine la moitié des personnes interrogées souhaite ouvrir les frontières aux archéologues étrangers.

À la question 'De quelle manière cela pourrait-il se produire selon vous ?', 36 % et 54 %, respectivement, des néerlandophones et des francophones ont répondu 'via des stages et l'échange d'étudiants/ doctorants', 23 % et 22 % 'via des contrats temporaires sur une base individuelle (surtout via des firmes)', 47 % et 67 % 'via des programmes de recherche (scientifique) internationaux', 29 % et 54 % 'via des accords d'échanges (scientifiques) internationaux' et 15 % et 2 % 'via des firmes étrangères (commerciales) qui développent des projets ici'. Un certain nombre de personnes qui n'ont pas répondu à la question précédente ou qui y ont répondu négativement n'ont, logiquement, pointé aucune des possibilités. D'autres ont coché (presque) toutes les possibilités. La différence entre les néerlandophones et les francophones est frappante en ce qui concerne le rôle éventuel des firmes (commerciales) à cet égard. Pour le reste, nous n'avons pu trouver aucune autre différence dans les réponses des diverses catégories de personnes interrogées.

## **14.2. Opinion des employeurs par rapport aux employés étrangers**

La plupart des services, firmes et associations se déclarent prêts à engager des employés étrangers (archéologues, spécialistes,...). Les chiffres et les raisons sont comparables pour les deux groupes linguistiques mais sont trop restreints pour un traitement statistique. Les principales raisons ou conditions qui peuvent expliquer cette situation est l'insuffisance ou l'absence de personnel qualifié disponible au sein du pays et le fait que les étrangers possèdent souvent des compétences ou de qualifications spécifiques. La possibilité de collaboration internationale est également mentionnée. Il est parfois avancé que les candidats travailleurs doivent (pour des raisons administratives) être originaires de l'Union européenne.

Quelques services et institutions déclarent ne pas engager d'employés étrangers, principalement parce que leur statut ne le permet pas et que tous les candidats travailleurs doivent posséder la nationalité belge lors de leur recrutement. Il ressort des réponses que les services concernés n'appliquent pas de réglementation uniforme à ce sujet ou que la personne interrogée n'est pas assez familiarisée avec celle-ci. D'autres raisons avancées sont qu'il y a suffisamment de personnel qualifié au sein du pays et que les employés étrangers ne connaissent pas ou pas suffisamment le patrimoine archéologique local. Pour éviter tout malentendu, il est parfois mentionné que chacun doit recevoir sa chance, à condition de posséder les compétences nécessaires et de faire preuve d'enthousiasme. Des raisons telles que 'les employés étrangers sont moins chers, plus flexibles, moins bien formés, appliquent une réglementation du travail moins stricte' ou 'ils sont trop chers, trop peu flexibles' n'ont jamais été mentionnées.

## **15. L'évolution de l'emploi dans l'archéologie**

### **15.1. L'emploi au sein du secteur archéologique dans le passé**

Quand nous passons en revue les auteurs de publications dans les chroniques archéologiques au cours des dernières décennies, nous constatons que, mis à part quelques noms récurrents, de nombreuses personnes ont, entre-temps, quitté le secteur archéologique. Il est difficile de retrouver des chiffres à ce sujet. Seuls quelques rares services et institutions nous ont fourni des données chiffrées dans ce domaine, principalement en Flandre. Ces données se limitent à l'évolution durant les cinq dernières années et nous pouvons en déduire qu'une augmentation progressive de l'emploi est survenue, surtout depuis la fin des années 70 et le début des années 80. Dans les années 50 et 60, les possibilités d'emploi pour les archéologues se limitaient quasiment exclusivement aux universités et aux institutions nationales. À cette période, les archéologues connus n'étaient, en fin de compte, que très peu nombreux. Le nombre d'archéologues a légèrement augmenté dans les années 60 suite à une extension des cadres des institutions nationales et à la création de formations universitaires davantage axées sur l'archéologie. Les fondements des services archéologiques de la ville, qui ont principalement pris forme dans les années 70, ont également été posés. À la fin des années 70, l'archéologie a reçu une nouvelle impulsion en raison des formules d'emploi avantageuses du Gouvernement qui avaient pour objectif de permettre aux chômeurs de travailler. Il s'agissait, en premier lieu, d'un emploi temporaire mais le milieu de l'archéologie en a profité pour présenter le nombre le plus élevé possible de projets et permettre ainsi aux jeunes archéologues de conserver un emploi. Les administrations locales ont également tiré profit de cette opportunité pour soumettre des terrains et des sites présentant une valeur historique à une recherche archéologique et pour les intégrer à l'aspect de la rue ou au paysage. De très nombreux archéologues de la génération plus ancienne ont ainsi reçu la chance de s'orienter vers la pratique archéologique.

Au cours des années 80, ces formules d'emploi avantageuses ont progressivement pris fin pour le secteur culturel mais de nouvelles possibilités ont été cherchées afin de pouvoir poursuivre l'élan amorcé. Entre-temps, de nombreux archéologues expérimentés se sont, à nouveau, tournés vers d'autres secteurs. La régionalisation de l'archéologie en 1989 a entraîné une forte structuration et consolidation de l'emploi, principalement en Wallonie, avec une fonction publique forte, composée de cellules provinciales qui garantissent un ancrage local. En Flandre, la régionalisation et l'indécision du Gouvernement ont finalement conduit à des discussions interminables et à une compétition interne entre les services régionaux, les universités et les nombreux services locaux qui ont chacun souhaité

comblent une partie des vides du pouvoir apparus. Cela n'a pas initialement favorisé l'emploi et ce n'est qu'au début du 21<sup>e</sup> siècle qu'on est parvenu à des relations plus équilibrées entre les divers services et institutions et à de nouvelles formules pour lesquelles le Gouvernement s'est principalement mis comme objectif de créer un cadre structurel et législatif et de s'occuper de la politique et de la gestion du patrimoine archéologique en laissant les activités restantes aux autres acteurs, qui se sont, entre-temps, fortement différenciés. À Bruxelles, la régionalisation a mené à la création d'un service régional pour la gestion du patrimoine architectural et archéologique, bien que cela n'ait été possible que grâce à un soutien fort des Musées Royaux d'Art et d'Histoire, qui ont servi d'exemple sur le plan de l'archéologie urbaine à Bruxelles.

Cette évolution structurelle et sociale a conduit, dans les trois régions, à une croissance progressive de l'emploi dans le secteur archéologique. Nous pouvons affirmer que le nombre d'archéologues actifs depuis le début des années 80 a sûrement plus que doublé pour atteindre le nombre actuel. Certains services, tels que les institutions fédérales, n'ont connu pratiquement aucune évolution dans l'emploi et leurs cadres du personnel sont toujours sous pression. L'emploi dans les universités a, à peine, évolué d'un point de vue structurel mais il existe davantage de possibilités de mandats temporaires que par le passé. Le nombre d'archéologues en Flandre a quelque peu augmenté auprès des organismes publics et des services archéologiques urbains, dont le nombre a surtout augmenté, mais l'évolution la plus importante du nombre d'archéologues se situe au niveau des Services intercommunaux d'Archéologie (IAD) et des entreprises commerciales débutantes. Suite à l'augmentation du nombre de missions dans le cadre de l'application de la Convention de Malte, un grand nombre d'archéologues ont pu être employés, même si ce n'est principalement que sur une base temporaire (parfois très courte). En Wallonie et dans la Région bruxelloise, les cadres du personnel sont mis sous une pression croissante en raison d'une augmentation ininterrompue du volume de travail. Les nouvelles possibilités d'emploi sont surtout réalisées par le biais d'associations sans but lucratif, les a.s.b.l. Vu que le statut de telles associations n'offre que des possibilités limitées, il en résulte des problèmes administratifs et juridiques. Pour y remédier et pour offrir davantage de perspectives d'avenir à quelques archéologues présentant un certain état de service, plusieurs offres d'emploi ont été annoncées en mai 2008 auprès du service wallon.

## **15.2. Prévisions pour l'emploi dans le futur**

Pratiquement l'ensemble des services et institutions, aussi bien en Flandre qu'en Wallonie, prévoient une stagnation sur le plan de l'emploi pour l'avenir proche et espèrent une légère croissance dans le futur. Dans certains services, parmi lesquels les institutions fédérales, nous observons une crainte concernant une cessation progressive de l'emploi. La réponse est extrêmement variée pour les firmes commerciales: la plupart d'entre elles espèrent une importante croissance dans le futur mais sont plus réservées dans leurs pronostics pour l'avenir proche. D'autres voient une forte augmentation dans l'avenir proche suivie par une stagnation. En règle générale, les perspectives des services intercommunaux sont également très positives, même si l'ambition en ce qui concerne les possibilités d'emploi demeure plutôt modeste.

Il est difficile de prévoir ce que l'avenir nous réservera. En se basant sur la situation actuelle, une stagnation ou une éventuelle légère croissance du niveau actuel de l'emploi est à prévoir pour la majorité des institutions, parmi lesquelles les universités et les centres de recherche, à l'exception peut-être des institutions fédérales pour lesquelles une légère baisse ne peut être exclue. Les services publics, tels que les services archéologiques de la ville et intercommunaux en Flandre, peuvent encore se développer. Il en va de même pour les services de la Région wallonne et bruxelloise. Nous espérons que le nombre de services municipaux, communaux et intercommunaux pourra surtout croître dans le futur et qu'un réseau plus dense d'archéologues pourra voir le jour, également en Wallonie. La situation pourrait ainsi évoluer davantage qu'avec la croissance de l'emploi dans les services déjà existants. Une croissance plus prononcée est attendue au niveau des firmes commerciales en Flandre et des a.s.b.l. en Wallonie. Ici aussi, cette évolution concerne plutôt une augmentation du nombre de firmes et d'associations que l'emploi au sein d'organisations déjà existantes. Dans tous les cas, les initiatives devraient être plus nombreuses au niveau local, en concertation avec les responsables politiques locaux et en favorisant un meilleur taux de profit pour la communauté locale.

## **16. Les archéologues amateurs**

### **16.1. L'approche du questionnaire**

La problématique des archéologues amateurs en Belgique a déjà été évoquée dans les chapitres introductifs. Bien que cela n'ait pas été prévu dans le concept général, nous avons souhaité leur donner une place dans ce rapport. Un questionnaire spécifique a été rédigé à cet effet. Celui-ci a été envoyé aux archéologues amateurs dont nous connaissions l'existence et pouvait aussi être téléchargé via *ArcheoNet*. Ce questionnaire était, à l'époque, uniquement disponible en néerlandais mais il était prévu de le traduire et de l'envoyer également aux archéologues amateurs francophones.

34 formulaires néerlandophones ont été envoyés au total. Nous avons, une fois de plus, dû constater qu'il était très difficile de définir l'archéologue amateur ou le bénévole. Quelques formulaires nous ont été renvoyés par des archéologues diplômés qui ont fait carrière dans un emploi en dehors du secteur archéologique offrant davantage de sécurité financière et de perspectives de carrière et qui exercent aujourd'hui l'archéologie comme 'hobby'. Étant donné qu'ils ne sont pas actifs de façon professionnelle dans l'archéologie, quelques questions du formulaire destiné aux archéologues professionnels, telles que celles relatives à l'employeur et à la rémunération, ne s'appliquent évidemment pas. Un certain nombre de professeurs émérites ont également complété un formulaire pour les archéologues amateurs parce qu'ils ne sont plus salariés. D'autres archéologues amateurs n'ont jamais osé ou jamais pu entreprendre des études d'archéologie en raison des possibilités professionnelles limitées et ont obtenu un diplôme académique dans des domaines analogues, tels que l'histoire, l'histoire de l'art ou l'architecture. Certains d'entre eux sont à ce point actifs dans le secteur archéologique que leur travail devient extrêmement prisé et estimé. En partie en raison de cette situation plutôt incertaine mais surtout à cause d'un certain nombre de problèmes pratiques en rapport avec la traduction et les listes d'adresses disponibles, il a été décidé de ne pas envoyer de version francophone. Certains archéologues amateurs francophones ont néanmoins complété un formulaire pour les archéologues professionnels, parfois accompagné de précieuses remarques. Nous voulons également prendre en compte ces données dans la présente analyse.

### **16.2. Les caractéristiques de l'archéologue amateur**

Les premières questions du formulaire destiné aux archéologues amateurs concernaient l'âge, le sexe, la nationalité, les éventuelles limitations physiques et l'origine allochtone de la personne interrogée. Il ressort des réponses qu'environ 80 % des sondés sont des hommes et que leur âge se situe, principalement, entre 45 et 75 ans. Cette donnée est déjà ressortie de nos calculs (voir plus haut). Le sondé néerlandophone le plus âgé a 80 ans, le sondé francophone le plus âgé a 78 ans. Les autres archéologues amateurs sont des jeunes, aussi bien des hommes que des femmes, et ils sont encore souvent étudiants ou viennent d'être diplômés. Quelques personnes interrogées mentionnent qu'elles ont cherché une activité au moment où elles ont pris leur (pré)pension. En d'autres termes, il est frappant de constater que les individus de la tranche d'âge des jeunes adultes jusqu'à l'âge moyen font, en grande partie, défaut. Cette situation s'explique probablement par le fait que c'est à cet âge que l'on consacre le plus de temps à sa famille et à ses enfants et qu'il reste peu de place pour les loisirs. La même explication peut être utilisée pour expliquer la présence réduite de femmes: les personnes interrogées de sexe féminin sont âgées de moins de trente ans ou de plus de cinquante ans. En d'autres mots, elles n'ont pas encore d'enfants ou ceux-ci ont déjà quitté le domicile parental. Quelques sondés sont d'origine allochtone, parfois de la première génération. La plupart des personnes interrogées ont obtenu un diplôme supérieur de type court ou de type long ou ont suivi une formation universitaire. Ils sont en bonne condition physique ou mentionnent au moins ne souffrir d'aucune limitation ou d'aucun handicap physique.

La plupart des sondés mentionnent qu'ils sont présents de manière active et passive dans le secteur archéologique, c'est-à-dire qu'ils se rendent à des conférences et à des expositions liées à l'archéologie mais qu'ils mettent également la main à la pâte. Beaucoup sont membres et souvent membres du comité organisateur d'une ou de plusieurs associations qui s'occupent d'archéologie ou d'histoire locale et de patrimoine en général. Ils se tiennent principalement informés de l'actualité archéologique via les médias, la littérature spécialisée et les congrès et conférences. En outre, ils

entretiennent souvent de bons contacts personnels avec les archéologues professionnels. Presque toutes les personnes interrogées sont intéressées par un ou plusieurs thèmes ou périodes archéologiques, parfois très différents, dans lesquels elles peuvent être actives, souvent plutôt par hasard, parce qu'un site proche de chez elles faisait l'objet d'une recherche à laquelle elles ont été associées. De nombreux sondés sont passés, au fil des ans, à d'autres activités ou thèmes au fur et à mesure que de nouvelles opportunités d'effectuer un travail plus intéressant dans le secteur de l'archéologie se présentaient à eux.

La majeure partie des archéologues amateurs déclare exercer une activité en rapport avec l'archéologie tout au long de l'année mais ne pratiquer que périodiquement des activités de terrain. En ce qui concerne ces activités de terrain, les fouilles sont principalement mentionnées et, dans une moindre mesure, les prospections (entre autres, les reconnaissances de terrain, avec ou sans détecteurs de métaux). Un nombre restreint d'archéologues amateurs s'occupe uniquement, ou principalement, du traitement matériel et de la gestion des collections archéologiques. D'autres présentent des intérêts très spécifiques, comme la numismatique, l'épigraphie et la conservation, ou s'intéressent essentiellement à la recherche historique ou encore à la collection de curiosités. De cette manière, certains pratiquent principalement leur activité en solitaire, tandis que d'autres ne participent qu'en groupe à des activités archéologiques, essentiellement les fouilles. Ils mentionnent principalement comme partenaires ou 'employeurs' les universités et les services archéologiques plus petits, tels que les services archéologiques municipaux et intercommunaux, souvent en combinaison avec une association locale. Quelques sondés déclarent être (surtout) actifs dans le secteur archéologique sur les fouilles à l'étranger.

### **16.3. Le soutien de l'archéologue amateur**

À la question 'Trouvez-vous que vous recevez suffisamment de soutien/compréhension de la part des archéologues professionnels?', la majorité des personnes interrogées a répondu 'oui' ou 'ça va'. Nous observons néanmoins quelques réponses 'non' très claires. À la question suivante 'L'accompagnement des archéologues amateurs et de loisir pourrait-il être amélioré?', les réponses sont encore davantage divisées entre 'oui', 'non' et 'pas d'opinion'. La plupart indiquent bien un ou plusieurs secteurs pour lesquels ils souhaiteraient davantage d'informations ou d'accompagnement. Les possibilités étaient les mêmes que pour les archéologues professionnels, à savoir: les connaissances historico-culturelles, les méthodes de prospection, les techniques de fouilles, les techniques d'analyse, les techniques de datation, les techniques de conservation, les connaissances matérielles, la conservation des monuments, la gestion du patrimoine, les technologies de l'information et du communication (TIC) et les systèmes d'information géographique (SIG). Les secteurs pour lesquels les sondés souhaiteraient davantage d'informations ou de soutien dépendent étroitement des intérêts précédemment mentionnés de la personne interrogée. Certains pointent (presque) tous les secteurs, d'autres mentionnent des domaines spécifiques, tels que la numismatique, la prospection géophysique, le patrimoine de la première Guerre mondiale et même l'archéologie théorique, afin de mieux comprendre les cultures et les sociétés du passé. Ils soulignent, à plusieurs reprises, le manque d'instances disponibles vers lesquelles se tourner en cas de questions et de problèmes ou auxquelles ils pourraient demander un accompagnement concernant des points d'intérêt spécifiques. Certains sondés signalent également que la direction des amateurs dépend trop de connexions personnelles; de nombreuses chances pour l'archéologie restent, par conséquent, inexploitées.

À la question 'Qui devrait organiser ces formations complémentaires?', les réponses fournies sont également très variées et les accompagnateurs proposés dépendent aussi étroitement des institutions, associations et services avec lesquels le sondé est déjà familier. Nous observons que les personnes interrogées accordent une légère préférence aux universités, aux institutions et services régionaux (VIOE ou MRW) ou aux associations et services locaux. Les services provinciaux, les firmes privées ou les institutions hautement qualifiées sont moins souvent désignés. L'archéologue de projet lui-même est parfois mentionné en tant que meilleur accompagnateur. Les sondés ont insisté, à plusieurs reprises, sur la nécessité d'une plus grande interaction entre les archéologues amateurs et professionnels. À la question 'Payeriez-vous vous-même pour une formation complémentaire (avec certificat)?', une majorité répond 'oui'. Les autres réponses étaient généralement 'pas d'opinion' et une minorité a répondu 'non'. Il mérite certainement d'être mentionné qu'un grand nombre de personnes interrogées, jusqu'au groupe d'âge des cinquantenaires inclus, répondent 'oui' quand on leur demande s'ils ont l'intention, à terme, de faire de l'archéologie leur métier.

Une dernière question posée aux archéologues amateurs et aux bénévoles était 'Êtes-vous satisfait du rôle que vous pouvez jouer dans l'archéologie?'. La plupart des réponses étaient réparties entre les catégories 'très content' et 'content' mais un nombre étonnamment élevé de sondés mentionnent 'ça va' ou sans détours 'non'. Leur mécontentement concernait, en premier lieu, le degré d'indépendance dont ils disposaient pour développer leurs activités archéologiques, en collaboration directe ou non avec les archéologues professionnels. Comme déjà mentionné à plusieurs reprises dans ce rapport, le principal problème concerne le manque d'opportunités pour l'archéologue amateur de prendre part à la professionnalisation rapide de l'archéologie belge. Et comme il est ressorti d'autres rubriques de ce questionnaire, nous avons plus que jamais besoin du dévouement des amateurs et des bénévoles. Un travail approfondi doit donc être rapidement réalisé en ce qui concerne la formation professionnelle et l'accompagnement des amateurs et des bénévoles qui, si besoin est, pourraient, avec un certificat officiel de leurs compétences, acquérir des compétences de mieux en mieux définies dans l'archéologie belge.

## 17. Conclusions

L'objectif principal du présent rapport est de dresser un tableau des archéologues belges et par là même de l'archéologie belge. Nous avons, pour cela, réuni autant d'informations que possible et nous les nous avons traitées dans un ensemble clair. Les archéologues eux-mêmes se sont avérés notre source d'informations essentielle. Comme dans les autres pays partenaires du projet, la situation était fortement déterminée par le nombre restreint de personnes qui ont répondu aux questions et/ou fourni des informations concernant le service ou l'institution dont elles sont responsables. Ce rapport ne peut donc être considéré que comme un sondage et un instantané. Bien que j'aie essayé de l'éviter autant que possible, ce rapport est évidemment teinté de mes expériences personnelles, de mes contacts et de ma vision concernant l'archéologie belge. Tout le monde est toutefois libre d'y associer son opinion personnelle et son interprétation des données disponibles.

Pour conclure ce rapport, nous ne souhaitons pas répéter les données de ce questionnaire mais plutôt nous concentrer sur quelques points prioritaires. Il est, ici aussi, inévitable que ma perception et mes conceptions personnelles transparaissent mais tout le monde a la possibilité de traduire les résultats de ce questionnaire selon sa propre vision.

### 17.1. La structure politique et la répartition des compétences

Comme précédemment mentionné, la Belgique est un pays complexe et sujet à de nombreux complexes. La poursuite de la régionalisation n'est plus un libre choix depuis bien longtemps mais une nécessité pour que le pays demeure gouvernable. La compétence en matière d'archéologie a déjà été transférée en 1989 aux régions et aux communautés qui ont depuis adapté leurs structures et se sont, entre-temps, encore éloignées. Il s'agit donc d'un chemin sans retour dans ce domaine en Belgique.

L'influence croissante de l'Europe unifiée, qui régule peu à peu tous les aspects de la société politique, sociale, économique et culturelle, correspond à une sorte de mouvement contraire. Sur le plan de l'archéologie, la Convention de Malte (1992) est une étape importante dont personne ne distingue encore l'intérêt spécifique. En Belgique, la signification ne deviendra évidente que lorsque la convention sera ratifiée et pourra être mise en œuvre plus efficacement. La réaction négative massive qui était crainte de la part des urbanistes et du secteur de la construction ne s'est pas manifestée pour le moment et les contacts sont plutôt de nature constructive. L'introduction et l'application de toutes les dispositions de la Convention de Malte peuvent progressivement avoir lieu en Belgique mais requerront néanmoins une adaptation approfondie du secteur archéologique. En ce moment, des solutions sont cherchées pour introduire l'extension rapide du volume de travail dans l'archéologie et l'application plus stricte des restrictions au niveau du temps et des moyens, sans que les structures existantes ne soient disloquées. Nous estimons, quant à nous, que l'économie de marché peut répondre plus rapidement et plus efficacement à ces nouveaux besoins et à ces nouvelles possibilités mais que la régularisation centrale et le contrôle par les autorités compétentes sont tout aussi indispensables pour contenir les éventuels excès et accorder la priorité à l'intérêt social. Dans ce sens, je ne souhaite pas exprimer de préférence pour les choix et les options qui priment, à l'heure actuelle, à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. Nous espérons que les responsables politiques pourront tirer des points de départ intéressants des résultats de ce questionnaire afin de s'interroger sur les mesures nécessaires dans le cadre des développements à atteindre. Nous considérons, en effet, que le rapport commun des pays partenaires peut mettre en avant encore davantage d'idées et de possibilités dans ce domaine.

### 17.2. Nombre et répartition des archéologues

Le nombre d'archéologues en Belgique est indubitablement plus élevé que dans l'opinion de la plupart des collègues. Cette situation s'explique par le fait que le secteur comporte diverses *niches* qui ne sont pas toujours bien connues par les personnes appartenant à d'autres domaines de recherche. Nous ne connaissons souvent que les collègues de notre propre niche ou, de façon plus générale, de l'ancienne archéologie 'nationale' parce que nous les rencontrons à intervalles réguliers lors de diverses journées de contact nationales. Mais les universités emploient également des équipes



complètes d'archéologues et de spécialistes qui se concentrent sur l'étude de sites étrangers et qui entretiennent donc essentiellement des contacts avec les collègues dans d'autres pays. Un nombre élevé d'archéologues et de spécialistes, principalement des francophones, sont encore employés dans les institutions fédérales, généralement pour la gestion des anciennes collections et la recherche scientifique spécialisée. Il est, en outre, difficile de se faire une image globale de la multiplicité de services locaux qui sont actifs, souvent de manière très diverse, dans la recherche, l'inventaire ou la gestion du patrimoine archéologique local. Pour finir, il y a les firmes commerciales qui connaissent, en Flandre, une croissance expansive et dont nous n'avons généralement pas encore une image suffisamment claire. Seules leurs demandes d'archéologues de projets capables de gérer leur stress sur *ArcheoNet* donnent une impression de leurs activités croissantes et également de la rapidité à laquelle l'archéologie belge est en train de changer. Des forces expansives sont aussi clairement actives en Wallonie et nous observons l'augmentation rapide du travail archéologique, qui est plutôt exécuté par les services officiels en étroite collaboration avec les associations ayant le statut d'a.s.b.l. Il est toutefois évident que les systèmes existants dans les trois régions seront soumis à une pression croissante et que des mesures créatives sont nécessaires pour employer les archéologues dans les diverses régions pour une diversité de tâches et de missions.

Un aspect étroitement lié au nombre d'archéologues est la répartition des archéologues à travers la Belgique. Dans le passé, nous entendions souvent la plainte légitime que les archéologues s'attachaient à une région de prédilection et qu'ils y effectuaient une recherche permanente parce qu'une découverte procure également des indications pour d'autres sites dans la région. De cette manière, les cartes de répartition archéologique en Belgique indiquaient souvent davantage les zones d'activité de certains archéologues ou de certaines institutions que la répartition réelle des catégories de sites et de découvertes concernées. Au cours des dernières décennies, les autorités compétentes des diverses régions ont fait le choix stratégique et politique d'accorder plus d'attention à l'inventaire et à la gestion, non seulement du patrimoine archéologique connu mais également du patrimoine souterrain encore inconnu. Il va de soi que ce problème est loin d'être résolu et nous devons constamment être vigilants et prendre des mesures pour l'ensemble de notre patrimoine archéologique et pas seulement pour ses composants qui ont notre préférence. Les initiatives visant à mettre à jour les inventaires archéologiques, à rédiger des calendriers de recherche scientifique, à intégrer efficacement la problématique archéologique dans les systèmes urbanistiques, tels que les plans de structure et les cartes conseils, sont toutes des initiatives qui peuvent aider l'archéologie à avancer à grands pas. Un autre choix politique qualitatif est le soutien financier de la création de Services archéologiques intercommunaux (IAD) en Flandre, qui dressent souvent l'inventaire de régions moins connues d'un point de vue archéologique. Des tendances visant à employer davantage d'acteurs dans les diverses régions sont également manifestes en Wallonie, entre autres via les associations déjà mentionnées. Il est, en effet, plus important que jamais que l'archéologie couvre tous les secteurs, ce qui a non seulement des implications positives pour la répartition équitable des charges et des obligations à travers toutes les administrations locales mais ce qui mènera également à des rapports et à des aperçus présentant un meilleur fondement archéologique.

### **17.3. Missions et activités**

Il ressort du questionnaire que les missions des archéologues sont plus diverses qu'auparavant. Il y a quelques dizaines d'années, l'archéologie était encore synonyme de recherche scientifique et l'administration limitée était liée à l'organisation du travail de terrain. Depuis la régionalisation des compétences dans le secteur archéologique, l'inventaire et la gestion efficace des sites archéologiques ont occupé le devant de la scène, d'abord en Wallonie et à Bruxelles, puis également en Flandre. En Wallonie et à Bruxelles, la gestion et l'étude des sites patrimoniaux sont concentrées dans des services centraux; en Flandre, les deux aspects sont, en grande partie, séparés. La conservation responsable et l'ouverture des collections archéologiques disponibles aux chercheurs et au grand public ont également fait l'objet d'une plus grande attention que dans le passé. Grâce au développement et à l'affinement de nouvelles techniques, l'étude des sites et des collections archéologiques peut aussi fournir davantage d'informations utiles concernant une multitude d'aspects du passé. Tout cela a résulté en une plus grande diversité du travail de l'archéologue moyen et a également offert la possibilité au chercheur individuel de se spécialiser davantage et de se plonger plus profondément dans la spécificité de son domaine d'étude.

Parallèlement à cet enrichissement, nous constatons aussi un élargissement des questions prioritaires sur le plan archéologique. Un plus grand soin est non seulement apporté à la gestion du patrimoine disponible et à une meilleure intégration de l'archéologie dans la vie sociale, mais l'archéologue va également être actif dans de nouveaux domaines, pour lesquels la méthodologie et l'expertise archéologiques peuvent être utiles. Quelques exemples de ces nouveaux développements sont l'archéologie forensique, l'archéologie du bâti, le patrimoine de la Première et de la Seconde Guerre mondiale et l'archéologie subaquatique devant la côte belge et dans les rivières. Cette diversité se retrouve également dans le questionnaire et les personnes interrogées donnent des explications concernant la diversité de leurs tâches et de leurs missions. Nous constatons, dans ce domaine également, qu'un vaste ensemble de tâches sont confiées, à Bruxelles et en Wallonie, à un groupe d'archéologues-gestionnaires, tandis que la Flandre a tendance à se diriger vers une plus grande spécialisation dans les missions des archéologues individuels au service d'institutions et de services publics. Pendant notre étude, nous avons constaté qu'un nombre croissant d'archéologues concentreraient davantage leur intérêt, et si possible leurs activités, sur un aspect limité de l'archéologie dans l'espoir que le marché connaisse une extension suffisante pour leurs compétences spécifiques.

#### **17.4. Formations et professionnalisation**

Il est évident que la plus grande diversité des tâches de l'archéologue doit se répercuter dans la formation. Ce sont souvent les étudiants eux-mêmes qui demandent à pouvoir suivre une formation performante sur mesure, qui leur offre les meilleures chances de s'intégrer aussi rapidement et efficacement que possible dans les firmes et les services archéologiques les plus dynamiques. Pour le corps enseignant, il n'est pas si évident de remplacer des programmes soigneusement composés par un système d'enseignement souple, qui anticipe constamment les nouveaux développements et besoins. Nous constatons toutefois que les étudiants font leurs '*courses*' et recherchent plus que jamais des formations post-graduat adéquates qui leur procureront des qualifications supplémentaires pour travailler dans un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel.

En raison de la professionnalisation rapide, les universités doivent s'adapter, à court terme, à deux domaines: pour survivre à la concurrence interne pour les étudiants subsidiés, elles devront proposer une formation de base attractive au niveau bachelier et, sur le marché expansif des formations continues, elles devront se mesurer à des firmes spécialisées qui menacent de s'emparer de l'entièreté du secteur. Certaines universités consacrent déjà une partie plus importante de leurs moyens à l'enseignement et actualisent leur programme d'enseignement année après année. Pour le moment, le secteur archéologique attend encore avec impatience des initiatives de la part des universités mais si celles-ci se font attendre, les universités étrangères et les institutions et firmes hautement qualifiées s'empareront sans conteste d'une grande partie du marché pour la formation continue et la professionnalisation dans le secteur archéologique.

Une solution urgente doit également être cherchée pour un problème croissant rencontré par les formations pratiques universitaires dans le secteur archéologique. Jusqu'à présent, les étudiants devaient réaliser des stages de terrain sur les fouilles exécutées par des institutions scientifiques en Belgique ou à l'étranger. Dans un avenir proche, le nombre de fouilles de cette nature risque de diminuer fortement au profit des recherches de terrain effectuées par les firmes commerciales. La question se pose ici de savoir si nous pourrions aussi envoyer les étudiants sur ces fouilles. Il faut noter, d'une part, qu'il est question, en raison de l'apport de main d'œuvre gratuite, de concurrence déloyale grave entre les firmes commerciales, éventuellement d'origine universitaire. Les universités se demandent, d'autre part, dans quelle mesure ces firmes, dans un environnement professionnel si agité, pourront encore consacrer suffisamment de temps à la formation et à l'accompagnement des étudiants en stage. Il est évident que les étudiants doivent, avant tout, pouvoir suivre un stage dans l'environnement professionnel dans lequel ils travailleront ou pourront travailler directement après leurs études. Ils peuvent également y entrer en contact avec des connexions et des opportunités intéressantes pour leur future carrière. Afin de clarifier les imprécisions à ce sujet et éviter un éventuel ressentiment, un débat devrait être mené au niveau régional pour se demander si une telle pratique est admissible et sous quelles conditions les étudiants des universités peuvent suivre un stage auprès de firmes commerciales. Bien que de façon moins pressante, un problème similaire se pose en Wallonie, étant donné que les a.s.b.l. sont aussi souvent payées sur une base forfaitaire pour les services prestés. L'emploi des bénévoles sur les fouilles devrait, pour les mêmes raisons, être mis à l'ordre du jour dans le même débat. Ces derniers constituent également un complément opportun du

potentiel de fouilles mais, dans une structure plus strictement réglementée et davantage orientée sur l'aspect commercial, leur emploi et leur mission devraient être mieux définis.

Un autre aspect de la professionnalisation, qui n'a jusqu'à présent été que peu pris en compte, est la différenciation croissante des catégories de personnel, qui découlera inévitablement de la croissance que nous pouvons également attendre dans l'archéologie belge. Jusqu'à aujourd'hui, nous sommes habitués à ce que l'archéologue chapeaute une équipe d'ouvriers, de bénévoles et d'étudiants. Cela signifie que la chaîne de commandement est clairement définie. Lors de l'exécution de fouilles plus étendues et plus complexes, un nombre plus élevé de membres du personnel présentant des compétences spécifiques doit toutefois être employé. Un modèle simple est celui de l'archéologue senior, medior et junior, tel qu'il est appliqué aux Pays-Bas. Dans ce système, l'archéologue senior est le chef de projet qui procure principalement le cadre contractuel et organisationnel, l'archéologue medior coordonne les activités quotidiennes sur le terrain et le junior dirige une équipe plus petite et exécute souvent des missions spécifiques. Cela se déroule également de cette façon sur les grandes campagnes de fouilles à l'étranger. En Belgique, les moyens sont généralement trop faibles pour abandonner ce modèle simple mais, à l'avenir, cela devra toutefois se dérouler de cette manière pour au moins une partie des fouilles. En Allemagne, des formations bachelier pour *Grabungstechniker* existent depuis longtemps déjà et des formations continues comme *Ausgrabungsingenieur* ou *Master Grabungstechnik* sont en préparation. Aux Pays-Bas, des formations d'instituts supérieurs comparables ont été mises en œuvre et d'autres pays proposent également toutes sortes de formations spécialisées pour les emplois techniques au sein de l'archéologie. En Belgique, il a déjà été suggéré d'employer, pour les tâches de cette nature, les étudiants qui n'ont pas obtenu un diplôme plus élevé que celui de bachelier. L'autorisation de fouilles et la direction des fouilles demeurent évidemment la prérogative des archéologues possédant un diplôme master ou de licence. Cette option peut offrir une solution pour employer efficacement dans le secteur archéologique belge les personnes qui disposent des connaissances et des compétences suffisantes, certainement lorsque le master de deux ans devient la règle et que le seuil pour l'obtention d'une autorisation de fouilles devient encore plus élevé. Ce débat doit sans aucun doute être mené dans un futur proche et devra, à terme, être rationalisé au niveau européen.

### **17.5. Les employeurs et les conditions de travail**

Nous avons déjà fourni précédemment une vue d'ensemble des services, institutions, firmes et associations qui emploient les archéologues. Chacun de ces employeurs est plus ou moins lié aux dispositions légales relatives aux conditions de travail, aux échelles de traitement et aux chances de promotion. Il est ressorti de notre questionnaire et de nos contacts que la Belgique ne connaît aucun problème en ce qui concerne l'application des dispositions légales liées au droit du travail et aux conditions de travail. Les salaires sont, en majeure partie, fixés légalement et sont comparables à ceux des pays voisins, s'ils ne sont pas plus élevés. Nous avons pu constater que l'économie de marché joue un rôle de plus en plus important et qu'un nombre croissant d'avantages extralégaux sont accordés comme moyen économique d'attirer ou de conserver de la main d'œuvre rentable.

Les administrations fédérales, régionales et provinciales, de même que les universités, sont, dans ce domaine, les employeurs les plus intéressants parce qu'elles possèdent le cadre administratif et financier le plus stable et qu'elles peuvent offrir des perspectives à long terme. La possibilité de se constituer une ancienneté et les chances régulières de promotion sont deux caractéristiques attrayantes de ces employeurs. En raison de la politique du Gouvernement consistant à se retirer progressivement d'un certain nombre de secteurs, nous constatons toutefois souvent un blocage des recrutements, du moins pour le personnel statutaire.

Les administrations locales, les services intercommunaux et les firmes ne peuvent offrir que beaucoup moins de garanties pour l'avenir. Ils dépendent davantage de la stabilité (ou de l'instabilité) politique, de l'évolution des moyens financiers et de l'économie de marché. Ils ne peuvent généralement proposer que des contrats à durée déterminée ou des missions liées à un projet. Plus l'organisation est grande, plus la stabilité peut être garantie. De cette manière, les villes historiques importantes disposent depuis longtemps d'un service archéologique efficace, tandis que le passé récent nous a démontré que les villes et les communes plus petites n'accordent pas (ou ne peuvent pas accorder) de priorité permanente à un service archéologique au sein de leur territoire. Nous espérons que les services intercommunaux dépendent dans une mesure moindre de la politique locale et que leur

avenir est également assuré à plus long terme. J'estime que mesures stimulantes doivent être développées à cet égard.

Les firmes archéologiques en Flandre et les associations en Wallonie dépendent encore fortement, du moins dans les circonstances actuelles, du caractère fortuit du volume et de la continuité de leurs missions. En raison des restrictions financières et du blocage occasionnel des recrutements, elles représentent les pôles de croissance potentiels pour l'emploi. Nous espérons que des organisations plus grandes et plus stables d'un point de vue économique se développeront, à terme, à partir des structures embryonnaires actuelles et qu'elles pourront exécuter une grande partie du travail archéologique. Vu qu'un départ hésitant a déjà été pris pour l'application systématique des dispositions de la Convention de Malte, nous pouvons nous attendre, après la ratification définitive de la Convention par toutes les instances compétentes, à une croissance exponentielle du travail dans le secteur de l'archéologie, comme cela a également été le cas à l'étranger. Le nombre d'archéologues en Irlande a ainsi augmenté de 250 % en 5 ans (2002-2007) et le secteur commercial y a une part de marché de 89 %. Grâce aux perspectives favorables à long terme, les grandes firmes pourront certainement offrir de meilleures conditions de travail et une carrière plus stable à leur personnel.

Dans un cadre plus concurrentiel, le risque ne peut toutefois être exclu qu'une pression soit exercée sur les salaires et que les firmes commerciales partent à la recherche de solutions plus économiques pour le paiement de leur personnel. Nous observons déjà les premiers signes de cette tendance dans les réponses du questionnaire: nous constatons, d'une part, que les archéologues et les autres membres du personnel qui sont engagés via une agence d'intérim pour la durée d'une fouille perçoivent une somme nette clairement inférieure au traitement moyen d'un licencié mais, d'autre part, nous observons aussi que les firmes commerciales offrent des avantages extralégaux à leur personnel sous la forme de chèques-repas, sur lesquels elles doivent payer moins de taxes. À l'heure actuelle, nous ne savons pas si un avantage compense l'autre et ce que l'avenir nous réserve dans ce domaine. Nous constatons, en outre, que les firmes risquent d'intensifier la pression exercée sur leur personnel afin de satisfaire au calendrier convenu par contrat et qu'elles les obligeront, sûrement en cas de découvertes nombreuses et imprévues sur un terrain, à prester de nombreuses heures supplémentaires (injustifiées). Il va de soi que l'efficacité de la gestion de l'entreprise joue, à cet égard, un rôle important et nous osons espérer que le législateur pourra éviter de tels excès en appliquant de façon cohérente la législation sociale et la réglementation du travail au sein du secteur archéologique.

Comme nous l'avons déjà mentionné lors de l'analyse des données de l'enquête, une grande diversité est observée dans la nature des contrats au sein de l'archéologie. Le nombre d'emplois qui offrent une garantie d'exercer le même travail toute sa vie avec des chances de promotions correspondantes et un salaire croissant est également très limité dans le secteur archéologique. Les évaluations permanentes, aussi bien concernant le contenu de l'emploi lui-même que l'employé en question, sont réalisées presque partout. Les possibilités de développer rapidement une carrière intéressante se retrouvent encore essentiellement au niveau des institutions fédérales et des universités et, de plus, uniquement pour les archéologues possédant l'expérience et les qualifications nécessaires. Les offres d'emploi sont rares et font souvent l'objet d'un lobbying intense. Les réponses du questionnaire indiquent, à plusieurs reprises, à quel point les emplois convoités sont rares et le combat est acharné entre les candidats. Il est fréquemment mentionné que les offres d'emploi internes, ou quelque peu camouflées, sont souvent la règle dans le secteur archéologique et qu'il s'agit donc de disposer d'un vaste réseau de contacts. De nombreux services emploient les archéologues sur la base de contrats à durée indéterminée. Ceux-ci offrent des perspectives de carrière et sont motivants pour l'employé mais les réponses au questionnaire révèlent, ici aussi, des frustrations concernant les chances de promotion limitées au sein des services de (trop) petite dimension et de la pression (souvent politique) consistant à travailler toujours plus et toujours plus efficacement.

Bon nombre d'archéologues belges ne se voient proposer qu'un contrat temporaire. L'archéologie sous la forme de prospections et de fouilles est par définition temporaire et c'est justement cette variabilité qui rend la profession si passionnante. Cela nécessite cependant des adaptations permanentes du mode de vie et de la mobilité, qui ne sont pas toujours compatibles avec le développement d'une vie de famille, et de nombreux archéologues quittent prématurément le théâtre des opérations avant d'avoir une quelconque perspective de régularité dans leur travail archéologique. Certains tiennent bon, souvent contre toute raison, pour devoir tout de même finalement se résigner. D'autres ont de la chance et peuvent trouver un travail intéressant avant que leur volonté de

persévérer ne soit épuisée. Mais même dans ce cas, le combat n'est pas gagné d'avance et il ressort du questionnaire que même les archéologues 'chanceux' dans l'enchaînement de leurs contrats doivent faire face à un grand nombre de frustrations et de problèmes et décident finalement de construire leur avenir ailleurs.

Un autre point de critique dans l'archéologie est la combinaison souvent difficile entre vie professionnelle et vie privée, en particulier au début de la carrière. Il va de soi que ce problème se rencontre également dans de nombreux autres secteurs professionnels. En raison de leur caractère personnel, ces données n'ont pas fait l'objet de questions spécifiques mais un nombre élevé d'observations personnelles des personnes interrogées étaient en rapport avec ce thème. Nous devons tous déterminer quelles sont les conséquences de nos choix et dans quelle mesure la relation avec le partenaire et le désir d'avoir des enfants interviennent dans nos ambitions de carrière au sein du secteur archéologique. De nombreux archéologues, hommes et femmes, n'ont pas d'enfant ou diffèrent leur désir d'être parent jusqu'à ce qu'ils aient pu construire une carrière plus stable, bien que ces chiffres ne soient vraisemblablement pas très différents de ceux des catégories professionnelles similaires. Cette problématique s'exprime toutefois principalement au niveau des chiffres relatifs à l'emploi des femmes archéologues. Le nombre d'archéologues de sexe féminin diminue, en effet, de manière drastique avec l'âge et ne représente plus, pour les femmes d'âge moyen, qu'une fraction du nombre de femmes diplômées de cette génération. Les horaires irréguliers et les possibilités restreintes de travail à temps partiel peuvent inciter les femmes archéologues à trouver leur bonheur et à faire carrière dans un autre secteur.

L'obtention de contrats dans l'archéologie est souvent une question de chance, de patience, de frustrations et de bien d'autres aspects, positifs et négatifs. Cette situation était déjà identique dans le passé. Il ressort du curriculum de la plupart des archéologues aujourd'hui 'respectés' qu'ils n'ont également trouvé un emploi offrant quelques perspectives qu'après une longue recherche. Bon nombre d'archéologues ont parfois travaillé pendant des années dans d'autres secteurs avant de revenir finalement à l'archéologie, grâce à une rare opportunité. Il ressort également du questionnaire que beaucoup d'autres attendent encore cette opportunité. Nos services archéologiques sont trop petits et les cadres ne sont pas adaptés au développement d'une carrière intéressante. En d'autres termes, le cadre moyen fait défaut et les perspectives d'avenir sont trop limitées. Nous perdons, à nouveau, l'expérience et l'enthousiasme des jeunes générations qui, aux alentours de 30 ans, partent à la recherche d'une meilleure vie en dehors du secteur de l'archéologie. Ils peuplent, pendant ce temps, les 'forums' néerlandophones et francophones dans l'espoir d'être entendus.

Le secteur archéologique perd donc en permanence des personnes compétentes, qui ont acquis à force de courage et d'abnégation les compétences nécessaires, et qui ont ainsi posé des bases saines pour la construction d'une carrière productive. Bien que la situation des archéologues soit la même depuis des décennies, nous ne pouvons nous permettre de laisser cette situation telle qu'elle est. Dans tous les pays voisins, qu'il s'agisse d'archéologie commerciale ou régie par le Gouvernement, le problème est limité et le goulot n'est pas aussi étroit qu'en Belgique. Comme c'est le cas à l'étranger, nous devons pouvoir offrir au moins à une grande partie des jeunes archéologues des passerelles intéressantes et de meilleures perspectives pour développer une carrière acceptable. Tous les autres secteurs du monde économique veillent à conserver une main d'œuvre compétente. Dans le secteur archéologique, nous observons, en revanche, un gaspillage permanent et inacceptable de talents.

## **17.6. L'afflux potentiel d'archéologues étrangers**

Comme dans les autres secteurs, il n'est pas inconcevable que des archéologues d'autres pays d'Europe fassent leur apparition sur le marché du travail belge. Aujourd'hui déjà, il y a davantage d'archéologues polonais qui travaillent en dehors de la Pologne qu'en Pologne même et 45 % des archéologues qui travaillent en Irlande sont d'origine étrangère, dont 1/4 d'origine polonaise. Le marché du travail dans le secteur archéologique en Europe est donc en pleine évolution mais cette évolution est pour l'instant passée inaperçue en Belgique. En Europe de l'Est en particulier, les archéologues diplômés cherchent des opportunités d'exercer des emplois lucratifs à l'étranger. Même s'ils ne gagnent pas plus que leurs collègues autochtones, leur pouvoir d'achat a fortement augmenté dans leur pays d'origine. Dans cette perspective, il n'est pas étonnant que seule une petite majorité des personnes interrogées réagisse positivement à l'internationalisation de l'archéologie et qu'une

petite minorité à peine estime que les archéologues étrangers doivent recevoir plus de chances sur le marché du travail belge. D'autre part, la plupart des personnes interrogées répondent qu'elles accepteraient une carrière intéressante à l'étranger.

Dans cette perspective, nous ne pouvons suffisamment souligner le fait qu'une formation académique plus internationale et la possibilité de formation permanente dans divers secteurs de l'archéologie constituent une absolue nécessité pour offrir suffisamment de chances à nos diplômés sur le futur marché de l'emploi. Nous constatons déjà qu'un séjour d'étude ou de stage à l'étranger permet non seulement à beaucoup d'ouvrir les yeux sur les opportunités attrayantes offertes aux archéologues à l'étranger mais contribue également à l'amélioration des chances de faire une carrière intéressante au sein de son propre pays. Comme mentionné dans le questionnaire, la connaissance des langues est un instrument indispensable pour nouer les contacts nécessaires. Cet aspect doit être examiné attentivement, comme on l'indique principalement du côté francophone.

Il ressort du questionnaire que les employeurs au sein du secteur archéologique ne voient aucun inconvénient à l'afflux de main d'œuvre étrangère. Nous avons toutefois dû constater que certains obstacles administratifs entravaient parfois le recrutement ou la nomination d'employés étrangers, surtout s'ils ne proviennent pas de l'Union européenne. La principale raison du nombre restreint d'employés étrangers, et plus précisément d'archéologues, est que le marché du travail en Belgique est loin d'être saturé et qu'il y a encore suffisamment d'archéologues belges qui souhaitent remplir les offres d'emploi. Ces derniers temps, nous observons cependant que les firmes commerciales en particulier rencontrent de plus en plus de problèmes pour trouver des employés adéquats pour les nombreux mandats temporaires qu'elles peuvent offrir. Il importe donc de prendre au sérieux les développements récents sur le marché du travail au sein de l'Union européenne et d'évaluer la situation à court terme.

Pour finir, nous avons pu établir, à partir des résultats du questionnaire, qu'il n'y a (apparemment) aucun problème sur le plan de l'intégration de la communauté allochtone dans l'archéologie. Nous observons de nombreux descendants de migrants de deuxième ou troisième génération, aussi bien chez les archéologues professionnels que chez les amateurs. En ce qui concerne le personnel de soutien également, les proportions entre les autochtones et les allochtones sont comparables à celles en dehors du secteur archéologique. En ce sens, l'emploi dans l'archéologie est également un reflet de la composition actuelle de la société belge. Les sondés eux-mêmes n'ont mentionné aucun exemple d'éventuelle discrimination lors des candidatures ou de l'exercice de leur hobby ou d'activités professionnelles dans le secteur de l'archéologie.

Nous observons la même image rassurante en ce qui concerne l'emploi des handicapés ou des personnes présentant une limitation physique. L'emploi est physiquement exigeant, ce qui crée un seuil limite pour les personnes souffrant de limitations dans ce domaine mais aucune situation discriminatoire ne nous a été signalée dans les questionnaires.

### **17.7. L'intégration des archéologues amateurs**

L'intégration limitée des archéologues amateurs et des bénévoles constitue toutefois un fait moins rassurant. Cette situation ressort, d'une part, de nos recensements, dans lesquels le nombre d'archéologues a toutefois été évalué très largement et, d'autre part, des réactions des archéologues amateurs eux-mêmes. Bien que bon nombre d'entre eux se soient déjà forgés de nombreuses années d'expérience pratique et qu'ils aient souvent joué, dans le passé, un rôle important dans les prospections et les inventaires archéologiques de certaines régions et dans l'étude de certains sites, ils se sentent aujourd'hui mis à l'écart et méconnus par les archéologues professionnels. Il est vrai que la législation en matière d'autorisations est devenue plus stricte et que davantage de garanties sont, à juste titre, requises pour parvenir à un niveau scientifique élevé sur le plan de la recherche de terrain et des rapports sur le travail fourni.

La professionnalisation croissante de l'archéologie est un processus nécessaire et irréversible et les archéologues non professionnels le comprennent parfaitement. Cela n'empêche qu'un potentiel important est négligé et, qu'au lieu de laisser de côté les archéologues amateurs, il serait plus approprié de les former et de les soutenir suffisamment afin qu'ils puissent remplir un rôle spécifique au sein de l'archéologie. De cette manière, ils sont également les meilleurs propagandistes de

l'archéologie et ils peuvent aussi accroître considérablement l'assise sociale. Dans tous les pays au sein desquels l'archéologie évolue de façon fructueuse, les archéologues amateurs ont une contribution importante dans les diverses phases de l'activité archéologique, depuis la prospection et l'inventaire, en passant par la gestion et l'étude du patrimoine archéologique, jusqu'à la présentation et la promotion des résultats de l'enquête.

Si nous prenons en charge l'amélioration de la formation et de la formation continue des archéologues professionnels, nous pouvons faire le même effort pour les archéologues amateurs. De nombreux archéologues amateurs veulent suivre des cours (appropriés) afin de pouvoir être actifs à un niveau scientifique plus élevé. Il est ressorti du questionnaire que la plupart d'entre eux possèdent aussi bien les capacités intellectuelles que l'ambition nécessaire pour rendre des services efficaces au secteur archéologique. Ils peuvent, pour une majorité d'entre eux, exercer un travail indépendant ou être engagés par le biais d'associations spécifiques sous la direction d'archéologues professionnels. Cela s'applique également aux utilisateurs de détecteurs de métaux. En raison de leurs connaissances et compétences spécifiques, il serait plus opportun de mieux les intégrer au secteur archéologique plutôt que de les considérer comme d'éternels concurrents ou même de les mettre tous dans le même panier, en tant que destructeurs du patrimoine archéologique. À l'instar de l'exemple anglais (*English Heritage, National Trust...*), le secteur archéologique doit se charger, dans les plus brefs délais, d'améliorer l'intégration des archéologues amateurs et de développer une stratégie mûrement réfléchie pour mieux associer le public à l'activité archéologique. Des tentatives louables dans cette direction ont d'ailleurs été observées dans le passé.

## 18. Conclusion générale

Notre enquête et le questionnaire que nous avons utilisé pour notre projet ont surtout mis en lumière le grand enthousiasme de l'archéologue moyen en Belgique. Le secteur est très dynamique mais se heurte souvent à l'incompréhension des responsables politiques et, plus encore, à des restrictions structurelles et financières. Les frustrations ne sont donc pas surprenantes.

En comparaison avec d'autres pays, l'emploi n'est certainement pas inférieur au niveau exigé et nous prévoyons une forte croissance pour l'avenir proche, bien que tout le monde n'en soit pas persuadé. Le nombre de candidats en Belgique restera, toutefois, encore provisoirement supérieur au nombre de places disponibles et il y a peu de risques que des archéologues étrangers viennent compléter le marché du travail. Nous devons néanmoins tenir compte du fait que davantage d'acteurs étrangers joueront un rôle sur le plan de la formation de base, de la formation continue et de l'archéologie commerciale.

La nature de l'emploi est par définition temporaire et l'un des problèmes majeurs de l'archéologie belge est la quasi absence d'un cadre moyen, ce qui limite fortement les perspectives d'avenir pouvant être offertes aux jeunes archéologues. Nous espérons que l'extension des possibilités d'emploi permettra également de créer plus de possibilités pour l'élaboration d'une carrière intéressante dans le secteur archéologique.

Bien qu'une meilleure intégration de l'archéologie dans la vie sociale ait déjà été réalisée et que l'on travaille à un meilleur *return* des résultats des recherches à l'attention du grand public, l'assise sociale est toutefois encore limitée et les archéologues amateurs en particulier sont encore trop peu associés à l'activité archéologique.

Pour finir, l'Europe jouera aussi inévitablement un rôle plus important au sein du secteur archéologique. Il ressort de nos contacts internationaux qu'il règne une grande harmonie entre les archéologues de tous les pays de l'Union européenne et que la concertation et la collaboration sont considérées comme des évidences. Cela crée de nouvelles possibilités, des chances inattendues et de l'espace pour des initiatives communes. L'avenir de l'archéologie en Belgique et en Europe semble donc très prometteur. Il importe aussi de nous y atteler.

Ce rapport sur le secteur de l'archéologie en Belgique est une première étape dans le projet '*Discovering the Archaeologists of Europe*'. Ce rapport sera ensuite joint aux autres rapports nationaux des pays partenaires dans une synthèse transnationale qui sera composée par Kenneth Aitchison, *Discovering the Archaeologists of Europe: Transnational Report*, 2008 (<http://www.discovering-archaeologists.eu> et [http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index\\_fr.htm](http://www.arts.kuleuven.be/wea/leonardo/index_fr.htm)).

Leuven, fin mai 2008

Marc Lodewijckx  
Unité d'Archéologie  
K.U. Leuven  
Blijde-Inkomststraat 21, bus 3313  
3000 Leuven  
E-mail: [Marc.Lodewijckx@arts.kuleuven.be](mailto:Marc.Lodewijckx@arts.kuleuven.be)  
Tél. 0032/16/32.48.91  
GSM: 0032/472/86.24.56  
Fax: 0032/16/32.48.72



## Contenu

1. Introduction.....	1
2. La dimension européenne.....	2
3. La problématique.....	3
3.1. La problématique générale.....	3
3.2. La problématique spécifique de la Belgique.....	4
4. Les objectifs du projet.....	5
4.1. Les objectifs généraux.....	5
4.2. Les objectifs concrets.....	5
5. La méthode suivie.....	6
5.1. Les questionnaires.....	6
5.2. Les adresses de contact.....	7
5.3. La représentativité de l'enquête.....	8
5.4. Les banques de données.....	8
6. Bref historique de l'archéologie en Belgique.....	9
6.1. L'archéologie unitaire.....	9
6.2. La régionalisation de l'archéologie.....	10
7. Les acteurs actuels.....	12
7.1. Les lignes générales.....	12
7.2. La diversité des missions et des structures.....	13
8. La formation académique.....	15
8.1. Le rôle des universités.....	15
8.2. La formation d'archéologue.....	16
9. Le contexte social.....	17
9.1. La professionnalisation du secteur du patrimoine.....	17
9.2. La professionnalisation de l'archéologue amateur.....	18
9.3. Les utilisateurs de détecteurs.....	19
9.4. Un rôle pour les associations professionnelles ?.....	19
10. Les archéologues en Belgique.....	21
10.1. Le tableau général.....	21
10.2. Le nombre total d'archéologues et de personnel actif dans le secteur archéologique.....	23
10.3. La répartition dans le pays.....	23
10.4. La répartition en fonction de l'âge.....	24
10.5. La répartition en fonction du sexe.....	25
10.6. Travail à temps plein/à temps partiel.....	25
10.7. Les restrictions physiques.....	26
10.8. La nationalité des archéologues.....	26
10.9. L'intégration de la communauté allochtone.....	27
10.10. Les qualifications des archéologues.....	27
11. Les conditions de travaux.....	29
11.1. La nature des contrats.....	29
11.2. Les échelles de traitement.....	30
11.3. Les avantages légaux.....	31
11.4. Les avantages extralégaux.....	31
11.5. La semaine de travail officielle.....	32
11.6. Les prestations supplémentaires.....	32
11.7. Les jours de congé.....	33
12. Travailler dans le secteur archéologique.....	34
12.1. Les différents titres et catégories professionnelles.....	34
12.2. Les divers ensembles de tâches.....	34
12.3. Les conditions de travail et l'accompagnement.....	35
12.4. Satisfaction concernant les conditions de travail.....	37
12.5. Satisfaction concernant les opportunités de carrière.....	37
12.6. Satisfaction concernant le monde de l'archéologie.....	38
12.7. Satisfaction concernant le salaire.....	38
12.8. L'enchaînement des contrats.....	39

13. Efforts pour rester dans le secteur archéologique .....	40
13.1. La problématique de la formation permanente .....	40
13.2. L'organisation de la formation permanente.....	42
13.3. Conditions pour suivre une formation .....	43
13.4. L'aspect de mobilité .....	44
14. Les archéologues et l'Europe.....	45
14.1. L'attitude envers l'Europe.....	45
14.2. Opinion des employeurs par rapport aux employés étrangers .....	47
15. L'évolution de l'emploi dans l'archéologie.....	47
15.1. L'emploi au sein du secteur archéologique dans le passé .....	47
15.2. Prévisions pour l'emploi dans le futur .....	48
16. Les archéologues amateurs .....	49
16.1. L'approche du questionnaire.....	49
16.2. Les caractéristiques de l'archéologue amateur .....	49
16.3. Le soutien de l'archéologue amateur.....	50
17. Conclusions .....	52
17.1. La structure politique et la répartition des compétences .....	52
17.2. Nombre et répartition des archéologues.....	52
17.3. Missions et activités .....	53
17.4. Formations et professionnalisation .....	54
17.5. Les employeurs et les conditions de travail .....	55
17.6. L'afflux potentiel d'archéologues étrangers .....	57
17.7. L'intégration des archéologues amateurs.....	58
18. Conclusion générale.....	60
Contenu .....	61



