



**Direction  
générale  
de la création  
artistique**

# Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Bob Revel  
décembre 2015

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

*« Le temps n'est plus aux représentations héritées du XIXème siècle, qui opposaient l'idéalisme sacrificiel de l'artiste et le matérialisme calculateur du travail, ou encore la figure du créateur, original, provocateur et insoumis, et celle du bourgeois soucieux de la stabilité des normes et arrangements sociaux. Dans les représentations actuelles, l'artiste voisine avec une incarnation possible du travailleur du futur, avec la figure du professionnel inventif, mobile, indocile aux hiérarchies, intrinsèquement motivé, pris dans une économie de l'incertain, et plus exposé aux risques de concurrence interindividuelle et aux nouvelles insécurités des trajectoires professionnelles. »*

Pierre-Michel Menger. Portrait de l'artiste en travailleur  
Editions du seuil, la république des idées

## **Plan de l'étude**

<b>Plan de l'étude .....</b>	<b>3</b>
<b>Avertissement .....</b>	<b>4</b>
<b>Méthodologie .....</b>	<b>5</b>
<b>Préambule : le concept d'insertion professionnelle face à la singularité des mondes musicaux.....</b>	<b>6</b>
1.    Observations générales sur le contexte .....	12
2.    Une même problématique de données sur l'observation du secteur .....	14
3.    Des points de clivage qui tendent à se gommer entre « musiques actuelles » et « musiques classiques » face aux problématiques de l'insertion .....	17
4.    Les points d'écart observés entre le secteur « musiques actuelles » et celui des « musiques classiques ».....	24
5.    Le réseau des établissements d'enseignement supérieur musique et les dispositifs observés.....	28
5-1 Insertion et formation aux « aspects pratiques du métier » .....	28
5-2 La formation au métier de musicien d'orchestre .....	39
5-3 Les académies.....	56
5-4 L'enseignement .....	61
5-5 La voix, la composition .....	67
6.    Le secteur des Musiques Actuelles .....	74
6-1 Le réseau.....	74
6-2 Les fractures du réseau .....	75
6-3 Les relations entre le secteur professionnel et les dispositifs d'insertion.....	77
6-4 Insertion ou professionnalisation ? .....	80
6-5 Du côté du jazz et des musiques traditionnelles .....	82
7    Les écarts de projet avec les situations européennes observées.....	87
Eléments de conclusions .....	91
<b>Annexes .....</b>	<b>97</b>
Liste des personnes rencontrées dans le cadre de l'étude .....	97
Rapport intermédiaire AFO .....	106
Questionnaires.....	114
Fiches de présentation des structures et dispositifs observés.....	121
<b>Bibliographie .....</b>	<b>138</b>

## Avertissement

*De par l'importance du thème traité, la difficulté à le saisir au regard des spécificités des mondes artistiques, la largeur du champ traité ici, sans pouvoir cependant prétendre prendre en compte l'ensemble des acteurs impliqués, cette étude impose plus que d'autres d'en fixer d'embleée les limites : son intérêt réside dans l'amplitude du regard, le croisement et la mise en perspective des propos recueillis.*

*Elle pourrait donc paraître à certains lecteurs particulièrement impliqués sur tel ou tel aspect de l'insertion ou telle structure, incomplète ou superficielle.*

*Chaque établissement ou dispositif aurait en effet mérité un temps d'observation et des moyens renforcés pour pouvoir prétendre en faire ici un descriptif exhaustif.*

*L'échantillonnage des personnes rencontrées, personnel d'encadrement, enseignants ou étudiants ne peut également prétendre être représentatif, notamment pour les plus importantes structures.*

*Certains établissements ou dispositifs observés ont par ailleurs fait l'objet de rapports d'inspection assez récents, et l'objectif de l'étude s'inscrit donc dans une analyse comparative plus large.*

*Enfin, force est de constater que les outils d'observations du secteur (données chiffrées, suivi des étudiants ou stagiaires) manquent souvent sur cette thématique, ou n'ont qu'une pertinence limitée qui rend difficile, voire impossible, l'analyse par cette entrée.*

*On pourra toutefois faire remarquer que la difficulté à saisir l'intégralité des actions conduites par telle structure ou tel dispositif, a pu tenir parfois tant dans l'intérêt plus ou moins prononcé accordé par la structure à cette étude, qu'également dans la propre difficulté rencontrée par la structure à définir les contours de l'insertion professionnelle, à en faire la liste des acteurs impliqués en son sein, et en suivre la mise en place, faute d'une réflexion préalablement partagée en équipe sur ce thème.*

*Le rédacteur a ainsi souvent découvert l'existence d'actions conduites par une structure, non par un interlocuteur rencontré au sein de la structure, mais par un partenaire extérieur impliqué dans l'action.*

*Les structures ont par ailleurs pu choisir librement le panel des collaborateurs, stagiaires ou étudiants qu'elles souhaitaient voir rencontrer.*

*La question de l'absence de données pertinentes est en elle-même un indicateur.*

*Enfin il convient de préciser que le rédacteur n'a retenu que des propos et remarques croisés, et repris par différents interlocuteurs dans des contextes différents.*

### **Méthodologie**

Le premier contact auprès des structures figurant dans le champ de l'étude, a été effectué par un courrier type décrivant le champ de la mission et les attendus, accompagné de la lettre de mission.

En cas de non-réponse un second courrier a été envoyé, suivi d'un appel téléphonique. En cas d'absence de rappel ou de réponse après trois sollicitations (mails plus téléphone) un retour a été fait auprès du commanditaire de l'étude (DGCA).

Dans le cadre des interviews l'anonymat des propos échangés a été garanti de façon à ce que la parole circule plus librement.

**Près de 200 personnes ont été interrogées dans le cadre de cette étude.**

Les structures ont choisi elles-mêmes les étudiants ou artistes qu'elles se proposaient de nous laisser interroger dans le cadre de l'étude à partir du descriptif fourni des attendus de l'étude.

L'étude a été dans l'ensemble bien accueillie par les structures et dispositifs observés dont certains ont clairement souligné leur attente d'une réflexion partagée sur ce thème.

Cependant la réaction a été variable suivant la culture propre aux structures observées : les établissements d'enseignement supérieur s'inscrivant sans réticence dans la démarche, (culture du débat sur les objectifs et les moyens à travers l'inspection et les démarches d'habilitation), d'autres structures peu habituées à être questionnées étant plus réservées, voire parfois réticentes.

Certains interlocuteurs ont pris une initiative participative, c'est notamment le cas de la FEVIS, et de l'AFO, et ont proposé de relayer l'étude sous forme de questionnaire auprès de leurs adhérents.

Par le relai de l'AEC et grâce au rôle d'intermédiaire actif de Jacques Moreau (directeur du CEFEDEM de Lyon) un questionnaire simple a été envoyé aux membres du CA (Council).

Le Conservatoire Supérieur de Murcia (Espagne), l'Université de Musique et des Arts de Graz (KUG) (Autriche), le Conservatoire Royal de La Haye, l'Université européenne de Chypre, l'Académie Royale Irlandaise de Musique ont répondu au questionnaire.  
(Cf. annexes)

***Un grand merci aux nombreuses personnes rencontrées qui se sont impliquées dans cette étude.***

### Préambule : le concept d'insertion professionnelle face à la singularité des mondes musicaux...

*L'expression « insertion professionnelle », appliquée au monde musical, ne s'impose pas comme une terminologie employée par tous les professionnels du secteur dans laquelle ils inscrivent leur action et l'identifient.*

D'autres termes voisinent, et lui ravissent la préférence suivant les interlocuteurs, sans pourtant recouvrir, à l'observation, des réalités très différentes ou plus précisément ne mettant en évidence par choix, culture héritée, ou positionnement structurel, dans le cadre des actions conduites, qu'un des éléments constitutifs d'un parcours d'insertion plus complet.

Tour à tour **professionnalisation** et **développement de carrière** (pour la SACEM par exemple), **accompagnement** (pour de nombreuses structures de formation) ou **compagnonnage** (ADAMI, Grands Formats et également structures de formation) l'emporteront en fonction des caractéristiques de situations créées ou observées.

Dans son rapport de 2001 Gilbert Amy semblait également préférer l'expression « **accompagnement à la vie professionnelle** » au terme « d'insertion » mettant en avant l'idée du nécessaire développement de projets associant sur un même plateau élèves et professeurs.

**C'est aussi une forme de revendication d'une singularité qui s'exprime dans les choix variés de terminologie.**

Les termes choisis illustrent l'éclairage privilégié, mais révèlent également souvent les limites ou carences du dispositif d'insertion choisi. Il ne s'agit pas ici de reformuler des concepts largement décrits et observés par divers sociologues mais d'en souligner la traduction dans le secteur musical :

- Le terme « **accompagnement** » met l'accent sur la singularité du projet artistique et la nécessité de développer la capacité de créer un cadre propice à son épanouissement ou tout au moins favoriser sa rencontre avec le public. Cependant il paraît difficile de stabiliser les contours du concept d'accompagnement (Cf. travaux de Maeva Paul) dont les pratiques devraient s'inventer autour de chaque individu, mais laissent souvent, comme une marque évidente, la trace de la culture véhiculée par celui ou ceux qui « accompagnent ». Cet accompagnement pose également souvent des limites, parfois explicites, parfois implicites, notamment du côté des composantes techniques et artistiques, dans le champ des musiques actuelles.
- Le terme « **compagnonnage** » qui prend ses racines dans une tradition artisanale, souligne l'importance d'une transmission professionnelle « en situation » vécue auprès des pairs. C'est dans ce moment d'écoute et de partage intensifs que la maîtrise des situations musicales et professionnelles se transmet le plus aisément. **Cependant en l'absence d'un retour sur expérience, débattu et commenté dans le cadre d'un aller-retour au sein d'une structure de formation, on perçoit vite les limites des dispositifs.** Ce cadre d'apprentissage devrait être multiplié un grand nombre de fois dans des contextes très différents pour élargir et ouvrir le jeune musicien à des cultures et pratiques propres à chaque esthétique ou groupes artistiques.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

De plus le terme compagnonnage séduit implicitement en ce qu'il transmet le regard et les valeurs d'un milieu, mais le jeune musicien a tout autant besoin de connaître le point de vue du diffuseur, que le regard de son pair sur le diffuseur ... C'est là un des enjeux d'une formation.

La liste des terminologies employées n'est pas close, et il faudrait y adjoindre le parrainage, le coaching, le « mentoring » ... comme autant de parties constitutives ou d'outils d'une problématique plus large.

Néanmoins tous les dispositifs observés revendentiquent l'inscription de leur travail dans des démarches « d'insertion », le terme conservant pour l'ensemble des partenaires une connotation sociale large, permettant de s'inscrire plus facilement dans le regard attentif et les lignes budgétaires d'aides publiques ou privées.

*Si ces différentes terminologies traduisent certainement une forme de richesse des approches, elles témoignent également d'une problématique jusque-là peu investie par le secteur musical en terme de réflexions, de projet et de méthodologie.*

Il suffit parfois de regarder les documents de communication des structures pour vérifier ce retard : le diplôme préparé et **les noms plus ou moins prestigieux des intervenants mis en avant, semblent suffire et remplacer l'énoncé d'une philosophie propre à l'établissement sur le travail de l'insertion professionnelle**, la définition des métiers préparés, les objectifs de formation, les référentiels de compétences associés et les enseignements nécessaires qui en découlent.

On constate le plus souvent que « la demande de formation est liée à des représentations qui sont souvent éloignées des possibilités concrètes d'insertion dans les emplois » (M. Bel Entre Education et travail les acteurs de l'insertion).

**Dans le secteur observé, les acteurs de l'insertion s'inscrivent ainsi dans leur communication, plus souvent dans ces représentations, en les renforçant, qu'ils ne tentent de les reformuler.**

Claude Dubar rappelle dans ses travaux que la terminologie d'insertion apparaît dans les années soixante-dix pour combler l'espace créé entre l'enseignement professionnel et l'emploi. La qualification ne suffit plus désormais et l'on passe alors au développement des compétences afin de faciliter l'employabilité. Il convient de souligner d'ailleurs en terme de formation l'importance de cette rupture, nombreux d'étudiants interrogés regrettant de retrouver dans des établissements supérieurs censés les préparer à de futures activités professionnelles (acquisition de compétences), **une culture et des pratiques sans grande rupture avec ce qu'ils ont vécu au sein des établissements de formation initiale** (poursuite de la qualification dans des modalités de travail assez proches, mais dans un contexte d'émulation et d'exigence renforcé). On peut observer que règne encore parfois dans les établissements d'enseignement supérieur musique, **une confusion entre qualification et compétences** qui permet ainsi à des responsables ou des enseignants d'affirmer que tout ce qui est fait au sein de leur structure relève d'un travail sur l'insertion et la formation professionnelle. En poussant cette logique au bout, apprendre à parler correctement pourrait s'affirmer comme une préparation au métier d'acteur...

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Comme le relève Delphine Blanc dans son étude sur « 1982-2012, trente ans d'orchestre Français des jeunes... » :

*« Le système d'enseignement de la musique en France valide une sorte de formation professionnelle empirique, considérant que les « cachetons » sont une part de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle »*

L'auteure de cette étude souligne que la ligne de démarcation reste parfois floue entre « vie étudiante » et vie « active » dans le domaine musical, nombre « d'élèves » ayant déjà des activités musicales rémunérées de natures diverses, (enseignement, orchestre, groupe ou musique de chambre).

Cette situation « d'entre deux mondes » mal définie, contribue à expliquer en partie le retard pris par les structures à prendre à bras le corps l'ensemble des problématiques liées à l'insertion dans le domaine musical.

Toutefois, même en l'absence de données précises les interviews réalisées, notamment auprès des étudiants, illustrent aujourd'hui une réalité en mutation. Les opportunités traditionnelles de « cachetonner », toutes esthétiques confondues, se réduisent et avec elles cette part du travail de l'insertion autrefois prise en charge par le secteur professionnel lui-même. On apprend aujourd'hui plus rarement son métier dans un parcours face au public.

Les structures de formation ne peuvent donc plus s'appuyer sur une réalité qui s'effrite pour se dispenser encore aujourd'hui d'une réflexion plus large sur la question de l'insertion professionnelle.

**De fait, le secteur jongle d'autant facilement avec les terminologies, que la notion d'insertion, à l'observation, perd nombre de ses caractéristiques identitaires lorsque plaquée sur le monde artistique traversé de représentations très fortes.**

Il est difficile par exemple d'y retrouver la dimension sociale de l'insertion fondée sur le droit ou l'équité, quelle que soit l'esthétique, tant les représentations véhiculées du talent, du pouvoir de la création ou de l'excellence, l'emportent sur des logiques plus collectives.

On pourrait même observer parfois que, pour certains interlocuteurs, ramener une dimension sociale (au sens de l'application de règles socio-professionnelles) dans le fonctionnement artistique, participerait à la corruption de son identité et de ses liens avec le sacré de l'art.

Pour illustrer ce propos **la notion de cooptation loin de paraître suspecte dans ce secteur, est souvent mise en avant, et parfois revendiquée** comme un gage de qualité. C'est à ce titre que le musicien d'un ensemble peut également être la personne qui proposera au directeur artistique, en dehors de toute modalité de recrutement, le jeune musicien que l'on pourra prendre au sein de l'académie, et qui peut être par ailleurs son élève dans une structure où il enseigne.

C'est la parole de l'enseignant, certifiant les compétences de l'étudiant, qui servira souvent de seule clef d'entrée pour effectuer un remplacement, ou en Allemagne un stage dans un orchestre.

L'universalité de la musique et la quête prioritaire du talent semblent légitimer également que certains dispositifs observés, financés par des aides nationales, n'hésitent pas à élargir à l'international leur recrutement d'étudiants, quitte à avoir parfois un recrutement national largement minoritaire. Pas de débat ici sur l'accueil de musiciens étrangers dans le cadre des

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

formations ou dans les « Hochschule » allemandes où le nombre d'étudiants étrangers représente en moyenne 40 à 50 pour cent des effectifs.

Ce qui surprendrait et provoquerait sans doute de vives réactions des milieux professionnels dans d'autres secteurs, semble s'imposer comme naturel ici.

**La quête du « talent » une certaine idée du niveau requis, l'emportent sans contestation sur d'autres valeurs véhiculées dans le monde du travail.** Pierre-Michel Menger souligne par ailleurs qu'en France l'acceptation des inégalités pyramidales de ce milieu professionnel, est facilitée par le socle de redistribution que représente l'assurance-chômage en place qui « fournit un amortisseur assez égalitaire du risque ».

Cette approche conjuguée de la quête du talent, **dont la définition est remise dans les mains parfois d'une seule personne ou d'un tout petit groupe**, et de l'absence de contraintes formalisées par les financeurs, conduit certains dispositifs aidés au titre de l'insertion, à fonctionner davantage comme des structures de labellisation de jeunes artistes, que comme des structures d'insertion au sens plein du terme. Le prestige, justifié, du chef et de l'ensemble, offre avant tout une situation de repérage aux jeunes artistes déjà très talentueux.

Il convient également, contrairement à d'autres secteurs économiques, de dissocier travail et emploi, l'artiste pouvant travailler au quotidien à l'élaboration de son projet, maintenir son niveau d'interprète, sans pour autant être en situation d'emploi (cf. Charles Calamel, « Artistes et employabilité : vers une conscientisation professionnalisante »).

En termes d'approche économique, le critère comparatif d'adéquation aux besoins d'emplois recensés ne pourrait quant à lui, être opérant que sur la part la plus institutionnalisée des métiers musicaux (enseignement, orchestres permanents).

Mais là encore, d'une part nous manquons de données chiffrées utilisables sur ces champs, et d'autre part, ce critère manque de pertinence dans des démarches de production artistique visant à créer et susciter la demande bien davantage dans la capacité à séduire, que dans la réponse à un besoin.

Le développement même de la notion de projet tend parfois à déplacer la notion d'insertion professionnelle de l'artiste et préférer porter le regard sur l'analyse économique de son projet. Pour Philippe Albaret, directeur du Studio des Variétés il convient davantage aujourd'hui, d'évoquer la viabilité du projet de l'artiste, que de parler d'insertion.

**Le terme « d'insertion » apparaît donc comme coincé entre l'héritage d'une culture historique d'autogestion par un milieu, et la réalité économique d'un présent qui s'accorde, souvent au nom d'une forme de tyrannie de la créativité, de succès éphémères.**

Enfin si on accepte comme critère de l'insertion réussie, l'autonomie financière atteinte, bon nombre de dispositifs observés ne devraient pas figurer au sein d'une rubrique insertion professionnelle, notamment dans le domaine des musiques actuelles, nombre des artistes inscrits étant déjà autonomes financièrement.

Pour la plupart de ces artistes « stagiaires », la situation « d'autonomie financière » est par ailleurs atteinte au travers du régime de l'intermittence, donc dans la dépendance du système de protection sociale en place.

Il convient de souligner également la confusion installée dans la terminologie, **tant chez les jeunes artistes interrogés, que leurs partenaires professionnels**, au travers de l'emploi du terme « statut » en lieu et place du terme « régime » pour désigner leur situation d'intermittence. Cette confusion largement répandue semble traduire tout à la fois l'accès à un palier de

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

reconnaissance (sociale et professionnelle) mais participe à développer une trompeuse perception de la nature de l'aide apportée à l'artiste.

Après avoir surtout énuméré les spécificités et confusions de la problématique de l'insertion professionnelle appliquée au secteur musical, sur quelles bases définir et observer ses éléments constitutifs au seuil de cette étude ?

Hier appuyé sur la seule croyance en une trilogie travail, talent, et chance, (celle d'être « découvert » que l'on soit un groupe de musiques actuelles ou un chanteur lyrique) le secteur de la formation du musicien professionnel accepte lentement de prendre en compte et d'expliquer les contraintes d'un marché musical auquel d'illustres anciens se sont déjà confrontés de longue date pour construire leur carrière, sans que le chemin parcouru ait cependant été dévoilé et explicité.

La question du projet artistique et professionnel devient centrale, et se confrontent encore différentes attitudes ou conceptions, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur :

- S'inscrire dans une tradition articulée autour de la perception limitée à trois situations professionnelles (métiers ?) « évidentes » : devenir soliste (musicien ou chanteur), rentrer dans le groupe (l'orchestre ou le chœur), devenir enseignant. Ces différentes positions professionnelles n'étant pas perçues, dans notre pays particulièrement, comme d'égales valeurs et ne bénéficiant pas de la même reconnaissance... Hier le cumul entre ces situations était possible, aujourd'hui fractionner son emploi du temps devient souvent indispensable au titre de la pluriactivité nécessaire à l'autonomie financière ;
- S'inscrire dans une démarche d'insertion qui part des compétences propres à chaque jeune artiste, chercher à les valoriser, à favoriser les conditions de leur épanouissement plutôt que de les aligner sur des modèles prédéfinis. Cette position induit d'installer de nouvelles étapes de dialogues entre les formateurs et le jeune musicien et fait rentrer dans l'établissement, comme centrale, la question du développement de l'esprit d'entreprise, et des savoirs et compétences liés à la démarche entrepreneuriale.

Dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement départemental, Charles Calamel, (« Artistes et employabilité : vers une conscientisation professionnalisante ») étudie « les conditions nécessaires pour que les artistes allocataires du RSA puissent retrouver les ressources nécessaires pour aller vers l'emploi ». Il propose au terme de son observation une approche en trois points pour diagnostiquer le projet professionnel des artistes allocataires du RSA :

- La vocation ;
- Le projet ;
- L'intégration sociale.

Son travail tend à montrer que le diagnostic ainsi formulé, facilite « une clarification de la trajectoire, une pratique réflexive consciente sur son métier ouvrant ainsi diverses perspectives... ».

L'observation des différents dispositifs « incomplets » entrant dans le champ de l'étude, me conduit dans le même souci d'aide à la conscientisation des démarches d'insertion professionnelle, à proposer une grille d'analyse de l'existant à partir des étapes suivantes, constitutives de ce que pourrait être un dispositif global d'insertion professionnelle :

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

- La formalisation d'un projet d'insertion professionnelle propre à l'établissement en fonction de son histoire, de ses ressources, des orientations ... et sa traduction tant dans l'organigramme que dans les maquettes pédagogiques ;
- Son partage au sein de l'équipe de direction ;
- L'aide à la formalisation du projet professionnel de l'étudiant (entretien, étude et analyse de sa pertinence, présentation des enjeux du secteur, reformulation si nécessaire, médiation, et réorientation parfois...) ;
- L'élaboration des différentes situations d'apprentissage permettant d'acquérir les connaissances et compétences artistiques nécessaires à l'accomplissement du projet (y compris bien sûr la mise en situation professionnelle) ;
- La mise en place d'éléments de transmissions et de situations permettant d'appréhender et de maîtriser l'environnement socio-professionnel dans son ensemble (connaissances et pratique des réseaux, des spécificités économiques, administratives juridiques, statutaires ... propres au secteur) ;
- L'aide à l'élaboration d'outils de repérage (CV, portfolios, sites, enregistrements, vidéos...) ;
- La mise en situation de repérage accompagnée (avec « feed-back ») dans des cadres appropriés (concerts, tournées ...) ;
- La mise en place d'un suivi post-formation ;
- L'analyse du retour de ce suivi, et la reformulation de la maquette pédagogique.

Chacune de ces étapes se doit d'employer l'ensemble des outils et situations pédagogiques les plus appropriés à une réelle assimilation.

A l'évidence si le secteur s'est rapidement saisi de la question du repérage (que l'artiste trouve ses partenaires professionnels et/ou rencontre directement son public), notamment dans le secteur des musiques actuelles où le nombre de propositions artistiques croît de façon exponentielle, les autres points sont parfois absents, ou non valorisés, ou abordés partiellement, ou vides de démarche et de méthodologie pédagogique élaborée.

On peut du côté des musiques actuelles observer la mise en place de dispositifs qui travaillent davantage sur l'évolution du cercle de repérage (les cercles de reconnaissance ?) que véritablement sur l'insertion au sens premier du terme. **Il s'agit pour le jeune artiste de passer d'un cercle de reconnaissance à l'autre**, plus en prise avec des professionnels expérimentés et pouvant aider à mettre en place une rencontre avec un public plus large par le biais de leurs différents réseaux.

De fait, que l'on soit aujourd'hui, étudiant dans le domaine des musiques classiques, jeune artiste dans le domaine des musiques actuelles, c'est un parcours varié qu'il faudra accomplir mêlant différentes initiatives personnelles de formation, et pratiques d'académies, de chantiers, ou d'aides à la diffusion et à la professionnalisation pour parvenir à saisir la richesse et la complexité du secteur professionnel, et cumuler les actions propices au repérage.

Tel groupe de musiques actuelles cheminera ainsi des « Inouïs » du Réseau Printemps au FAIR, en passant par le Chantier des Francofolies pendant que le jeune musicien épris de musique ancienne circulera entre Les Siècles, l'Académie Baroque Européenne d'Ambronay, et les Arts Florissants.

On peut donc actuellement sur le secteur musical parler davantage **d'itinéraires d'insertion**, de chemins empruntés au gré des rencontres, et des besoins par les acteurs eux-mêmes, que de structures ou de dispositifs d'insertion.

### 1. Observations générales sur le contexte

Il convient de rappeler quelques éléments contextuels, (culturels, sociaux, économiques) qui cadrent aujourd’hui la problématique de l’insertion dans le domaine musical au moment où se déroule cette étude :

- Un développement « massif » de l’offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant depuis les années 1990/2000 (rapport CEREQ Avril 2001) ;
- Un rapport de 2001 dans lequel Gilbert Amy (Rapport sur l’enseignement supérieur de la musique) écrit : « **Les CNSM n’ont pas pour mission de "faire" de l’insertion professionnelle.** Même s’ils contribuent automatiquement à la favoriser, celle-ci se réalise pleinement dans les lieux professionnels... En fait on préfèrera à ce terme "d’insertion" celui, plus restreint, "d’accompagnement à la vie professionnelle" » ;
- La loi du 10 Août 2007, relative aux libertés et responsabilités des universités, mentionne explicitement l’insertion professionnelle des étudiants comme figurant parmi les missions du service public de l’enseignement supérieur. A ce titre elle rend obligatoire au sein de chaque université la création d’un bureau d’aide à l’insertion professionnelle (BAIP) ;
- Un contexte économique difficile dans lequel un large panel de professionnels croisés (responsables d’établissements d’enseignements, artistes professionnels, administrateurs de structures, responsables de sociétés civiles...), s’inquiètent du décalage grandissant entre le nombre de structures de formation, le nombre d’artistes de haut niveau issus de ces formations, le nombre d’ensembles ou de groupes en quête de diffusion et la capacité d’absorption du marché, toutes esthétiques confondues (cf. étude du SFA sur « Le problème de l’emploi comme préoccupation majeure pour les chanteurs débutants et les artistes confirmés ») ;
- Un marché du travail rétréci qui inquiète et rend frileux les professionnels en place dans les orchestres (titulaires ou intermittents) sur l’accueil d’étudiants sous forme de stages ou d’académies, et permet moins aux étudiants que par le passé d’apprendre les paramètres du métier en « cachetonnant » parallèlement au déroulement de leurs études. Dans le réseau des musiques actuelles des possibilités d’apprendre « Le métier » et de se faire reconnaître dans un simple parcours face au public qui se délitent ;
- Un marché économique de la musique (dématérialisation des supports, glissement d’une économie de l’enregistrement vers une économie du spectacle vivant) et des structures institutionnelles (orchestres, établissements d’enseignement) qui sont en pleine mutation ;
- Un mouvement de déplacement de la notion de « métiers » vers la notion de « champ de compétences », évoluant des cercles concentriques de métiers distincts, vers des champs d’activités croisés : du cumul d’activités vers la pluriactivité subie ou choisie ;
- Un statut de l’emploi qui se démultiplie : on peut aujourd’hui faire le même job comme salarié ou comme autoentrepreneur ;
- De nouveaux modes d’entreprise et de rémunération nés de l’internet ;

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

- Une période de mutation des modes de financement des actions culturelles : un certain retrait des finances publiques et l'arrivée du « Crowdfunding » et de nouveaux modes de financement privés et participatifs ;
- Une situation de crise d'identité et de difficulté budgétaire des établissements d'enseignement qui inquiète les étudiants, et les incite à multiplier les formations et les niveaux de diplôme (DE/CA pour trouver plus facilement du travail quel que soit le grade du poste proposé). L'expression « c'est la fin du téléphone qui sonne » a été employée par tellement d'interlocuteurs formateurs, intervenants, ou conseillers, qu'elle pourrait servir de sous-titre à l'étude...  
Dans la seule région « Ile de France » 25 cabinets travaillent pour Audiens dans le cadre du Fonds de solidarité ;
- Une exigence croissante dans tous les secteurs musicaux observés : aujourd'hui le jeune artiste comme le jeune diplômé doivent tout savoir avant d'avoir commencé à travailler.

### **À ces constats économiques et socioprofessionnels il conviendrait de rajouter des éléments culturels tout aussi déterminants :**

- Une certaine désacralisation de l'art visible à travers des comportements devenus davantage des comportements de consommateurs (Cf. Les travaux de PM Menger, Olivier Donnat, ou Sylvie Octobre qui tentent de décrypter ce mouvement) ;
- Certaines esthétiques en recherche d'un public plus large, et de nouvelles formes de légitimité sociale (musiques « classiques », Jazz) ;
- Une modification de la perception de l'espace et du temps, qui est au centre de la problématique d'insertion aujourd'hui : le développement des réseaux sociaux sur le net notamment, a déplacé et fait évoluer les questions de repérage de l'artiste et de sa propre responsabilité active dans ce repérage comme dans la maîtrise de son image, quelques soient les esthétiques ;

Dans le domaine des musiques « classiques », le développement d'une carrière passe désormais par une démarche qui dépasse d'emblée les frontières nationales (concours dans les orchestres ou vie des projets artistiques, résidences de compositeurs), et dans certaines esthétiques (musique baroque notamment) la constitution des groupes est issue d'une cooptation qui se fait désormais à l'échelle européenne.

***Etre artiste en 2015 ce n'est plus se contenter d'une simple proposition artistique, mais c'est aussi en assumer une partie de son développement.***

## **2. Une même problématique de données sur l'observation du secteur**

Même si cette étude ne contenait pas d'objectifs d'analyse quantitative, l'analyse qualitative elle-même espérait pourvoir reposer sur davantage de données fournies par les différentes structures observées.

Il a été difficile voire le plus souvent impossible d'obtenir des données quantitatives.

**A l'exception des deux CNSM, les structures visitées n'ont pas de dispositif permanent d'observation de l'insertion** et, pour la plupart, notamment dans le secteur des musiques actuelles, ne sont pas jusque-là véritablement préoccupées du suivi des stagiaires.

Certes la question des moyens, et de la charge de travail à mettre en œuvre pour un suivi qualitatif ne sont pas négligeables.

Toutefois bien des signes montrent qu'il ne s'agit pas seulement d'une question de moyens mais aussi d'une culture ancienne du milieu, de **l'évitement du chiffre au profit de la valorisation des symboles**. Les différents dispositifs observés, récents ou anciens, aux budgets conséquents ou plus modestes, œuvrant dans le secteur des musiques classiques ou des musiques actuelles, ne se sont pas sentis jusque-là concernés par cette problématique, et le développement d'outils de réflexion autres que la parole portée par le milieu.

L'Atelier Lyrique de l'Opéra de Paris par exemple, visiblement surpris par la question posée sur le suivi des jeunes artistes (comme d'ailleurs leur profil à l'entrée) estime que la notoriété de certains anciens (par ailleurs effectivement vérifiable) suffit à elle seule à justifier le bien-fondé du travail réalisé.

Cette réponse par l'affichage d'anciens « stagiaires » reconnus publiquement aujourd'hui, est la même également du côté des dispositifs musiques actuelles (Réseau Printemps, Chantier des Francofolies...), chacun des deux revendiquant par exemple le passage de Christine and the Queens dans son dispositif (à juste titre puisqu'elle est passée non seulement par ces dispositifs mais également par celui du FAIR).

Cette justification par la notoriété ne suffit pas, bien entendu à établir les éléments d'une véritable réflexion sur la pertinence des dispositifs, et conforte l'idée d'une justification possible par le seul pouvoir de cette même notoriété.

De plus cette identification par la notoriété, continue à véhiculer un certain nombre d'autres représentations qui ne servent pas la relecture de la notion d'insertion professionnelle, et son élargissement par l'identification des champs ouverts aujourd'hui.

Comme le souligne Martina Kurt, responsable du Career Centre de la Hochschule de Hambourg, la valorisation représentative du professeur de musique se fait notamment traditionnellement sur la réussite aux concours internationaux de ses étudiants et sur leurs réussites aux concours d'orchestre, notamment de solistes.

Aucun enseignant souligne t'elle ne songera à valoriser tel étudiant enseignant, faisant un remarquable travail de terrain, ou tel ensemble connaissant une formidable réussite sur un projet d'éducation artistique.

**S'il s'agit bien d'aide et de formation à l'insertion professionnelle, et non seulement de repérage ou de labellisation d'artistes bien sélectionnés, observer le parcours des moins**

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

« reconnus », les\_interroger, est indispensable pour analyser les causes des difficultés, éventuellement questionner le fonctionnement du dispositif, et mettre en valeur de nouveaux profils de réussite d'insertion...

Les Pôles d'Enseignement Supérieurs commencent à développer une démarche de suivi, mais créés récemment, ils ne disposent d'éléments que majoritairement sur la partie « enseignement », plus ancienne, et s'interrogent sur la question des moyens en personnel pour effectuer ce suivi comme sur les items de ce suivi. **Ils sont à ce titre demandeurs d'une réflexion partagée.**

Seuls Jazz Migration, et surtout l'Orchestre Français des Jeunes ont réalisé pour le premier une simple enquête de suivi, déjà ancienne, et basée uniquement sur les données recueillies par internet, pour le second une véritable étude sur le devenir des stagiaires.

Pour les deux CNSM, les limites des études réalisées sur l'insertion résident dans la pertinence, la nature de la commande passée, et dans le lien tenu avec les équipes de direction. A leur lecture, on a le sentiment qu'il s'agit là davantage d'études « justificatives », que d'outils destinés à analyser et revoir la maquette de formation, ou à refonder les actions d'insertion.

Savoir par exemple qu'un étudiant a trouvé un emploi dans le référentiel métier du diplôme obtenu est un indicateur insuffisant si on n'y fait pas figurer la quotité de temps de travail, le nombre et le type d'établissements dans lesquels il travaille.

L'étude reprendra les limites de ces données au cours des différents chapitres.

Le développement d'une culture du suivi permettrait d'avoir des questionnaires efficents et mis à disposition des équipes pédagogiques et équipes de direction **en vue d'un éventuel usage de modification des maquettes pédagogiques.**

Si autrefois la durée de vie d'un métier et donc la représentation de l'établissement qui y préparait, s'accomplissaient sur un long terme, il convient de prendre en compte les accélérations de l'époque. Les enquêtes ne sont plus là seulement pour répondre aux exigences des financeurs et attester de la réussite des parcours de formation avec quelques chiffres que personne ne prendra la peine de filtrer et de questionner. Elles doivent être des outils d'analyse qui pourront servir de base pour interroger les maquettes de formation au regard des évolutions que les enquêtes traduisent et permettent d'observer.

La problématique des indicateurs et de l'observation sur le secteur dépasse les seules structures de formation ou dispositifs d'insertion observés.

« *Je fais travailler plein de gens à DE sur la recherche d'emploi. J'aimerais savoir le rapport entre diplômes données et postes disponibles* », un conseiller insertion.

Les sociétés civiles interrogées manquent également d'éléments de suivi qualitatifs, autres qu'informels. Pôle emploi spectacle, ne peut communiquer d'éléments sur les profils des indemnités, qui, une fois entrés dans le dispositif ne sont plus obligés de venir rencontrer les conseillers.

Audiens n'a pas pu nous communiquer d'éléments plus précis sur le profil des artistes pris en charge, et sa requête de suivi auprès des organismes de formation avec lesquelles il contractualise (Studio des variétés par exemple) ne va pas au-delà d'une année.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Dans les structures européennes observées, la question du suivi des anciens étudiants s'inscrit, notamment pour les structures anglo-saxonnes, dans une culture fondamentalement différente.

La Guildhall affirme être en possession d'un suivi rigoureux des étudiants au sortir de leur formation « exigé par le gouvernement ».

Toutefois si le Royal College of Music évoque 100% d'employabilité de ses « Graduates », il ne pourra nous dire plus précisément de quoi est composé cette employabilité, voir même si elle est toujours en lien avec le secteur musical.

C'est sans doute dans le lien étroit tissé entre les anciens et l'établissement que la culture diffère radicalement et qu'un suivi informel, mais efficace se met en place.

La rubrique consacrée aux anciens dans les établissements anglais, (Alumni) affiche son importance sur tous les sites et le réseau des anciens est mis à contribution, non seulement pour valoriser l'établissement en fonction de leurs réussites et notoriété, mais également comme un vrai réseau professionnel naturel, pleinement impliqué dans la démarche de formation des nouveaux étudiants et qui transmet et traduit de façon permanente les évolutions perceptibles du secteur.

La question des écarts générationnels de perception du secteur professionnel, très souvent évoquée par les étudiants comme par les responsables lors des entretiens, trouverait dans ce contact permanent avec les anciens étudiants, un terrain de pondération naturel.

Il serait ici possible de reprendre les propos de Laurent Chassain dans la récente étude « Mission de bilan et préconisations relatives à l'emploi des artistes lyriques » :

*« Dès le début de cette étude – tout en prenant la mesure du réel intérêt d'une telle recherche – , il apparut très vite que l'ensemble cohérent des données nécessaires à un examen scientifique des situations concernées n'existant pas, et que son collectage relevait avant tout d'un travail de réflexion partagée avec nombre des acteurs et partenaires concernés qui restait à structurer, de même que restent à définir et à élaborer les outils d'observation et d'étude appropriés. ».*

### **3. Des points de clivage qui tendent à se gommer entre « musiques actuelles » et « musiques classiques » face aux problématiques de l'insertion**

- Par le développement d'une certaine porosité entre les esthétiques...**

Les trajectoires de parcours des jeunes artistes rencontrés, leurs projets artistiques, les échanges avec les professionnels du secteur confirment la porosité qui s'installe aujourd'hui entre les esthétiques musicales.

Les chiffres fournis par le CNSMDL quant aux pratiques des étudiants interrogés à leur entrée sur leur implication dans d'autres esthétiques que la musique classique sont éloquents : plus de 60% déclaraient pratiquer une esthétique « musiques actuelles ».

Dans un Pôle d'Enseignement Supérieur de la musique, ce sont 80% des étudiants interrogés et se présentant dans le domaine « classique à contemporain » qui disent avoir une pratique des musiques actuelles.

Cette ouverture s'observe également dans le croisement entre les disciplines, dicté tant par un élan naturel des étudiants ou lauréats, que les nécessités de développement d'activités conduisant à l'autonomie.

*« Toutes les esthétiques musicales sont attirées vers l'interdisciplinarité dans un même mouvement », un directeur d'une structure d'enseignement supérieur.*

Cette place de l'interdisciplinarité est aujourd'hui tout autant soulignée dans le discours de Gilles Castagnac, directeur de l'IRMA que par les responsables de l'Académie Musicale d'Ambronay tournée vers le secteur des « musiques anciennes ».

Cette observation a conduit certaines structures en Europe à affirmer clairement dans leur programme la nécessité pour les étudiants, d'une part de pratiquer l'ouverture la plus large possible aux différentes esthétiques, d'autre part de développer largement la capacité à travailler en équipes artistiques.

*« Développer ses compétences pour améliorer ses perspectives d'emploi » est la devise du Career Center de la Hochschule de Hambourg.*

**Ces deux aspects d'ouverture, esthétiques et disciplinaires, sont alors développés le plus souvent dès le premier cycle d'enseignement supérieur, comme une clef de l'insertion clairement affirmée par les responsables dans le projet de leur établissement.**

Un responsable de Pôle d'Enseignement Supérieur soulignera également que souvent les étudiants ont une vie artistique dans les esthétiques des musiques actuelles, mais s'inscrivent cependant sur un programme de formation au DE en « Classique à contemporain » dans la poursuite de leur précédent trajet de formation.

Des intervenant(e)s travaillant régulièrement avec des étudiants de CNSM ou de Pôles d'Enseignement Supérieur sur l'élaboration de leur CV nous confirmeront que le plus souvent

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

ces derniers cachent encore dans un premier temps leur participation à des groupes de musiques actuelles, alors que bien des employeurs y liront un signe d'ouverture appréciée.

**Cette porosité se frotte donc encore constamment à l'histoire d'un réseau d'enseignement musical construit autour des musiques classiques**, et dont l'ouverture par vagues successives sans refonte radicale, n'est pas parvenue encore à gommer les représentations bien ancrées tant parfois en interne, que dans le regard extérieur.

A découlé de cette histoire une distinction entre les esthétiques, toute empreinte d'une certaine hiérarchie de reconnaissance sociale qui demeure une caractéristique nationale.

Cette distance renforcée par des réseaux de formation distincts, n'a pas permis par exemple, de percevoir plus avant les logiques de marginalités pourtant très proches entre musiques actuelles et musiques anciennes, leur méfiance d'une certaine organisation hiérarchique de l'ensemble qui les conduiront à préférer l'une et l'autre la notion de directeur artistique à celle de chef.

L'importance de l'intermittence dans la vie professionnelle d'un artiste s'exprimant dans la musique ancienne est la même que pour un musicien d'un groupe musiques actuelles.

On peut observer encore une différence entre un discours d'ouverture aux esthétiques et aux disciplines, et la réalité observée : **les projets transversaux ne sont pas rejetés mais rarement encouragés et quelques fois non « crédités » donc non valorisés.**

Les structures de formation devront, me semble-t-il, dépasser le stade de la simple observation de cette porosité et de ce désir, pour l'affirmer au sein de leur projet d'établissement.

Le discours parfois entendu, qui consiste à affirmer que les étudiants n'ont pas besoin de la structure pour effectuer ce mouvement, tend à légitimer l'attitude des étudiants qui cachent leurs activités autres que celles développées dans leur dominante.

La curiosité, la capacité à s'adapter, sont des qualités attendues aujourd'hui dans les différents cadres d'emploi, à l'égal de la maîtrise technique.

- Par un même contexte de décalage entre l'offre pléthorique et la capacité du marché à l'absorber**

Un propos identique sur l'inadéquation entre le nombre croissant d'artistes de qualité formés et la capacité du marché à l'absorber est revenu plusieurs fois dans les rencontres, tant du côté des musiques actuelles, que du côté de directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, que d'administrateurs, ou de responsables de sociétés civiles. Si l'étude n'avait pas mission de recueillir des informations quantifiées sur ce point, de nombreux indices outre les propos tenus vont dans ce même sens.

- Par la même nécessité économique de s'inscrire dans la pluriactivité**

La carrière « portfolio » clairement mise en avant comme principe de fonctionnement du développement des possibilités d'insertion professionnelle dans de nombreux établissements européens pour les musiciens du secteur « classique », est également évoquée dans le discours des structures de formation observées, mais sans doute de façon moins articulée :

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

« *Le jeune doit avoir plusieurs cordes à son arc* » est l'expression qui revient le plus souvent, mais laisse le sentiment que c'est également « au jeune » de se débrouiller seul pour les cordes manquantes au regard du peu de valorisation de ce qui se passe « à côté » de la discipline dominante.

**Reconnaitre la nécessité du développement de compétences multiples est une étape, en organiser l'accès et le valoriser en est une autre.**

Cette affirmation est reprise clairement du côté des musiques actuelles :

« *Pour moi le secret de l'insertion dans les musiques actuelles c'est avant tout « la carrière portefeuille », une formatrice d'une structure musiques actuelles.*

Cette diversification des activités est vécue par les uns comme une contrainte mais par d'autres comme une clef de la liberté artistique.

- Par un même climat d'inquiétude partagée**

« *De plus, en ce qui concerne l'orientation vers les orchestres permanents, la notion de « sécurité » est un facteur qui revient régulièrement dans les entretiens quant au choix de vouloir faire de l'orchestre professionnellement. Il faut remarquer que près d'un musicien sur trois se déclare dans notre enquête : pas satisfait du tout ou peu satisfait du point de vue de la sécurité de l'emploi. Mais surtout, on note l'inquiétude des jeunes générations par rapport à cette question : 50% des jeunes entre 20 et 24 ans se disent pas satisfaits du tout ou peu satisfaits en ce qui concerne la question de la sécurité de l'emploi dans leur vie professionnelle (ainsi que 44% des 25-29 ans et 38% des 30-36 ans). 22% de nos enquêtés ne se considèrent pas encore « entrés dans la vie active ». Leur moyenne d'âge est de 22,24 ans et 94% d'entre eux poursuivent encore leurs études. (Bien entendu, plus leur premier OFJ est proche, plus ils sont nombreux à être encore « inactifs » : 93% de ceux ayant fait la session 2011 par exemple, alors qu'on ne trouve plus que 3% pour la session 2003.), Delphine Blanc (1982-2012 trente ans d'Orchestre Français des Jeunes).*

Une perception anxiogène de leur avenir professionnel dans la situation actuelle de l'économie du monde culturel, est ressentie par les jeunes musiciens, quel que soit leur domaine esthétique.

Elle est également perçue par leurs interlocuteurs :

« *On sent la modification des profils et la montée de l'anxiété », un cadre du groupe Audiens.*

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Cependant, constatant la différence générationnelle et le décalage de positionnement avec leurs enseignants, souvent très reconnus et débordant d'activités, certains étudiants s'alarment de ne pas assez voir leur inquiétude suffisamment prise en compte :

« *Les profs ont peut-être conscience du problème mais ils n'ont pas le temps*

*On parle de ceux qui réussissent mais pas des autres. Beaucoup d'entre nous pensent qu'ils ne pourront pas faire de la musique et imaginent qu'ils devront aller en collège ou devenir instituteurs. L'administration ne se rend pas compte de ce décalage* », un étudiant CNSM.

Sans vouloir exagérer cette inquiétude, l'observation (tributaire d'un échantillonnage qui ne saurait prétendre à être représentatif, mais néanmoins choisi par les établissements eux-mêmes) montre à côté de réussites rapides de jeunes musiciens ou musiciennes recrutés pendant le déroulement de leurs études comme solistes au sein d'orchestres prestigieux, d'étudiants déjà recrutés comme enseignant dans des CRR avant d'avoir terminé leur formation d'enseignant, de musiciens « cachetonnant » suffisamment pour pouvoir être inscrit au régime de l'intermittence (alors qu'étudiants...), une majorité d'étudiants qui ne pourraient survivre sans l'aide des parents, ou de l'emprunt contracté et témoignent de réels questionnements sur leur avenir professionnel.

L'anxiété conduit vers une diversification des apprentissages pour les uns, une diversification des activités pour les autres. Les étudiants des établissements de formation n'hésitent plus à s'inscrire dans diverses disciplines complémentaires, ou parfois éloignées, à préparer plusieurs DE pour ouvrir le champ de leurs compétences.

Les jeunes musiciens des musiques actuelles regardent beaucoup du côté de la musique pour l'image, ne recignent pas à circuler entre une activité de technicien et une activité d'artiste sur scène, à passer du rôle de porteur de projet à celui d'accompagnateur inventif.

### • Par une même quête de reconnaissance

L'accès aux différents dispositifs d'insertion « musiques actuelles » comme l'accès aux établissements d'enseignement supérieur est vécu comme une étape importante d'un parcours de reconnaissance tout autant et parfois plus qu'un parcours de formation.

**Cette quête oriente également les choix des dispositifs vers ceux permettant une double approche de formation et de repérage.**

Il y a de fait beaucoup de points de convergences observés sur le travail relatif au projet d'un groupe de musiques actuelles ou d'un ensemble de musique ancienne lorsque l'on parle insertion ou développement de carrière : même coaching nécessaire sur la place du leader, sur le rapport entre le leader et les autres musiciens, sur l'économie du projet... Avec un regard volontairement en recul, le travail entre l'Académie d'Ambronay et le Chantier des Francofolies n'est pas si éloigné : même adossement à un festival, même volonté de faire que l'un serve l'autre, et que le jeune artiste issu du festival et rencontrant les faveurs du public contribue à élargir sa base de légitimité sur d'autres champs : pour l'un Patricia Petitbon, pour l'autre Christine and the Queens ...

### • Par un contexte partagé d'évolution des outils du repérage

La question du repérage de l'artiste par le public a considérablement évolué avec le développement de l'usage d'internet. De même l'allongement du temps où l'artiste doit s'auto-

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

gérer avant d'être « pris en charge » par un professionnel, contraint le musicien ou le groupe à gérer lui-même sa présence sur les réseaux, quel que soit son domaine esthétique, jeune ensemble contemporain, jeune ensemble baroque, ou jeune groupe de musiques actuelles. Si pour certains, cette démarche se fait assez facilement, pour d'autres elle nécessite non seulement un apprentissage des outils, mais également des éléments de connaissance indispensables pour éviter les pièges et fantasmes suscités par ces nouveaux médias.

Dans l'enquête Ithaque de 2008 sur les artistes interprètes des ensembles vocaux et instrumentaux réalisée pour la FEVIS le premier point cité dans les suggestions de formation concernait la formation aux outils du multimédia pour développer son image.

- **Par une même problématique de structuration juridique de l'ensemble ou du groupe**

Ce choix qui est une étape intournable de la professionnalisation se fait aujourd'hui davantage par culture de l'environnement que par véritable information ou formation. On observe que du côté classique et contemporain, les jeunes artistes se tournent comme une évidence vers le cadre associatif, par habitude culturelle et par vécu. Le choix est plus diversifié du côté du secteur des musiques actuelles, mais pour l'un comme pour l'autre, le net glissement des aides publiques vers la recherche de fonds privés exigerait une réflexion sur le mode de portage le mieux adapté aux actions envisagées.

La multiplication des employeurs conduit à la perception d'une dynamique de structure pilotée par l'artiste. Il en va de même de la fin de la cooptation d'hier par l'agent ou la maison de disque. **L'artiste doit passer de « l'objet du désir, au sujet de l'action... ».**

La question du socle entrepreneurial devient centrale pour tous.

- **Par des limites partagées dans le développement des actions d'insertion**

La culture de l'évaluation des actions reliées à l'insertion reste à développer dans les deux secteurs d'esthétiques musicales.

Si le FAIR ou Jazz Migration ne formalisent pas le retour des partenaires qui assurent la diffusion du groupe lauréats du dispositif, les enseignants des CNSM ou des Pôles d'Enseignement Supérieur, n'assistent de leur côté que rarement aux concerts de leurs étudiants, faute de disponibilité sans doute.

Mais en l'absence d'un département dédié à l'insertion, aucune catégorie de personnel n'est spécifiquement impliquée dans cette démarche de suivi.

Tout fonctionne comme s'il suffisait d'avoir créé les conditions d'une diffusion ou d'en avoir fait travailler le programme pour la valoriser en une véritable action d'insertion.

Les structures européennes observées insistent toutes dans une situation identique sur la nécessité d'un « feed-back » pour l'étudiant ou le groupe, et l'organisent dans le cadre de face à face individuels où sont passés en revue tous les critères communiqués à l'avance : la tenue, la présence scénique le contact établi avec le public, le vocabulaire choisi pour le faire, sont alors autant d'éléments d'appréciation.

De même si la place des invités « extérieurs » est essentielle, (ils sont assez nombreux dans les établissements et notamment dans certains départements plus ouverts sur l'extérieur), elle n'est que rarement l'objet d'une préparation avant venue et d'un « débriefing » à l'issue qui permettent également de reconstruire les éléments et valeurs d'un récit quelquefois trop empreint d'une histoire personnelle ou du fonctionnement d'une époque.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Les structures et dispositifs de formation ne formalisent guère leurs liens aux partenaires dans le cadre des actions de diffusion sur l'ensemble du champ musical. Il reste un stade de réflexion concertée, et d'écrits à franchir pour dépasser le simple accueil et aller vers une réflexion partagée au travers d'une convention écrite.

Au-delà même des actions, il y a également une place à trouver pour les partenaires professionnels dans la structuration et les instances de concertation des établissements et des dispositifs.

Jazz Migration ne passe pas de convention écrite avec les groupes retenus et programmés dans le dispositif, et si les CNSM ou les Pôles d'Enseignement Supérieur conventionnent avec chaque partenaire (ou presque), dans le respect de la circulaire cadre, la question de l'implication des partenaires sur le retour à l'étudiant ne fait que rarement l'objet d'une obligation réfléchie et partagée : savoir pourquoi l'on n'a pas été admis dans telle académie relève de la bonne volonté (trop souvent défectueuse) des membres du jury. Ces mêmes partenaires sont le plus souvent exclus d'une réflexion partagée sur les évolutions des maquettes pédagogiques, et il conviendrait de réfléchir à la place à leur donner dans le fonctionnement des instances de concertation.

- Par une nécessité d'améliorer l'approche scénique et le rapport au public**

Tous les professionnels mentionnent la question du comportement mal géré, voir d'une conscience parfois inexistante du rapport au public chez les jeunes artistes français, notamment dans le domaine des musiques classiques et contemporaines instrumentales et vocales. **Une sensibilisation à la scène (rapport et adresse au public) serait à renforcer en France dès la formation initiale, quelle que soit l'esthétique, à un moment où l'image circule aussi facilement que le son.**

- Par une prise en compte encore insuffisante de la dimension internationale**

La prise en compte de la dimension internationale reste sur certains aspects insuffisants dans les dispositifs musiques actuelles comme dans les établissements d'enseignement supérieur.

On doit bien sûr mettre en avant l'important effort réalisé du côté des établissements d'enseignement supérieur pour développer leurs partenariats internationaux : les deux CNSM collaborent grâce au dynamisme créatif de leurs responsables des relations internationales avec de nombreux partenaires.

Cependant cet effort, par manque sans doute d'une politique d'insertion plus clairement définie et pilotée ne trouve guère de reconnaissance sur le champ des « formations » aux aspects pratiques du métier qui restent ancrés sur les problématiques (contrats, statuts, réseaux,) françaises, sans envisager ces mêmes points élargis à l'Europe.

La question des habitudes comportementales culturelles des différents publics n'est pas évoquée, ni celle des conventions professionnelles spécifiques aux différents pays de la communauté européenne, (exception faite de l'Académie Européenne d'Ambronay attentive à ces aspects).

Du côté des dispositifs musiques actuelles les formateurs invités restent avant tout issus des courants de la chanson française, défendue par les festivals auxquels les dispositifs sont adossés et la question de la diffusion à l'internationale n'est pas abordée.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

- Par un même sentiment de manque d'un espace de conseils et de lieux d'échanges**

Les lauréats et les étudiants sont à la recherche de nouveaux espaces de conseil et de lieux d'échange, bien informés et pertinents, mais à distance du jeu des contraintes et tensions professionnelles. Les opérateurs des musiques actuelles et également certaines académies « classiques » ont perçu l'importance de ce lien dans la durée. Les structures d'enseignement supérieur françaises ne se situent pas vraiment dans cet espace pour l'instant.

#### **4. Les points d'écart observés entre le secteur « musiques actuelles » et celui des « musiques classiques »**

- Une problématique de l'insertion posée à deux endroits différents**

La conception de la terminologie « insertion » et surtout ses enjeux se différencient suivant les esthétiques : pour le secteur classique et contemporain s'insérer demeure avant tout trouver les moyens de s'inscrire dans un milieu professionnel, au sens de débuter une vie professionnelle active avec une perception d'une évolution de carrière logique et naturelle dans le déroulement du temps, alors que pour le secteur des musiques actuelles la réflexion sur l'insertion s'accompagne immédiatement d'une réflexion sur le fait de « durer », inquiétude qui devient essentielle face au zapping incessant du public et du marché.

- Un « public » des musiques actuelles plus autonome**

Le public « musiques actuelles » (étudiants, stagiaires), est déjà plus autonome, car déjà habitué au « Do it yourself » dans un parcours qui s'est le plus souvent fait dans l'alternance entre les moments d'apprentissage et les moments d'expérimentation.

*« J'interviens au CNSM ; l'étudiant du CNSM est tellement dans l'idée qu'il est l'élite de la Nation qu'il ne sait pas se démerder... », un intervenant largement présent sur le terrain.*

*« On remarque rapidement nettement la différence de comportement et d'écoute des musiciens du département Jazz dans nos interventions », une intervenante régulièrement sollicitée dans les établissements.*

Si les établissements ne veillent pas à préserver ce lien avec l'extérieur pendant le parcours de formation une autre culture peut s'installer :

*« Les étudiants du PESM sont différents des autres stagiaires que j'ai habituellement. L'enseignement (au sens la possibilité d'enseigner) les protège et leur donne une autre vision des droits : ils ont tout à apprendre du métier », une intervenante musiques actuelles.*

- Un sentiment de dévalorisation « du métier » ressenti dans le secteur « classique à contemporain »**

Au cours des entretiens s'est souvent exprimé un sentiment de dévalorisation du métier par les étudiants du domaine « classique à contemporain » : *« on accumule les années d'étude, les diplômes sans certitude de trouver du travail ».*

Pour eux l'apprentissage a commencé le plus souvent dès l'enfance et les études supérieures ne sont pas vécues comme le début d'une orientation professionnelle mais comme une poursuite dans la reconnaissance.

Ce sentiment est sans doute assez récent lorsqu'exprimé dans le cadre d'institutions prestigieuses.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

La notoriété de l'établissement de formation n'est plus la seule valeur qu'observe les employeurs potentiels.

La compétence au regard du besoin remplace peu à peu la seule attention portée à la qualification.

Cette ancienne « niche » qui paraissait difficile d'accès, mais relativement protégée, n'est plus épargnée aujourd'hui.

Il conviendrait de rajouter à cette sensation reliée aux difficultés de l'économie du secteur le ressenti d'une forme de décrochage social de l'esthétique classique.

Les intervenants formateurs « éducation artistique » qui œuvrent tant au CNSMDP qu'auprès de l'OFJ remarquent combien cette approche redonne de l'énergie et de la confiance aux jeunes musiciens en leur offrant l'occasion de s'inscrire dans un lien social, de partager l'accès à un univers mis à l'écart du quotidien. Les jeunes artistes se sociabilisent au travers de cette démarche.

« *Les jeunes se sentent moins ringards en faisant ça* », un intervenant CNSM.

- **La place du projet artistique personnel est plus affirmée dans le secteur des musiques actuelles**

La place du projet artistique personnel dans les musiques actuelles est déjà affirmée le plus souvent dès le parcours de formation initiale, au regard d'une prise en compte très tardive pour les musiques « classiques et contemporaines » dans l'enseignement supérieur (cycle 3 dans les 2 CNSM...).

Dire son projet et pouvoir communiquer n'est pas simple pour les jeunes artistes.

Un journaliste interrogé remarquait que si dans la musique contemporaine et dans la musique ancienne (dont les démarches de reconnaissance s'apparentent sur certains points à celles des musiques actuelles) les jeunes artistes parviennent à parler de leur projet c'est un exercice beaucoup plus difficile pour les ensembles du secteur classique.

Cette difficulté n'est pas seulement liée au fait de devoir parler d'un répertoire déjà largement commenté par le passé, mais également **au maintien prolongé trop longtemps dans une attitude d'élève**, où c'est l'œuvre qui s'impose, davantage qu'elle n'est recherchée ou choisie. Dans les quelques établissements européens visités l'étudiant est questionné sur son projet artistique et professionnel beaucoup plus tôt qu'il ne l'est dans les établissements français dans lesquels, malgré un niveau d'exigence instrumentale élevé au recrutement, les premières années d'enseignement supérieur sont prioritairement (parfois exclusivement) tournées vers la poursuite des acquis « fondamentaux » dictés par la discipline.

- **La cohabitation nécessaire de « l'intelligence artistique » et de « l'intelligence professionnelle » est plus facilement admise du côté des musiques actuelles**

Beaucoup d'interlocuteurs rencontrés ont souligné avec des formules différentes la nécessité de faire cohabiter l'intelligence artistique et l'intelligence professionnelle, dans le cadre de l'insertion.

Le dosage de l'une et de l'autre dans le projet de l'établissement pourrait devenir un axe de sa définition.

Pour les professionnels du secteur le dosage pertinent semble tenir vers un partage équitable à 50% de chaque aspect.

La seule réponse à l'insertion professionnelle par l'excellence artistique ne fonctionne plus, et aujourd'hui chacun constate la nécessité d'une formation aux éléments qui constituent le

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

développement de l'activité professionnelle : identification des réseaux, des spécificités juridiques, administratives ou communicationnelles.

Ce constat fait plus tôt par les acteurs des musiques actuelles, est aujourd'hui également partagé par les jeunes musiciens « classiques et contemporains ».

Interrogés les anciens de l'Orchestre Français des Jeunes « mettent en premier point sur la question de la réussite de l'insertion : le réseau (59%), être polyvalent (51%), avoir un diplôme de Conservatoire supérieur. Alors que les plus de 40 ans citent majoritairement le diplôme de CNSM comme atout pour trouver du travail, les moins de 35 ans, considèrent qu'il est avant tout nécessaire d'avoir un bon réseau et d'être polyvalent » (Extrait de l'étude « Trente ans d'Orchestre Français des Jeunes » conduite par Delphine Blanc en 2012).

Cette perception des jeunes musiciens ne correspond pas pour l'instant à la place occupée par cette dimension « professionnalisante » dans les établissements de formation.

Dans les Pôles et dans les CNSM l'insertion n'a été pour l'instant ni vraiment débattue comme projet, ni identifiée clairement dans l'organigramme des établissements.

**Il conviendrait de dépasser rapidement l'étape actuelle de la constitution d'une boîte à outil mise à disposition des étudiants, pour aller vers celle du développement de véritables formations/ actions...**

Néanmoins les attitudes des étudiants eux-mêmes, (reflet d'une culture transmise ?) traduisent parfois une certaine mise à l'écart de la question de l'insertion :

*« Je suis allé animer les journées de la profession au CNSM...Les questions des étudiants sont très révélatrices ; ce sont les agents qui s'occupent de nous trouver du boulot »*

Un intervenant

A contrario les dispositifs de musiques actuelles sont très clairement organisés vers cet objectif. **Ils n'opposent pas l'artistique et les connaissances professionnelles, et savent souvent les articuler dans un temps partagé** (Chantier des Francofolies).

Ce sont parfois la formation et l'accompagnement artistique, ayant longtemps fait débat sur le secteur, qui passent au second plan dans le champ des musiques actuelles.

Si la notion de « self-promotion » a parfois du mal à être acceptée chez les jeunes artistes issus du secteur classique, les jeunes groupes des musiques actuelles peuvent se montrer très inventifs pour assurer leur « self-promotion » : le groupe « Naïve New Beaters » n'a pas hésité à créer sa propre marque de bière pour faire circuler son nom ...

- **Le parcours de formation est souvent refermé sur le regard des pairs dans le domaine des musiques classiques et contemporaines**

Le secteur des musiques classiques et contemporaines est fondé sur une fonction primordiale de la reconnaissance par les pairs, via la notion d'examens et de concours omniprésente dans le parcours de reconnaissance, et la notion d'excellence qui l'accompagne.

**La place de l'enseignant y est sacrée au-delà du dispositif dans lequel il s'inscrit (on vient dans telle structure pour tel professeur).**

Le secteur des musiques actuelles accorde plus rapidement au regard du public, une place différente, et prend en compte ses réactions.

Une artiste du Chantier des Francofolies pourra ainsi affirmer qu'elle a appris face au public et progressé en observant ses réactions...

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Dans le parcours de formation initiale des musiciens classiques « l'audition » qui est au centre, transforme le public en simple témoin de ce qui se joue entre le maître et l'élève. Son rôle ne va pas au-delà.

De même si l'on accepte l'idée que travailler sur l'insertion c'est aider au rapprochement entre le secteur professionnel et les lieux de formation, incontestablement le secteur des musiques actuelles se montre moins réticent à ce rapprochement que des structures de formation, héritières d'une culture d'établissement repliée sur elle-même, avec une pensée linéaire du développement de la formation : la maîtrise de l'instrument et de « son » répertoire débouchant sur un diplôme puis les concours pour accéder à la vie professionnelle.

- La chaîne de formation est moins lisible dans le secteur des musiques actuelles**

Alors que dans le secteur classique et contemporain le cheminement du parcours de formation (du conservatoire à rayonnement communal au CNSM avec passage quasi obligé par les académies) semble aller de soi, y compris pour les professionnels du secteur, la chaîne est fracturée du côté des musiques actuelles.

Avec un niveau de DEM souvent élevé, et déjà perçu comme un diplôme justifiant d'un haut niveau de formation par le secteur, l'enseignement supérieur et ses diplômes sont encore mal identifiés.

Le DNSPM est mal repéré, tant dans le niveau requis à l'entrée des établissements supérieurs, que dans son utilité à la sortie de l'établissement. Interrogés, de nombreux acteurs du secteur professionnel ne connaissent pas les écoles de la FNEIJMA (exception faite bien sûr du Studio des Variétés) et les dispositifs observés au cours de l'étude, n'ont pas de lien avec ce réseau, lequel n'a pas de lien de son côté avec l'IRMA.

Le récent rapprochement des établissements de formation supérieur (PESM Bourgogne, Pont Supérieur...) avec des structures plus directement en lien avec le monde professionnel comme le studio des variétés contribuera à réduire cette fracture historique.

**La question de la crédibilité, et la capacité à travailler sur l'insertion des musiques actuelles au sein des pôles d'enseignement supérieur passeront par un rapprochement nécessaire avec les structures et dispositifs identifiés par le secteur professionnel.**

De même une réflexion sur le lien entre la FNEIJMA, le diplôme qu'elle a mis en place (MIMA) et les outils et dispositifs professionnalisant du secteur serait pertinente.

## **5. Le réseau des établissements d'enseignement supérieur musique et les dispositifs observés**

### **5-1 Insertion et formation aux « aspects pratiques du métier »**

*« Nous sommes là pour vous aider à rendre votre rêve possible en le connectant aux réalités professionnelles », Ronan O'Hora Guildhall.*

#### **• Le poids de l'héritage**

*« Il y a trente ans avec un prix du CNSM tu sortais des rangs. Aujourd'hui ce n'est plus le cas », un professionnel de l'observation du secteur.*

*« Quand je suis rentré je pensais que ce serait le Jackpot on allait m'appeler, je me suis vite rendu compte que ce n'était pas ça du tout », un étudiant CNSM.*

*« Ici le syndrome du diplôme et de l'excellence vit encore, on continue à considérer le monde professionnel comme un monde trivial », un professeur de CNSM.*

*« L'excellence doit apporter la confiance pas le mépris », un professeur de CNSM.*

Dans les établissements d'enseignement supérieur « musique » et plus précisément dans les CNSM de par leur histoire, **la notion d'excellence artistique a étouffé longtemps la question de la formation professionnelle.**

Elle s'inscrivait également dans un modèle de fonctionnement social où la formation qualifiante de haut niveau suffisait à préparer l'entrée dans la vie professionnelle.

Cependant dès les années 1970 ce modèle se fissurait et la nécessité de prolonger la formation qualifiante par une formation professionnelle s'imposait.

Il ne s'agit pas bien entendu de nier l'importance du niveau atteint dans la capacité potentielle à s'insérer professionnellement par les compétences artistiques de l'étudiant, ni le repérage au plan international dont bénéficient ces deux établissements via la qualité de l'enseignement dispensé et le degré d'exigence poursuivi depuis très longtemps.

Il convient même de rappeler une fois encore le foisonnement d'activités de diffusion (300 concerts par an pour le CNSMDP), les partenariats originaux avec des réseaux (La belle saison pour le CSMDL), les 70 complicités à l'international élaborées par l'un et l'autre de ces établissements, les aides obtenues tant de la SACEM que l'ADAMI pour soutenir les projets de quelques groupes dans leur développement, bref une dynamique de marche ...

Malgré ce fourmillement épars mais positif, le poids de l'histoire est bien là.

*« Avant, l'insertion était pensée sur une formation en interne uniquement. Il y a un mouvement pour sortir de l'insulaire », un prof de CNSM.*

Parler insertion c'est parler de l'exploitation des compétences acquises, de leur adaptation aux conditions d'exercice dans une société en constante évolution, du transfert des compétences générales artistiques vers leur mise au service de compétences professionnelles sur des champs identifiés : **du passage de la qualification à l'acquisition de compétences.**

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Dans les limites propres à toute comparaison avec le domaine artistique, c'est une forme du processus de transformation des acquis qui reste aujourd'hui à prendre en compte par les établissements.

Hier assumé par les structures professionnelles elles-mêmes, et surtout rendu possible par le lent développement de carrière pour les artistes à travers le cheminement progressif dans les réseaux, ce processus de transformation ( mise en place des acquis professionnels) ne correspond plus à notre période de l'histoire où les structures professionnelles sont face à une offre quasi pléthorique d'excellents musiciens, et recherchent celui ou celle le plus immédiatement adapté aux attentes, et où les réseaux intermédiaires sont mis à mal par la réduction des moyens qui leurs sont alloués, et les nouveaux comportements du public.

**Prendre en compte la dimension des compétences requises dans les champs d'activités professionnelles, conduira sans doute par ailleurs à s'interroger davantage sur ce qui est implicitement contenu dans la notion d'excellence et à devoir l'expliciter.**

« *Un responsable d'ensemble est un chef d'entreprise et on ne les forme pas à ça* » confiera un chef de département.

Le rapport de Pierre Schaeffer datant des années 1960 (Les débouchés de l'enseignement musical en France) soulevait déjà un grand nombre de problèmes apparents directement liés à la question de l'insertion.

Il y dénonçait pêle-mêle : « L'isolement des étudiants, le fait de n'appartenir à aucun groupe social défini », « une attitude expectative » « un enseignement qui forme trop de musiciens et les forme mal », « des épreuves de concours qui valorisent et favorisent les solistes », « des étudiants qui semblent avoir été choisi par la musique plus qu'ils ne l'avaient choisie dans le cadre d'un projet professionnel conscientisé » « une absence totale de plan B chez les étudiants ».

Non seulement ces remarques restent comme nous le verrons pour partie encore d'actualité, mais d'autres méritent d'être soulevées et étudiées aujourd'hui.

### **• L'ouverture aux différentes esthétiques et aux autres disciplines**

« *Tous mes collègues ne sont pas convaincus de la nécessité de l'ouverture et se défendent en disant qu'on n'a pas le temps de tout faire.* », un professeur de CNSM.

Si la question de l'élargissement des esthétiques est bien reconnue par tous les interlocuteurs, comme s'inscrivant au cœur de la question de l'insertion, (être de plus en plus ouvert et curieux quant au champ des pratiques), les établissements n'affirment guère d'obligation dans ce domaine laissant au mieux des « possibilités offertes » pour les étudiants qui devront se montrer par eux-mêmes curieux.

La notion d'élargissement du répertoire comme clef d'entrée de l'insertion est le plus souvent vécue de façon réduite dans une ligne directe qui irait du baroque au contemporain (une grande avancée depuis quelques années ...), ligne qui, si on l'observe de près est peut-être plus dépendante d'un regard de classe sociale, que d'une analyse culturelle et musicologique.

La nécessité d'un bilinguisme musical que pratiquent certaines universités européennes (Leeds par exemple) n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant en France.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

En comparaison avec le monde musical on peut observer dans certains établissements de formation supérieure danse, d'une part l'affirmation claire de la nécessité de maîtriser deux langages chorégraphiques distincts pour faciliter l'insertion (le plus souvent classique et contemporain), et de même une insistance dans la formation sur la capacité du danseur à travailler dans des contextes et milieux très différents allant jusqu'à inclure le milieu médical et le milieu carcéral.

La question du travail en équipe artistique mis en avant dans les établissements européens observés comme une clef de l'insertion n'est également que peu ou pas abordée par les structures et ne figure en tous cas pas comme un impératif d'axe de formation (le sens du mot « impératif » doit être saisi ici dans l'idée de ligne de conduite d'un projet d'établissement).

Du côté des Pôles d'Enseignement Supérieur, vierges pour l'instant de représentations installées chez leur public, ne bénéficiant pas de « l'aura » des CNSM, l'insertion est une attente assez clairement exprimée par leur public dès la première année.

Leur quête d'identification les conduit à singulariser leur projet de façon pertinente : La volonté du Pont Supérieur de travailler sur l'interdisciplinarité, en s'appuyant sur l'héritage d'un CEFEDEM Musique et Danse, le travail singulier du PESM Bourgogne sur l'ouverture aux différentes esthétiques musicales, ou la volonté de développement de Master Professionnels au PSPBB sont autant de pistes ouvertes.

Toutefois s'ils bénéficient d'une certaine liberté sur cet espace (à condition que ne s'impose pas le modèle des CNSM, soit par le poids des représentations, soit par les contraintes d'habilitation) ils doivent affronter d'autres problématiques.

Comment, lorsqu'un pôle ne comprend que 5 instrumentistes à cordes inscrits, développer l'apprentissage du travail en orchestre et de la musique de chambre ?

Quels textes cadres pour faciliter l'approche des partenaires professionnels indispensables ?

- **La prise en charge du projet de l'étudiant**

*« Je m'étais dit que la structure m'aiderait à formaliser mon projet. Je regrette que ce n'ait pas été le cas. J'ai dû me rendre compte par moi-même de mes points forts et de mes points faibles », un étudiant CNSM.*

Si certains étudiants entrent dans les établissements avec un projet professionnel, la plupart viennent essentiellement dans le but de poursuivre leurs études, et de « faire de la musique ».

Par le passé la simple réussite du concours d'entrée dans un CNSM semblait garantir la reconnaissance des milieux professionnels, et la possibilité de vivre dans un contexte musical professionnel à la sortie des études.

Ce n'est plus une évidence aujourd'hui pour beaucoup d'étudiants, et pour certains professeurs interrogés. **Cependant dans le cadre de leurs études, leur projet professionnel reste le plus souvent induit mais rarement explicité.**

Les étudiants ne sont questionnés que depuis peu de temps sur leur projet professionnel lors du concours d'entrée, et il reste beaucoup à faire dans les établissements d'enseignement supérieur pour en assurer un suivi et une remédiation personnalisés et organisés par l'institution.

Une étudiante française inscrite au Royal College of Music, souligne **la place de l'entretien dans le concours d'entrée**. On l'interroge alors sur ses objectifs, on lui demande de porter un premier regard critique d'auto-évaluation sur ses qualités permettant d'espérer les atteindre.

Elle aura ensuite deux entretiens par an qui porteront entre autre sur la question de son projet et pourra rencontrer très facilement le chef de département pour l'évoquer.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

A Trossingen (Hochschule) l'étudiant sera tout autant évalué dès son entrée sur ses qualifications instrumentales, que sur les compétences potentielles au regard du projet d'orientation professionnelle choisi.

Cette double évaluation n'interdira ni une double orientation ni un changement d'orientation en cours d'études.

### **Avant la question de l'insertion, se pose légitimement la question de l'aide apportée à l'étudiant à formaliser son projet**

*« Nos profs sont déconnectés des réalités, leur niveau les protège »*

Un étudiant CNSM

*« La question de la professionnalisation est portée par l'établissement, les profs pensent que c'est lui que ça regarde, pas eux »*

Un directeur d'établissement d'enseignement supérieur

La question du projet de l'étudiant demeure pourtant en France trop souvent dans les seules mains des enseignants qui, à cet égard ont des positionnements très différents, certains ne se sentant pas concernés, ou refusant même de se sentir concernés par la question de l'insertion de leurs étudiants, limitant leurs préoccupations à la parfaite maîtrise d'un répertoire instrumental ou vocal, d'autres au contraire questionnant les étudiants et les accompagnant bien au-delà de la préparation au répertoire du futur concours.

Pour d'autres, cette préoccupation est majeure.

*« Se contenter de donner une heure de cours individuel par élève c'est des vacances pour le prof », un prof de CNSM.*

*« Aujourd'hui la préoccupation de l'insertion est indispensable car ce serait obscène de le nier face aux difficultés des étudiants », un prof de CNSM.*

Cette « non explicitation » du projet professionnel et son absence de prise en compte « officielle », dans le cadre d'un suivi ne permet pas de réduire l'écart de position entre les étudiants suivant le profil de leurs enseignants. Elle ne permet pas d'autre part de réduire l'écart avec ceux des étudiants issus eux-mêmes d'un milieu musical professionnel, dont ils connaissent les codes d'entrée par la famille, et ceux qui ignorent tout de cet univers professionnel.

**Ce rôle des enseignants dans l'accompagnement vers l'insertion souffre de ne pas être explicité.** Le « parrainage » généreux, la cooptation par les « pairs » que sont les enseignants (invitation au sein de l'ensemble du professeur par exemple) s'accordent parfois mal avec les missions de service public.

Sans règles transparentes et partagées, le parrainage des enseignants est parfois vécu comme une absence d'équité de traitement par les étudiants.

**C'est, entre autre, pour temporiser le risque de l'aléatoire intérêt de l'enseignant sur l'insertion, mais également pour disjoindre la question de l'insertion et du « cachet » de la seule dépendance du lien élève/professeur, que certaines structures européennes ont choisi de développer des départements d'insertion professionnelle autonomes.**

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

A quel moment le programme d'enseignement doit-il être construit autour du projet de l'étudiant ? Faut-il attendre le troisième cycle universitaire pour pouvoir parler de son projet artistique et professionnel personnel ?

A la Guildhall et dans d'autres établissements les projets des étudiants sont accompagnés dès la seconde année du cycle 1.

Au sein même du CNSDP l'exemple du département des métiers du son (plus récent) est également intéressant à observer, puisque dès la seconde année on demande aux étudiants de formaliser un projet professionnalisant sur lequel le programme des années 3 et 4 sera entièrement construit.

Cette question impacte bien entendu le « projet » de l'établissement et mérite d'être débattue en équipe au regard des enjeux soulevés et notamment l'évidente question :

**Comment à la fois rentrer assez tôt dans un processus de professionnalisation sans pour autant enfermer les étudiants, au regard des évolutions très rapides de l'époque, et surtout comment leur donner également les moyens d'évoluer et d'inventer leur métier de demain ?**

- **L'acquisition des savoirs socioprofessionnels**

Depuis quelques années les établissements d'enseignement supérieur musical français ont développé un certain volume d'heures délivrées le plus souvent sous forme de conférences en lien avec la connaissance du secteur professionnel.

Les intervenants sont des professionnels extérieurs à l'établissement.

Ce volume, décrit différemment suivant les documents fournis par les structures, parfois annuellement, parfois par modules, ou apprécié globalement sur la durée de la formation varie approximativement d'une trentaine d'heure à plus d'une cinquantaine suivant l'établissement. Il est le plus souvent complété par des séances d'aides et d'accompagnement à la rédaction de CV.

Toutefois le volume dispensé ne traduit pas la formation reçue par l'étudiant, sa présence étant suivant les établissements, facultative, ou réduite à une obligation de présence limitée à un nombre variable de conférences au choix de l'étudiant.

De même les modalités d'évaluation peuvent varier de la simple présence vérifiée au contrôle écrit suivant les structures

Enfin le nombre de crédit accordés pour ces heures dédiées à la connaissance du secteur, est variable suivant la maquette pédagogique, mais ne dépasse globalement pas 3 ECTS, contre 10 ECTS, par exemple au Royal College of Music.

Ce nombre d'heures peut paraître bien faible au regard du projet de certaines structures européennes que les étudiants citent d'eux-mêmes lors des entretiens, riches de leurs expériences ERASMUS et surpris de cette différence d'approche.

Certaines structures européennes dispensent effectivement parfois des cours hebdomadaires sur ces différents aspects, mais d'autres ont néanmoins un volume de conférences tout à fait comparable aux structures françaises.

On peut également remarquer que les invitations faites aux professionnels, ne laissent que peu de place aux spécialistes de l'emploi, aux anciens élèves très impliqués par les structures anglo-saxonnes qui profitent de ce maillon vécu comme proche par les étudiants, pour mieux les sensibiliser, comme on peut souligner également la faiblesse d'enjeux sur ces aspects de la formation, traduite par l'absence d'évaluation ou le peu de crédits accordés, etc.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

**Mais ce sont surtout la différence d'approche, une méthodologie qui met en action des formes variées de transmission (de la conférence à la rencontre individuelle en passant par l'atelier de groupe ou la journée thématique consacrée à ces aspects...) un lien de mise en pratique dans le cadre de projets qui méritent d'être soulignés.**

Toutes les structures européennes visitées dans le cadre de cette étude témoignent d'une vraie réflexion sur le sujet, là où trop souvent on a le sentiment que « la boîte à outils proposée » dans l'enseignement musical français ne s'inscrit pas dans un projet global sur l'insertion, mais sert davantage de réponse d'urgence installée comme une parallèle distante et fragile dressée avec le monde professionnel.

Il semble qu'on ait mal évalué le fait qu'aujourd'hui les étudiants ont à portée de clic la plus grande boîte à outils mondiale. La question du mode de transmission transcende maintenant celle du savoir.

Si l'on devait s'en tenir aux propos des étudiants le constat deviendrait accablant.

Je ne retiendrai ici volontairement, pour servir la réflexion, que quelques-uns des propos tenus en bien plus grand nombre.

« *On a découvert il y a quinze jours que le GUSO existait* »  
« *J'ai découvert la SPEDIDAM la semaine dernière en signant une feuille à l'orchestre* »  
« *J'aurais aimé qu'on me parle de l'intermittence* »  
« *Heureusement il y a l'extérieur pour nous former* »  
« *J'aimerais apprendre à lire une fiche de paye et savoir comment fonctionne l'intermittence* »  
« *J'ai découvert il y a deux semaines les contraintes de la TVA. Je ne connaissais pas la différence entre contrat d'artiste et contrat de vente* »  
« *Les gens de... (l'étudiant cite une structure partenaire de l'établissement) nous ont vaguement parlé de la DRAC* »  
« *J'ai plus appris en deux heures auprès de SMART (agence coopérative qui gère les artistes) qu'en 5 ans ici* »  
« *Si au moins on m'avait appris à manier Excel et ce que veut dire un budget net charge* »  
« *On n'a pas les clefs pour les concerts : on ne sait pas comment ça fonctionne, comment les trouver etc. On devrait nous pousser à chercher 5 ou 6 dates* »  
« *Les conférences ? Faire la même chose sous forme d'ateliers serait plus attractif et plus efficace* »  
« *Les conférences ? Trop de cours magistraux, pas assez de pratique* »

Extraits de propos issus d'interviews d'étudiants ou anciens étudiants de CNSM et de Pôles d'Enseignement Supérieur.

Ces propos ne seraient pas retenus et soulignés dans l'étude s'ils n'avaient pas été croisés par des constats identiques établis par les partenaires professionnels, responsables de lieux, d'académies, de sociétés civiles ou même parfois des enseignants eux-mêmes.

**Ils doivent par ailleurs être complétés et modérés par l'observation générale d'une certaine réticence de ces mêmes étudiants à s'impliquer dans cet aspect de la formation dont ils dénoncent par ailleurs les manques.**

Lors d'un échange écrit dans le cadre de cette étude, le directeur adjoint du Conservatoire Royal de La Haye remarque ainsi que lorsque les étudiants sont dans l'établissement, ils se montrent

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

eux-mêmes réservés sur la question de la formation aux éléments constitutifs de la vie professionnelle, tournés principalement vers le développement des acquis artistiques.

**Toutefois, interrogés quelques années plus tard, les mêmes ex-étudiants expriment clairement le regret que la structure ne leur ait pas fourni plus d'éléments sur les aspects professionnels...**

Le conservatoire de La Haye conscient du rôle primordial des enseignants sur ces perceptions et la transmission des représentations envisage donc de mettre en place une « modulation salariale », suivant que les enseignants accepteront ou non de développer autour de leur enseignement artistique une dimension relative aux aspects professionnels et à leurs évolutions...

C'est effectivement dans la vie « pratique » et la réalisation d'actions que les anciens étudiants prennent conscience des outils qui leurs manquent :

*« Je passe 80% aujourd'hui de mon temps à faire de l'administration et du démarchage »* est un propos couramment tenu par les anciens, musiciens issus des musiques actuelles ou musiciens impliqués dans la musique contemporaine ou la musique ancienne...

**Pour sensibiliser les étudiants durant leur formation, il y a donc urgence à repenser la transmission de ces savoirs et à l'inscrire dans des projets accompagnés, ce qui demandera sans doute du temps, et l'implication de plusieurs catégories de personnel...**

*« Avec le Pôle sup 93 on avait un projet intéressant : on partait du projet artistique de l'élève et on l'accompagnait un an jusqu'à la réalisation du projet. Nos transmissions de connaissances étaient construites autour et ça marchait très bien ».*

Une intervenante

C'est cette forme d'apprentissage au travers du projet « Le concert du XXI siècle » qu'a retenu par exemple le Career Centre de la Hochschule de Hambourg.

La décomposition du travail se fait sur trois temps simples :

- 1 - Avoir une idée
- 2 - La réaliser
- 3 - La vendre à des professionnels.

Le projet doit être formalisé par écrit en novembre, la réalisation artistique effective en février, et les concerts se dérouler d'avril à juin.

Toutes les idées sont à construire pour un même lieu partenaire du projet, lieu original et très contemporain, à mi-chemin entre la salle et le bar, dédié à la diffusion des musiques classiques et contemporaines.

Tous les participants (le projet peut accueillir 25 étudiants environ) se voient attribuer des crédits et les 4 meilleurs auront dans le cadre d'un partenariat privé une bourse de 4000€ chacun.

Le premier acte du projet consiste en une journée de rencontre/échange entre les étudiants et 7 personnalités différentes (musiciens, plasticiens, danseurs...) repérés pour leur créativité.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Le projet se poursuivra par des cours hebdomadaires, établis en fonction des besoins de chacun, durant les six mois de réalisation...

**Des étudiants « Bachelor » comme « Master » peuvent s'inscrire dans ce projet...**

Au cours de nos échanges Martina Kurt, responsable de ce projet, rappellera que les « Career Centre » existent depuis plus de 40 ans dans les universités américaines.

Leurs responsables de plus en plus convaincus du manque d'impact réel de la forme conférence aujourd'hui, tendent à les prolonger par des classes autour de points/spots spécifiques dont la durée n'excèdera pas 8 minutes ...

Le Royal College of Music ou la Guildhall ont également retenu la forme du projet accompagné parmi leurs outils méthodologiques.

*« Ils doivent réaliser et mettre en place un événement en dehors de l'école, ils doivent tout faire même une tasse de thé si nécessaire... »*

James Alexander Guildhall

A Trossingen, un module d'une année pleine est consacré à conduire un projet professionnel en autonomie.

Les étudiants sont aidés par des professionnels (personnes ressources) en fonction de leurs besoins.

Un autre module d'une année pleine est également consacré à la question du self-management (internet, photos, vidéos, enregistrements)

- La communication et la « self promotion »**

*« Je suis étonnée de la réaction lorsque l'on me dit que ceci est nouveau : c'était déjà le cas pour Haendel ou pour Bach de savoir se promouvoir et remplir diverses tâches. Les meilleurs étaient sans doute Liszt et Wagner », Anastasia Belina-Johnson Assistant Head of Undergraduate Programmes RCM.*

Le plus simple pour évoquer les réticences rencontrées pour développer cet aspect, me paraît de retranscrire ici les propos d'Anastasia Belina-Johnson.

*« Il faut changer les mentalités car beaucoup d'étudiants pensent encore que ce n'est pas très correct (poli) de parler de soi.*

*Je leur explique que vous avez beau être le meilleur musicien du monde, si vous ne savez pas parler de vous, celui d'à côté qui est moins bon, mais sait parler de lui aura le job. Il faut savoir se promouvoir c'est la réalité du jour.*

*Ils me disent : il y a des centaines de milliers de pianistes : en quoi suis-je différent ? Et je leur réponds mais vous êtes différents ! Parlons en ensemble ! »*

Ce sujet reste le plus souvent abordé dans les établissements français via la forme écrite du CV.

La communication orale est largement prise en compte chez nos voisins. C'est un des points qui semble le plus surprendre les étudiants français à leur arrivée.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

« *On parle beaucoup de la façon de se présenter en public ici. A chaque concert un prof ou un représentant des profs est là. Pour eux la façon dont on s'adresse au public, la tenue vestimentaire sont des choses essentielles* », une étudiante du RCM.

La question du contact avec le public, du niveau de vocabulaire en relation avec des situations différentes est largement abordée :

« *Aujourd'hui on doit savoir parler à un public. Il y a 30 ans cela n'avait pas la même importance. Avant il y avait une mystique du silence ce n'est plus vrai aujourd'hui* », Ronan O'Hara Guildhall.

« *On leur apprend à parler de leur projet à communiquer sur leur projet* », James Alexander Guildhall.

D'un enseignement artistique à un enseignement incluant la dimension de l'insertion professionnelle, le parcours est difficile et vécu parfois comme un chemin qui éloignerait du sacré et de l'éternel de la musique, pour conduire vers la fragilité et le profane aux réalités souvent triviales des mécanismes d'une économie et de ses secteurs sociaux professionnels. Il s'agit bien là d'un des aspects de l'écart qu'évoquait Claude Dubar (sociologue observateur du monde du travail) entre la formation et le monde professionnel. Toutefois celui-ci est spécifique aux métiers artistiques mais doit être pris en compte.

### • Le pilotage de l'insertion au sein des établissements

« *Le sujet de l'insertion est toujours effleuré par l'équipe de direction sans qu'il fasse l'objet d'une réunion spécifique dédiée à ce sujet* », un enseignant CNSM.

Les Pôles d'Enseignement Supérieur, d'histoire récente et de moyens modestes n'ont pas d'équipe structurée et impliquée sur la question de l'insertion.

Pour les structures observées c'est le plus souvent l'organisation des conférences sur les aspects sociaux professionnels, et quelque fois le pilotage des études de suivi, qui ont été confiés à un membre de l'équipe pour une quotité variable de son emploi du temps, généralement insuffisante et parfois presque symbolique.

Interrogées tant sur le temps de travail des équipes que les budgets consacrés à la question de l'insertion, les structures (Pôles et CNSM) ont eu du mal à répondre ...et n'ont d'ailleurs pas répondu dans leur grande majorité.

Les deux établissements qui se sont confrontés à ces questions ont d'abord dû passer par un stade de réflexion sur la nature même des actions qui relevaient de la « formation générale » de l'étudiant, et celles que l'on pouvait inscrire du côté de l'insertion.

Sur la question du budget, l'un et l'autre sont parvenus à le situer environ à hauteur de 5% mais à partir d'un calcul effectué sur une base différente, rendant toute comparaison difficile.

Il ne s'agit là que d'un indicateur parmi d'autres, mais le mettre en place permettrait de situer l'évolution d'une prise en compte de cet aspect et son poids pour la structure.

Si, sur certains points, l'exercice relatif à la question des actions relevant ou non, de l'insertion paraît aisément (les conférences par exemple), il oblige à s'interroger plus avant sur d'autres

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

aspects : un concert réalisé par les étudiants, mais ne s'inscrivant dans aucun projet cadré aux objectifs clairement fixés à l'avance et communiqués tant aux étudiants qu'aux partenaires, n'ayant fait l'objet d'aucun regard critique, d'aucun retour aux étudiants s'inscrit-il vraiment dans un démarche de travail sur l'insertion ? Etc.

L'impossibilité de décrire directement et simplement l'ensemble des actions réalisées dans ce cadre est révélatrice en elle-même d'une réflexion sur l'insertion pour l'instant plus balbutiante que mature.

**Il y a là un point d'écart important avec des structures anglaises et allemandes visitées dans lesquelles l'insertion professionnelle pour l'établissement, les axes principaux sur lesquels elle s'articule, les outils, la méthodologie et les moyens mis en œuvre, notamment en terme de structuration pour atteindre les objectifs fixés, ont fait l'objet d'une pensée sur laquelle il semblait évident et aisément communiquer pour mes interlocuteurs.**

Malgré une ancienneté et des moyens beaucoup plus importants, l'organigramme même de direction des CNSM ne rend guère visible la place qui serait accordée à la problématique de l'insertion professionnelle. Les personnes désignées par les équipes de direction comme étant les interlocuteurs référents sur le sujet renvoient elles-mêmes vers d'autres personnes, et plus l'enquête avance plus la question de référencement des personnes concernées semble impossible. On y développe l'intuition que beaucoup d'actions diverses sont conduites, notamment au CNSMDP, mais sans être reliées par un projet ou au service d'une pensée explicite sur ce thème. Au CNSMDL l'attention et la préoccupation de l'équipe de direction sur ce thème, semble mieux perçue par les étudiants et par certains enseignants, sans toutefois être encore l'objet d'un débat déclaré et organisé. Dans les deux établissements les étudiants et anciens étudiants traduisent clairement ce sentiment par une formulation qui revient sans cesse :

*« On peut sans doute trouver ici, toutes les réponses aux questions que l'on se pose, mais c'est à nous de deviner auprès de qui et comment... ».*

**La signalétique de l'insertion professionnelle est à mettre en place d'urgence.**

Il est, de l'extérieur des établissements, en tant qu'observateur, assez surprenant de constater que la question du lien avec les académies dépend de telle personne, celle des ERASMUS d'une autre personne, des relations internationales parfois d'une autre encore, que la personne qui s'occupe de l'observation ne semble guère reliée à ces problématiques, de même pour le bureau des apprentissages de la scène, ou la personne qui s'occupe de la mise en place des concerts d'étudiants etc.

On a le sentiment que créer ou mettre en place l'équivalent d'un département de l'insertion bien identifié, au service d'un projet structuré, dépend peut-être plus d'une volonté de refonder une culture, de remettre en question un organigramme, que véritablement de moyens.

Pour rappel le CNSMDP, par exemple, est un établissement où le nombre de professeurs et intervenants pédagogiques avoisine le nombre de 400 pour environ 200 agents administratifs et techniques. La question de la gestion du projet y devient essentielle.

**Les Careers Center (ou Creative Careers Centre au Royal College of Music), ne sont pas la seule réponse organisationnelle.**

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

De dimension plus modeste (plus de 400 étudiants néanmoins), la Hochschule de Trossingen n'a pas choisi de créer un tel département.

C'est la force et la clarté du projet sur cette dimension, porté par les enseignants qui ont eux-mêmes participé à son élaboration, qui assurent sa cohérence.

Elisabeth Gutjahr, rectrice de la Hochschule, rappelle qu'après les accords de Bologne la question de l'insertion a été largement débattue comme essentielle au sein des différents niveaux de responsabilité de l'enseignement artistique en Allemagne.

### **Les conditions de « l'accréditation » ont largement mis en avant la question de l'insertion.**

Réunis, les recteurs des 24 Hochschules ont, au terme de plusieurs séances de travail, définis ensemble les répartitions des grandes masses des contenus d'études (au moins 50% sur l'instrument, 10% sur la théorie etc.).

En s'appuyant également sur les travaux de l'AEC, chaque recteur a ensuite réuni ses enseignants et travaillé avec eux sur ce thème dès 2007...

Il a fallu 3 ans de travail et de réunions des équipes entre 2010 et 2013 pour élaborer le programme précis en place dans l'établissement, et détaillé instrument par instrument...

La cohérence tient donc ici dans l'explicitation claire, de la place de l'insertion à chaque étape du cursus et dans l'implication de l'intégralité de l'équipe.

Outre les invités extérieurs, diverses responsabilités ont été réparties sur différentes personnes en interne : deux d'entre elles s'occupent des représentations, plusieurs professeurs sont chargés des relations avec les orchestres, quatre personnes (deux à temps pleins, deux à mi-temps) travaillent sur les aspects de la professionnalisation, assurent une partie des cours et sont des interlocuteurs permanents identifiés par les étudiants.

#### **• La question des partenariats**

Le BAIP (Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle) des universités a établi parmi les 39 critères qui ont servi à analyser les projets d'insertion, une grille d'analyse des partenariats mis en place dans ce cadre :

Les partenaires se divisent ainsi en :

- Spécialistes de l'emploi publics et privés
- Réseaux d'anciens
- Employeurs potentiels dans les milieux professionnels
- Sphère éducative
- Collectivités territoriales.

Appliquée aux établissements d'enseignement supérieur de la musique, cette grille mettrait sans doute en évidence, la quasi absence de partenariat avec le réseau des anciens, et des faiblesses plus ou moins prononcées sur d'autres profils de partenariat suivant les établissements.

Parmi les critères figure également l'existence ou non de clubs de partenaires...

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

### 5-2 La formation au métier de musicien d'orchestre

#### • Petit état des lieux

« *On ne m'a jamais demandé ce qu'était mon projet on en a déduit que c'était forcément l'orchestre* », un étudiant CNSM.

« *Ici on nous oriente soit vers l'enseignement soit vers l'orchestre. Je me suis rendu compte du potentiel à côté avec les ensembles transdisciplinaires* », une étudiante CNSM.

Si l'on observe les deux représentations les plus vivaces de l'insertion professionnelle dans le secteur de l'enseignement supérieur musique, l'enseignement et l'orchestre, on constate que si la première est bien organisée et structurée depuis plusieurs années maintenant, la seconde peine à dépasser la frontière qui existe entre préparer au répertoire des concours d'entrée et préparer pleinement au métier de musicien d'orchestre.

Une enquête sur les orchestres, publiée en 1994 et réalisée par le DEP dénonçait déjà une préparation insuffisante au « métier » de musicien d'orchestre. Les musiciens interrogés alors y dénonçaient une formation presque exclusivement tournée vers la carrière de soliste, ou l'on « pratiquait peu de déchiffrage et privilégiait les concertos sur les traits d'orchestre... », reprenant des propos déjà tenus par P. Schaeffer dans son étude datant des années 1960...

Dans son rapport de 2001 sur l'enseignement supérieur de la musique Gilbert Amy regrettait que l'insertion professionnelle des jeunes musiciens soit « favorisée et fortement encadrée en direction des métiers de l'enseignement ... alors qu'elle demeure timide en direction de la profession de musiciens « actifs ». Ce même rapport soulignait par ailleurs que globalement les offres de formation se focalisaient davantage sur des démarches qualifiantes que des démarches d'apprentissage, et s'attardait assez longuement sur les lacunes observées en matière de formation à l'orchestre. Il appelait à s'attaquer avec détermination à ce problème et mentionnait alors une attitude positive des responsables de l'AFO (Association Française des Orchestres) et du SYNOLYR ( Syndicat national des Orchestres ) « consultés et prêts à s'associer à une réflexion sur ce terrain , d'une part en l'intégrant dans les discussions actuellement en cours en vue de l'adoption d'une annexe « musiciens permanents » à la convention collective du Syndéac, d'autre part en se tenant à la disposition de la DMDTS pour participer à un groupe de travail d'artistes et de responsables de l'enseignement supérieur, afin de mettre au point un plan d'envergure permettant la mise en place d'une quarantaine de contrats annuels d'insertion professionnelle pour les jeunes musiciens ».

L'AFO interrogée dans le cadre de cette étude via son directeur, confirmara qu'aucun suivi n'a été apporté à sa connaissance sur ce projet ambitieux.

Henry Fourès (directeur du CNSMDL) soulignait également une fois encore lors du Forum Européen des Orchestres de 2005 la nécessité d'une formation à la découverte des codes de l'orchestre.

**La problématique est donc ancienne et les constats faits aujourd'hui ne montrent que peu d'évolution, ou une évolution très lente et difficile.**

Cette difficulté est un des points qui fait quasiment l'unanimité entre professeurs et étudiants interrogés dans le cadre de cette étude :

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

« *En France on a du mal à former aux métiers d'orchestre* » est une phrase leitmotiv des entretiens réalisés au cours de l'étude.

Elle sera bien évidemment encore accentuée suivant la dimension de l'établissement d'enseignement supérieur : si les deux CNSM et le PSPBB disposent d'un orchestre d'élèves qui réalise plusieurs sessions dans l'année, la situation est plus délicate pour certains pôles d'enseignement supérieur dont parfois le nombre d'instrumentistes cordes se compte sur les doigts de la main ...ou des deux mains, interdisant tout projet autonome et permanent.

Une autre variable se situera du côté de l'instrument pratiqué et les interviews d'étudiants, de professeurs, de professionnels divers, témoignent d'une difficulté plus grande encore pour les instrumentistes à vent. Dans le même CNSM, on passera de sept sessions annuelles dans l'année précédente pour une instrumentiste violoniste interrogée, à une seule session effectuée pour une flutiste.

Les statistiques annuelles effectuées par le service des apprentissages de la scène du CNSMDP traduisent également ces écarts importants, sur 2012/2013 on observait en termes de sessions annuelles d'orchestre que :

- Un élève contrebassiste pouvait faire 5,10 session... ;
- Un élève violoniste 4,70 ;
- Un élève altiste 3,25 ;
- Un élève violoncelliste 1,92 ;
- Un élève hautboïste 3,11 ;
- Un élève corniste 3,00 ;
- Un élève tromboniste 1,86 ;
- Un élève trompétiste 1,80 ;
- Un élève bassoniste 1,71 ;
- Un élève flutiste 1,48 ;
- Un élève tubiste 1,17.

Les étudiants ayant réussi un concours d'orchestre étant dispensés de présence à l'orchestre d'élèves du CNSMDP, les autres étudiants de la classe seront d'autant plus sollicités que le taux de réussite aura été important ou non dans cette classe.

Enfin une dernière variable soulignée par certains étudiants, réside dans l'enseignant lui-même, dont l'attrait ou les compétences pour préparer à cet aspect professionnel dépendra directement de son propre parcours.

« *Au CNSM les cuivres et les percus sont plus aidés par leurs professeurs... »* ...

Tous les responsables de structures interrogés y compris à l'échelle européenne confirmeront les différences d'implication des enseignants suivant la famille instrumentale. La famille des cuivres par exemple, est repérée pour s'inscrire plus facilement dans le compagnonnage, dans un esprit « bon enfant » et pragmatique face à l'entrée dans l'orchestre, « famille » issue sans doute d'une culture plus populaire et surtout d'une pratique plus collective dès les débuts de l'apprentissage de l'instrument.

Ils tenteront de compenser ainsi partiellement les difficultés liées au manque de repérage du public, au manque de répertoire en tant qu'instrument soliste, à sa place et à sa représentation dans l'orchestre. Globalement les professeurs d'instrument à vent, plus souvent eux-mêmes musiciens d'orchestre prépareraient également mieux leurs étudiants à ce métier.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Le schéma inventif des percussionnistes, des guitaristes ou des saxophonistes pour accompagner l'insertion de leurs étudiants sera également mentionné plusieurs fois lors des entretiens. Les violonistes continuerait à rêver d'être soliste...

Une culture de l'insertion distincte et spécifique suivant les familles instrumentales et les esthétiques s'installe d'elle-même et s'impose souvent : l'étudiant saxophoniste, l'étudiant corniste et l'étudiant violoniste n'héritent pas des mêmes représentations de la vie professionnelle de par leurs enseignants, et ne s'inscrivent pas dans des réalités économiques totalement comparables.

Toutefois le poids de ces représentations culturelles instrumentales, freine parfois l'observation des réalités partagées de l'évolution technologique et socio-économique du monde qui les entoure.

Tout se passe comme si les réalités d'évolution sociétales, économiques, les projets affirmés (sans doute insuffisamment) par les établissements devaient s'incliner devant le poids des représentations héritées de la tradition instrumentale, transmises consciemment ou inconsciemment par les enseignants et reprises par les vecteurs sociaux.

**Ces quelques remarques veulent souligner une fois encore le rôle déterminant de l'enseignant dans la trajectoire professionnelle de l'élève et la nécessité qui en découle pour l'établissement de service public, de rétablir à travers un projet clairement exprimé et décliné en actions, une certaine forme d'équité dans l'approche des problèmes d'insertion.**

En l'absence de réflexion sur ce point, l'établissement prend le risque de ne rester qu'une institution qui perpétuerait des traditions, sans jouer de rôle suffisamment efficace pour prendre en compte l'évolution sociale et les projets individuels de ses étudiants.

Comme le souligne Delphine Blanc (1982-2012 trente ans d'Orchestre Français des Jeunes) au travers des interviews réalisées lors de son étude, **les conservatoires étaient considérés jusque-là comme « des lieux d'étude mais non d'apprentissage ».**

*« Dans la pratique la tradition française repose plus sur un apprentissage par le « cacheton » que sur une formation professionnaliste encadrée. »*

Certains responsables et enseignants de structures d'enseignement supérieur interrogés mettent effectivement encore en avant la pratique du « cacheton » par les étudiants, supposée suffisamment soutenue pour pallier aux manques observés et répondre à la problématique de l'expérience. Si cette pratique perdure effectivement, elle n'est plus aussi évidente aujourd'hui, et les étudiants interrogés disent leurs difficultés à trouver des cachets.

*« On nous encourage à faire des cachetons, dira un étudiant, mais il n'y a pas de propositions émanant du CNSM lui-même »*

Cette réalité est très variable une fois encore suivant l'instrument pratiqué, le développement des activités orchestrales en région, et suivant l'engagement et les liens du professeur, qui reste souvent pour l'étudiant l'articulation majeure avec le monde professionnel.

*« Moi j'ai rien appris en orchestre en trois ans. Je ne sais pas jouer les traits d'orchestre. Je les travaille, je me débrouille, mais mon prof, il est pas musicien d'orchestre. Il a le CA, il n'aime pas l'orchestre spécialement. Donc oui, il va me donner un coup de main, mais si ça se*

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

*trouve il va être encore plus à côté. Alors j'ai été voir le violoncelle solo de Lille, qui donne un coup de main, mais lui c'est l'inverse, c'est pas un pédagogue. Y a pas de gens qui sont formés pédagogiquement bien et qui sont musiciens d'orchestre. Et donc sans cachetons, et avec deux semaines d'orchestre pas an, je ne peux pas dire qu'en sortant du pôle sup' je suis formée à passer des concours d'orchestre et à jouer en orchestre. » (Adèle)*

Extrait de l'étude 1982-2012 trente ans d'Orchestre Français des Jeunes

Il paraît donc impossible pour une structure de formation de s'appuyer sur un argumentaire non réellement cerné et quantifié pour éviter l'affrontement avec un problème cependant tout autant indispensable à saisir, que difficile à résoudre.

- **La formation ...**

*« Ce qui nous manque : 75% d'entre nous se destinent au métier d'orchestre et il n'y a pas de cursus là-dessus », un étudiant d'un CNSM.*

S'agit-il de mettre en place une formation qui s'arrête à l'entrée dans l'orchestre et se fixe comme terme le seul concours d'orchestre ?

- Préparation sur le répertoire instrumental des concours, les traits d'orchestre, le stress voire le trac, et selon les cas (paravent ou non) la présence scénique et le choix vestimentaire ... dans le cadre de cours, de séminaires de préparation et de simulations de concours avec jury et retours du jury ...

*« Ce ne sont pas les meilleurs qui réussissent les concours d'orchestre ... c'est le mental qui importe » soulignera un enseignant par ailleurs lui-même soliste d'un orchestre prestigieux.*

S'agit-il au-delà de ce seul moment, de mettre en place une véritable formation sur **le métier** de musicien d'orchestre ?

*« Ce qu'on va leur demander lors du concours n'a rien à voir avec ce qu'ils devront faire après. On leur demande de faire du quasi Paganini seul mais pas de jouer avec d'autres... » nous dira un formateur, lui-même soliste dans un orchestre permanent.*

- Comment transmettre alors, hors contexte, les codes de fonctionnement de cette structure professionnelle, (l'apprentissage du savoir-être demeure fondamental dans l'insertion sociale), sa hiérarchie, l'écoute, la rigueur d'un comportement contraint par l'efficacité rendue indispensable par le nombre de services limités, une notion du temps liée à l'économie de la production bien différente de celle vécue au sein de l'orchestre d'élèves ?

Si la nécessité de renforcer la formation s'impose, il convient alors de préciser de quelle formation il est question, de quel orchestre parle-t-on ?

- Un ensemble permanent hiérarchiquement structuré ?
- Un ensemble indépendant où l'implication requise du musicien peut varier ?
- Un ensemble au sein duquel l'implication peut aller jusqu'à une réflexion partagée sur le choix de l'œuvre et la façon d'organiser sa rencontre avec le public ?

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Quel profil de musicien développer ?

- Un musicien qui s'accomplisse avant tout dans la traduction musicale de la partition et de l'interprétation conduite ?
- Un musicien qui au-delà de ce travail ait également la motivation et les acquis requis pour s'investir dans des démarches innovantes d'éducation artistique ?
- Un musicien qui puisse s'accomplir aussi bien dans un rôle que dans un autre, ce qui anticiperait simplement le mouvement fréquemment observé d'aller/retour de certains musiciens d'orchestre permanents vers des ensembles plus souples où ils peuvent s'exprimer différemment.

*« On commence à imaginer que le fonctionnement de l'orchestre passe aussi par l'expression de l'individu », un responsable de Fédération.*

Il semble que désormais, d'après les professionnels interrogés, le profil attendu des musiciens d'orchestre ait évolué : plus curieux musicalement, prêt à s'investir dans des projets d'éducation artistique à la rencontre du public... même si les modalités de concours de recrutement qui perdurent ne semblent guère être en mesure pour l'instant d'offrir le moyen de vérifier le profil attendu, et d'encourager les établissements de formation à aller dans le sens de cette évolution.

Marie Claude Segard lors du Forum Européen des Orchestres de 2005 mentionnant une enquête de l'AEC sur les procédures de recrutement des orchestres, soulignait que si dans certains pays européens plusieurs tours étaient organisés pour évaluer les différentes qualités des candidats, lors des concours de recrutement, d'autres orchestres, notamment en France, ne valorisaient quasi exclusivement que les qualités de virtuosité.

*« Par exemple l'Orchestre... n'évolue pas sur sa nomenclature de pièces et morceaux pour les recrutements. On peut former par exemple nos étudiants à la médiation ils ne seront jamais évalués là-dessus... », un directeur d'établissement d'enseignement supérieur.*

Examiner ces différentes situations de pratique en orchestre, en mettre en évidence les variables, faire des propositions de contenus et d'apprentissage formalisés et assumés en fonction des possibilités et des moyens, entendre les choix de l'étudiant sont des étapes indispensables.

Au-delà de la réalité du succès de quelques étudiants qui réussissent parfois dès la première année d'étude d'un CNSM à intégrer un orchestre permanent, l'observation montre une autre réalité. Le travail d'enquête du bureau de l'observation du CNSMDP, sur les diplômés d'un Master instrumental portant sur les années 2010, 2011 et 2012 précise que, sur les 96 étudiants sur 182 ayant une activité principale dans la musique, 46 sont intermittents et 40 ont un emploi permanent, 19 ont un emploi permanent en orchestre, 14 travaillent en orchestre sous le régime de l'intermittence et parmi eux 2 ne parviennent pas à atteindre le stade de l'indemnisation. On ne trouvera sans surprise aucun permanent du côté de la musique ancienne, des artistes lyriques ou des chefs d'orchestre.

Malgré ce constat on continue à observer du côté des établissements la volonté d'afficher prioritairement les partenariats établis avec les structures les plus prestigieuses, d'inviter prioritairement un représentant de l'AFO dans le cadre des conférences professionnelles (diversement nommées suivant l'établissement) et sembler ainsi ne pas considérer suffisamment d'une part la vitalité du secteur des orchestres indépendants et la place importante prise par la

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

FEVIS ( 116 adhérents), et d'autre part le fait que la plupart de leurs étudiants se préparent aujourd'hui à une situation de musicien intermittent.

**Ces chiffres traduisent, si besoin était, la nécessité de s'interroger de façon plus approfondie au-delà des représentations héritées, sur cette formation, non seulement en objectifs et contenus artistiques et socio-professionnels, d'en formaliser précisément les contenus, et soulignent également l'obligation au regard du nombre conséquent d'intermittents de prendre en compte et développer les compétences des étudiants en terme d'autogestion.**

Si les sessions d'orchestre d'élèves sont insuffisantes ou qu'elles ne peuvent exister comme dans certains cas faute d'effectifs suffisants, la question des partenariats des structures d'enseignement supérieur avec les structures professionnelles et les académies est essentielle.

### **• Les partenariats avec les orchestres professionnels**

*« Ici on n'a pas de connexion avec les orchestres on fait tout nous-mêmes. Beaucoup d'étudiants adoreraient faire une semaine à l'orchestre même non payés »*

*« Les 220 heures d'orchestre ne remplacent pas l'expérience avec un orchestre pro », un étudiant d'un CNSM.*

Une fois encore le modèle allemand fait rêver les interlocuteurs. Professeurs ou élèves interrogés citent à l'envie le système d'apprentissage et les académies de notre voisin.

Pour Noémi Lefèuvre, (auteure d'une thèse sur l'enseignement musical en Allemagne et en France IEP Grenoble 1994) les établissements de formation allemands se sont davantage construits sur le social et dans la diversité, en s'appuyant sur une pensée philosophique « qui voit en l'artiste quelqu'un qui s'alimente de la diversité des autres et de la diversité des pensées ... ».

Il convient de souligner, que l'important développement des académies d'orchestre en Allemagne est un phénomène plus récent qu'on ne le croit :

- Sur les 29 académies d'orchestre allemandes, 20 ont été créées après l'an 2000, 13 après 2005 et 7 depuis 2010**

Ce développement est d'autant plus significatif, qu'il s'est accompli dans un mouvement de baisse des financements des orchestres estimé en moyenne à 19,6% sur la période des années 1992/2014 variant d'une baisse moyenne de 6,85 % pour les orchestres d'Allemagne de l'ouest, à une baisse de 36,69 % pour les orchestres d'Allemagne de l'est.

(Chiffres fournis par le « Deutsches Musikinformationszentrum » observatoire national de la musique).

**Cette observation illustre, au-delà de l'héritage historiquement fort de la notion d'apprentissage dans le modèle du monde du travail allemand, la capacité, même dans un contexte difficile, à initier des dispositifs facilitant le développement des compétences.**

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

De fait les « Hochschule für Musik » semblent rencontrer aujourd’hui moins de difficultés à mettre en place un master spécialisé sur l’Orchestre que les établissements français…

La Hochschule de Trossingen a même mis en place un « Bachelor » spécialisé « Orchestre ». L’option « Orchestre » est ainsi pour chaque instrument une des trois options possibles d’orientation professionnelle (soliste, orchestre, enseignement) que l’étudiant est invité à formaliser dans les six mois de sa première année d’inscription en Bachelor. Il sera ainsi doublement évalué dès cette première année : sur ses compétences instrumentales mais également au regard de l’option professionnalisante choisie.

Dans le cadre du « Bachelor » une académie de 6 semaines en orchestre est obligatoire, dans le cadre du Master un semestre complet en orchestre est requis pour l’obtention du diplôme.

C’est à l’étudiant (aidé parfois par l’enseignant) de trouver par lui-même l’orchestre qui l’accueillera, ce qu’ils parviennent à réaliser apparemment sans trop de difficultés.

Evoquant l’étroit partenariat entre la Guildhall, le London Symphony Orchestra et le BBC Orchestra dans le cadre du Barbican Center, Ronan O’Hara rappelle les 17 années de travail et d’efforts consacrées à ce rapprochement. Aujourd’hui non seulement les étudiants sont accueillis au sein des orchestres pour des académies ou des remplacements, font régulièrement des concerts en première partie de l’orchestre dans la grande salle, mais Ronan O’Hara souligne que désormais tous les orchestres, y compris les plus prestigieux, invités au sein du Barbican Center doivent consacrer une partie de leur temps de résidence à travailler avec les étudiants de la Guildhall… Le cahier des charges des deux orchestres partenaires a évolué au fil des années, et désormais ils doivent impérativement témoigner au travers d’actions multiples de formation et d’éducation artistique, qu’ils sont également reliés à l’ensemble de la société.

Cette proximité dans un cadre prestigieux n’est pas sans rappeler un espace où voisinent désormais l’Orchestre de Paris et le CNSMDP, et invite à développer de nouvelles perspectives de collaborations.

Le rapprochement en France, avec les structures professionnelles se fait pour l’instant plus lentement. Les motifs en sont sans doute multiples. Nous ne bénéficions pas de l’héritage d’une tradition d’apprentissage et de plus, notre pays semble plutôt souffrir d’un héritage du fonctionnement de structures davantage repliées sur elles-mêmes, et également d’un syndrome de hiérarchie des rôles fortement adossé à la notoriété qui ne facilite guère les rapprochements entre les partenaires. L’Opéra paraît installé en haut d’une pyramide, les orchestres permanents tentent de s’approcher du sommet, les établissements de formation supérieure n’en forment que la base, voire pour certains presque un sous-sol…

*« C'est le conservatoire qui vient à l'orchestre et l'orchestre tient à ce que ça reste ainsi »* nous confiera un enseignant d’établissement par ailleurs soliste dans un grand orchestre permanent.

Cette attitude freine bien sûr les rapprochements, mais n’est pas le seul obstacle observé et mis en avant par de nombreux interlocuteurs.

Côté établissements d’enseignement, comme côté des orchestres, un certain flou des textes cadres est souligné.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

➤ L'AFO remarque l'imprécision du chapitre mentionnant la place de la formation dans le cahier des missions et des charges pour le réseau des orchestres : paragraphes 4 et 5 sur les partenariats la formation et l'insertion mentionnant la nécessité de :

« **Favoriser** l'accompagnement de jeunes artistes en début de carrière (solistes, chefs...) »

« **Favoriser** l'accueil de jeunes musiciens au sein de l'orchestre (stages pour étudiants, notamment ceux qui préparent un diplôme national supérieur professionnel, contrats de professionnalisation, formation en alternance) et leur insertion dans la vie professionnelle »

Le terme « favoriser » laisse place à des interprétations larges, la question des moyens n'étant pas précisée. S'agit-il pour l'ensemble de consacrer quelques services dans l'année pour accompagner de jeunes solistes issus des établissements supérieurs (j'ai pu assister en Allemagne à un concours pour ce type de projet...) ? Pourrait-on imaginer que, dans un cadre clairement fixé et garantissant un résultat qualitatif, laisser la baguette à un jeune chef ne dépende plus seulement de la bonne volonté du chef et de l'ensemble, mais figure parmi les obligations que se fixent l'orchestre et ses partenaires ?

Il convient d'ailleurs de noter que les deux CNSM sont adhérents de l'AFO et que cette plateforme pourrait servir de lieu de débats sur ce thème en élargissant bien sûr les participants du débat aux différents Pôles et en invitant la FEVIS dont les adhérents jouent un rôle important dans l'insertion des jeunes musiciens aujourd'hui.

➤ Les établissements d'enseignement supérieur soulignent également de leur côté le besoin de clarifier le même texte, mais marquent également la nécessité de préciser certains points de la circulaire interministérielle relative aux stages et mises en situation professionnelles (notamment les paragraphes sur le stage d'immersion dans le milieu professionnel, le stage de pratique artistique, et la mise en situation professionnelle) en mettant en regard les textes cadres à disposition de chacun des partenaires pour en vérifier et développer les éléments facilitateurs autant qu'incitatifs.

Même si l'état n'est pas le principal financeur de la plupart des orchestres, on peut néanmoins imaginer aujourd'hui qu'une initiative de rencontre entre partenaires, notamment au moment du renouvellement des conventions, posant plus clairement la question de la participation des ensembles à des actions de formation avec les établissements en région, pourrait bénéficier d'une certaine écoute de la part de collectivités également financeurs directs ou indirects de ces mêmes structures.

Pour reprendre un propos de l'étude de Laurent Chassain :

« ***Il est dommageable pour tous, et en premier lieu pour les futurs professionnels, que chacun continue d'assumer isolément et unilatéralement telle ou telle phase de ce qui constitue un ensemble complexe dont la pertinence ne vaut en général que par la complétude articulée de tous ses éléments*** »

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Malgré ces obstacles, des rapprochements existent et des réponses sont apportées.**

Le CNSMDP a établi des partenariats avec l'Orchestre de Paris, L'Orchestre national de France, L'IRCAM, l'Ensemble Inter-Contemporain... Le CNSMDL élabore des projets avec l'ONL (dont un important projet biannuel rapprochant à parité musiciens de l'ONL et étudiants du CNSMDL), les Pôles Supérieurs collaborent également lors de projets divers avec les ensembles en Région parmi lesquels il faut citer (sans prétendre être exhaustif) l'Orchestre Symphonique de Bretagne, l'Orchestre des Pays de la Loire, l'Orchestre Dijon-Bourgogne, Les Siècles l'ensemble 2<sup>E</sup>2M... pour les structures visitées.

Toutefois, le nombre d'étudiants pouvant être inclus dans les réalisations ne témoigne que d'une réponse partielle au problème et parfois même symbolique.

Les conventions mises en place entre le CNSMDP et les ensembles ne portent le plus souvent que sur les instrumentistes à cordes et impliquent chaque fois un nombre très limité d'élèves au regard du nombre d'élèves inscrits dans l'établissement (622 inscrits en discipline instrumentale en 2013/14 au CNSMDP).

« *Comment faire lorsqu'il y a 5 classes d'alto et que 90% des élèves jouent très bien ?* » soulignera un enseignant du CNSMDP en précisant que le partenariat avec l'Orchestre Philharmonique de Radio France est limité à seulement 2 places par instrument.

« *Les autres se débrouillent avec l'aide des profs* », sera la réponse indirecte d'un membre d'équipe de direction.

Ce qui pouvait sans doute être vrai hier, sans être pour autant pleinement satisfaisant pour un établissement de formation et d'insertion, se heurte aujourd'hui à une réalité de possibilité de « cachetons » réduite.

La convention mise à notre disposition, qui concerne le CNSMDP et l'Orchestre de Paris ne porte par exemple que sur « 9 élèves cordes sélectionnés lors d'auditions dont le jury est présidé par le Directeur Musical de l'Orchestre ou son représentant... Les élèves sélectionnés participent à 4 stages appelés séries de concerts ou sessions d'orchestre ».

Par ailleurs la convention précise que :

« Le conservatoire s'engage à prendre en charge la rémunération des musiciens de l'Orchestre assurant le travail de préparation des élèves pour les stages de formation ».

(Il s'agit d'une rémunération uniquement attribuée pour les répétitions s'adressant spécifiquement aux élèves).

« Aucune rémunération ou remboursement de frais (déplacements, repas...) des élèves ne sera pris en charge par l'Orchestre ».

Le déroulement de ces auditions de recrutement, tel qu'il nous a été rapporté, confirme qu'il s'agit pour l'étudiant davantage d'une confrontation brusque à la rigueur du monde professionnel qu'une étape d'insertion accompagnée : une exécution instrumentale, pas d'entretien et un retour (feed-back) à l'étudiant qui dépendra essentiellement du réseau de son professeur...

L'articulation entre les établissements et les diverses académies préparant plus spécifiquement à l'insertion professionnelle souffre de n'être que trop rarement posée sur des bases d'une vraie

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

coopération : tel étudiant d'un Pôle ne comprend pas qu'on lui ait refusé de le dispenser de telle activité pour pouvoir se présenter aux auditions de telle académie, au nom de la priorité absolue de l'enseignement dispensé au sein du pôle sur toute autre activité. L'observation de la convention qui relie par exemple l'Orchestre de Paris au CNSDP montre que le souci est davantage d'écrire la soumission des étudiants aux règles et aux valeurs en vigueur dans l'orchestre, que de préciser les contours d'un véritable contexte de formation partagée. Un enseignant confiera avec regret, qu'après les auditions des étudiants les musiciens de l'orchestre membres du jury, s'exemptent de tout retour auprès des étudiants. Les étudiants qui auront échoué devront jouer au détective privé pour savoir ce qui leur reste à travailler, ou compter sur le réseau de leur professeur bienveillant, pour ce retour non inscrit dans la démarche de rapprochement.

Le problème ne se situe bien évidemment pas dans la seule idée du concours, pour avoir accès à un moment de formation/insertion, mais également dans sa perception. Il semble qu'il y ait une grande différence entre l'état d'esprit de l'OFJ qui défend pourtant l'existence du concours pour accéder à son académie, et celui qui nous a été rapporté, où la rigueur est telle que lors de plusieurs interviews et d'une rencontre avec un responsable il nous a clairement été dit que :

*« On n'envoie pas les élèves de peur qu'ils soient repérés négativement et pénalisés pour la suite de leur carrière »*

Un enseignant du CNSM

**Fantasme ou réalité ? Si tel est le cas on ne situe plus dans une démarche d'insertion mais dans une confrontation violente avec le monde professionnel.**

Les autres partenariats observés semblent par ailleurs assez conformes sur bien des points au modèle cité, les Orchestres étant tout à la fois, à juste titre, soucieux et vigilant quand à la qualité des instrumentistes étudiants « recrutés », mais également transmetteurs volontaires ou involontaires d'une culture formelle parfois en décalage avec les réalités des démarches d'insertion et de formation, et les nouveaux enjeux éducatifs et culturels des structures publiques.

**Dans le cadre d'une véritable démarche d'insertion ces différents points d'accompagnement de l'étudiant mériteraient d'être davantage débattus entre partenaires et pris en compte.**

Seuls des projets spécifiques échappent à cette forte empreinte culturelle parmi lesquels le partenariat de l'ONL et de l'Orchestre du CNSMD autour de La Symphonie n°5 de Chostakovitch, ou la création d'Andy Emler au titre symbolique (How to be together) commandé par le PESM Bourgogne associant musiciens de l'ODB et étudiants du PESM.

A chaque nouveau projet porté par les partenaires, faute d'un cadre précis et partagé les conditions de réalisation doivent se débattre et se réinventer en fonction du contexte et des moyens.

La question de la rémunération ou non des étudiants dans le cadre du projet est alors posée et débattue sous différents aspects récurrents :

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

- La crainte exprimée par les représentants syndicaux des ensembles et par divers professionnels de voir des « supplémentaires » non rémunérés prendre la place d'artistes professionnels intermittents, et/ou de voir certaines structures faire baisser leurs coûts de production grâce à un partenariat avec des établissements de formation aux étudiants de plus en plus qualifiés, et en quête d'expériences au sein d'ensembles professionnels à inscrire dans leur CV
- La question de l'éventuel coût de cette charge salariale et de sa répartition entre les partenaires,
- La question enfin de rémunération ou non des répétitions et/ou d'un seul ou de plusieurs concerts.

Il est rare que les répétitions soient rémunérées dans les divers cas observés, (on peut toutefois mentionner comme exception repérée les liens du CRR et du Pôle d'Enseignement Supérieur de Strasbourg avec l'Orchestre Philharmonique de Strasbourg dans le cadre d'une répartition à part égale entre les partenaires du coût).

Les périodes de répétition sont souvent considérées comme des périodes de stage de formation (non rémunérées) et le curseur qui fixe la limite entre stage et début de production ne paraît pas très précis...

De même les frais (déplacements/hébergements) des étudiants sont parfois pris en charge (Concert Spirituel et PSPBB par exemple) et la rémunération des concerts varie entre prise en compte de l'ensemble des concerts à une prise en compte à partir de la troisième représentation (Arts Florissants) ou de la quatrième (Concert Spirituel) ...

Les deux fédérations structurantes du secteur, l'AFO (Association Française des Orchestres), qui regroupe une trentaine d'ensembles « permanents » adhérents, et la FEVIS (Fédération des Ensembles Vocaux et Instrumentaux) qui regroupe 116 ensembles adhérents, ont proposé d'apporter une contribution à cette étude sur la question des académies, et de l'accueil de jeunes musiciens au sein des ensembles.

L'enquête réalisée par la FEVIS auprès de ses adhérents, offre un tableau qui illustre d'une part le rôle joué par les ensembles non permanents dans les actions d'insertion, mais également la diversité des situations d'accueil.

Il nous a été offert la possibilité de poser 3 questions aux adhérents de la FEVIS dans le cadre de leur enquête annuelle. Ces questions devaient être obligatoirement des questions fermées et simples, ne rentrant pas dans le détail des aspects artistiques, les réponses étant essentiellement rédigées par les administrateurs des ensembles.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

<b>Insertion professionnelle</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 structures administratives répondantes soit 92 ensembles</li> <li>• 19 ensembles ont répondu positivement à au moins une colonne</li> </ul> <p><i>chiffres 2014</i></p>	Engagez-vous en CDD d'usage, des jeunes musiciens encore en formation dans un établissement supérieur? <i>indiquez leur nombre par production</i>			
	<b>production 1</b>	<b>production 2</b>	<b>production 3</b>	<b>production 4</b>
Ensemble 2e2m	<b>1</b>	0	0	0
Akademia	<b>3</b>	0	0	0
Les Arts Florissants	<b>20</b>	0	0	0
Amarillis	0	0	0	0
erda accentus	0	0	0	0
Les Siècles	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	0
Ensemble Aedes	3	0	0	0
Dialogos	2	0	0	0
Alla francesca Discantus Alta	0	0	0	0
Ensemble La Fenice	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
les Musiciens du Louvre	3	0	0	0
Les Folies Françoises	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Quatuor Debussy	<b>4</b>	0	0	0
Ars Nova ensemble instrumental	<b>1</b>	0	0	0
Les Paladins / Jérôme Correas	0	0	0	0
Sagittarius	0	0	0	0
Les Dissonances	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
le Concert Spirituel	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	0
Spirito chœur Britten et Solistes de Lyon	<b>1</b>	0	0	0
<b>Nombre d'ensembles ayant répondu positivement</b>	<b>14 ensembles</b>	<b>5 ensembles</b>	<b>4 ensembles</b>	<b>3 ensembles</b>
<b>TOTAL</b>	53	16	14	10
<b>MOYENNE</b>	0,6	0,2	0,2	0,1
<b>MEDIANE</b>	0	0	0	0
<b>MAX</b>	20	6	6	6
<b>MIN</b>	0	0	0	0

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

<b>Insertion professionnelle</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 structures administratives répondantes soit 92 ensembles</li> <li>• 19 ensembles ont répondu positivement à au moins une colonne</li> </ul> <p><i>chiffres 2014</i></p>		Accueillez-vous sous forme de stage d'immersion professionnelle (non rémunéré) dans vos productions, des musiciens en cours de formation dans un établissement supérieur (stagiaires) ?		
<b>Nom de l'ensemble</b>		<b>production 1</b>	<b>production 2</b>	<b>production 3</b>
Ensemble 2e2m		0	0	0
Akademia		0	0	0
Les Arts Florissants		4	0	0
Amarillis		3	0	0
erda accentus		4	0	0
Les Siècles		1	1	1
Ensemble Aedes		0	0	0
Dialogos		0	0	0
Alla francesca Discantus Alta		20	0	0
Ensemble La Fenice		2	0	0
les Musiciens du Louvre		3	0	0
Les Folies Françoises		0	0	0
Quatuor Debussy		0	0	0
Ars Nova ensemble instrumental		0	0	0
Les Paladins / Jérôme Correas		1	0	0
Sagittarius		8	0	0
Les Dissonances		0	0	0
le Concert Spirituel		4	0	0
Spirito chœur Britten et Solistes de Lyon		0	0	0
<b>Nombre d'ensembles ayant répondu positivement</b>	<b>10 ensembles</b>	<b>1 ensemble</b>	<b>1 ensemble</b>	
TOTAL	50	1		1
MOYENNE	0,6	0,0		0,0
MEDIANE	0	0		0
MAX	20	1		1
MIN	0	0		0

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

### Insertion professionnelle

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 structures administratives répondantes soit 92 ensembles</li> <li>• 19 ensembles ont répondu positivement à au moins une colonne</li> </ul> <p><i>chiffres 2014</i></p>	<p>Dans quels domaines ces jeunes artistes pourraient-ils être, selon vous, mieux préparés à l'exercice de leur activité au sein d'un ensemble ?</p> <p>réponses de 1 à 3 (1 = meilleure position)</p>		
	<b>Domaine artistique</b>	<b>Domaine comportemental lié à l'exercice du métier</b>	<b>Domaines des connaissances autres, liées à l'exercice du métier</b>  <b>(administratives, juridiques...)</b>
nombre de réponses = 1	30	14	14
nombre de réponses = 2	8	29	14
nombre de réponses = 3	14	9	24
SOMME totale	88	99	114
MOYENNE	1,7	1,9	2,2

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Quelques remarques sur ces trois tableaux :

### *Tableau 1*

- Un taux de réponse plutôt élevé avec 88 répondants sur 116 adhérents.
- Quatorze ensembles ont engagé en CDD des étudiants encore en formation dans un établissement supérieur sur une production dans l'année ce qui représente donc un faible pourcentage au regard du nombre d'adhérents. Le chiffre tombe immédiatement à cinq ensembles seulement sur deux productions dans l'année.  
On imagine qu'il s'agit de supplémentaires.
- Au maximum 53 étudiants en formation ont été engagés en CDD par les ensembles de la FEVIS dans le cadre d'une production.
- Les Arts Florissants sont avec 20 étudiants l'employeur le plus important dans le cadre de l'académie.

### *Tableau 2*

- Dix ensembles de la fédération ont accueilli des étudiants sous forme de stage non rémunéré dans leurs productions.
- Les Arts Florissants figurent à nouveau parmi les structures d'accueil, ainsi que les Siècles, l'ensemble de la Fenice et le Concert Spirituel dans une moindre mesure.
- Au maximum 50 étudiants en formation ont été accueillis dans ces conditions
- Six structures n'accueillent les étudiants que sous forme de stage non rémunéré. Parmi celles-ci l'ensemble Alla Francesca Discantus Alta a accueilli 20 stagiaires sur une seule production.

### *Tableau 3*

- Cette troisième question est celle qui a suscité le plus de réponses : 52 répondants. On peut donc en conclure que soit les structures répondantes ont par le passé, accueilli des étudiants des établissements supérieurs dans des productions, soit qu'elles ont un avis qui peut-être éventuellement basé sur les représentations qui circulent.
- Les réponses à la question des domaines de formation dans lesquels les jeunes artistes pourraient être mieux préparés à l'exercice de leur activité au sein de l'ensemble, laissent apparaître de façon sensiblement égale des lacunes dans le domaine artistique, comme dans le domaine comportemental lié à l'exercice du métier. C'est la question des compétences mises au service d'un projet d'ensemble qui est soulignée dans ces réponses, donc la question des lacunes au regard des compétences requises dans un champ d'exercice professionnel.
- Il n'est guère surprenant que la question du regret sur le manque de formation dans le domaine des connaissances autres (administratives, juridiques...) n'arrive qu'en

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

troisième position dans le cadre d'ensembles structurés, au sein desquels les jeunes artistes ne jouent qu'un rôle de musicien supplémentaire ou de stagiaires et ne sont pas en position d'initiative ou plus simplement d'interlocuteur récurrent.

En annexe sont joints le questionnaire élaboré par l'AFO, ainsi que l'intégralité du rapport intermédiaire, l'état des retours au moment de conclure cette étude ne permettant pas la rédaction d'un rapport définitif.

Ce rapport intermédiaire conforte les témoignages et observations de l'étude notamment au travers des données suivantes :

- L'augmentation du temps et du niveau d'études musicales des musiciens en poste :

*« On observe que les musiciens en poste sont issus de plus en plus des CNSM ou de leurs équivalents étrangers et de moins en moins d'un CRR uniquement... 66% de l'échantillon est diplômé d'un master ou équivalent de CNSM ».*

- Le rôle déterminant du professeur (d'instrument) dans la formation du musicien d'orchestre.

*« Au cours des études supérieures, la formation spécifique au métier de musicien d'orchestre est mise en avant historiquement à travers le cursus lui-même et grâce aux premières expériences professionnelles. Le professeur joue un rôle essentiel pour les musiciens d'orchestre puisqu'il est statistiquement le deuxième facteur le plus important de formation (52%). Les dispositifs intégrés au cursus, la participation à des projets d'orchestre par exemple, participent pour 20% des sondés à la découverte du métier et contribuent à la formation au métier pour 29% des musiciens. Ce chiffre peut interpeler tant il semble bas. Il faut noter que pour les tranches plus jeunes de l'échantillon, il est plus élevé : 36% pour les 30-39ans et 37% pour les 20-29 ans (dispositif contribuant à la formation). »*

- La place déterminante des premières expériences professionnelles.

*« La formation au cours des CDD, donc en situation, est citée par 50% concernant les CDD effectués au sein d'orchestres permanents et par 32% concernant les CDD effectués dans les orchestres intermittents ».*

- La baisse de la pratique du CDD ces dernières années (possibilité de « cachetonner » en régression) :

*« L'impression d'une baisse de cette pratique ces dernières années se confirme : elle rejoint en effet le niveau de celle des années 70 »*

- L'ambiguïté des situations observées :

*« D'un point de vue méthodologique, la question des CDD est difficile à appréhender au regard de la formation supérieure : les étudiants sont souvent intermittents en même temps, ce qui pose la question de savoir si le musicien est en situation de formation ou en situation professionnelle. »*

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

- La diversité des situations dans lesquelles les étudiants peuvent être accueillis au sein des ensembles :

*« Concernant les établissements supérieurs, il existe des partenariats dans lesquels les étudiants, accueillis en sureffectif, participent aux concerts de manière généralement non rémunérée. Ils sont recrutés sur concours, avec un jury souvent composé de l'administration de l'établissement et des musiciens de l'orchestre. Le programme, imposé, se rapproche de celui des concours d'orchestre (concertos et traits d'orchestre). Ils peuvent être introduits par cooptation. La rémunération varie de l'absence de gratification à une rémunération syndicale minimum ».*
- Le regret exprimé par les musiciens d'orchestre d'une formation préalable insuffisante et les lacunes observées chez les étudiants accueillis :

*« Il est intéressant de noter que d'un côté, nombreux sont les musiciens à regretter de n'avoir pas été mieux formés avant d'arriver en situation professionnelle, ou de s'être formés « sur le tas » et que de l'autre, les administrations accueillant des étudiants jugent qu'ils pourraient être mieux préparés dans le domaine artistique (57% des répondants), dans le domaine comportementale (71% des répondants) et dans les connaissances qu'ils ont du milieu (86%). »*

Enfin, au delà des stages et académies, la question de la mise en place par les établissements d'enseignement supérieur de diplômes spécialisés en Orchestre n'est pas moins compliquée.

Après une discussion entre les divers partenaires (CFA, PSPBB, Orchestre de Paris, AFO) débutée il y a plus de 2 ans, le Master Pro mis en place entre le PSPBB et le même Orchestre de Paris (sans obligation de recrutement et avec un coût minimum d'un apprenti de 61% du SMIG brut) ne devait concerner que trois étudiants, et la première session audition n'a abouti à aucun recrutement. Devant les difficultés de mise en place du projet en collaboration avec l'Orchestre de Paris, le PSPBB se serait désormais tourné vers l'Orchestre National D'Ile-de-France pour tenter de le concrétiser. L'effort du PSPBB dans la mise en place de Master Pro se prolonge par ailleurs dans le cadre d'un projet de Master Pro « Quatuor » en collaboration avec la structure Pro Quartet qui collabore de son côté déjà avec le CNSMDP.

Une fois encore la question de l'apprentissage et de la présence d'apprentis au sein d'un ensemble professionnel devra être longuement débattue et explicitée pour éviter l'affrontement paradoxal qui pourrait opposer dans notre pays « d'exception culturelle » la protection du système de l'intermittence et de ses acteurs, et la possibilité pour les étudiants de ce même pays d'avoir accès à une pratique au sein d'ensembles professionnels à l'image d'autres pays européens.

*« Sur le marché il y a plein d'intermittents qui veulent faire des heures et barrent la place aux étudiants », un musicien soliste dans un orchestre.*

*« Je crois que la question de la difficulté d'organiser des académies ou stages pour les cuivres ou les bois ne relève pas seulement de questions musicales mais aussi économiques : on redoute le mécontentement des intermittents qui auraient pu venir renforcer les rangs », un responsable administratif.*

**La question de l'apprentissage comme celle de la mise en place de master spécialisés pourrait également permettre indirectement de mieux mettre en phase la question des besoins du secteur professionnel et les projets professionnels des étudiants jusqu'ici plus déduits que véritablement identifiés.**

Madame le recteur de la Hochschule de Trossingen nous confiait qu'elle régulait (de façon approximative) le nombre d'admis dans les Bachelors et Master d'Orchestre en fonction de sa capacité à leur proposer un programme de formation qualitatif et satisfaisant, notamment au regard des accueils possibles dans les académies d'orchestre.

### 5-3 Les académies

*« Quand les étudiants sont pris dans une académie leur visage s'illumine », un prof d'un CNSM.*

Comme pour les autres secteurs observés, le propos de cette étude ne peut prétendre ici prendre en compte l'intégralité du vaste ensemble des académies existantes. L'académie de Royaumont, l'académie de l'IRCAM, et bien d'autres jalonnent le parcours de formation des jeunes musiciens interprètes et compositeurs.

Pour pallier aux manques observés dans les établissements de formation, de nombreuses académies se sont mises en place avec succès suscitant l'intérêt et souvent l'enthousiasme des étudiants. C'est notamment le cas pour les académies d'orchestre.

Les orchestres de jeunes sont par ailleurs nombreux à l'échelle européenne, avec des modes de financement propres à la culture du pays d'origine : non subventionnés en Ecosse ou en Irlande, mais totalement financés par l'état en Espagne.

*« A l'Académie de Verbier en Suisse j'ai plus appris en un mois de stage qu'ici en plusieurs années », un étudiant d'un CNSM.*

*« J'ai fait Verbier en 2000. Je dois dire... musicalement c'est tripant : j'ai fait avec Levine, Repin, que du lourd, des grands solistes : Joshua Bell, donc là tu ouvres bien les mirettes et puis t'attends quoi ! C'était phénoménal. (...) Et j'ai fait GMJO aussi, 4 fois. Ca ça reste pour moi le plus grand souvenir d'orchestre de jeunes. Parce que j'ai fait Ozawa, Boulez, Ivan Fisher. Ozawa, c'était le choc parce que c'était ma première série. Là t'arrives, t'es sur une autre planète. Seiji Ozawa pendant trois semaines, Anne-Sophie Mutter pendant trois semaines et Renaud Capuçon violon solo, ça met à l'heure tout de suite. Quand t'es français et que t'arrives de ton orchestre français, même si l'OFJ c'est d'un très bon niveau, tu sens que... et puis c'est un recrutement européen sur cassette vidéo et tout... au niveau de l'apprentissage : une grosse carte de visite sur l'Allemagne et la Suisse » (Audrey)*

Extrait de l'étude 1982-2012 trente ans d'Orchestre Français des Jeunes

Les chiffres de postulants traduisent de façon éloquente les attentes des étudiants : il y a 19 ans, l'Orchestre Français des Jeunes comptait 250 candidatures, aujourd'hui ils sont 600 à postuler...

*« Concrètement, la formation d'orchestre en France, c'est l'OFJ, et c'est tout. Moi, ce que j'ai reçu au CNSM de Lyon, pour moi, ce n'est pas une formation adaptée à l'insertion*

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

*professionnelle dans les orchestres. Ils font tout ce qu'ils peuvent, mais ça ne remplace jamais de jouer dans un orchestre avec des gens et de faire partie du moule. Et quand on vient faire un cacheton par exemple, ça n'est pas ça. » (Benoît)*

Extrait de l'étude 1982-2012 trente ans d'Orchestre Français des Jeunes

Les chiffres recueillis sur d'autres académies observées, aux projets bien différents, sont également significatifs :

- 80 candidatures d'ensembles pour 6 ensembles à retenir à l'Académie Européenne d'Ambronay en 2015 (recrutement européen)
- Entre 250 et 300 candidats pour 8 musiciens sur deux productions annuelles au Jardin des Voix (recrutement international)
- Entre 400 et 500 musiciens auditionnés pour l'Orchestre des jeunes de la Méditerranée.

**Les étudiants (et anciens étudiants) vont donc chercher dans leur démarche d'insertion au sein des académies, des éléments de réponse à des attentes insatisfaites.**

« *Presque tous nos étudiants font des académies* » nous confiera un professeur d'un Pôle Supérieur.

Toutefois, cet attrait est également motivé par d'autres éléments de séduction des académies :

- Le regroupement d'activités sur un lieu et en un temps compact
- Un encadrement pédagogique souvent prestigieux et surtout plus disponible dans ce lieu et ce temps partagé socialement
- La sortie d'un contexte pédagogique « routinier », le passage d'une situation d'élève d'une structure, à celle d'instrumentiste d'un ensemble constitué
- Une production qui suit la formation dans un contexte souvent valorisant
- La possibilité de repérage professionnel offerte et la constitution de premiers réseaux

« *L'orchestre c'est presque vécu comme une contrainte au CNSM, alors qu'ici c'est dynamique. On est au-delà d'une démarche pédagogique* », un stagiaire de l'OFJ.

« *Les profs d'ici ont donné mon nom à Troyes et à Limoges puis à Besançon...Du coup je cachetonne* », un stagiaire de l'OFJ

« *Ils ont plus accompagnés ici que dans les stages à l'Orchestre de Paris car on a le temps* », un encadrant de l'OFJ, musicien de l'Orchestre de Paris.

L'académie est également pour certains élèves, le lieu et le moment qui permettent de rencontrer différemment un enseignant, « de le tester pour voir si on va rentrer chez lui » (l'expression « rentrer chez un prof » maintes fois employée par les jeunes souligne une fois encore, les traces de la perception d'un rôle de l'enseignement directement hérité d'une tradition du maître).

L'inverse se vérifie également, et certains enseignants repèrent au sein des académies les étudiants qu'ils souhaiteraient voir enrichir leur classe.

La situation du lien entre l'académie, l'étudiant, et le professeur devient parfois plus ambiguë lorsque les responsables de telle académie se reposent sur les musiciens/ formateurs de leur

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

ensemble pour interpeller au sein de l'établissement où ils enseignent par ailleurs, les étudiants, cooptés ainsi par le milieu, et témoins de la puissance du réseau ...

C'est donc un lieu d'interface entre deux univers, mais ce peut être aussi un lieu d'attente et d'observation, beaucoup d'enseignants soulignant qu'aujourd'hui, faute de mieux certains étudiants semblent tourner en rond d'un dispositif d'insertion à l'autre.

Comme le souligne Laurent Chassain dans son récent rapport (Mission de bilan et préconisations relatives à l'emploi des artistes lyriques) dont les remarques recoupent sur de nombreux points cette étude :

*« Pour certains, se rajoute à ces délais, le temps passé à aller de stages en dispositifs plus ou moins réels d'insertion, certes utiles pour certains postulants, mais trop souvent labyrinthiques et à valeur d'exutoire pour ceux qui n'arrivent pas à concrétiser une véritable entrée dans le métier : certains errent dans ce qui devient alors pour eux une zone grise ne débouchant sur aucune vraie carrière ».*

A côté du travail musical, l'OFJ, comme d'autres académies, développe également des actions de formation aux aspects socioprofessionnels du métier mais également à l'éducation artistique, et ces démarches trouvent un certain succès auprès des stagiaires.

L'Académie Européenne d'Ambronay propose aux ensembles constitués de nombreux éléments de professionnalisation, mais aussi des outils d'aide au repérage, en prolongement des interventions de Christiane Louis sur les éléments de professionnalisation (soulignons ici l'omniprésence sur tout le secteur des académies et des établissements d'enseignement supérieur, des personnes ressources pertinentes de la Cité de la Musique). L'Académie répond ainsi quotidiennement, via ses professionnels, aux questions des groupes sur les différentes possibilités de structuration juridique de l'ensemble, les démarches de professionnalisation, et ce auprès de stagiaires pourtant souvent issus d'établissements supérieurs de tous pays où des formations, (ou simples informations ?), ont déjà été dispensées sur ces points.

Elle développe également des conseils sur le travail de l'image du groupe, le rapport (la façon de s'adresser) au public (très différente suivant les pays européens). Un photographe professionnel travaille avec les ensembles sur leur image, un label sert de support à la production d'enregistrements.

Les intervenants artistiques traitent la question de l'identité artistique du groupe et prennent donc également le relai d'une formation trop souvent individuelle et qui tarde à laisser dans les cursus une place au projet de l'élève comme au projet du groupe ou de l'ensemble.

Dans un esprit très proche de celui observé dans le domaine des musiques actuelles avec le Chantier des Francofolies, l'académie suit les groupes dans le temps sur plusieurs années bien au-delà du moment de participation à l'Académie. La notoriété du festival dans lequel les groupes se produisent est un formidable outil de repérage prolongé ici par les outils (image/son) élaborés.

Même constat qu'à l'Académie d'Ambronay, réalisé lors des activités de résidence proposées par « Pro Quartet » : « *Les jeunes ne sont pas informés on leur apprend l'existence de l'AFDAS* », et mêmes intervenant(es) sollicité(es) pour pallier à ces manques.

**Mêmes constats également répétés sur la question de la présentation au public, la méconnaissance de la scène, la communication, les contrats...**

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

S'il est vrai que ces différents aspects ne sont abordés que depuis quelques années par les établissements de formation, c'est davantage la méthode que les contenus qui sont sans doute à repenser.

Mettre à disposition une forme de boîte à outils au travers d'heures de conférences, perd de son sens au moment où une génération sait pouvoir en quelques clics trouver plus de connaissances que l'intervenant n'en propose.

**C'est sur la méthode et la forme et (cf. paragraphe formation professionnelle) qu'il convient de s'interroger aujourd'hui plus que sur le contenu.**

Il est ainsi important de souligner que, plus on sort du contexte de « l'école », plus certains apprentissages trouvent une résonnance plus naturelle parce que confirmée et prolongée par l'environnement. Les mots prononcés par le directeur d'une salle qui vous reçoit pour un concert, ne sont pas perçus de la même façon que ceux d'un intervenant dans l'établissement d'enseignement.

Ce constat pose naturellement la question suivante :

**L'établissement d'enseignement doit-il répondre à toutes les problématiques et est-il le mieux placé pour faire passer certains contenus et surtout sensibiliser les étudiants à certains aspects du métier ?**

Nul doute qu'une articulation bien conduite avec les académies permettrait de répondre à certains points de la problématique d'insertion, sans pour autant exonérer l'établissement d'autres formes d'approches, notamment la poursuite du développement des collaborations avec les structures professionnelles de production et de diffusion.

**Une articulation pertinente se doit de dépasser le stade de l'observation (je constate que mes étudiants vont dans des académies...) pour repérer les partenaires qualifiés au regard du projet professionnel de l'étudiant, inscrire le partenariat dans la démarche globale de l'établissement, et construire une démarche qui n'abandonne pas toute maîtrise des situations et de contextes, mais choisit de partager pleinement avec les partenaires projet, suivi et évaluation.**

Pour cela il resterait encore des étapes à franchir :

- Peu d'établissements ont passé convention avec des académies
- A contrario beaucoup d'étudiants (mais aussi des responsables d'académies...) soulignent que leur établissement d'origine a parfois fait obstacle pour les libérer pour se rendre à telle ou telle académie.
- Pour répondre aux nombreuses attentes, les dispositifs (par exemple de type OFJ) devraient alors être multipliés en région pour répondre à la demande et au besoin observés de formation aux métiers de l'orchestre.

Cependant les réponses apportées par les académies, ne sont pas forcément toujours pertinentes ou évidentes.

- La transmission de certains aspects de la culture de l'Orchestre lors de l'académie pourrait être l'objet d'échanges :

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

« *Ici on apprend la hiérarchie de l'orchestre qui est bien respectée. Par exemple en qualité de violon solo j'ai droit à une loge individuelle* » confiera un étudiant fidèle d'une académie d'orchestre.

Les mutations de la création artistique ne sont pas toujours prises en compte, pour l'instant, par certaines académies observées, pour lesquelles le format de l'ensemble vaut projet par le répertoire induit.

- La question de la pluridisciplinarité reste souvent à peine effleurée, à un moment où bien des professionnels constatent que l'ensemble de demain, toutes esthétiques confondues, ne sera pas forcément constitué uniquement de musiciens mais peut-être d'un collectif d'artistes et de techniciens issus de disciplines et de cultures distinctes.

**La dimension d'interprète s'inscrit de plus en plus dans la création, et nos institutions et leurs satellites restent encore structurés dans un schéma plus ancien qui sépare interprétation, improvisation et composition, musique et mouvement, technologie...**

La plupart de nos interlocuteurs observent et mentionnent l'attrait des jeunes musiciens pour ces rencontres, mais en restent davantage des observateurs que des accompagnateurs attentifs :

- La question du suivi des stagiaires (comme de leur origine également) reste dans les académies le plus souvent très empirique et informelle et parfois sans réponse (exception faite de l'OFJ) au-delà du fait de citer les noms les plus emblématiques des ex-stagiaires auréolés de réussite et de reconnaissance. Les moyens manquent sans doute pour ce suivi lourd, mais la perception de la mission ne se situe également pas à ce niveau ;
- La question de la dimension internationale est davantage contenue dans les éventuels partenariats établis, que dans une réelle documentation et réflexion construites et transmises sur les réseaux européens ou sur les spécificités socio-professionnelles (statuts, contrats, embauches) de tel ou tel pays européen.

Nos voisins Européens (Anglais et Allemands entre autres) ont également cherché des réponses à la question du meilleur endroit où situer la problématique de l'insertion.

La création de « Career Center » (Royal College of Music ou Hochschule de Hambourg) est une réponse intéressante à observer sur certains des points relevés dans ce chapitre :

- **Situés au sein de la structure, ces départements en sont néanmoins perçus par les étudiants comme distincts, et plus proches de la vie professionnelle.** Ainsi on veille à ce que les formations dispensées trouvent une implication directe : on y travaille non seulement sur l'identité artistique du groupe, mais également sur l'image (photos, vidéos) pour les groupes (sélectionnés) de ces établissements. Ce travail fait bien l'objet d'une réflexion conduite dans le cadre d'une formation au sein de l'établissement, mais mis en ligne sur un site spécifique, dédié à ce département, il est exposé au regard du public, des professionnels, et prend une résonnance contextualisée « professionnalisante » ;

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

- Le positionnement d'un département qui échappe à l'influence directe des enseignants, permet également de se situer davantage hors scolarité, d'éviter les perceptions négatives de cooptations ou de certaines formes de compagnonnages liées prioritairement aux affinités avec le seul ressenti de l'enseignant, pour objectiver aux travers de critères multiples, et pas seulement artistiques ou pédagogiques, les démarches de formation à mettre en place dans le cadre de l'insertion de l'élève ou du groupe.

### 5-4 L'enseignement

#### • Histoire et perception

Pierre Schaeffer notait l'importance de l'enseignement comme débouché dans son rapport des années 1960 :

*« Les postes d'enseignement (autres que l'enseignement à domicile) en revanche constituent un débouché important et beaucoup plus décentralisé : leur nombre s'accroît constamment... Ils procurent une sécurité d'emploi et une stabilité qui compensent la modicité des rémunérations ; ce qui explique que, primitivement remplies par des femmes, ces fonctions soient aujourd'hui de plus en plus recherchées et occupées par des hommes »*

Pierre Schaeffer, Etude sur les débouchés de l'enseignement musical en France (1966 ?)

Les propos de Pierre Schaeffer se sont confirmés dans le développement considérable du réseau des écoles de musique dans les années 1980, mais depuis quelques années au regard des difficultés financières des collectivités territoriales, accentuées par un désengagement progressif de l'état sur le financement des conservatoires, c'est un mouvement inverse qui peut être observé.

Nombre de directeurs sont sommés, depuis quelques années, de traduire sur la masse salariale de leur établissement et plus seulement sur le budget de fonctionnement, les réductions budgétaires commandées par les collectivités : non renouvellement des postes lors des départs à la retraite, non renouvellement d'emplois contractuels, des transformations de poste en lieu et place de création de poste et donc des choix difficiles à faire...

Gilbert Amy, en 2001, qui relevait l'importance de ce secteur, en soulignait surtout son avance en terme de structuration au regard d'autres aspects de la formation professionnelle.

*« Il apparaît donc, à l'évidence, un réel déséquilibre : l'insertion professionnelle des jeunes musiciens est favorisée et fortement encadrée en direction des métiers de l'enseignement (Ainsi qu'il a va être montré, par l'existence de nombreuses structures de formation pédagogique), alors qu'elle demeure timide en direction de la profession de musiciens "actifs" ».*  
Gilbert Amy (Rapport sur l'enseignement supérieur de la musique)

Nous ne débattrons pas ici de la pertinence de l'opposition entre musiciens actifs et enseignants, si ce n'est pour remarquer qu'aujourd'hui la pluriactivité semble réduire cette opposition à une image un peu dépassée.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

« *La pluriactivité est la première donnée de notre projet d'insertion* », un directeur des études CNSM.

Le premier axe de pluriactivité perçu par tous et admis, même par les plus les réticents à cette idée, est bien celui de « musicien actif » et « d'enseignant », ayant peu à peu débouché sur l'emploi courant de l'expression « artiste enseignant ».

L'évolution se situe davantage entre une posture ancienne qui relevait plutôt de la situation de cumul entre ces deux pôles professionnels, et une nécessité aujourd'hui de devoir compléter l'un avec l'autre pour approcher l'équivalent d'un salaire à temps plein.

Cependant tout empreints des représentations héritées, certains étudiants en formation CA (FDCA) rencontrés dans les deux CNSM parlent de « pluriactivité » consentie voire espérée, en rêvant davantage de cumul d'emploi à l'image de leurs ainés. Leur attentisme semble parfois se complaire dans un avenir plus fantasmé que réfléchi et dont l'institution ne combat peut-être pas suffisamment l'image.

D'autres étudiants, de par la discipline instrumentale ou l'esthétique dominante (par exemple flûte ou musique ancienne) évaluent depuis longtemps les difficultés qui seront les leurs pour vivre hors la pluriactivité, soit au regard de la concurrence observée soit au regard du peu d'heures dispensées par les structures de formation dans leur spécialité.

Le champ de cette étude, comme en témoigne le périmètre des structures observées, ne comprend pas à part entière le secteur de la formation à l'enseignement.

Toutefois, il est impossible de ne pas évoquer l'enseignement lorsque l'on prétend parler d'insertion dans le domaine musical, tant il paraît quasi indissociable de certains parcours professionnels, notamment pour certaines disciplines instrumentales ou disciplines d'écriture.

Le site de la Cité de la Musique s'appuyant sur un ensemble de données à disposition, souligne l'indéniable montée en puissance du nombre d'étudiants attirés vers les diplômes d'enseignement.

La recherche de sécurité que mentionnait déjà Pierre Schaeffer dans son étude se renforce dans un contexte d'inquiétudes, et l'ensemble des étudiants rencontrés dans les Pôles d'Enseignement Supérieur mettent tout de suite en avant leur intérêt pour un parcours de formation qui permet de regrouper DE, DNSPM et Licence.

Ils ne séparent déjà plus, de fait, la formation à l'enseignement et la formation de musicien professionnel, même si parfois ils déplorent le nombre trop lourd d'heures de formation qui en découle.

L'adoption d'un cursus modulaire au CNSMDP facilite pour les étudiants la possibilité de combiner activités professionnelles et études.

La durée d'étalement maximum proposée est de 5 années :

- 20% des étudiants choisissent un étalement sur 2 ans ;
- 61% des étudiants choisissent un étalement sur 3 ans ;
- 36% des étudiants choisissent un étalement sur 4 ans.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Les étudiants relèvent également une certaine forme de cloisonnement entre la FDCA et le reste des activités de l'enseignement, et un regard de certains de leurs camarades qui semblerait encore porter les traces de cette représentation hiérarchique déjà évoquée : les solistes, les musiciens d'ensemble...les enseignants.

Si, il n'y a pas si longtemps, l'obtention d'un diplôme d'enseignement semblait déboucher assez facilement, avec un délai d'attente plus ou moins loin, sur un emploi, il faut sans doute accepter l'idée aujourd'hui qu'un certain nombre de personnes avec DE, ne pourront pas vivre de l'enseignement.

Beaucoup de jeunes musiciens n'ont cependant pas encore franchi ce seuil de perception et leur désarroi est lourd lorsqu'ils sont face aux conseillers de Pôle Emploi ou d'Audiens.

Les représentations survivent parfois longtemps aux réalités observées.

- Petit état des lieux**

À la différence d'autres départements, les deux FDCA des CNSM ont pu mettre à notre disposition des données de suivi quantifiées, effectuées pour le CNSMDP par le bureau de l'observation, pour le CNSMDL par le bureau de l'observation et par le service lui-même.

On peut noter toutefois, et regretter que bien que deux seulement au plan national, les FDCA des CNSMDL et CNSMDP n'aient jusque-là pas harmonisé leurs items et les procédures d'enquête de suivi des anciens étudiants.

Les écarts de formulation également constatés dans les questionnaires ne permettent pas de rapprocher les chiffres communiqués.

De plus ces chiffres appellent à des interprétations limitées :dans les deux établissements, les questionnaires ne permettent pas une approche fine (quelle quotité horaire dispensez- vous hebdomadairement, quelle(s)discipline(s) enseignez-vous, dans combien d'établissements...). On considérera également comme inséré dans les enquêtes transmises, les individus enquêtés exerçant une activité professionnelle au moment de l'enquête et n'ayant plus le statut d'étudiants, sans prendre en compte un seuil minimal de niveau de vie...

**Comme signalée par ailleurs, une concertation plus étroite entre les bureaux de l'observation des établissements, et les équipes de direction et d'enseignants impliqués dans l'insertion, conduirait à élaborer des enquêtes plus précises et mieux ciblées. Une collaboration et une implication du réseau des anciens étudiants dans la démarche d'élaboration du questionnaire pourraient être également pertinentes.**

**Globalement les chiffres communiqués témoignent d'un taux d'insertion élevé :**

Au CNSMDL d'après l'enquête 2011/2012 :

- 82% des diplômés de la FDCA seraient enseignants et 18% d'entre eux seraient interprètes au titre de leur emploi principal
- 29% des « musiciens interprètes » enquêtés enseignent également...

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

De même le chiffre de réussite aux concours CNFPT est élevé :

- 76 étudiants sur 80 ont réussi le concours PEA entre 2009 et 2013

Au CNSMDP, d'après les chiffres communiqués sur les étudiants ayant obtenu un master de pédagogie en 2010/2011/2012 :

Sur un taux de réponse de 65% :

- 88% auraient « Un emploi dans une activité musicale ou une activité d'enseignement »
- 67% de ces diplômés auraient une activité principale d'enseignant comme emploi principal et 23% d'entre eux cumuleraient une double activité de musicien interprète et d'enseignant. Les chiffres de revenus indiqués par ailleurs sembleraient ici indiquer qu'il s'agit bien de cumul et non de pluriactivité...
- 81% (des 67%) auraient un temps plein, dont 48% dans le cadre d'un cumul d'établissements
- 33% seraient titulaires de la FPT
- 100% seraient sur un grade de PEA

Ces chiffres ne mettent pas pour l'instant en évidence les difficultés récentes des établissements, mais ils s'arrêtent aux diplômés de 2012 et un certain nombre d'étudiants étaient par ailleurs déjà en situation d'enseignant à leur entrée en FDCA.

En 2013 on a pu également observer une augmentation très conséquente du nombre de postes mis au concours de la Fonction Publique Territoriale :

1072 contre 525 en 2009. **Toutefois le nombre de candidats a crû dans une proportion encore plus importante : plus de 125% de candidats supplémentaires pour le domaine musical, contre 11,47% pour les arts plastiques, 5,56% pour l'art dramatique et 41,48% pour la danse.**

L'aspect renouvellement générationnel est donc largement compensé, et sans doute bien au-delà.

Ce que traduisent par contre certaines données récoltées, c'est l'écart entre la perception parfois un peu élitiste de responsables (qui voient comme débouché principal de leurs étudiants l'enseignement dans un CRR) et la réalité différente observée : d'après les chiffres communiqués au sortir de la FDCA du CNSMDP les CRC et les CRD seraient les principaux employeurs (48% chacun) assez loin devant les CRR (33%)

Un regard sur les données du CNSDL conduit à situer également aux alentours de 30% le nombre d'anciens étudiants enseignant dans des CRR, la majorité étant employés dans des CRD.

Ces chiffres sont plutôt rassurants quant à la répartition de la qualification sur le réseau des établissements en dehors d'une représentation pyramidale dont il conviendrait de s'éloigner enfin.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

- **Du côté des structures européennes visitées...**

Le constat et son énoncé sont clairs, et la position traduite sans ambiguïté :

Royal College of Music :

« *Tous devront enseigner à un moment ou à un autre il y a donc un module enseignement* », Diana Roberts.

Guildhall :

« *Tout le monde a besoin de savoir enseigner : pour certains ce sera leur principale activité, mais même pour ceux qui font une carrière internationale ils seront toujours à un moment ou à un autre, appelés à transmettre lors d'une master classe par exemple* », Ronan O'Hara.

Hochschule de Hambourg

« *Il y a un module de pédagogie minimum obligatoire pour tous* », Martina Kurt.

Hochschule de Trossingen

« *Dès la première année tous les Bachelors ont un petit programme d'enseignement* », Elisabeth Gutjahr.

Partir de constats simples, doter les étudiants d'outils pratiques, enrichir leur portfolio, concéder à la réalité observée plutôt qu'enrichir les représentations héritées, s'inscrit dans la philosophie pragmatique de ces structures.

Ces structures mettent en place par ailleurs pour les étudiants souhaitant se spécialiser des master d'enseignement, et c'est dans ce cadre d'ailleurs que le terme « pédagogie » commencera à être employé le plus souvent, les approches communes pour l'ensemble des étudiants s'inscrivant prioritairement sur des aspects très pragmatiques et sur la mise en situation.

« *Non seulement on nous forme comme enseignants mais aussi comme « Sparks »* »

Une étudiante française du Royal College of Music, remarque que cette formation pour tous dépasse ce que l'on désignerait en France sous le vocable d'enseignement pour s'élargir au champ des interventions d'éducation artistique dans les écoles ou dans d'autres lieux, maisons de retraite, hôpitaux...

L'adaptation aux différents publics et différents environnements est un point important de la formation que soulignent les interlocuteurs de la Guildhall ou du Royal College of Music.

**Les étudiants sont formés à un contact très interactif avec le public, dans le choix du répertoire comme dans l'usage de l'improvisation. Ils sont ainsi préparés à un répertoire qui puisse être accessible au public et varier avec la souplesse nécessaire.**

**Pour cela des spécialistes de différentes esthétiques interviennent pour les préparer : jazz, pop music...**

« *Dans les maisons de retraite le public pose beaucoup de questions et on les prépare à cet échange* », Diana Roberts Royal College of Music.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

**Les structures de formation développent un important réseau de partenaires d'enseignement et de partenaires sociaux, pour faciliter la mise en situation des étudiants.**

A partir du moment où les étudiants obtiennent une certaine note de passage à leurs contrôles, ils bénéficient de la possibilité d'aller enseigner par le relai du « teaching service » de l'établissement (Royal College of Music). On les met par ce biais en contact avec diverses écoles ou établissements de Londres. Certains exploiteront également à titre privé les « modèles d'apprentissage » acquis dans la structure.

Pour la Guildhall on parle dès la première année du « comment travailler dans un environnement collaboratif » et le travail avec les écoliers et leurs enseignants s'inscrit également dans cette démarche...

Le module enseignement de la quatrième année du parcours « Professional Studies » articulé comme au Royal College of Music autour de mises en situations pratiques, mais également de conférences, dépassera les aspects pédagogiques pour parler de la posture de l'enseignant ; comment se tenir, placement du corps, placement de la voix, inflexions vocales.

A la fin du module on attendra de l'étudiant qu'il ait exploré diverses situations d'enseignement.

A la Hochschule de Trossingen, même si la spécialisation intervient rapidement dès la première année du « Bachelor », tous les « Bachelors » (soliste, orchestre, enseignement) suivent également obligatoirement un petit programme commun sur l'enseignement.

On remarque, sur la question de l'enseignement comme sur les autres champs observés, un décalage de perception et de philosophie entre les structures françaises et les structures européennes observées, non seulement sur la question de la démarche d'insertion mais également celle du moment où elle doit être prise en compte dans le parcours de formation.

Pour nos voisins la sensibilisation et la formation de l'étudiant à un portfolio le plus large possible en vue de l'insertion professionnelle commence dès le début des études.

**L'enseignement en est un élément incontournable.**

Au CNSMDP le module d'initiation à la pédagogie mis en place pour tous ne concerne par exemple que les étudiants à partir du master 1.

Cet écart prend en compte sans doute des questions pratiques (coût, nombre d'étudiants pouvant être accueillis) mais s'inscrit également dans une démarche qui renvoie globalement les problématiques d'insertion au niveau master (et quelquefois au cycle 3) alors que pourtant, le niveau d'entrée des étudiants dans les deux CNSM français reste perçu comme étant sans doute le plus exigeant et sélectif en Europe, au moins sur les acquis instrumentaux.

**Sans doute dans certaines classes d'instruments, la question de la jeunesse des musicien(ne)s détourne-t-elle de s'interroger plus avant sur cette question.**

Il convient par ailleurs de rappeler également que, depuis quelques années déjà quelques formations diplômantes ne trouvent pas de terre d'accueil dans les FDCA, laissant sans réponse la formation à des diplômes existants, alors même que les fonctions concernées représentent paradoxalement des enjeux importants sur le terrain des établissements :

- La formation au Certificat d'Aptitude de Professeur coordonnateur des Musiques Actuelles Amplifiées ;
- La formation au CA de professeur chargé de direction.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Dans le cadre des formations, un rapprochement avec l'INET comme avec l'INSET dont les responsables sont en contact régulier dans le cadre des formations continues avec les professionnels en activité, est pertinent et s'inscrit dans la rupture avec une culture individualiste des structures.

### **5-5 La voix, la composition**

- Le chant lyrique**

Le relativement faible nombre de structures et dispositifs observés au cours de l'étude ne permet pas de développer ici longuement et dans le détail le « champ » des problématiques d'insertion liées à la voix.

On pourra se référer pour une étude plus approfondie au rapport de Laurent Chassain déjà cité à plusieurs reprises.

La plupart des remarques exprimées sur les problématiques liées à l'insertion dans le domaine instrumental se retrouvent sur ce secteur, amplifiées parfois.

- Même évolution restrictive des débouchés professionnels :

« *Il y a 20 ans, on sortait de l'école de l'Opéra avec un carnet rempli pour 3 ans. Aujourd'hui c'est fini. Il y a plus de monde et moins de travail. Le nombre des représentations a diminué.* »  
« *Pour l'opéra de Paris où on avait besoin de 20 supplémentaires 600 candidats se sont présentés. Pour un poste de soprano : 160 candidats* », une enseignante interrogée.

- Un nombre de candidats impressionnant à l'entrée des dispositifs de formation:

Chaque année, depuis 2008, ce sont entre 250 et 320 candidats qui se présentent pour 8 places proposées par l'Opéra Studio du Rhin...

- Des artistes issus directement des formations ou d'ensembles prestigieux, qui aboutissent dans les cabinets des conseillers d'Audiens par le biais du fond de solidarité, et des conseillers qui constatent le désarroi d'artistes empreints de l'excellence artistique comme seul but, et incapables de formuler un projet professionnel.

➤ Quelques constats

Une fois encore un secteur sur lequel l'absence de données ne permet pas d'observations à partir d'éléments quantifiés analysables.

L'Atelier Lyrique de l'Opéra de Paris se réfèrera à la notoriété de certains ex étudiants sans pouvoir nous fournir aucunes données ni sur l'origine des admis ni sur leur suivi.

L'Opéra Studio du Rhin dispose de quelques éléments qui témoignent d'un suivi non rationalisé pour l'instant.

Les deux structures s'appuient sur un ressenti très approximatif pour évaluer l'insertion :

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Pour l'Atelier Lyrique de l'opéra de Paris, 80 % environ « feront carrière », pour l'Opéra Studio 1 seul(e) sur les 8 admis fera carrière, 1 disparaîtra et les 6 autres « vivoteront »  
On connaît peu de secteurs de formation, et de structures à vocation d'insertion professionnelle, hors le domaine artistique, qui aujourd'hui pourraient se permettre de mettre en place aussi peu d'outils de suivi sans être interpellées par leurs partenaires.

**Pour des projets ponctuels et des budgets beaucoup plus modestes, les dispositifs européens exigent de leurs partenaires un suivi nettement plus attentif...**

Si la famille artistique et musicale embarque un certain nombre de mythes difficiles à éloigner, le chant est un terrain particulièrement fertile sur au moins deux aspects :

- La voix, comme le lieu du miracle toujours possible de réussite sans formations ou études préalables
- La découverte par l'agent qui assurera tout le travail nécessaire pour le repérage et la mise en valeur du talent de l'artiste, tel le prince des contes de fées.

Plusieurs interlocuteurs nous ont confirmé le désarroi d'artistes lyriques (notamment dans une phase de reconversion) face à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, au regard d'une méconnaissance totale du réseau professionnel, et d'un champ de confiance limité au professeur et à l'agent.

**Faute de formation c'est à l'agent qu'il reviendra de penser le projet professionnel du chanteur.**

Certes les agents jouent encore un rôle important dans les disciplines vocales, notamment comme seule clef d'entrée pour certaines auditions, cependant fournir aux jeunes artistes des éléments de connaissance et de réflexion est indispensable pour qu'ils puissent avoir une certaine maîtrise de leur projet, de leur développement de carrière, et ... bien choisir leur agent.

Pour l'instant la formation sur les aspects socioprofessionnels connaît les mêmes faiblesses que pour les instrumentistes dans les établissements d'enseignement supérieur, et est inégalement dispensée dans les dispositifs liés aux structures de production. Les jeunes artistes cherchent une réponse à leurs questions essentielles, ou quelqu'un qui les aide à les reformuler : comment trouver un agent, comment trouver du travail ?

Pour l'Atelier Lyrique de l'Opéra de Paris le talent artistique est clairement affirmé comme la seule clef d'entrée nécessaire à la carrière.

A l'Opéra Studio de l'Opéra National du Rhin, c'est le directeur de la structure ou les membres de son équipe, qui répondent aux questions des stagiaires, sans démarche ou projet véritablement élaboré sur ces aspects.

L'Opéra Studio intervient sur une aide au repérage des jeunes artistes, notamment par le biais de « shooting » photo, et de vidéos réalisées individuellement.

Les jeunes chanteurs développant par ailleurs assez vite leur propre site internet.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Autre héritage culturel, une hiérarchie certaine dans les représentations :

*« À l'image des instrumentistes pendant très longtemps, les jeunes chanteurs, futurs professionnels, continuent de se former avec l'objectif unique de devenir autant de solistes, et de préférence des premiers rôles. »* Laurent Chassain (Extrait du rapport de mission ...relative à l'emploi des artistes lyriques).

Cette hiérarchie est encore véhiculée par certains enseignants au sein des établissements d'enseignement supérieur, un professeur n'hésitant pas lors d'un entretien à ranger ainsi les possibilités d'insertion « du plus doué au moins doué » de ses élèves :

- 1- Le rôle en Opéra ;
- 2- Le chœur en Opéra ;
- 3 -La participation à un ensemble vocal important ;
- 4 -Le travail en petite forme ;
- 5 -Le théâtre musical.

*« La profession de « **tuttiste** », quelle qu'elle soit (ensemble, compagnie, chœur31, etc.) n'est potentiellement pas envisagée par la grande majorité des étudiants. »*, Laurent Chassain (Extrait du rapport de mission ...relative à l'emploi des artistes lyriques).

Cette perception qui s'inscrit dans une farouche volonté de croire la réussite possible, et dont les enseignants soulignent qu'elle est indispensable au regard des obstacles à franchir, s'inscrit néanmoins dans le constat que faisait déjà P Schaeffer dans les années 1960 :

Pas de plan B et une formation le plus souvent mal adaptée à la souplesse qui serait requise pour passer d'un projet à l'autre, d'une situation professionnelle à une autre.

Cette perception plus ou moins dévalorisante du travail comme choriste, nous isole de façon singulière de nos voisins européens pour qui le changement de « rôle » paraît beaucoup plus naturel dans le déroulement de carrière, voir enrichissant sur certains aspects.

Même décalage observé dans le rythme de la prise en compte du projet personnel espéré par l'étudiant, et celui mis en place dans la formation :

*« Au DNSPM on finalise les points techniques, au master on parle insertion ... »* dit l'enseignant, *« J'aimerai que l'on parle de mon projet beaucoup plus tôt »* répond l'étudiant.

*« 5 ans pour aborder son projet perso c'est trop long »*, un étudiant en direction de Chœur.

Les faiblesses relatives à la formation à la scène, déjà soulignées du côté des instrumentistes prennent ici un aspect plus perceptible encore.

Le manque de formation à la gestion du corps, au parler et au jeu théâtral, à la dimension de la scène, souvent par manque de connaissance et d'expérience dans des lieux de production, la difficulté à se présenter correctement lors d'une audition avec un programme adapté à sa personnalité vocale ont été plusieurs fois soulignés par les divers professionnels interrogés.

*« Je suis allée aux Etats Unis. Là-bas l'entrée sur scène est primordiale : on ne me laisse même pas chanter si l'entrée est ratée »* nous dira une étudiante d'un CNSM.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

**On imagine aisément tout l'intérêt qu'il pourrait y avoir pour ces jeunes artistes à ce que les établissements de formation multiplient les liens avec des structures pouvant compléter les enseignements délivrés** (un rapprochement entre le CNSMDL et l'ENSAT pourrait être par exemple fructueusement développé).

Ces insuffisances s'additionnent à celles, hélas déjà connues, sans que l'on parvienne visiblement à les dépasser :

- Une formation musicale et une culture qui restent faibles
- Une maîtrise du rôle (connaissance de l'œuvre) insuffisante.

*« Compléter et approfondir les contenus des formations et leur déroulement en fonction des enjeux artistiques, techniques, scénographiques et autres, que l'excellence de la pratique professionnelle requiert aujourd'hui au niveau mondial, notamment en matière de conscience corporelle, de travail du mouvement, de jeu dramatique, parlé comme chanté, de culture (donc de capacité à réaliser ses propres recherches artistiques), de connaissance diversifiée des répertoires, de création, d'improvisation, de notions théoriques et pratiques en neurosciences, etc. »*

Laurent Chassain (Extrait du rapport de mission ...relative à l'emploi des artistes lyriques)

Les jeunes chanteurs, ont la chance de pouvoir bénéficier de dispositifs d'intégration directement liés aux structures de production.

Ce cadre leur permet non seulement d'être rapidement en situation professionnelle lors des productions, mais également de bénéficier d'un cadre d'apprentissage rémunéré. Pendant la durée de leur formation (qui visiblement peut varier de 1 an à 3 ans sans que les conditions de cette variabilité de durée semblent clairement contractualisées) les jeunes artistes reçoivent un salaire brut mensuel de 1870€.

Un nouveau projet d'académie de l'Opéra de Paris, sur lequel aucun document descriptif n'a pu nous être remis, accueillerait également aux côtés des chanteurs 10 musiciens, 4 chefs de chant, 4 chorégraphes soit une trentaine de jeunes artistes en contrat de professionnalisation.

A défaut d'avoir plus d'éléments sur les contenus de formation on peut néanmoins souligner l'intérêt et la pertinence d'une telle démarche interdisciplinaire.

Du côté de l'Opéra Studio de l'Opéra du Rhin la rémunération proposée est sensiblement la même, mais versée sous forme de cachets ... Elle permet à de jeunes artistes en situation de formation de s'inscrire ou de conforter suivant les cas, une situation d'intermittents du spectacle.

Cette situation n'a pas semblé devoir être relevée par les différents partenaires de la structure.

Dans l'une ou l'autre des structures, les jeunes chanteurs ont l'obligation, pour une durée variable, à l'issue de leur formation de ne pas revendiquer, pour un rôle proposé par la structure, quelle que soit la notoriété qu'ils aient pu acquérir depuis, une somme au-delà de celle fixée par avance. Cet accord permet aux structures de limiter leurs frais de production et parfois même d'avoir le sentiment d'avoir réalisé un bon investissement ...

Le CFA (Centre de Formation des Apprentis Métiers Arts de la Scène) hébergé par l'Opéra National de Lorraine, accueille également des chanteurs choristes dans le cadre d'une formation

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

au sein de laquelle ils côtoient pour certains cours d'autre apprentis dans diverses spécialités de la scène. Ces choristes préparent dans ce cadre une licence professionnelle, mais l'âge limite (25 ans) rend le recrutement parfois difficile pour les chanteurs à la formation souvent plus tardive que celle des instrumentistes.

D'autres dispositifs et structures existent et remplissent, avec parfois des moyens modestes, un rôle différent mais très important dans le circuit de l'insertion des ensembles.

C'est le cas notamment pour la Cité de La Voix, à Vézelay, qui ouvre de façon singulière son dispositif d'accueil tant aux ensembles classiques ou contemporains qu'à ceux issus des musiques actuelles.

Deux problèmes évoqués lors de divers entretiens méritent d'être soulignés :

- Un très grand nombre de chefs de chœurs deviennent professeur de chant choral dans divers établissements, et ne sont pas formés à ce « métier ».
- La question de la réinsertion des chanteurs se rapprochent d'une certaine façon de celle des danseurs sans qu'elle soit évoquée clairement dès la formation.

« *Ils chantent d'abord, ils enseignent ensuite* » nous dira un professeur.

Le nombre de théâtres avec des compagnies permanentes reste beaucoup plus élevé en Allemagne et les agences allemandes équivalentes à Pôle Emploi Spectacle n'hésitent pas à venir auditionner en France nos jeunes interprètes.

C'est notamment le cas à l'Opéra Studio de l'Opéra du Rhin où une agence vient une fois l'an expliquer le fonctionnement du réseau des théâtres allemands et auditionner les chanteurs pour les intégrer dans un fichier ressource.

Leur recherche dépasse les régions frontalières et elles n'hésitent parfois pas à organiser des auditions en diverses régions ou à faire passer à leurs collègues de Pôles Emploi Spectacle France des annonces de recrutement.

C'est ainsi que les agences de Munich et Stuttgart se sont récemment rapprochées de Pôle Emploi Spectacle Rhône qui organisera prochainement des auditions au CNSMDL.

Voilà, si besoin était, une concrétisation de la dimension à minima Européenne des jeunes artistes.

Toutefois les mêmes structures constatent que lorsqu'elles proposent à des jeunes artistes indemnités au titre du régime de l'intermittence, une série de concerts dans des ensembles en Allemagne, ceux-ci refusent les concerts proposés hors du territoire, car ils ne leur permettent pas d'alimenter leur nombre de cachets requis pour rester dans le dispositif.

A l'heure d'une circulation européenne des artistes quasi incontournable, une réflexion mériterait d'être engagée à partir de ce constat.

L'Atelier Lyrique de l'Opéra de Paris, l'Opéra Studio de l'Opéra du Rhin, les CNSM ne se sont apparemment jamais réunis jusque-là pour évoquer les problématiques d'insertion et de formation des jeunes chanteurs lyriques.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

L'isolement des structures françaises, leur difficulté à travailler en réseau, se vérifie une fois encore.

### • **Ecriture et composition**

« *Ici on travaille l'outil écriture, on ne pense pas à la vente* », un étudiant en classe de composition dans un CNSM.

L'étude d'Henry Fourès de janvier 2011 sur la formation des compositeurs examine déjà en détails les cursus de départements observés trop rapidement et partiellement ici, et porte bien au-delà un regard comparatif et prospectif.

Il ne saurait donc être question ici que de souligner quelques points mis en avant dans un regard porté sur les problématiques spécifiques à l'insertion, et empruntés aux quelques remarques croisées d'étudiants, d'intervenants dans les établissements et de professionnels extérieurs.

Ces remarques entendues peuvent s'organiser sur la distinction de trois niveaux de formation relatifs à la démarche de formation/insertion :

1 - La formation « traditionnelle » d'analyse des œuvres, d'écriture, et de développement de ses propres idées ;

2 - Une formation sur la nouvelle lutherie mais également sur les techniques et les outils contemporains de l'enregistrement, du maquettage, du lien avec l'image ;

3 - L'identification de champs d'applications des compétences spécifiques dans le lien de la musique avec les autres champs disciplinaires anciens (musique, danse, théâtre,) ou apparus plus récemment (cinéma, jeux vidéos, Sound Design ..) et dans leurs identités culturelles, leurs contraintes techniques, leur économie et le fonctionnement propre à leur réseau...

La rigueur et l'excellence de la formation sur le niveau 1 n'ont guère été mises en question par les interlocuteurs rencontrés.

Les remarques des professionnels du secteur ou inquiétudes des étudiants s'entendent dès le niveau 2...

Les classes de musique à l'image développées dans les deux CNSMD répondent à un champ d'expression aujourd'hui incontournable et un secteur économique identifié. Les nombreux partenariats tissés avec la FEMIS et les Gobelins ou l'Ecole Nationale Louis Lumière en garantissent la qualité de l'approche technique et culturelle.

Le programme de formation en est relativement complet mais certains points mériteraient semble-t-il d'être enrichis et repris pour l'ensemble des étudiants des classes de composition.

« *C'est la débrouille pour tout ce qui n'est pas enseignement technique* », un étudiant en classe de composition dans un CNSM.

Peu de compositeurs peuvent se dispenser aujourd'hui dans de multiples contextes, de fournir une maquette d'excellente qualité. Or de nombreux étudiants se sont aperçus en différentes situations que certains projets leur échappaient au profit d'autres compositeurs moins bien

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

formés « traditionnellement » mais ayant compris la portée d'une maquette enregistrée de qualité professionnelle.

Si hier, pour le cinéma par exemple, des compositeurs de renom (Bruno Coulais ou Gabriel Yared) pouvaient prétendre emporter le choix d'un réalisateur et de son équipe sur un nom, sur une mélodie jouée au piano, on demande aujourd'hui, même à des compositeurs largement repérés, de donner à entendre des maquettes de qualité professionnelle. Une formation pratique, pertinente et exigeante est à développer sur ces aspects dans un contexte de concurrence forte. Un spécialiste de l'accompagnement des compositeurs auprès des réalisateurs, notait que s'ils étaient 5 accompagnateurs sur ce domaine il y a 20 ans, l'IRMA en recensait 55 en Ile de France il y a quelques années...

*« Ici on ne peut être dans la transversalité y compris entre les esthétiques, on apparaît comme un rigolo si on fait deux choses à la fois. Jamais on ne travaille à deux ou trois compositeurs »,* un étudiant en classe de composition dans un CNSM.

La notion de travail en équipe de création est aujourd'hui une dimension essentielle dans l'insertion professionnelle, particulièrement pour les compositeurs et s'élargit constamment à de nouveaux secteurs de collaborations artistiques.

Le jeune compositeur devrait pouvoir plus rapidement dans son parcours de formation être placé dans un contexte de travail sur un projet artistique partagé.

Dans cette perspective de rencontres avec d'autres univers la Hochschule de Trossingen par exemple, n'hésite pas à mettre en place un Bachelor de « *Musikdisign* » qui fait se rencontrer et travailler ensemble des jeunes issus d'horizons divers.

*« Les compositeurs français sont bien formés, mais ils manquent de réseau et de connaissances professionnelles extra musicales »* *« Ils posent toujours les mêmes questions : comment je fais pour rencontrer les éditeurs, les réalisateurs : ils disent, je ne connais rien aux labels »,* un responsable d'une société civile.

C'est une fois encore la question des connaissances liées à la maîtrise des réseaux, leur mode de fonctionnement, l'identification des différents interlocuteurs de l'économie d'un secteur qui est relevée ici.

Tout se passe comme si les éléments en lien direct avec la question de l'insertion étaient renvoyés à une démarche d'apprentissage ou d'expérimentation principalement individuelle.

A l'issue du master, 44 % des étudiants du CNSMDP en écriture et composition poursuivront leurs études, 53% auront « une activité musicale ou une activité d'enseignement », 59 % (de ces 53%...) seront enseignants et 29% seulement auront une activité de compositeur.

Ce sont eux qui auront la moyenne annuelle des revenus la plus basse observée.

Lors de notre rencontre un directeur de structure nous confiait :

*« Il faut faire bouger les classes d'écriture on ne peut en rester à savoir faire parfaitement du faux Mozart pour trouver du boulot ».*

## **6. Le secteur des Musiques Actuelles**

### **6-1 Le réseau**

Il ne saurait ici être question de prétendre résumer la problématique de l'insertion sur l'ensemble du secteur des musiques actuelles.

Il convient en effet de rappeler le rôle important joué par les acteurs de la diffusion que sont les SMACS, l'important réseau du Chainon Manquant et des Théâtres Municipaux qui ne figurent pas ici dans le champ des structures observées.

Le Studio des Variétés, le Réseau Printemps, le Chantier des Francofolies et le FAIR forment un dispositif global relativement cohérent et complémentaire dans les rôles de formation, et sont perçus comme tels par les professionnels du secteur.

Ces dispositifs sont prioritairement tournés vers la chanson française.

*« J'ai fait les trois, FAIR, Chantier, Inouïs. Les 3 sont complémentaires et doivent correspondre à un stade d'avancement du projet », un artiste.*

*« Si l'ordre des deux premiers peut varier le FAIR arrive toujours au bout de la chaîne », un manager.*

Le Réseau Printemps principalement axé sur le repérage de jeunes artistes apporte une première visibilité, le Chantier des Francofolies développe un travail essentiellement tourné vers la maîtrise de la scène et du rapport au public, le FAIR plutôt tourné vers le développement de carrière en s'appuyant davantage sur le disque « labellisé », et le Studio des Variétés joue le rôle d'une structure ressource dans laquelle on peut puiser les savoirs et savoir-faire nécessaires, essentiellement pendant le déroulement de carrière de l'artiste.

L'image a pris une place considérable dans les musiques actuelles et aujourd'hui l'identité artistique relève à la fois de l'identité sonore et de l'identité visuelle conjuguées.

Le Studio des Variétés, le Chantier des Francofolies et le FAIR ont pleinement saisi cette dimension sur laquelle ils accompagnent également l'artiste.

Le lien musique/image devenant intournable, les clips aussi indispensables que les LP, et le FAIR imagine désormais de son côté les axes possibles de formation sur le domaine de l'image.

Si l'inscription dans le premier dispositif (Les Inouïs Réseau Printemps) peut relever soit d'une décision de l'artiste ou de son entourage, pour ce qui concerne le FAIR et le Chantier, elle est majoritairement dictée par l'entourage professionnel de l'artiste.

Ces dispositifs sont également liés les uns aux autres par l'histoire du secteur comme par celle des individus qui les animent, Philippe Albaret était aux côtés de Jean Louis Foulquier pour le démarrage du Chantier des Francofolies, et dirige aujourd'hui le Studio des Variétés, Julien Soulié était dans l'équipe des formateurs du Chantier et dirige aujourd'hui le FAIR...

On ne peut pas ne pas évoquer également la même appartenance aujourd'hui du Printemps de Bourges et des Francofolies au Groupe Morgane dont elles sont deux sociétés distinctes.

Pour les jeunes artistes, chaque structure est perçue comme une étape différente et graduelle dans l'ascension et le repérage par le secteur professionnel.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

La première marche de cette ascension serait celle du Réseau Printemps, la seconde, la possibilité de « faire le Chantier », et la reconnaissance du milieu arriverait avec l'entrée dans le dispositif du FAIR.

Toutefois ce parcours n'est souvent que théorique, et beaucoup d'artistes rencontrés ont circulé dans les trois dispositifs dans un ordre différent. **Le choix de l'un ou de l'autre va correspondre à un certain degré d'avancement du projet artistique et de sa professionnalisation.** On peut cependant remarquer que la démarche d'inscription dans les dispositifs du Chantier et du FAIR vient plus souvent des professionnels qui accompagnent l'artiste que de l'artiste lui-même.

**Il faut souligner que ces dispositifs sont aussi désormais des lieux d'échanges entre artistes qui font souvent face à une nouvelle forme de solitude du lien avec les réseaux et avec le net.**

### 6-2 Les fractures du réseau

Globalement le réseau des musiques actuelles a hérité également de fractures anciennes et la génération des responsables en place en porte encore l'histoire.

Les liens de la FNEIJMA avec les dispositifs observés sont inexistant de même qu'avec l'IRMA, et l'IRMA et le Studio des Variétés, dont les directeurs dialoguent maintenant pour une mise en place plus concertée des modules de formation qu'ils pilotent, ne s'étaient apparemment pas rencontrés depuis un certain temps. C'est peut-être leur double implication auprès du FAIR qui les a rapprochés.

La FNEIJMA dont les structures fondatrices étaient initialement créées et dirigées par des musiciens ne rentrait pas sous le regard des producteurs.

Ses axes de formation se sont jusque-là davantage tournés vers la formation de musiciens professionnels potentiellement capables de s'inscrire dans l'accompagnement de tel ou tel projet artistique, que dans le développement de leurs propres projets artistiques.

Le modèle MIMA a été historiquement élaboré sur une représentation davantage centrée sur la capacité qualitative de reprises (tel que la diffusion dans les bals ou les bars l'exigeait) que créative.

Ce modèle est appelé à évoluer. Confrontée à diverses difficultés de gestion ces dernières années, la FNEIJMA n'a pas réalisé d'enquêtes de suivi de ses étudiants diplômés depuis 2006.

La fracture entre le secteur des établissements d'enseignement artistique et le secteur professionnel des musiques actuelles est sans doute historiquement la plus observable.

La question de l'insertion professionnelle vient à nouveau l'interroger.

Les étudiants du secteur des musiques actuelles se questionnent encore sur le DNSPM qu'ils ne situent pas bien, et on constate une trajectoire propre au secteur musiques actuelles amplifiées dans les structures d'enseignement artistiques qui dirigent plutôt les jeunes titulaires d'un DEM vers un établissement d'enseignement supérieur, que vers le Studio des Variétés ou le Chantier des Francofolies.

A l'inverse les partenaires professionnels du secteur, ancrés dans le mythe de l'autodidactisme semblent ignorer tout autant l'existence des écoles de la FNEIJMA que celle des Pôles d'Enseignement Supérieur.

A l'exemple du projet qui a récemment rapproché les deux Pôles d'Enseignement Supérieur de Bourgogne et de Bretagne Pays de Loire dans une collaboration avec le Studio des Variétés,

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

collaboration très bien perçue par les étudiants, un partenariat entre ces réseaux peut s'avérer totalement pertinent et fructueux, comme peut en témoigner la récente mise en place du projet de tournée TEO. Le projet TEO (Tournée Est-Ouest en partenariat avec le réseau des SMACS) permettra à deux groupes sélectionnés sur appel à projet (un dans chaque établissement) de bénéficier en partenariat avec le Studio des variétés d'une présentation devant un groupe de professionnels et d'un accompagnement à la scène avant tournée.

L'univers du Studio des variétés et de ses intervenant(e)s pertinent(e)s est apprécié par les étudiants et leur offre l'occasion de **sortir d'un monde qu'il juge souvent trop scolaire encore dans son mode de fonctionnement.**

*« Il y a un décalage entre la formation et ce que je fais maintenant qui à 90 % est lié à la recherche du boulot (production d'outils de communication, communication, démarche téléphonique, contacts). On ne nous donne pas les éléments d'une conscience économique »,* un ancien étudiant musiques actuelles d'un Pôle d'Enseignement Supérieur.

**Cependant, pour se développer, ce partenariat aurait besoin d'un cadre mieux défini.**

Au sein du Studio des Variétés la personne en charge du lien avec le secteur de l'enseignement supérieur ne possède ni fiche de poste ni ligne de conduite affirmée.

Les différents interlocuteurs et interlocutrices croisés au Studio laissent à penser que jusqu'ici les partenariats mis en place ont davantage été établis sur la base de rencontres et de liens personnels que sur celle d'une politique clairement affirmée par la direction de la structure.

Se confronteront alors sans doute deux approches distinctes mais dont le frottement doit s'avérer positif pour les étudiants : une exigence forte sur la création artistique fondée sur des acquis solides, au sein de l'établissement d'enseignement supérieur, une attente d'originalité créative et une confrontation avec le cadre des exigences professionnelles en face.

Se croiseront également des publics différents, que les formateurs et formatrices identifient en opposant la pugnacité pragmatique et créative du public habituel du Studio des Variétés, à une certaine forme d'attentisme et quelquefois un manque de projet de certains étudiants de l'enseignement supérieur.

Un lien reste également à construire ou renforcer entre les lieux de formation et le réseau des SMAC qui collaborent par ailleurs avec les dispositifs comme le Chantier, le FAIR ou le Réseau Printemps dans le cadre de tournées nationales des groupes lauréats et les professionnels. Enfin si les SMACS connaissent bien les tourneurs par exemple, elles connaissent sans doute moins bien la question des éditeurs, et les établissements de formation devront alors chercher dans le cadre d'une autre structure, une aide pertinente (IRMA par exemple).

**Ce sont vers des multi-partenariats ou des partenariats croisés posés sur des actions d'insertion conçues conjointement, que les structures devront trouver des réponses aux multiples aspects de l'insertion.**

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

### 6-3 Les relations entre le secteur professionnel et les dispositifs d'insertion

La place des professionnels, comme prescripteurs de ces dispositifs, traduit les liens étroits des dispositifs avec le secteur. Dans le cas du Chantier des Francofolies comme pour le Réseau Printemps, le fait d'être adossé à un festival largement repéré, joue évidemment un rôle important et l'accès aux scènes du festival donne une dimension spécifique à ces dispositifs.

En ce qui concerne le Réseau Printemps et le FAIR, les règles d'accès au dispositif sont clairement explicitées et participent de choix discutés à l'intérieur de ces règles.

Il convient de souligner la base très large, le fort ancrage territorial, et la sélection reposant sur un fonctionnement démocratique des Inouïs du Réseau Printemps.

De fait le travail de communication et de rassemblement lors des auditions participe également très souvent d'une structuration du territoire.

Toutefois les 12 jurys organisés sont essentiellement constitués de professionnels du secteur et les artistes y sont très peu présents.

C'est avant tout le secteur professionnel qui porte son regard. Son regard est tout autant porteur d'attentes artistiques et professionnelles, que de positionnements et enjeux propres à la philosophie et à l'économie d'un milieu.

Cette offre de repérage possible par le secteur professionnel, tiendra donc compte du potentiel image du groupe, et de sa plus ou moins grande marge de « créativité ».

*« C'est un marché pour les tourneurs et les manageurs. Les débats portent avant tout sur ce qui est original aujourd'hui, pas sur ce qui est de qualité », un professionnel membre de jury.*

Dans le cadre du Chantier des Francofolies ce sont les responsables (Emilie Yakich, Laurence Jeux et Nathalie Dufrêne) qui in fine trancheront et décideront en fonction de leur propre perception, du choix des artistes retenu(e)s, en s'inscrivant dans le respect de la ligne artistique du festival des Francofolies. **La sélection demeure très subjective et dépend donc des personnes en place.**

Le repérage des artistes susceptibles d'être admis dans le dispositif, outre la grande connaissance du secteur et la veille permanente de ses responsables, est élargie par des repérages sur Paris et par les actions conduites sur le territoire en partenariat avec la SACEM. En effet si le dispositif SACEM appuyé sur le réseau SMAC se présente davantage sous la forme d'un diagnostic effectué par des professionnels dans le cadre d'un dialogue avec les groupes auditionnés lors d'une manifestation publique, il sert également de repérage d'artistes.

**La question de la durée de l'accompagnement reste peu explicite**, certains artistes comme Lisa Portelli (actuellement en résidence au Studio des Variétés) citée lors d'un entretien, bénéficiant d'un soutien de la part du Chantier depuis 7 ans déjà, certains artistes du FAIR étant accompagnés également bien au-delà de la durée officielle d'une année.

On évolue d'un dispositif d'aide à l'insertion (au développement de carrière ?) vers l'identification des dispositifs (pour ou par certains artistes) comme des pôles ressource permanents. « *On a l'impression d'être lauréat à vie* » confiera un lauréat du FAIR interrogé. Ce cheminement correspond pour partie aux besoins et aux attentes des jeunes artistes de trouver un espace de dialogue perçu comme neutre et éloigné des pressions immédiates et partiales du monde professionnel, mais également à la culture de responsables, plus proches du monde des managers volontaristes dans le soutien à leurs artistes, que des formateurs habitués

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

à fonctionner dans un cadre temporel déterminé à l'avance et fixé dans un souci d'équité, qui oblige à penser à ceux qui attendent à la porte du dispositif.

Sans aller jusqu'à la formulation du 360 ° (un même opérateur remplissant les différentes fonctions métiers autour de la carrière de l'artiste) assez souvent évoquée en ce moment sur le secteur, on peut observer dans le cas du Chantier qu'un diffuseur devient également concepteur de modules de formation, qu'il pilote pour donner accès à ses propres scènes, à de jeunes artistes dont il suivra la carrière par ailleurs.

**En l'absence de règles définies plus écrites et communiquées rien ne semble véritablement cadré et durable : tout dépend de la personnalité des responsables en place.**

Si la démarche proposée par le Chantier des Francofolies peut se justifier par la disparition des étapes intermédiaires que représentaient un certain nombre de petits festivals aujourd'hui disparus, sa relation aux partenaires paraît mal définie.

On peut par exemple remarquer qu'aucun des partenaires et financeurs publics ne sont invités, ne serait-ce qu'au titre de l'intérêt général qu'ils représentent, au moment des choix d'artistes dans le dispositif.

S'il convient impérativement de réfléchir les actions de formation et d'insertion avec les acteurs de l'économie du secteur, il paraît tout aussi nécessaire d'en partager avec eux les orientations.

**Il y a sans doute un espace à définir pour laisser agir les professionnels tout en accompagnant les dispositifs, mais dans une affirmation plus claire des objectifs attendus, et dans le cadre d'un suivi dont les règles méritent d'être précisées.**

**Beaucoup d'artistes passant au Chantier, lauréats du FAIR, et certains lauréats du Réseau Printemps sont déjà insérés au sens où ils sont déjà intermittents du spectacle** (à la différence des étudiants des CNSM). Ce que cherchent ces jeunes artistes est donc au-delà de l'insertion professionnelle, au sens habituel de l'acception de l'expression, davantage le fait de franchir un niveau de repérage et de reconnaissance publique et professionnelle. Ils emploient plus volontiers le mot « exposition » pour identifier ou qualifier les dispositifs que celui de formation.

Les différentes compilations, les nouveaux formats de promotion mis en place, la présence soutenue sur les sites internet des structures, interviews et prestations filmées participent de ce repérage. Les professionnels apprécient que le Chantier soit conjointement un outil média et un dispositif de formation.

*« Le Chantier est plus un média qu'un outil », un manageur.*

*« Au départ ce qui attire dans le Chantier, c'est l'opportunité de passer aux Francofolies », un artiste.*

De fait, la courte durée des sessions renforce ce constat d'étapes de repérage plus que de formation :

- Deux semaines de stage pour le Chantier des Francofolies (qui est un dispositif perçu très positivement par le secteur dans le travail réalisé sur la maîtrise de la scène) ;

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

- Un volume d'heures de formation au Studio des Variétés mis à disposition des artistes de 150 heures pour l'ensemble des 30 artistes et groupes du Réseau Printemps, soit donc environ 5 heures par groupes ;
- 18 heures pour le lauréat au FAIR accompagnées de 9 jours de formation à l'IRMA.

Ces formats interdiraient même d'employer le mot « formation » pour désigner ces actions dans d'autres secteurs que celui des musiques actuelles. Ils rappellent également, si besoin était, le décalage de moyens publics mis à disposition selon les esthétiques musicales.

Ces temps courts peuvent cependant trouver une justification comme une démarche fondée sur un secteur où la culture dominante est celle de l'autodidactisme.

Mais le travail proposé dans ce cadre ne peut guère dépasser la cohésion artistique du projet. **Ces moments restent limités à un rôle de déclencheur, des prises de conscience de directions de travail, et sont surtout des accélérateurs de carrière potentiels** pour les artistes de par la visibilité du festival.

Il convient de s'interroger plus avant sur le maintien de certaines peurs au regard de la place accordée à la formation, dans le domaine des musiques actuelles. Si concernant le Jazz, la place de la formation initiale dans les établissements, le nombre d'étudiants issus du CNSM figurant parmi les lauréats du dispositif d'AJC et plus largement sur les scènes des festivals montrent la reconnaissance de ce trajet de formation, la réponse est sans doute moins évidente du côté des musiques actuelles amplifiées.

On pourrait même positionner musiques savantes et musiques actuelles amplifiées dans un jeu de miroirs inversés.

Il s'agit bien là d'une démarche opposée au regard d'un parcours de formation classique long et rigoureux, tourné d'abord vers la maîtrise des techniques, et ne concédant trop souvent un intérêt vers le projet personnel de l'étudiant, qu'en toute fin de parcours d'étude.

Dans l'un des modèles, on affirme : « Travailles et on verra dans quelques années si tu as quelque chose à dire ... ». Dans l'autre modèle on regarde déjà « ce que tu as à dire maintenant et on te donne les éléments techniques indispensables à la communication de ton projet ».

Les témoignages de jeunes artistes, d'abord réticents à intégrer les quelques jours ou semaines de formation proposés, de peur que l'on touche à leur projet artistique et que l'on tente de le modifier, sont assez nombreux néanmoins pour devoir être pris en compte.

Cependant l'autodidactisme mis en avant comme un symbole fondateur de ces musiques, commence aujourd'hui à devenir davantage un mythe vivace, qu'une réalité observée. Beaucoup de groupes comprennent en leur sein des musiciens d'horizons différents, comme en témoignent certains responsables d'antennes du Réseau Printemps, et Pôle Emploi Spectacle constate de son côté, sans pouvoir la chiffrer précisément, une nette montée de musiciens diplômés dans ce secteur d'esthétiques, et une tendance croissante à la réorientation professionnelle des musiciens autodidactes...

Cette représentation symbolique du secteur, freine le développement de certains axes de travail. Le créateur autodidacte serait un artiste fragile et toute tentative d'accompagnement sur les aspects artistiques de son projet pourrait ainsi s'avérer dangereuse.

Il y a une forme de récit des musiques actuelles amplifiées dans laquelle le non apprendre correspondrait presque à une garantie de créativité ou tout au moins d'originalité.

**Cette même quête quasi tyrannique de l'originalité peut se faire parfois aux dépends du développement du talent.**

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Le développement de l'exigence qui conduit à la création, demandant, lui, un parcours de culture(s) qui ne se satisfait pas forcément d'un succès immédiat, là où une économie de secteur pourra s'accorder à la rotation rapide de « produits » originaux...

« *Un album est mort en trois mois. L'économie dicte son rythme* », un directeur de structure de formation.

**Conjugués ensemble, le mythe de l'autodidactisme et la possible immédiateté de la réussite par la découverte par le public, contribuent à réduire, dans le domaine des musiques actuelles amplifiées, la question de l'insertion principalement à la seule question du repérage.**

On pourrait sans doute observer dans le secteur des musiques actuelles une disparition de la méritocratie ascensionnelle (au sens avancée lente mais durable dans le temps par étapes successives de formation et de reconnaissance par le public) au profit du développement de succès de plus en plus rapides, mais éphémères :

« *On ne devient plus un artiste notable dans le secteur des musiques actuelles comme l'ont été par le passé de grands artistes français* », un responsable d'une structure de formation.

Avant la phase du repérage existe un temps où l'artiste doit savoir développer son public et envoyer des signaux aux partenaires potentiels.

Tous les professionnels interrogés remarquent que cette phase où l'artiste doit s'autogérer est de plus en plus longue.

Cette phase initiale de l'insertion professionnelle n'est pour l'instant guère aidée :

- Les structures de formation (Pôles Supérieurs) tardent à fournir les outils et situations d'apprentissage nécessaires ;
- Les dispositifs observés ont plus vocation à faire du repérage, et sont eux-mêmes davantage identifiés et utilisés par les professionnels du secteur, que par certaines catégories d'artistes.

### 6-4 Insertion ou professionnalisation ?

Le travail réalisé sur les éléments de formation professionnelle liés aux aspects socioprofessionnels du métier, (intermittence, édition, contrats, etc.) est reçu par les stagiaires comme essentiel dans ces différents dispositifs. Les différents aspects en sont facilement acceptés comme relevant d'une véritable dimension de formation, par les jeunes artistes du secteur des musiques amplifiées.

S'ils arrivent le plus souvent démunis d'informations (ignorant l'existence de l'IRMA, des dispositifs SACEM, ne sachant pas vraiment ce qu'est un éditeur et son rôle), les jeunes artistes cherchent aujourd'hui davantage que l'ont fait leurs ainés, à comprendre leur environnement professionnel.

Il y a moins chez eux de vie rêvée ou fantasmée...

Là où le secteur des musiques classiques a du mal à accepter un regard autre que celui de ses pairs, et témoigne parfois d'un certain recul au regard des acteurs économiques, les jeunes artistes des musiques actuelles qui fréquentent les dispositifs observés, recherchent le regard

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

des professionnels et sont dans l'attente de toute clef de compréhension du fonctionnement de ce secteur.

Dans le cadre du Chantier des Francofolies le lien entre le coaching personnel et les aspects artistiques est bien conduit. Les intervenants forment une équipe cohérente autour du groupe et ainsi on ne dissocie pas les aspects d'accompagnement personnel, d'accompagnement artistique et de formation socioprofessionnelle.

Le stylisme et la tenue de scène sont abordés en lien avec le comportement scénique, ce que n'hésitent pas à faire également pour leurs étudiants des musiques « classiques » la Guildhall ou le Royal College of Music à Londres.

**Il y a là un modèle sur lequel le secteur des musiques classiques tel que développé dans les établissements français, pourrait s'appuyer, lui qui ne parvient pas, ou difficilement pour l'instant, à dépasser l'opposition entre la formation artistique et la formation professionnelle.**

Ici la pluriactivité est une réalité vécue et pleinement admise. Chez les artistes interrogés, le nombre de cachets requis pour l'intermittence, est le plus souvent atteint par le cumul de son propre projet, avec les activités de studio pour d'autres, le rôle d'accompagnateur, de compositeur ou Sound designer pour la musique de film, et les activités d'action culturelle rémunérées sous forme de cachets.

L'entreprenariat y est vécu comme quasi incontournable :

*« Aujourd'hui le leader d'un groupe de Rap va prendre des cours à « Dauphine » pour gérer sa structure ... », une intervenante au sein d'une structure de formation.*

*« Il est paradoxalement plus facile de rentrer dans la filière aujourd'hui, il suffit d'un titre qui cartonne, plébiscité par le public via les réseaux sociaux, mais aussi bien plus facile de vite tomber dans l'oubli. Les dispositifs de repérage ont toujours leur utilité, mais c'est l'accompagnement à la professionnalisation qui est aujourd'hui primordial »*  
Julien Soulié Dossier IRMA Janvier 2015

S'insérer c'est peut-être apprendre à durer dans le secteur des musiques actuelles ?

*« Entrer et rester dans la carrière... », Philippe Albaret Dossier IRMA Janvier 2015.*

**Le repérage et l'accompagnement mis en place dans les dispositifs observés préparent-ils à construire le cadre, et rendre possible ce titre « qui cartonne », où offrent-ils les clefs d'une insertion durable ?**

On peut imaginer que sans doute se situe là une question de limites induites, pour des dispositifs adossés sans cahier des charges précis, au secteur économique.

Si faire émerger le projet, accompagner dans la durée le succès du groupe ou de l'artiste, peuvent être des démarches compatibles avec l'intérêt économique des professionnels, l'accompagnement de l'individu, au delà des aléas de sa réussite, et en fonction de ses besoins ne peut incomber à ce secteur.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

La clef d'une insertion « durable » passe par la capacité à s'adapter, à reformuler un projet, à travailler provisoirement dans d'autres positionnements artistiques ou en collaborations avec d'autres artistes...

La distinction entendue parfois dans les propos de responsables de ces formations entre le musicien et l'artiste ne paraît plus guère d'actualité.

La plupart des jeunes artistes rencontrés sont tour à tour suivant les besoins économiques, comme l'intérêt artistique, artiste porteur de projet ou musicien créatif accompagnateur au sein d'un projet qui n'est pas le leur.

**Les compétences développées leur permettent de naviguer de la reconnaissance des professionnels à la reconnaissance du public suivant les circonstances.**

**Ce double mouvement de reconnaissance est un des éléments qui permet d'inscrire une carrière dans la durée.**

Un conseiller travaillant pour le groupe Audiens interrogé, soulignait que, si les musiciens classiques en difficultés avaient du mal à comprendre que l'excellence seule ne suffisait pas à construire un parcours de carrière, en **revanche leur solide formation et leur capacité à travailler offrait des perspectives de rebondir plus nombreuses que pour beaucoup d'artistes portés par une réussite fragile.**

On peut noter également l'absence de dimension européenne dans les « formations » dispensées dans ces différents dispositifs, qui ne préparent pas les jeunes artistes à se confronter à des réseaux et des publics différents.

Il resterait donc à conduire du côté des différents partenaires de ces dispositifs (Etat, sociétés civiles) une réflexion qui s'appuierait sur l'ensemble des acteurs de la chaîne pour voir plus précisément quel rôle ils prennent ou peuvent prendre chacun sur les différentes étapes de l'insertion, et vérifier si la place de ces partenaires est pleinement justifiée dans telle ou telle étape du parcours.

**Sans un lien établi avec les structures de formation et de recherche, les dispositifs de repérage risquent au gré des changements de direction, de servir davantage le système économique que la diversité et la création que défend par exemple le Ministère de la Culture.**

### **6-5 Du côté du jazz et des musiques traditionnelles**

#### **• Du côté du jazz**

Une fois encore nulle prétention ici de résumer une chaîne plus large et plus complexe qui dépasse heureusement les seules activités du dispositif Jazz Migration.

On pourrait même ici parler de la multiplication des initiatives, mais également de leur épargillement.

Il conviendrait par exemple d'observer également plus attentivement le travail réalisé par d'autres structures : le dispositif Emergence, dans lequel cette esthétique a toute sa place.

Ce dispositif qui participe de l'insertion professionnelle a été mis en place par quatre écoles associées au sein du réseau METIS (APEJS, IMFP, JAZZ à Tours, Music'Hall) auxquelles

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

vient de se joindre plus récemment le Centre des Musiques Didier Lockwood lui-même associé au PSPBB...). Les groupes retenus travaillent avec un artiste en résidence sur le développement de leur projet artistique et la diffusion de leur projet est assurée par des festivals partenaires du réseau.

La pertinence de ce lien direct entre réseau de formateurs et réseau de diffuseurs, ne fait pas de doute dans un cadre où les compétences de chaque réseau s'articulent et ne s'affrontent pas.

Grands Formats, Fédération Nationale des Grands Ensembles de Jazz & des Musiques Improvisées développe également depuis 2013 un projet spécifique d'aide de jeunes grandes formations de moins d'un an d'existence, dans le cadre d'un travail de « compagnonnage » assuré par les ensembles adhérents, et le travail de la seule personne permanente salariée de la fédération qui se transforme en centre de ressource.

Il faut noter que les responsables de ces jeunes ensembles sont souvent issus du CNSMDP ou du PSPBB, preuve de la qualité de l'enseignement artistique reçu, et que comme, souligné dans cette étude à plusieurs reprises, ces jeunes artistes sont en quête de réseaux, et d'aide pertinente sur les problèmes de dossiers de subventions, ou de contacts, témoignage dans le même temps de la difficulté des structures de formation à mettre en place des formations ad hoc sur ces problématiques et d'assurer un rôle de suivi des étudiants et d'aide à l'insertion.

Mais cette quête dispersée témoigne également de la cruelle absence d'un centre de ressource repéré sur ce secteur.

Le terme de compagnonnage employé par divers acteurs au cours de l'étude et repris par le projet de Grands Formats appelle quelques remarques.

Le terme reflète tout à la fois la générosité du secteur et sa capacité à réagir face à l'urgence, mais traduit également une volonté déjà remarquée de rester d'une certaine façon dans un mode de transmission assuré par le milieu professionnel lui-même.

Si cet aspect garantit et protège d'une certaine façon une transmission des valeurs liées à l'histoire et à la culture d'une esthétique, on peut remarquer qu'il n'est peut-être pas le plus adapté pour un questionnement des attitudes et des gestes professionnels au regard des évolutions du secteur socioprofessionnel, ou la prise en compte de la culture d'une nouvelle génération.

On imagine par exemple les clivages générationnels possibles sur des questions telles l'usage du « Crowdfunding », « la self promotion » ou la rémunération des répétitions.

La remise en question par la capacité à réinterroger les valeurs et les habitudes au regard des évolutions observées, à débattre entre générations serait sans doute plus aisée pour une structure ressource plus indépendante ou moins strictement liée à un secteur professionnel.

Le dispositif d'AJC Jazz migration est lui uniquement inscrit dans une dimension de repérage. Aucun accompagnement de formation pour les lauréats n'est en place. Il s'agit avant tout d'une aide à la diffusion et au repérage par les professionnels, grâce à la visibilité donnée, surtout lorsque quelques festivals médiatiques programment ces jeunes artistes.

Les règles mériteraient d'être précisées davantage sur le profil du jeune artiste à aider. Certain(e)s bénéficient, semble-t-il, d'un accompagnement assez fidèle, en tous cas renouvelé, du dispositif, **sans qu'à part le seul intérêt exprimé pour le travail de l'artiste, la décision paraisse s'inscrire dans des règles clairement partagées et lisibles.**

**Une nouvelle fois la définition du mot « insertion » est questionnée.**

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

L'exemple d'Eve Rissler (artiste par ailleurs très créative, dont l'intérêt des démarches artistiques n'est pas ici remis en question) illustre cette interrogation.

Ex pianiste de l'Orchestre National de Jazz sous la direction artistique de Daniel Yvinec pendant cinq années, elle figure aujourd'hui dans le dispositif Jazz Migration, après avoir été en 2013 prise en compte dans le dispositif Jazz Schuttle d'AJC...

On pourrait également citer le cas de Théo Ceccaldi qui souhaiterait renouveler son inscription dans le dispositif (et figure parmi les membres de l'actuel ONJ), sans qu'aucune règle concernant le renouvellement de l'accès au dispositif ne soit explicitement opposable à cette situation.

Cette observation peut alimenter une lecture critique du dispositif, illustrée par les propos tenus par certains jeunes musiciens dénonçant le clivage entre ceux qui savent s'inscrire totalement dans les dispositifs existants et s'y maintenir, lorsque d'autres ne parviennent pas à y entrer.

On pourrait souhaiter qu'un dispositif aidé par des fonds publics veille précisément à rééquilibrer ce constat.

**La question posée est celle de la capacité à concilier pertinence artistique et légitimité de l'action aidée par des fonds publics.**

Plus largement, le choix des groupes retenus, résolument orienté vers les formes les plus contemporaines du jazz, sans que cela soit clairement explicité et accepté par l'ensemble des adhérents (au profil très divers), explique peut-être, pour partie, que l'incitation à programmer les lauréats ne parvienne pas à aller au-delà d'une participation d'environ 40% des adhérents. **Une clarification, une explicitation des choix passant par des critères dépassant le seul intérêt artistique subjectif, qui peut paraître fragile, sans doute discutable, et donc insuffisant à lui seul pour justifier l'usage de fonds publics serait bienvenue.**

Les groupes bénéficiaires du dispositif financé pour partie par des fonds publics, n'ont pas de cahier des charges déterminé, à respecter en terme d'actions publiques (éducation artistique par exemple).

Jazz Migration ne passe par ailleurs aucune convention écrite avec les groupes retenus, et aucun bilan individuel avec les groupes ayant bénéficié du dispositif n'est réalisé.

**Le projet Jazz Migration 2, dont les contours sont aujourd'hui imprécis (pas de partenaires de formation désignés aucun volume horaire de formation déterminé) devra apporter des réponses à l'ensemble de ces questions pour devenir un vrai dispositif d'insertion.**

Ici également les jeunes musiciens de Jazz interrogés n'attendent pas de formation sur l'artistique, mais des formations qui permettent de dépasser le stade de la visibilité temporaire offerte (qui n'est pas la même suivant les groupes de par la nature du dispositif et son libre fonctionnement vis à vis des adhérents) en offrant les outils nécessaires pour développer savoirs et savoir-faire sur l'autoentreprise.

Là encore une réflexion sur le lien entre le dispositif et les établissements de formation du secteur pourrait apporter un premier élément de réponse à la question de l'équité (au moins sur les aspects relatifs à l'information).

Pour des raisons d'histoire et peut-être également d'individus, les rapprochements ne semblent pas être une évidence entre les forces et initiatives en présence.

Ainsi le réseau AJC, construit avec Jazz Migration, un projet qui relève de l'aide à la diffusion à partir de la force et des compétences de ses membres, qui pour l'instant ne s'accompagne pas

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

d'une pensée structurée autour d'éléments d'accompagnement et de formation. Le département Jazz du CNSMDP, outre l'accompagnement à la professionnalisation proposé par la structure à l'ensemble des étudiants, développe de son côté pour ses propres étudiants, des situations de partenariats et d'invitations d'artistes qui mettent le plus souvent possible ses étudiants dans des situations professionnelles. Grands Formats assure, faute de moyens suffisants, une forme limitée de compagnonnage. Les écoles issues de la FNEIJMA se regroupent pour créer Jazz Emergence et d'autres initiatives dont celle d'un orchestre d'insertion crée par F Tortillier, jalonnent le secteur...

On ne peut enfin parler insertion sur ce secteur, sans évoquer le rôle historique de l'ONJ dans l'émergence des jeunes artistes (de plus en plus souvent issus du département jazz du CNSMDP lors des dernières formations mises en place par les derniers directeurs artistiques).

**Cet éparpillement d'initiatives témoigne de l'éclatement du secteur, de la difficulté des différents acteurs à collaborer et travailler ensemble** et souligne le manque cruel d'un outil fédérateur pouvant sur cette esthétique fédérer et proposer des projets co-construits par les partenaires en fonction de leurs compétences complémentaires respectives.

Le risque encouru est facilement observable : faute de collaborations et de pensées structurées sur le sujet, le jeune musicien de jazz doit se construire un parcours zigzagant de l'un à l'autre des projets, ce qui lui sera d'autant moins aisé s'il n'habite pas en région parisienne ...

On se plait à rêver à ce que pourrait développer un vrai partenariat entre structures de formations, structures de diffusion et formations professionnelles ...

Un étudiant pouvant alterner formations théoriques et travail sur scène avec un feed-back organisé , à qui on laisserait porter dans le même réseau de diffusion collaboratif des projets personnels évalués à partir d'une grille pertinente élaborée en partenariat, qui pourrait s'initier au sein de plusieurs grandes formations au travail dans le partage d'esthétiques multiples, vivre au sein de l'ONJ des expériences professionnelles de haut niveau et profiter d'invitations à des artistes internationaux initiées en partenariat entre le CNSMDP et l'ONJ ...

Mais ce qui se passe visiblement dans d'autres secteurs musicaux et d'autres pays ne semble pas aisé à mettre en place ici.

**On peut espérer qu'une nouvelle génération de responsables saura dépasser, pour aborder cette problématique de l'insertion, la simple défense de valeurs propres à un réseau, pour s'investir dans une pensée partagée.**

Ces initiatives devront être largement encouragées par un pouvoir public lassé de devoir multiplier les aides à chaque partenaire en fonction de la (petite) spécificité de son propre projet, aide qui freinerait pour encore quelques années la pertinence de rapprochements que le simple bon sens impose.

Il convient de mentionner le travail en cours pour l'élaboration d'une convention entre Grands Formats et le PSPBB.

Cette recherche de partenariat confirme le besoin pour les Pôles d'Enseignement Supérieur, de s'adosser aux structures professionnelles pour ces aspects de formation pour compléter la formation notamment sur les réseaux professionnels.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **• Du côté des musiques traditionnelles**

Aucun dispositif Musiques Traditionnelles ne figurait dans le champ de l'étude.

Les Pôles d'Enseignement Supérieur ont suivant les régions et le développement de ces musiques pris en compte ce secteur.

Les enseignants rencontrés ont à juste titre fait entendre les différences observées au regard du Jazz ou des musiques actuelles amplifiées :

- Un modèle économique parfois proche, mais où la question de la professionnalisation n'est pas vécue comme un enjeu fondamental. Il y a une plus grande porosité entre le monde amateur et le monde professionnel dans ce secteur d'esthétiques ;
- La question de l'excellence n'y repose pas sur les mêmes bases ;
- Un secteur dans lequel il est, tout comme pour les musiques actuelles amplifiées, impossible de préparer un CA en formation diplômante.

## **7 Les écarts de projet avec les situations européennes observées**

Bon nombre de points d'écarts entre les établissements français observés et les établissements européens visités ont été repris et détaillés dans les différents chapitres de l'étude.

Il ne peut s'agir ici que de les prolonger au travers du rappel de quelques points qui fondent la pensée sur l'insertion des structures visitées.

### **• L'insertion et le portfolio**

L'approche anglo-saxonne, partagée par les établissements d'Europe du nord repose une philosophie du portfolio clairement affirmée. A défaut d'en proposer une énième définition, elle pourrait se résumer approximativement à l'idée d'aider l'étudiant à communiquer le plus largement possible sur les compétences acquises tant dans la formation que dans les diverses expériences et situations traversées professionnelles, ou non.

**Elle tend ainsi également à l'identifier dans sa singularité.**

Plus le portfolio est riche, plus la probabilité d'employabilité augmenterait.

**Pour l'instant le modèle d'insertion français repose davantage sur la capacité à rejoindre un niveau d'exigence déterminé à travers le diplôme, que celle d'identifier la singularité des parcours.**

### **• L'auto entreprenariat**

Il y a un mouvement tant technologique, qu'économique, qui conduit à l'autonomie des artistes, et les structures de formation doivent pouvoir accompagner les étudiants sur cette voie. Elle devient un point central du projet d'insertion pour nombre d'universités et conservatoires européens.

En dehors des métiers clairement identifiés depuis très longtemps (soliste, orchestre, enseignement...) un nombre grandissant de structures européennes, conscientes de l'évolution rapide des contextes tant sur le plan technologique que le comportement social, essayent de développer chez l'étudiant la capacité à créer demain sa propre activité.

Le travail en autonomie « accompagnée » sur projets, les rencontres avec d'autres disciplines, souvent évoqués au cours de l'étude, participent de cette démarche, de même que le développement des savoirs et savoir-faire sur les différents aspects socioprofessionnels.

**Devenir « entrepreneur » n'est pas seulement une façon de tenter d'échapper au chômage mais aussi une façon de refuser une vision réduite aux termes : soliste, orchestre ou enseignement...**

Une structure comme le LIPA (Liverpool Institute for Performing Arts) peut aller jusqu'à affirmer que la formation au métier de musicien repose sur le dosage 1/3 de musique, 1/3 d'environnement culturel, 1/3 de connaissance de l'entreprise.

L'AEC et POLIFONIA ont également largement mis en évidence tous ces aspects lors des rencontres de La Haye en septembre 2014 « The musician as creative entrepreneur » : **le savoir travailler ensemble**

La rencontre avec d'autres disciplines est essentielle et au cœur des démarches.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Mais le savoir travailler ensemble doit dépasser le cadre artistique, pour tenter de développer également chez l'étudiant le goût, et la capacité à travailler avec d'autres acteurs issus des secteurs économiques ou sociaux.

L'empathie et la communication sont des outils déterminants dans cette démarche.

**Cette démarche accompagne une volonté clairement définie d'inscrire le musicien dans la société, et donc de le sortir d'une certaine représentation de l'artiste héritée du romantisme, et qui continue à survivre en France.**

### • **La pluriactivité**

Elle semble aujourd'hui être également la philosophie qui sous-tend la plupart des programmes d'insertion des établissements européens.

Ces programmes sont basés sur une observation pragmatique des réalités du quotidien des jeunes musiciens.

**En France la notion de métier semble l'emporter encore bien des fois** : le métier d'enseignant contre celui de musicien d'orchestre, le métier d'interprète contre celui de technicien, le métier « d'artiste » contre celui de producteur ou d'éditeur...au détriment du développement de champs de compétences.

Pourtant, aujourd'hui, bon nombre d'artistes jeunes ou moins jeunes, passent d'un rôle à l'autre. Les entretiens réalisés témoignent à l'égard du regard sur la pluriactivité d'un décalage générationnel.

De plus comme le remarque Evis Sammoutis (Université de Chypre) les étudiants préfèrent, à l'orée de leur vie, une formation riche d'ouvertures, plutôt qu'une formation refermée sur une seule perspective.

La concentration vers un champ d'activité central, intervient par la suite dans l'évolution du parcours professionnel.

### • **La question des diplômes**

*« Le profil des étudiants recrutés ici est plus large plus varié ce qui constitue un milieu plus ouvert et une forme d'émulation différente. La palette de choix métier paraît plus large : en France on a le sentiment qu'il faut réussir à être soliste », une étudiante du Royal College of Music.*

*« On reste les héritiers d'un récit mais avec les outils modernes : on manque d'humilité par rapport aux autres établissements, cela fait partie de l'inconscient collectif du conservatoire », un enseignant CNSM.*

Il y a bien deux façons de constater et de qualifier les écarts observés, tant par les étudiants que les professionnels dans les recrutements, entre la plupart des établissements européens et les établissements français, notamment les deux CNSM :

- Soit regarder uniquement du côté des « niveaux instrumentaux »
- Soit regarder plus globalement le profil des étudiants

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Les écarts de profil deviennent une richesse avec une pensée d'insertion plus ouverte. L'émulation entre musiciens de haut niveau est, de son côté, censée stimuler et maintenir l'excellence.

On peut toutefois être surpris que l'écart de niveau de recrutement visant l'excellence dans nos établissements, ne serve pas davantage à libérer pour les étudiants, du temps et de la réflexion sur la question de l'insertion professionnelle, les établissements européens devant combler un delta d'écart plus important entre le niveau d'entrée et le niveau de sortie de leurs étudiants.

Quelques chiffres fournis par le bureau de l'observation du CNSMDL peuvent être rappelés ici.

À l'entrée du CNSMDL 74% se projettent dans une carrière d'interprètes et seulement 9% se projettent comme enseignants : les chiffres des tableaux d'insertion montrent pour les années allant de 2007 à 2012 un quasi rééquilibrage entre interprètes et enseignants (par nécessité ?) en fin de parcours.

Même si comme le soulignait déjà P Schaeffer il y a plus de cinquante ans, l'évaluation reste encore empreinte de la dimension implicite du soliste, alors que les différents acteurs, administration, enseignants et étudiants savent que la plupart d'entre eux ne feront pas de carrière dans ce registre.

L'enseignement, dans les données chiffrées comme maintenant dans les représentations des étudiants, paraît une dimension incontournable de la vie professionnelle (cf. l'intérêt croissant pour les départements de pédagogie, et leur attrait pour la triple formation diplômante proposée par les pôles : License, DE, DNSPM) et l'orchestre semble l'autre objectif visible.

Il conviendrait de rajouter à ces deux axes bien identifiés par l'histoire, l'éducation artistique perçue maintenant par les institutions comme une troisième voie possible dont on commence seulement à identifier les contenus, sans en avoir cependant analysé totalement les enjeux. Cette troisième dimension devient même une bouée de sauvetage pour les étudiants musicologues (aucun poste en culture musicale depuis 5 ans remarque une enseignante d'un CNSM) qui souhaitent échapper à l'enseignement de la Formation Musicale.

### **Au-delà de ces trois perceptions, la dernière étant très récente, tout semble flou ...**

Même la vie autour de projets artistiques diffusés et conduits par des ensembles divers, autres que les orchestres permanents, malgré une réalité qui traverse diverses esthétiques musicales, du jazz à la musique ancienne ou à la musique contemporaine, malgré l'évidence des chiffres du nombre d'anciens étudiants inscrits dans l'intermittence, cette réalité donc, relève encore d'une perception vague, dont on situe mal les contours et dont on ne perçoit pas clairement ce que seraient les démarches d'apprentissage, même si un projet comme Artist Diploma développé au CNSMDL (cycle 3) est une réponse pertinente, mais perçue par les étudiants, comme trop tardive dans le parcours d'étude, et manquant d'accompagnement effectif.

Le DNSPM est implicitement identifié par le milieu musical comme diplôme de musicien interprète, même si l'énoncé ne l'indique pas clairement.

La Guildhall et le Royal College of Music ne proposent également qu'un seul « Bachelor Music » **mais délivré dans le cadre d'un parcours de quatre années d'études**. Toutefois l'ouverture des contenus et le nombre important de modules au choix permettent de le personnaliser un peu.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

A cet unique diplôme répondent par exemple à Trossingen sept « Bachelors » distincts, qui viennent compléter pour les instruments la distinction de dominante entre « Bachelor enseignement », « Bachelor performance », ou « Bachelor orchestre »...

Si parmi ces sept différents « Bachelors » certains ne marquent qu'une différence de dominante esthétique, d'autres s'inscrivent déjà dans un repérage des besoins professionnels : deux « Bachelors » spécifiques rapprochant voix et mouvement pour l'un, musique (instrumentale) et mouvement pour l'autre, un « Bachelor » de « Sound designer »...

Le master permettant de franchir une étape supplémentaire de spécialisation, ce sont 22 master(s) différents qui seront proposés alors aux étudiants à Trossingen.

Il serait injuste de ne pas souligner cependant, les démarches novatrices de formation diplômante mises en place dans les établissements observés, notamment dans le cadre de master délivrés dans le cadre de partenariats à l'international.

Le Master Européen de Jazz mis en place au département Jazz avec trois autres établissements, permet aux étudiants de découvrir d'autres démarches créatrices, de développer leurs premiers réseaux.

Le Master COPECO au CNSMDL (Contemporary performance and Composition) réalisé entre quatre établissements européens et mêlant compositeurs et interprètes favorise par exemple la constitution d'un premier réseau professionnel et s'inscrit dans une envergure européenne qui semble totalement pertinente au regard des problématiques de travail sur cette dimension musicale.

L'obtention des diplômes reste encore dans nos établissements une problématique évaluée également uniquement en interne. Récente, l'attribution de crédits comme marqueur du parcours de formation, n'a pas encore totalement imprégné et modifié l'héritage des examens et concours. On n'en perçoit guère encore la symbolique de leur volume, ou de leur mode d'attribution qui reste dans les seules mains des établissements.

Certaines structures européennes partagent de façon assez ouverte l'octroi des crédits dans la délivrance du diplôme, notamment avec le secteur professionnel, en validant des actions et des expériences conduites à l'extérieur de l'établissement.

*« On délivre des crédits pour des activités extérieures. Une personne à plein temps s'occupe de cet aspect dans le Career Development office », Martin Prchal Directeur adjoint du Conservatoire de Rotterdam.*

### Eléments de conclusions

La musique, habituée à se voir qualifiée dans son universalité et son intemporalité, valeurs au nom desquelles elle a bâti souvent des îlots de culture, se trouve confrontée comme d'autres modes d'expression, à une accélération sans précédent de l'impact des technologies et des fonctionnements sociaux.

Aujourd'hui les réseaux sociaux véhiculent les récits d'expériences dans un temps quasi immédiat.

J'ai pu constater dans le cadre de cette étude que Facebook et autres réseaux sociaux permettent aux jeunes français étudiants en Angleterre ou ailleurs, de connaître les récentes modifications de programme d'étude décidées dans tel Pôle ou tel CNSM.

Ils les commentent à l'intérieur d'un cercle qui se moque des frontières, et partagent sans limites leurs appréciations sur l'intérêt respectif de tel enseignant, ou tel cours, dispensé à des centaines ou des milliers de kilomètres de leur lieu d'étude.

Voilà les îlots de culture contraints à s'observer les uns les autres et à s'interroger de plus en plus rapidement.

L'insertion professionnelle est à peine admise comme une donnée de l'enseignement supérieur pour les uns, et comme une nécessité face à une économie musicale en plein bouleversements et dont la machine à faire et défaire les succès s'accélère pour les autres, qu'il faut déjà en questionner les composantes.

L'observation met en avant quelques points essentiels à rappeler ici quel que soit le secteur observé :

- Le décalage soulevé par tous les interlocuteurs, entre l'offre de formation et les besoins des secteurs professionnels identifiés ;
- Le manque d'outils d'observation réfléchis et partagés, au sein de la quasi-totalité des structures et des dispositifs visités ;
- Le développement d'une pluriactivité et la volonté d'une formation plurielle comme réponses à la fois au décalage avec la faiblesse de l'offre d'emplois, mais aussi souvent comme un refus de se laisser enfermer dans une seule dimension professionnelle, et comme outil de liberté face à la rapidité des transformations du secteur.

**Dans les deux secteurs observés c'est bien la conjugaison de l'artistique et du professionnel qui est interrogée.**

Pour le réseau des établissements d'enseignement cette conjugaison implique de ne pas regarder seulement du côté de l'excellence et d'intégrer les éléments d'une culture où le pragmatisme n'est pas forcément trivial et accessoire :

L'insertion comme lieu de passage entre le sacré et le profane.

Pour le secteur des musiques actuelles elle implique sans doute de mieux conjuguer le rapport au dictat d'une économie de l'éphémère, avec une nécessité de formation qui donne des outils offrant aux jeunes artistes les moyens de s'inscrire dans des perspectives de durée.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Pour ce qui concerne plus spécifiquement le réseau des établissements d'enseignement supérieur, l'observation montre une évolution en marche, dont on peut espérer que le développement des Pôles d'Enseignement Supérieur sera un facteur d'accélération.

Les Pôles Supérieurs sont indemnes de représentations héritées : ils ne bénéficient pas de l'aura des CNSM, quelle que soit la qualité de certains de leurs enseignants (les étudiants continuent à classer les structures en terme de priorité d'entrée en faisant toujours figurer en tête de liste les deux CNSM), mais ne sont pas contraints par ce même poids d'héritage et peuvent donc construire et proposer de nouveaux modèles où la question de l'insertion serait centrale et sa vision élargie à de nouveaux champs.

Toutefois, cela suppose que la tutelle et ses représentants s'affranchissent eux-mêmes du poids implicite des représentations, et n'attendent pas de ces structures une copie du modèle ancien, dans l'exigence d'une maîtrise instrumentale basée sur une évaluation en situation de soliste essentiellement, au détriment de l'évaluation d'autres dimensions, comme la créativité du musicien, son projet personnel, une culture plurielle, la maîtrise de l'environnement professionnel ...

Les démarches d'habilitation sont souvent perçues par les pôles comme hésitantes et coincées entre le modèle de l'excellence d'hier, et la nécessité de l'innovation pour faire face aux évolutions d'aujourd'hui.

Au regard de l'inéquation semble-t-il grandissante entre le nombre de musiciens de qualité et la stagnation, voire la régression de certains débouchés traditionnels (enseignement, orchestres) se pose la question pour ces mêmes pôles de s'inscrire dans ces démarches traditionnelles aujourd'hui questionnées, ou d'être aidés et encouragés à prendre des directions nouvelles en terme de projet d'insertion.

Cette évolution se heurte encore à l'héritage d'une culture de construction pyramidale, à la hiérarchie entre les institutions.

Le renouvellement du profil des personnes nommées à la tête des structures est déjà une première réponse pour rendre possible le détournement de l'héritage...

Pour l'instant, la représentation de l'insertion professionnelle est davantage portée par la figure du professeur que par l'institution. C'est d'ailleurs des noms d'enseignants que les structures proposent lors de l'étude, pour représenter le projet en cours d'évolution plus que la lecture d'un projet débattu, écrit et lisible dans la structuration des équipes et des cursus...

Certains responsables n'hésitent pas dans les entretiens à confirmer que :

« Ce qui fonctionne le mieux pour l'insertion, c'est la bonne relation du maître à l'élève. Le maître donne ainsi les clefs de son propre réseau... ».

Inutile d'insister davantage sur les limites d'un tel constat.

Si les directeurs d'établissements sont bien recrutés sur un projet, à la différence d'autres établissements, les établissements d'enseignements supérieurs ne sont pas contraints à réfléchir avec leurs équipes à l'écriture d'un projet d'établissement et donc au chapitre de l'insertion.

A défaut de ce moment de partage, c'est donc à la seule direction qu'il incombe d'être sans cesse dans la position d'innover et de proposer des projets au travers desquels les éléments d'une nouvelle culture s'infiltrent.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Cette position est délicate et ne garantit guère l'adhésion que des membres de l'équipe déjà convaincus.

**On peut donc s'interroger sur une évolution certes observable, mais qui procède par petites touches additionnelles successives, plus que par une réflexion globale partagée, organisée et communiquée sur ce thème.**

Le choix d'un repérage simple par la mise en place d'un pôle ou département de l'insertion clairement identifié et avec les moyens de pilotage n'est pas une solution sans attraits, mais elle nécessite soit la mise en place de moyens nouveaux, soit pour les établissements anciens un redéploiement de personnel, et d'autres pistes peuvent également être étudiées.

**Quelle que soit la solution retenue, les étapes de clarification du projet d'insertion, de communication et de mise en évidence dans l'organigramme des interlocuteurs référents, seront indispensables.**

Le changement de regard des étudiants doit être accompagné également par l'institution. Une prise en compte plus rapide du projet de l'étudiant, l'obligation de le formaliser, son accompagnement dans une remédiation régulière, contribueront à cette évolution. La construction d'un projet professionnel singulier peut être un antidote efficace contre le mythe du don.

Cette étape passe par une formation qui se fixe tout autant l'objectif d'aider l'élève à se révéler qu'à atteindre le repère d'exigence fixé.

**La prise en compte des profils singuliers, le développement de la personnalité sont autant d'éléments de repérage professionnel.**

Les structures de formation ont été fondées sur un modèle de césure entre la culture, l'instrument, la pratique d'ensemble, l'écriture, la formation professionnelle ...qui se fissure.

Or, pour la plupart des professionnels interrogés, la transversalité est une des clefs incontournable (toutes esthétiques confondues) de l'insertion aujourd'hui.

De plus en plus, dans un mouvement qui se retourne vers son passé, l'artiste musicien redevient tour à tour instrumentiste, improvisateur, compositeur.

L'ensemble de demain verra ou voit déjà répéter ensemble, un musicien avec un vidéaste, ou avec un danseur ou avec un jongleur.

Plus largement, en reprenant une expression déjà souvent employée, la création est au centre d'une chaîne de coopérations.

**Le « savoir travailler » en équipe artistique, (et au-delà) doit donc faire partie intégrante chaque fois que possible, du projet de formation. Cela veut dire un savoir travailler en équipe, pas simplement accepté, mais accompagné, encouragé et valorisé.**

Les établissements visités développent déjà de nombreux partenariats avec le monde professionnel.

Toutefois pour l'instant ces partenariats sont avant tout fixés dans l'action et le projet.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Ils pourraient éventuellement être prolongés sur deux axes :

- La prise en compte et la validation dans le parcours d'étude d'expériences professionnelles dans un cadre bien déterminé, à l'exemple de ce qui se fait dans d'autres établissements européens, faciliteraient dans certains cas la poursuite d'activités pendant le parcours d'études (musiques actuelles par exemple) en évitant une rupture parfois préjudiciable, et pourraient dans d'autres cas être un élément facilitateur de l'insertion.
- La présence de certains partenaires professionnels dans une instance de concertation (de type Conseil Scientifique) pourrait faciliter les échanges sur l'évolution de la maquette pédagogique de l'insertion.

Si l'AEC offre un lieu de rencontre et de débats aux établissements on peut imaginer que le rôle d'ANESCA (Association Nationale d'Etablissements d'Enseignement Supérieur ...), pourrait également s'étendre à l'organisation de rencontres et de débats sur certains thèmes partagés par l'ensemble des structures. Celui de l'insertion en est un.

### **Le secteur des musiques actuelles observé ici à travers quelques dispositifs, aborde avec moins de tabous la question de l'insertion professionnelle.**

Plus proche du monde professionnel, les structures et dispositifs observés réagissent plus rapidement aux évolutions et surtout savent mieux articuler ensemble l'exigence professionnelle et l'expression artistique en partant du projet de l'artiste ou du groupe.

Cependant la fracture existante entre les structures et dispositifs travaillant sur la démarche d'insertion et les établissements de formation, qu'il s'agisse d'établissements privés de la FNEIJMA, ou de l'enseignement supérieur, est problématique.

Elle contribue à donner une lecture de moyens dispersés, les uns dirigés vers le secteur de la formation, d'autres confiés à des outils et dispositifs aidant prioritairement un secteur professionnel dans son action de repérage de l'artiste de demain, sans lien entre ces deux mondes.

C'est aujourd'hui davantage la personnalité des différents responsables qui sert de garantie à un fonctionnement heureusement moins radical dans son cloisonnement, que le cadre fixé aux structures par ses partenaires.

Un rapprochement avec les structures de formation, notamment celles de l'enseignement supérieur pour lesquelles l'insertion est un enjeu important, une transparence des règles de choix des artistes choisis dans les dispositifs, la clarification des objectifs du dispositif, et dans certains cas une certaine professionnalisation de la démarche sont indispensables.

Il paraît important de formaliser et introduire un nouvel espace de dialogue entre les partenaires financeurs de ces structures et dispositifs, la présence dans les CA n'offrant guère le lieu de débats et discussions approfondies sur des problématiques délicates où doivent se croiser les paroles des divers professionnels.

Pour l'instant le travail souvent pertinent et efficace conduit par les structures musiques actuelles, aidées par des moyens publics, s'exerce en dehors de cadres et de réflexions partagées.

**Un cadre qui reste à inventer, proche de l'habilitation, posé sur la dimension de l'insertion accompagnant ces aides, offrirait sous réserve de son ouverture, tout à la fois la possibilité**

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

**de sécuriser et pérenniser les démarches des dispositifs au-delà des individus qui les animent, et d'offrir un contexte régulier d'échanges formalisés.**

Les contenus de formation pourraient dépasser l'aide à la révélation du projet de l'artiste au public, pour s'élargir vers des contenus de formation qui lui permettraient de pouvoir rebondir vers d'autres projets, l'aidant ainsi à s'inscrire dans la durée.

A ce titre une formation se prolongeant sur certaines fragilités techniques et artistiques au-delà du projet immédiat, mèrîterait d'être envisagée.

Ces orientations et évolutions impliquent toutes, à un niveau différent, un accompagnement technique du Ministère de la Culture et de la DGCA particulièrement.

Du simple renforcement des demandes relatives à l'insertion, dans le dossier d'habilitation des structures de formation, à une réforme plus en profondeur impliquant les établissements d'enseignement supérieur dans une démarche de projet d'établissement (projet que l'on réclame à un Conservatoire à Rayonnement Communal ne percevant aucune aide de l'état), la parole portée devra alors être claire et forte et s'articuler sur un échange renforcé entre les différents bureaux impliqués dans la question de l'insertion.

Pour faire face à une problématique comparable sur certains aspects dans les universités, la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche), a mis en place des schémas directeurs de l'aide à l'insertion professionnelle qui sont l'objet de rapports d'analyse. Ils offrent une grille pertinente d'items à observer et évaluer.

Notre héritage nous a conduit à penser essentiellement l'insertion professionnelle sur l'axe de l'interprétation, les universités offrant des perspectives de formation sur d'autres secteurs. Nos diplômes et le niveau de sélection des étudiants traduisent naturellement cette pensée.

Dans un monde où les repères évoluent très vite, Martina Kurt, responsable du Career Centre de la Hochschule de Hambourg, remarquait en souriant qu'il deviendrait sans doute urgent pour faire sortir d'une forme de pensée unique l'insertion en musique autour de l'éternel trio, soliste, orchestre ou enseignement, d'installer en résidence non plus seulement des compositeurs mais également des représentants d'autres « métiers ».

**Il est important d'une façon ou d'une autre de dessiner des images fortes d'autres modèles de parcours professionnels, et de les valoriser afin qu'ils ne soient plus perçus comme une issue découlant de l'échec de parcours plus académiques.**

Les établissements d'enseignement supérieur de la musique doivent eux aussi s'inscrire dans la réflexion engagée sur des masters originaux s'inscrivant dans les enjeux contemporains économiques, culturels, et sociaux et auront besoin a minima d'encouragements et de regards bienveillants pour développer ces nouvelles directions (cf. Master sur le développement des publics mis en place aux Pays-Bas).

**Dans le cadre des diplômes existants, dans l'idée que l'insertion passe aussi par le développement d'une personnalité singulière, conjuguée avec une grande ouverture, le parcours de formation pourrait s'enrichir et s'assouplir avec un certain nombre de modules optionnels comme c'est déjà le cas dans d'autres établissements européens.**

Il peut y avoir notamment une certaine antinomie entre un DNSPM conçu avant tout sur l'interprétariat, et le développement d'un « portefeuille » de compétences élargissant les possibles de l'insertion.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Les liens difficilement noués entre les structures professionnelles et les structures de formation, mais également une spécificité culturelle française avec l'héritage d'une formation davantage tournée vers celle du soliste que vers la musique d'ensemble expliquent en partie ce que fut la nécessité pour le ministère de la culture de créer l'Orchestre Français des Jeunes, pour pallier aux manques observés alors.

La réussite de ce modèle et son impossibilité à répondre à toutes les demandes, inciteraient à mettre en place une réflexion sur l'émergence de structures inter-régionales inspirées de son fonctionnement.

On voit bien que rapidement bon nombre de propositions risquent de se heurter aux contraintes liées aux obligations du partenariat avec l'université dans le cadre de la Licence.

Etudiants, professeurs et responsables n'ont pas manqué de souligner les rigidités engendrées notamment dans l'emploi du temps des étudiants par ce lien.

Il serait bien utile que l'urgence d'inventer devienne prioritaire et partagée pour l'ensemble des acteurs impliqués.

Ces démarches n'excluent pas celle d'une réflexion à conduire sur le seuil minimal requis des structures d'enseignement supérieur, pour pouvoir être pertinentes et repérées (nombre d'étudiants).

**Ce seuil de pertinence doit cependant être directement en relation avec le projet de formation, et les partenariats établis.**

Aujourd'hui la capacité technique à mettre en œuvre tel ou tel projet de formation professionnelle (on le voit avec les métiers de l'orchestre par exemple) n'est pas évidente pour certains pôles, et les moyens dont ils disposent, insuffisants pour la faire évoluer.

La visibilité nationale et européenne d'une structure nécessite une dimension minimum en relation avec la spécificité du projet, surtout lorsqu'elle ne bénéficie pas de l'attrait qui peut être celui d'une ville déjà bien repérée à l'international.

Les partenaires européens réunis en septembre dernier par l'AEC à La Haye pour travailler sur la place de l'auto-entrepreneuriat en musique, ont évoqué la pertinence de la création, au plan national, de centres de réflexion et de ressources sur le thème de l'insertion, lieux ressource d'informations et de recherches sur ce thème pour les disciplines artistiques, et la musique notamment.

On pourrait sans créer obligatoirement une nouvelle structure imaginer la formalisation d'un département spécifique au sein d'une structure existante repérée.

Pour Pierre Schaeffer, le développement de l'enseignement comme secteur d'avenir, était marqué par l'affirmation progressive d'une présence masculine.

Au terme de mes nombreuses rencontres, j'ai pris conscience que la quasi-totalité des personnes rencontrées, en charge spécifiquement de ces problématiques d'insertion, à différents niveaux, et tant du côté des musiques actuelles, que du secteur des établissements d'enseignement supérieur étaient des femmes, le plus souvent très pertinentes et investies dans leur projet.

Elles y ont parfaitement à leur place, mais ce constat ne souligne-t-il pas, d'une autre façon, que pour l'instant, la problématique de l'insertion n'est pas suffisamment reconnue et valorisée pour que les cadres masculins s'y investissent pleinement ?

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Annexes**

#### **Liste des personnes rencontrées dans le cadre de l'étude**

##### **Académie de L'Opéra National de Paris**

- Mazouzi Myriam (directrice de l'Académie)
- Schirm Christian (directeur artistique de l'Académie)

##### **ADAMI**

- Lavergne Paul

##### **Arts Florissants**

- Batier Muriel (administratrice générale)
- Howard Jacqui (directrice de programmation artistique)

##### **Audiens**

- Rogation Guillaume (encadrement des conseillers du Fonds de professionalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle)

##### **Career Center der Hochschule für Musik und Theater Hamburg**

- Kurt Martina

##### **Centre de Rencontre et Académie Baroque Européenne d'Ambronay**

- Bornachot Pierre (délégué Artistique)
- Guignard Juliette (ensemble Les Surprises)
- Robert Julie (responsable du spectacle Vivant)

##### **Centre national d'apprentis des métiers des Arts de La Scène**

- Ledroit Delphine (Opéra National de Lorraine)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Chantier des Francofolies**

- Catala Jean Claude (formateur)
- Lahana Aline (formatrice)
- Lapointe Dany (manageuse)
- Le Lay Bénédicte (formatrice)
- Mazué Ben (artiste)
- Nodet Simon (manager/tourneur)
- Pelaez Julia (formatrice)
- Pont Gérard (Morgan Production)
- Shoov Lior (artiste)
- Texier Hélène (formatrice)
- Thieffine Jean Christophe (éditeur)
- Yakich Emilie (responsable pédagogique)

### **Cité de la Musique (Philharmonie)**

- Lesaffre Marion (chargée de mission service d'informations musicales Pédagogie et Médiathèque)
- Louis Christiane (responsable du service d'informations musicales- Médiathèque)
- Nancy Geneviève (assistante de formation-Pédagogie et Médiathèque)
- Serra Marie Hélène (directrice de la Pédagogie et de la Médiathèque)

### **Comité de Pilotage de l'Etude**

- Cayot André (conseiller pour les musiques actuelles DGCA)
- Denut Eric (délégué à la Musique DGCA)
- Fourès Henry (ex directeur du CNSMDL)  
Lephay-Merlin Catherine (chef du bureau de l'observation, de la performance et du contrôle de gestion DGCA)
- Lerendu Carole (enseignante-chercheuse Université d'Angers)
- Ribour Philippe (inspecteur de la création artistique- coordinateur Collège Musique-DGCA)
- Touchant Florence (adjointe au sous directeur de l'emploi et de la formation DGCA)
- Zavadski Carole (déléguée Générale Commission Paritaire Emploi Formation Spectacle Vivant)

### **Concert Spirituel**

- François Emilie-Charlotte
- Massiet du Biest Aude

# **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

## **Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon**

### *Equipe de direction/Administration*

- Demange Eric (chef du département de formation à l'enseignement musique)
- Duchêne Christophe (directeur des études musicales)
- Hébert Claire (directrice adjointe)
- Moutier Gery (directeur)
- Replumaz Isabelle (chef du service des relations internationales et séminaires)
- Robert Agnès (chargée de mission pour l'insertion professionnelle, observatoire et aspects pratiques du métier)

### *Enseignants*

- Charvet Marie (violon)
- Geoffroy Jean (percussions)
- Germain Isabelle (voix)
- Krawczyk Franck (musique de Chambre)
- Rechsteiner Yves (musique ancienne)

### *Etudiants*

- Bassery Pierre (master trombone)
- Boudrant Martial (master violon)
- Bourgeois Tommy (composition direction d'orchestre)
- Cartry Rachel (master violon baroque)
- Dafir Marwann (master piano)
- Damide Brian (trombone)
- Etienne Chevallier (chant)
- Ginzburg Raphaël (master violoncelle)
- Khoury Robinson (trombone)
- Kormuz Eva-Nina (flutiste)
- La Favre Katy (percussion)
- Lambert Toinon (altiste)
- Lemaitre Cécilia (master clarinette)
- Maignan Thibault (FDCA piano)
- Martin Emeline (master harpe)
- Mas Héloïse (chant)
- Parisot Nicolas (direction de Chœur)
- Un groupe de 7 étudiants FDCA
- Zwanopoël Jonathan (composition)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris**

#### *Equipe de direction/administration*

- Alexandre Sabine (responsable du troisième cycle, de la professionnalisation et de la médiation)
- Amussen Gtretchen (sous-directrice des affaires extérieures et de la communication)
- Bellaïch Michèle (observatoire de l'insertion professionnelle)
- Brandéis Philippe (directeur des études musicales et de la recherche)
- Cyferstein Serge (chef du département pédagogie)
- Dauriat Olivier (chef du département écriture composition et direction d'orchestre)
- Del Fra Riccardo (chef du département jazz et musiques improvisées)
- Linden Marie (apprentissage de la scène)
- Mantovani Bruno (directeur)
- Robin Catherine (master classes- académies)
- Vautrin Denis (chef du département métiers du son)

#### *Enseignants*

- Buet Alain (chant)
- Cazalet André (cor)
- Gaillard David (alto, tuteur Académie de l'Orchestre de Paris)
- Gaugue Christophe (alto, tuteur Académie de l'Orchestre Philharmonique)
- Lannes Sylvie (analyse, représentante des professeurs au CA & CP)

#### *Etudiants*

- Carpentier Clément (trombone année 3, formation CA)
- De Williencourt Tanguy (piano, direction de chœur, accompagnement cycle 3)
- Schlotterer Manuela (flûte Master 2)

### **DGCA Ministère de la Culture (hors comité de pilotage)**

- Buard Catherine (chargée de mission Enseignement et Insertion)
- Gourbier Anne Claire (chargée de mission pour les grands établissements)
- Pebrier Sylvie (inspection de la création artistique)
- Pretrel Agnès (chargée de mission pour les orchestres et les ensembles vocaux professionnels)
- Rocton Anne-Claire (inspection de la création artistique)

### **FAIR**

#### *Equipe de direction*

- Orlandi Marion (administratrice)
- Soulié Julien (directeur)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### *Lauréats*

- Garnier Olivier (Cabadzi FAIR 2013)
- Gaume Marion (Mesparrow FAIR 2013)
- Gaume Marion (Mesparrow FAIR 2013)
- Lamarca Laurent (FAIR 2012)
- Maurin Sophie (FAIR 2014)
- Maurin Stéphanie (FAIR 2014)
- Paco Jules (Isaac Delusion FAIR 2015)
- Rezé William (FAIR 2012)

### **FEVIS**

- Desbordes Catherine (déléguée générale)

### **FNEIJMA**

- Beaussier Daniel (président)

### **Grands Formats**

- Foucher Aurélie (Déléguée Générale)

### **Guildhall School of Music and Drama**

- Alexander James (Head of Music Administration)
- O'Hora Ronan (Head of Advanced Performance Studies)
- Williamson Rachel (Executive assistant to the Director of Music)

### **Harmoniques**

- Zermatti Jean Francis (conseil, coaching et formation)

### **Hochschule für Musik Trossingen**

- Gutjahr Elisabeth (Rektorin)

### **IRMA**

- Castagnac Gilles (directeur)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **JAZZ MIGRATION**

- Bos Antoine (délégué général AJC)
- Quénehen Raphaël (groupe Papanosh)
- Scharle Stéphane (groupe Ozma)

### **Jeunesses Musicales de France**

- Niqueux Vincent (directeur général)

### **Orchestre Français des Jeunes**

- Barrois Pierre (directeur)
- Boudot Fabien (intervenant violon Orchestre de Paris)
- Descours Lola (intervenante basson Orchestre de Paris)
- Hartmann Nicolas (intervenant Violoncelle solo ONL)
- Lebrun Clément (intervenant musicologue, médiateur France Musique-CNSMDP)
- Paul Antoine (stagiaire violon solo)
- Rémond Anne-Charlotte (intervenante musicologue France Musique-CNSMDP)

### **Orchestre des jeunes de la Méditerranée**

- Emilie Delorme

### **Opéra Studio**

- Hasoya Tokiko (pianiste chef de chant)
- keller Marie-Thérèse (professeur(e) de chant / échauffement vocal et corporel)
- Miritello Rita (professeur(e) d'italien)
- Monteil Vincent (directeur artistique)

### **Pôle emploi Rhône-Spectacle**

- Danquigny Sabine

### **Pôle Supérieur Bourgogne**

#### *Equipe de direction/Administration*

- Bois Cécile (administratrice)
- Champagnac Alice (secrétaire générale)
- Descôtes Bernard (directeur)
- Georgel Claude (directeur des études)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### *Enseignants*

- Charlot Martine (PESM – ODB) (flute)
- Fouchécourt Jean-Paul (voix)
- Tabouret Jean (médiation & méthodologie)
- Zeke Mihaly (PESM - Arsys) (direction de chœurs)

### *Etudiants*

- Boudeville Morgane (musique vocale)
- Groffier Mathilde (musique instrumentale)
- Hervian Alexandre (musique vocale)
- Lamballais Hélène (musique instrumentale)
- Metlini Amèle (musique instrumentale)
- Tuphé François (musiques actuelles)

## **Pôle Supérieur Paris Boulogne-Billancourt**

### *Equipe de direction/Administration*

- Colas Amandine (chargée de scolarité et de la vie étudiante)
- Deletet Xavier (directeur)

### *Enseignants*

- Ertzscheid Michaël (piano)
- Ferro Philippe (musique de chambre)
- Gagnepain Xavier (violoncelle)
- Gessner Suzanne (violon)

### *Etudiants*

- Bréchet Clément (violon)
- Leroy Dimitri (violoncelle)
- Ronfort Joachim (piano)

## **Pont Supérieur**

### *Equipe de direction/administration*

- Baumgartner Benoit (directeur du département musique)
- Burban Erwan (adjoint au directeur)
- Hubert Michel (directeur du département formation continue et professionnalisation)
- Vernier Jean Marc (directeur général)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### *Enseignants*

- Alexandre Cedric (coordinateur musiques actuelles)
- Bouchaud Dominique (coordinateur musiques traditionnelles)
- Brunier Alain (coordinateur musique de chambre et pratique d'ensemble)
- Clérvet Marc (coordinateur musiques traditionnelles)
- Jensen Yves (coordinateur de la formation continue DE)
- Pataillot Laurent (coordinateur musiques actuelles et pratique artistique)

### *Etudiants*

- Ganvert Amivie (violoncelle)
- Lahaye Fabien (tuba)
- Le Goff Clément (musiques traditionnelles)
- Manœuvrier Paul (guitare)
- Millement David (guitare Musiques Actuelles Amplifiées)
- Petulla Martin (guitare)
- Théveniau Louis (clarinette)

### *Partenaires*

- Burlon Thomas Anne (SMAC Le Manège)
- Feldman Marc (administrateur Orchestre Symphonique de Bretagne)
- Girault Sylvain (Le Nouveau Pavillon Scène conventionnée musiques traditionnelles)

### **Pro Quartet**

- Korzilius Pierre (directeur)
- Masoni Fabienne (administration)
- Nydegger Patricia (formation professionnelle)

### **Réseau Printemps**

- Broyer Sophie (conseillère artistique, ex directrice de l'Epicerie Moderne)
- Colling Daniel (président)
- Della Via Cyril (antenne région Midi Pyrénées & structure Avant -Mardi Toulouse)
- Douvillez Kevin (ex Conseiller artistique, Le Chainon FNTAV, Manager, Editeur)
- Lomey Frédéric (antenne Limousin, président de 6Team Prod)
- Sa Rego Rita (coordination et administration)

### **Royal College of Music**

- Belina-Johnson Anastasia (Assistant Head of Undergraduate Programmes)
- Colbrook Georgina (Professional Engagements Coordinator)
- Longmore Emily (Creative Careers Centre assistant)
- Roberts Diana (Creative Careers Centre Manager)
- Saubat Zoé (étudiante violoncelle)

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **SACEM**

- Besson François (directeur de l'action culturelle)
- Goldstein Lilian (action culturelle- musiques actuelles)

### **SPEDIDAM**

- Lubrano Francois (directeur chargé de la culture et de la communication)

### **Studio des Variétés**

- Albaret Philippe (directeur)
- Bellet Sophie (responsable du pôle structuration professionnelle)
- Phillips Claudia (intervenante coordonnatrice PESM Bourgogne)
- Plante Jeanne (artiste ayant suivi les formations du studio)
- Richeux Marion (conseil professionnel)

### **Personnalités diverses**

- Added Jeanne (Artiste chanteuse)
- Bernard Olivier (président PESM Bourgogne)
- Bucher Nicolas (Cité de la Voix-Vézelay)
- Calamel Charles (chercheur-formateur, musicien Membre du Centre de Recherche Education et Formation (UPX Nanterre)
- Gonneau Emily (nūagency/MyOpenTickets/Université Paris-Sorbonne)
- Lefebvre Noémi (enseignante-chercheuse-écrivain CEFEDEM Rhône-Alpes)
- Merlin Arnauld (journaliste/producteur)
- Moreau Jacques (directeur CEFEDEM Rhône-Alpes)

**Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

Rapport intermédiaire AFO

**RAPPORT INTERMEDIAIRE**

Enquête sur la formation initiale des musiciens et les dispositifs  
d'insertion professionnelle dans les orchestres membres de  
l'Association Française des Orchestres

Association Française des Orchestres / 2015  
Étude et rapport réalisés par Clémence Quesnel

### Préalable

La formation du musicien d'orchestre est le savant mélange de rencontres, parcours et travail institutionnel tout au long de sa vie. Elle débute dans une école de musique, un conservatoire, un orchestre amateur ou une harmonie, continue dans des projets pour jeunes musiciens en partenariat avec les orchestres, des emplois de musiciens supplémentaires, dans les établissements supérieurs et enfin grâce aux dispositifs mis en place entre orchestres et établissements supérieurs pour se conclure au pupitre. Les piliers de la formation initiale de musicien d'orchestre sont les conservatoires et l'orchestre, principalement grâce à ses musiciens, souvent professeurs, qui initient les élèves à la pratique orchestrale.

Rendre compte de l'insertion professionnelle des étudiants en établissement supérieur n'a ainsi de sens que si l'on se saisit également de ce qui contribue à la formation au métier d'orchestre avant cette période.

Quatorze ans après le rapport de la mission Amy, dix ans après l'étude « Carrière du Musicien » (AFO), comment le paysage de l'enseignement supérieur de la musique et de l'insertion des jeunes instrumentistes et chefs a-t-il évolué ?

### Quelques rappels : diplômes et débouchés

#### Les diplômes

Musicien-interprète

- Diplôme de 1er cycle (diplôme de niveau 2)

#### DNSPM / Licence

Depuis la réforme de l'enseignement supérieur artistique de 2007, le musicien interprète se voit délivrer un diplôme national supérieur professionnel de musicien (DNSPM). Ce diplôme intègre ainsi le système européen LMD d'harmonisation des cursus d'études supérieures imposé par le processus de Bologne. Il sanctionne le premier cycle des études musicales qui dure 3 ans.

Les établissements susceptibles de le délivrer sont les deux CNSM de Paris et Lyon, les pôles supérieurs d'enseignement artistique et les structures habilitées par le ministère de la Culture et de la Communication (CEFEDEM Sud-Est par exemple).

Un partenariat avec une université permet de coupler le DNSPM avec une licence de musique ou de musicologie. Un DNSPM obtenu au CNSM seul ne vaut pas licence.

Pour présenter ce diplôme (sur concours d'entrée), le futur étudiant doit avoir un DINOP, DEM ou prix de conservatoire, ainsi que son baccalauréat<sup>1</sup>. Les CNSMD font cependant l'objet d'une dérogation. Aucun diplôme n'est nécessaire pour intégrer le cursus de premier cycle.

#### Licence de musicien interprète

Elles sont délivrées par certaines universités, accessibles sur concours d'entrée et en partenariat avec des conservatoires de région (ex : à Reims).

- Diplôme de 2<sup>e</sup> cycle : le master (diplôme de niveau 1)

<sup>1</sup> Article 4 de l'arrêté du 1er février 2008 relatif au diplôme national supérieur professionnel de musicien et fixant les conditions d'habilitation des établissements d'enseignement supérieur à délivrer ce diplôme :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018089418>.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

### Master d'interprétation au CNSM / Pôles supérieurs

Ils s'effectuent dans l'un des deux CNSM et dorénavant, dans certains pôles supérieurs en partenariat avec l'université. La formation dure deux ans. L'entrée se fait sur concours et nécessite un diplôme de premier cycle dans la discipline concernée. Il peut s'agir d'un DNSPM, d'un bachelor (hors France) ou d'une licence. La question ne s'est posée pour l'instant jamais mais il est théoriquement possible de présenter un master au CNSM en ayant une licence de musicien interprète délivrée par une université (Reims par exemple).

### Master d'interprétation en université

Accessibles aux titulaires d'une licence et d'un DEM, ils sont délivrés par les universités (ex : master d'interprétation de l'université de Reims). Certains sont soumis à concours d'entrée (ex : master de musicien d'orchestre à la Sorbonne).

- Diplôme de 3<sup>e</sup> cycle : diplôme et doctorat

Le 3<sup>e</sup> cycle d'enseignement supérieur s'effectue exclusivement dans les CNSM de Paris et Lyon. Il existe d'une part des diplômes spécialisés qui se font en 1 ou 2 ans (hors système LMD) et d'autres part des doctorats d'art et de recherche en partenariat avec des universités, qui se font en 3 ans<sup>2</sup>.

NB : Les diplômes de musiciens interprètes au CNSM ne sont pas accessibles dans le cadre de la formation continue ou la valorisation des acquis (VAE). Le DNSPM peut néanmoins être obtenu par VAE.

Musicien enseignant

- Diplôme d'Etat (DE)

Le diplôme d'Etat est délivré par les établissements supérieurs habilités à cette fin par le ministère de la Culture et de la Communication : CEFEDEM, pôles supérieurs, CESMD et ISDAT.

Il peut être obtenu par formation initiale, continue ou validation des acquis. Depuis décembre 2015, le DE est assimilé à un diplôme de niveau 2 (licence) sur le registre national des certifications professionnelles (Commission Consultative paritaire du Spectacle Vivant).

- Certificat d'aptitude (CA) aux fonctions de professeur de musique

Cette formation est délivrée exclusivement par les CNSM et n'est ouverte qu'aux étudiants du CNSM en 1<sup>e</sup> année de master (il existe une épreuve d'admissibilité pour les étudiants qui n'auraient pas atteint ce niveau). Les textes concernant le CA de professeur de musique sont en cours de réécriture (officialisation des textes au 31 décembre 2015). Depuis décembre 2015, le CA est assimilé à un diplôme de niveau 1 (master) sur le registre national des certifications professionnelles (Commission Consultative paritaire du Spectacle Vivant).

### Les débouchés

- Concours d'orchestre

L'entrée dans les orchestres permanents (et dans certains orchestres non permanents) se fait sur concours. Aucun diplôme n'est requis en France pour les présenter. Certains orchestres

---

<sup>2</sup> Médiathèque de la Cité de la Musique, fiche Métier de la Musique / enseignement dans les conservatoires et pôles supérieurs de musique

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

européens et internationaux font parfois le choix de limiter les candidatures en imposant un diplôme ou un niveau minimum, une pré-sélection sur dossier et/ou une invitation à participer.

- Titularisation de la fonction publique territoriale

Le DE donne accès au concours d'assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique de 2e classe, organisé par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les assistants d'enseignement artistique assurent 20 heures d'enseignement hebdomadaire.

Le CA donne accès aux concours de catégorie A pour le poste de professeur territorial d'enseignement artistique qui exerce ses fonctions dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal.

### **Objet de l'étude**

L'objet de l'étude est :

- de pouvoir rendre compte de l'état actuel de la formation initiale au métier de musicien et des dispositifs d'insertion des étudiants au sein des orchestres
- de pouvoir analyser les dispositifs préformation et post-formation de préparation des étudiants aux métiers de musicien d'orchestre et de chef d'orchestre au regard du niveau d'exigence attendu pour chaque professionnel tout au long de sa carrière, voire de proposer une amélioration de ces dispositifs

Les questionnaires envoyés aux musiciens en poste et les questionnaires envoyés aux administrations des orchestres sont en annexes.

Précision méthodologique : A ce stade (1 décembre 2015), le nombre de questionnaires retournés n'est pas suffisant pour donner un contexte statistique valable mais permet d'illustrer les tendances perçues par les professionnels. Au terme de l'étude, l'échantillon statistique sera représentatif et statistiquement solide.

# Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

## 1. Les établissements fréquentés par les musiciens d'orchestre

Il convient de s'intéresser en premier lieu au dernier diplôme obtenu et au dernier établissement fréquenté par les musiciens d'orchestre<sup>3</sup>.

64 % de l'échantillon est diplômé du CNSM (42% de Paris, 22% de Lyon) 23% d'un CRR (équivalent ou inférieur), 14% d'une autre institution d'études supérieurs (en France ou à l'étranger). Un seul musicien de l'étude est diplômé uniquement d'un pôle supérieur.

Cette proportion varie évidemment selon l'âge.

Par exemple :

Pour la tranche 20-29 ans, la proportion varie de la façon suivante : 74% sont issus d'un CNSM (44% de Paris et 30% de Lyon), 19% d'une institution supérieure autre (en France et à l'étranger), 7% d'un CRR ou équivalent et 4% d'un pôle supérieur uniquement.

Pour la tranche 30-39 ans, la proportion varie de la façon suivante : 69 % sont issus d'un CNSM (45% Paris et 24% Lyon), 15% d'une institution supérieure autre (France – étranger), 20% d'un CRR (équivalent ou inférieur).

Pour la tranche 40-49 ans, la proportion varie de la façon suivante : 69% issus d'un CNSM (39% de Paris et 30% de Lyon), 10% d'une institution supérieure autre (France – étranger), 20% d'un CRR (équivalent ou inférieur).

On observe que les musiciens en poste sont issus de plus en plus des CNSM ou de leurs équivalents étrangers et de moins en moins d'un CRR uniquement.

Ils sont 20% à suivre un cursus identique dans différents CRR avant d'intégrer un CNSM ou un orchestre (15% pour la tranche d'âge 20-29 ans et 25% pour la tranche d'âge 30-39 ans).

66 % de l'échantillon est diplômé d'un master ou équivalent de CNSM<sup>4</sup>.

7% de l'échantillon possède le Diplôme d'Etat de professeur de musique et 8% le Certificat d'Aptitude au métier de professeur.

Le temps écoulé entre la sortie d'un CRR et l'entrée dans un CNSM puis celui entre le dernier diplôme et la date d'entrée en poste fera également l'objet d'une précision ultérieure.

## 2. L'Insertion professionnelle historique

### 2.1 Une formation à l'orchestre débutant avant les études supérieures

#### 2.1.1 La découverte du métier de musicien d'orchestre

Les facteurs de découverte du métier de musicien d'orchestre sont multiples et interviennent logiquement avant le début des études supérieures, souvent même avant le début des études musicales.

L'environnement familial est l'un des premiers vecteurs de découverte du métier de musicien d'orchestre sur l'échantillon : il est évoqué par 49%<sup>5</sup> des musiciens, à égalité avec le professeur d'instrument.

L'orchestre local et les formations amateurs jouent aussi un rôle important. Le premier est évoqué dans 28% des cas et les secondes pour 22% des musiciens. La ruralité du territoire a un

<sup>3</sup> Certains pourcentages ajoutés sont supérieurs à 100% parce que les expériences à l'étranger + au CNSM sont comptés deux fois (un étudiant sortis du CNSM qui choisit de faire une formation à l'étranger par la suite par exemple).

<sup>4</sup> Les « prix » de CNSM, DFS et DNESM sont comptabilisés comme master car il donne aujourd'hui accès à une équivalence pour entrer en formation supérieure de 3e cycle.

<sup>5</sup> dont 43% sont également musiciens d'orchestre.

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

impact : les musiciens ayant grandi dans des villes sont plus facilement allés voir des concerts d'un orchestre professionnel. Le maillage très fin des formations amateurs a complété efficacement les disparités entre zones rurales et zones urbaines.

Plusieurs musiciens évoquent également des initiatives publiques (un projet pédagogique de la mairie par exemple, l'influence du cursus scolaire en horaires aménagés) et privées (un projet pédagogique dans un lieu de culte, la rencontre particulière avec un professeur de lycée...).

Enfin, pour 15% de l'échantillon, la découverte du métier se fait via un projet dans leur école de musique.

### 2.1.2 La formation au métier avant les études supérieures

Concernant la formation au métier, elle est assurée en majorité par le professeur d'instrument (qui peut être un professeur de CRR) pour 52% des personnes interrogées<sup>6</sup>. La participation à un orchestre amateur est citée pour 23% des musiciens et enfin, les proches eux-mêmes musiciens d'orchestre sont cités par 12% des sondés, ce qui révèle encore une fois l'importance de la sphère familiale.

## 2.2 La formation traditionnelle au cours des études supérieures

Au cours des études supérieures, la formation spécifique au métier de musicien d'orchestre est mise en avant historiquement à travers le cursus lui-même et grâce aux premières expériences professionnelles.

Le professeur joue un rôle essentiel pour les musiciens d'orchestre puisqu'il est statistiquement le deuxième facteur le plus important de formation (52%).

Les dispositifs intégrés au cursus, la participation à des projets d'orchestre par exemple, participent pour 20% des sondés à la découverte du métier et contribuent à la formation au métier pour 29% des musiciens. Ce chiffre peut interpeler tant il semble bas. Il faut noter que pour les tranches plus jeunes de l'échantillon, il est plus élevé : 36% pour les 30-39 ans et 37% pour les 20-29 ans (dispositif contribuant à la formation).

Si le cursus est important, les premières expériences professionnelles restent déterminantes. La formation au cours des CDD, donc en situation, est citée par 50% concernant les CDD effectués au sein d'orchestres permanents et par 32% concernant les CDD effectués dans les orchestres intermittents). L'importance de ces CDD varie selon l'âge des musiciens de l'échantillon :

- pour la tranche 20-29 ans : elle est citée par 44% de l'échantillon concernant des CDD en orchestres permanents et par 22% en orchestres intermittents
- pour la tranche 30-39 ans : elle est citée par 64% de l'échantillon concernant des CDD en orchestres permanents et 46% en orchestres intermittents
- pour la tranche 40-49 ans : elle est citée par 51% de l'échantillon concernant des CDD en orchestres permanents et par 28% en orchestres intermittents
- pour la tranche 50-59 ans : elle est citée par 45% de l'échantillon en CDD en orchestres permanents et par 30% en orchestres intermittents

L'impression d'une baisse de cette pratique ces dernières années se confirme : elle rejoint en effet celle des années 70.

Elle reste une expérience importante : nombreux sont les musiciens à parler de cette expérience apprise « sur le tas » et de l'aide apportée par les collègues de pupitre.

D'un point de vue méthodologique, la question des CDD est difficile à appréhender au regard de la formation supérieure : les étudiants sont souvent intermittents en même temps, ce qui pose

<sup>6</sup> Attention, le questionnaire ne différencie pas entre un professeur d'enseignement supérieur et un professeur dans un établissement de niveau inférieur. Environ 44% des professeurs cités sont également musiciens d'orchestre.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

la question de savoir si le musicien est en situation de formation ou en situation professionnelle.<sup>7</sup>

Face aux difficultés rencontrées par les jeunes musiciens apprenant lors des CDD ou directement en poste (moments qualifiés de « parfois très très dur »), face au constat d'une formation spécifique à l'orchestre plus développée dans les pays germaniques et anglo-saxons (masters dédiés, académies...) et face aux difficultés éprouvées par les employeurs lors des recrutements, se développe une volonté commune de mieux préparer les étudiants à ce qui les attend une fois l'orchestre intégré.

Parallèlement au développement d'orchestres de jeunes (à l'origine de la découverte du métier pour 32% musiciens et à celle de la formation pour 48% des musiciens) en France et à l'international<sup>8</sup>, les conservatoires, les orchestres, les établissements supérieurs multiplient occasions et partenariats pour faciliter une formation plus efficace et plus précoce.

---

<sup>7</sup> La question du cumul du statut d'étudiant et de chômeur fait débat parce que celui-ci est souvent refusé par pôle emploi aux étudiants qui le demande. Cette pratique, très régulièrement observée, n'est cependant fondée sur aucune base légale. Un étudiant peut être salarié et de fait peut donc légitimement bénéficier du chômage. Voir en ce sens la question du sénateur Yves Daudigny au ministre du Travail n.09351 publiée dans le JO Sénat du 21/11/2013 - page 3347

<sup>8</sup> Orchestre Français des Jeunes, Gustav Mahler Jugendorchester, Pacific Symphony Youth Orchestra, Orchestres des Jeunes de l'Union Européenne, Orchestre d'Harmonie de l'Union Européenne, Orchestre Franco-allemand...

### 3. Création récente de nouveaux dispositifs

#### 3.1 Le rôle des institutions symphoniques dans la découverte de l'orchestre

Les orchestres symphoniques jouent un rôle important dans la découverte du métier. Les musiciens sont 28% à déclarer qu'ils l'ont découvert grâce à cette institution. Le développement des projets pédagogiques ces dernières années n'est pas non plus sans effet sur ce point : il est un élément de découverte pour 7% des musiciens et un élément de formation au métier pour 14% des sondés.

Les écoles de musique et conservatoires de région sont également des lieux de découverte du métier de musicien d'orchestre pour 15% de l'échantillon et de formation, pour 27% de l'échantillon.

#### 3.2 Les partenariats entre établissements (stage, académies...)

Plusieurs formations préprofessionnelles existent aujourd'hui : des orchestres juniors au sein des maisons d'orchestre, des projets pédagogiques, des partenariats entre CRR et orchestre (les élèves, choisis par le CRR, intègrent l'orchestre pour une série. L'élève joue en sureffectif ou non et n'est pas rémunéré. Il joue pendant les concerts). Elles s'adressent à des élèves de second et troisième cycle.

Concernant les établissements supérieurs, il existe des partenariats dans lesquels les étudiants, accueillis en sureffectif, participent aux concerts de manière généralement non rémunérée. Ils sont recrutés sur concours, avec un jury souvent composé de l'administration de l'établissement et des musiciens de l'orchestre. Le programme, imposé, se rapproche de celui des concours d'orchestre (concertos et traits d'orchestre). Ils peuvent également être introduits par cooptation. La rémunération varie de l'absence de gratification à une rémunération syndicale minimum.

Parfois, les orchestres choisissent non le partenariat mais le stage : l'étudiant accueilli est indemnisé au titre de la législation sur les stages<sup>9</sup>. L'orchestre ayant mis en place ce système n'accueille que des étudiants qui jouent d'un instrument à cordes (accueil en sureffectif). Dans les orchestres non français membres de l'AFO, on observe que certains des étudiants sont rémunérés grâce à une subvention du ministère de l'Education.

Dans tous les cas, les étudiants sont suivis par un tuteur et encadrés par l'administration.

Il est intéressant de noter que d'un côté, nombreux sont les musiciens à regretter de n'avoir pas été mieux formé avant d'arriver en situation professionnelle, ou de s'être formé « sur le tas » et que de l'autre, les administrations accueillant des étudiants jugent qu'ils pourraient être mieux préparés dans le domaine artistique (57% des répondants), dans le domaine comportementale (71% des répondants) et dans les connaissances qu'ils ont du milieu (86%).

Parallèlement aux nouveaux dispositifs d'insertion des musiciens, les orchestres participent à l'insertion des jeunes chefs de différentes façons : accueillis en CDDU sur des périodes plus ou moins longues (notamment sur les postes de chef assistant), recrutés sur audition ou en gré à gré, souvent rémunérés sur la base des cachets des chefs réduits, ils sont de plus en plus impliqués dans des projets avec des jeunes musiciens et des partenariats avec les écoles de musique. Cela leur permet dans un premier temps de se familiariser avec un outil complexe mais avec une prise de risque moins importante. Ils sont ensuite amenés à participer notamment à des concerts symphoniques et jeune public et à préparer le travail du directeur musical.

---

<sup>9</sup> exemple pour une ville : Plafond horaire de la sécurité sociale : 20.63 € Niveau minimum de gratification : 12.5 % 20.63 € x 12.5 % = 2.58 €/heure + AR SNCF + défraitements journaliers aux même conditions que les surnuméraires

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Questionnaires**

1. Questionnaire relatif à la formation initiale des musiciens (envoyé aux musiciens des orchestres membres de l'AFO)
2. Questionnaire relatif aux dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes musiciens (envoyé aux administrations des orchestres membres de l'AFO)
3. Questionnaire relatif aux dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes chefs (envoyé aux administrations des orchestres membres de l'AFO)

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Sexe	<input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M
Année de naissance	
Lieu de naissance	
Nationalité	
Instrument principal	
Orchestre	
Date d'entrée	
Poste contractuel (ex : 1 <sup>er</sup> violon solo, trombone basse jouant le 3 <sup>e</sup> trombone...)	
Avez-vous travaillé dans un autre orchestre, comme musicien permanent ?	
Si oui, de quel(s) orchestre(s) s'agit-il ? Et à quelle(s) période(s) ?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Formation générale	Précisez pour chaque diplôme : l'année d'obtention, l'établissement et la ville :
Formation musicale	Précisez pour chaque diplôme : l'année d'obtention, l'établissement et la ville :

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Formation universitaire	Précisez pour chaque diplôme : l'année d'obtention, l'établissement et la ville :
Qu'est-ce qui a contribué à votre <b>découverte</b> du métier de musicien d'orchestre ? (plusieurs choix possibles)	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Votre environnement familial</li> <li><input type="checkbox"/> L'orchestre local</li> </ul> <p>Nom de l'orchestre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Des projets pédagogiques au sein de votre école de musique / conservatoire</li> </ul> <p>Ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Un orchestre amateur (harmonie, fanfare etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Votre professeur d'instrument. Si oui, était-il musicien d'orchestre ?</li> <li><input type="radio"/> Oui</li> <li><input type="radio"/> Non</li> <li><input type="checkbox"/> Des projets d'orchestre de jeunes</li> <li><input type="checkbox"/> Un projet pédagogique avec un orchestre</li> <li><input type="checkbox"/> Des dispositifs spécifiques proposés lors de vos études supérieures (Pôles supérieurs, CNSM, école supérieures européennes et internationales...)</li> <li><input type="checkbox"/> Autre :</li> </ul>
Qu'est-ce qui a contribué à votre <b>formation</b> au métier de musicien d'orchestre ? (plusieurs choix possibles)	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Vos proches, eux-mêmes musiciens d'orchestre</li> <li><input type="checkbox"/> Des projets pédagogiques au sein de votre école de musique / conservatoire</li> </ul> <p>Ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Un orchestre amateur (harmonie, fanfare etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Votre professeur d'instrument</li> </ul> <p>Si oui, était-il musicien d'orchestre ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Oui</li> <li><input type="radio"/> Non</li> <li><input type="checkbox"/> Des projets d'orchestre de jeunes</li> <li><input type="checkbox"/> Un projet pédagogique avec un orchestre</li> <li><input type="checkbox"/> Des CDD au sein d'orchestres permanents</li> <li><input type="checkbox"/> Des CDD au sein d'orchestres non-permanents</li> <li><input type="checkbox"/> Des dispositifs spécifiques proposés lors de vos études supérieures (Pôles supérieurs, CNSM, école supérieures européennes et internationales...)</li> <li><input type="checkbox"/> Autre :</li> </ul>

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Remarques, précisions	
-----------------------	--

### 1. Questionnaire relatif aux dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes musiciens (envoyé aux administrations des orchestres membres de l'AFO)

Accueillez-vous des musiciens interprètes encore étudiants (en établissement supérieur) au sein de votre orchestre dans l'intention de contribuer à leur insertion professionnelle ?

*NB : Si vous mettez en œuvre plusieurs projets d'insertion professionnelle, merci de remplir une fiche par projet.*

<b>Recrutement</b>	
Dans quel cadre les étudiants sont-ils accueillis (partenariat, stage, CDDU...) ?	
Y a-t-il un niveau de diplôme minimum requis ? Si oui, lequel ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Pour les saisons 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, merci de préciser les établissements dont ces musiciens sont issus (CNSM, pôles supérieurs, conservatoires de région...) Préciser le nombre d'étudiants par établissement concerné.	
Sont-ils recrutés sur audition ? Si oui : - Le programme est-il libre ? - S'il est imposé, en quoi consiste t-il ? - Qui compose le jury ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si non, comment sont-ils recrutés ?	
<b>Conditions de travail</b>	
Pour quelle durée l'étudiant est-il accueilli ? Précisez (nombre de services...)	
Pour quel type de programme ? Précisez (symphonique, lyrique, jeune public...)	
L'étudiant joue-t-il lors des concerts ou représentations ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Est-il accueilli en sureffectif ? Si non, peut-il occuper une place de soliste (vents particulièrement) ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Est-il rétribué ou indemnisé ? Si oui, sur quelle base ? (les répétitions et les concerts sont-ils rémunérés, seulement les concerts...)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<b>Encadrement</b>	
L'étudiant est-il suivi par un tuteur ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Qui se charge de ce tutorat ?	
En quoi consiste son travail d'encadrement ?	
D'autres personnes interviennent-elles (chef de pupitre, chef d'orchestre...) ?	
<b>Evaluation</b>	
Quel est votre objectif en accueillant des étudiants au sein de votre formation ?	
L'étudiant fait-il l'objet d'un suivi et d'une évaluation ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
L'étudiant est-il évalué par l'administration ? par le tuteur s'il y en a un ? par son établissement d'enseignement ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Existe-t-il une grille d'évaluation ?  Comment a-t-elle établie ? (concertation entre les partenaires / orchestre seul / établissement de formation seul) Pouvez-vous la joindre au questionnaire ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Dans quel domaine les jeunes artistes accueillis, et évalués, pourraient-il être mieux préparés ? Ses capacités artistiques, précisez Ses capacités comportementales, précisez Ses connaissances du milieu (administration, droit etc.), précisez	
Autres commentaires	
<b>Général</b>	
Combien de productions par an sont concernées par ce type de projet ?	

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Combien d'étudiants par an sont concernés par ce type de projet ?	
---	--

### 2. Questionnaire relatif aux dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes musiciens (envoyé aux administrations des orchestres membres de l'AFO)

*NB : Si vous mettez en œuvre plusieurs projets d'insertion professionnelle, merci de remplir une fiche par projet.*

<b>Recrutement</b>	
Dans quel cadre les jeunes chefs sont-ils accueillis (partenariat, stage, CDDU...) ?	
Y a-t-il un niveau de diplôme minimum requis ? Si oui, lequel ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Pour les saisons 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, merci de préciser les établissements dont ces musiciens sont issus (CNSM, pôles supérieurs, conservatoires de région...)	
Sont-ils recrutés sur audition ? Si oui : - Le programme est-il libre ? - S'il est imposé, en quoi consiste t-il ? - Qui compose le jury ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si non, comment sont-ils recrutés ?	
<b>Conditions de travail</b>	
Pour quelle durée le jeune chef est-il accueilli ? Précisez (nombre de services...)	
Pour quel type de programme ? Précisez (lyrique, symphonique, jeune public...)	
Est-il rétribué ou indemnisé ? Si oui, sur quelle base ? (les répétitions et les concerts sont-ils rémunérés, seulement les concerts...)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

## Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical

Dirige-t-il uniquement des répétitions ? Précisez :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<b>Encadrement</b>	
Le jeune chef est-il suivi par un tuteur ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Qui se charge de ce tutorat ?	
En quoi consiste son travail d'encadrement ?	
D'autres personnes interviennent-elles ?	
<b>Evaluation</b>	
Quel est votre objectif en accueillant des jeunes chefs au sein de votre formation ?	
Le jeune chef fait-il l'objet d'un suivi et d'une évaluation ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Le jeune chef est-il évalué par l'administration ? par le tuteur s'il y en a un ? par son établissement d'enseignement ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Existe-t-il une grille d'évaluation ?  Comment a-t-elle établie ? (concertation entre les partenaires / orchestre seul / établissement de formation seul) Pouvez-vous la joindre au questionnaire ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Dans quel domaine les jeunes artistes accueillis, et évalués, pourraient-il être mieux préparés ?  Ses capacités artistiques, précisez Ses capacités comportementales, précisez Ses connaissances du milieu (administration, droit etc.), précisez	
Autres commentaires	
<b>Général</b>	
Combien de productions par an sont concernées par ce type de projet ?	
Combien d'étudiants par an sont concernés par ce type de projet ?	

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Fiches de présentation des structures et dispositifs observés**

#### **Atelier Lyrique de l'Opéra de Paris**

##### *Formation professionnelle*

Opéra Bastille Place de la Bastille 75012 Paris

Créé en 2005

Directeur Artistique : Christian Schirm

Formation de 250 heures annuelles environ.

Les stagiaires sont engagés et distribués en surnuméraires sur 6 productions annuelles et 10 représentations

Durée de l'engagement variable de 1 à 3 saisons

Rémunération 1870 € brut mensuels

Nombre de stagiaires : 12 Chanteurs, 4 chefs de Chant niveau « Bachelor »

Recrutement international sur audition au niveau « Bachelor »

Pas d'enseignants permanents, mais des invités spécialistes en fonction des besoins de la production, et des intervenants réguliers (voix, langues)

Personnel d'encadrement : non précisé

Budget global : non communiqué

Pas de formation sur les aspects socioprofessionnels

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : conservatoires, AFDAS...

Outils de communication mis en place autour des actions d'insertion : communication de l'Opéra autour des productions

Dispositif de suivi des anciens étudiants : non

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Les Arts Florissants**

*Ensemble Instrumental*

221 Avenue Jean Jaurès  
75019 Paris

#### Programme « Le jardin des Voix »

Académie de deux semaines dans le cadre d'une production de l'ensemble  
créé en 2001

#### Dispositif « Arts Flo Juniors »

Accueil d'effectif en surnuméraire dans le cadre d'une production : 4 postes dans les chœurs,  
4 postes dans l'orchestre.  
créé en 2008

Co-directeurs William Christie et Paul Agnew

Nombre de stagiaires :

« Jardin des Voix » 8 places par productions, 2 productions par an, recrutement international,  
« Juniors » 4 postes dans les Chœurs, 4 postes dans l'orchestre en surnuméraire, sélection sur  
audition.

Personnel d'encadrement : 15 permanents dans la structure

Enseignants : les musiciens de l'ensemble deviennent « tuteurs » des stagiaires pendant les  
productions.

Personnel spécifiquement dédié à l'insertion professionnelle : aucun

Budget global : non communiqué

Budget consacré à l'insertion professionnelle : non communiqué

Partenaires : CNSMDP, CRR de Paris ...

Outils de communication mis en place autour des actions de formation professionnelle :  
communication autour des productions de l'ensemble

Dispositif de suivi des anciens étudiants : non

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Académie Baroque Européenne D'Ambronay**

*Centre Culturel de Rencontres*

Place Thollon 01500 Ambronay

Crée en 1993

Directeur : Daniel Bizeray

#### 1 Formation/production/tournée

Production annuelle d'une œuvre avec les stagiaires

Sélection européenne des stagiaires sur audition

Période de formation et tournée d'un mois environ (juillet)

Les deux dernières répétitions et les concerts sont rémunérés

#### 2 Programme Eeemerging

Sélection à l'échelle Européenne d'ensembles émergents (sur audition)

Moyenne d'âge maximum de l'ensemble : 32 ans

Maximum de musiciens : 20

3 ans d'existence minimum requis pour l'ensemble

6 ensembles retenus

Durée du programme 3 ans

Programme de formation spécifique pour chaque ensemble (coaching, dimension scénique, vocal, pluridisciplinaire...)

#### 3 Résidences

Mise à disposition d'espaces, hébergement et repas pris en charge

Programmation dans le cadre du festival, partenariat avec différents pays pour doubler la résidence.

Nombre de stagiaires global accueillis par an : non précisé

Personnel d'encadrement pédagogique : non précisé

Budget projet 1 (formation, production, tournée) : 646 878 €

Budget global EEEmerging : 4079 347,36 €

Partenaires : 37 partenaires Européens

Outils de communication mis en place autour des actions : tournées, site, CD, Photos, vidéos, web-radio

Pas de suivi formalisé des stagiaires mis en place

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Les Francofolies de La Rochelle** « Le Chantier des Francos »

*Accompagnement professionnel (développement de carrière) sous forme de stages de formation professionnelle (deux fois une semaine) et diffusion dans le cadre du festival des Francofolies*

17 000 La Rochelle

Crée en 1998  
Directrice Emilie Yakich

12 groupes accueillis chaque année sur deux stages d'une semaine (environ 60 heures de formation). Aide à la formalisation du projet, essentiellement sur la dimension scénique mais également les aspects vocaux, les techniques d'interviews, les réseaux...  
Durée du suivi de l'artiste variable, minimum 1 an...

Sélection définitive des groupes opérée par les responsables de la structure. Repérages en région avec l'aide de la SACEM.

Pas de formateurs permanents mais des intervenants « réguliers » pendant les périodes de stages

3 personnes équivalent temps plein dans la structure pour le suivi technique et administratif

Budget global : 434 000 €

Budget formation : 183 000 €

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : festival des Francofolies, FAIR, réseau SMAC...

Outils de communication mis en place autour des actions : dossier de presse, compilation, passage au festival, tournée dans les SMACS, 1 film sur 1 titre pour chaque artiste

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : non

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon (CNSMDL)**

*Etablissement d'Enseignement Supérieur*

3 quai Chauveau 69266 LYON

Créé en 1980

Directeur : Géry Moutier

Cursus pluriannuel, résidences, master-class...

612 étudiants inscrits dont 493 musiciens.

Recrutement sur concours.

188 enseignants et intervenants.

Personnel administratif et technique : 67 agents

Budget global : 13 601 544 €

Budget consacré à l'insertion professionnelle : non déterminé

Personnel spécifiquement dédié à l'insertion professionnelle : 1 personne temps plein bureau de l'observation

Actions mises en place sur l'insertion : cycle de conférences, ateliers, projets en coproduction, concerts...

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Théâtre de la Renaissance, Opéra de Lyon, La Belle saison, Orchestre National de Lyon...

Outils de communication mis en place autour des actions d'insertion : non précisés

Dispositif de suivi des anciens étudiants : suivi effectué par le bureau de l'observation

Enquêtes : rythme annuel, plus demandes ponctuelles spécifiques.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris (CNSMDP)**

*Etablissement d'Enseignement Supérieur*

209 avenue Jean Jaurès 75019 Paris

Créé en 1795

Directeur : Bruno Montovani

Cursus pluriannuel, résidences, master-class...

1333 étudiants inscrits.

Recrutement sur concours.

400 enseignants et intervenants (soit 262 équivalents temps plein)

Personnel administratif et technique : 168 agents (157 équivalent temps plein)

Budget global : 28 234 175 euros

Budget consacré à l'insertion professionnelle : non déterminé

Personnel spécifiquement dédié à l'insertion : 1 personne temps plein bureau de l'observation

Actions mises en place sur l'insertion : cycle de conférences, ateliers, académies, concerts...

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Cité de la Musique, Radio France, Opéra national de Paris, Orchestre de Paris, Orchestre Philharmonique de radio-France, Ensemble Intercontemporain , IRCAM...

Outils de communication mis en place autour des actions insertion : non précisés

Dispositif de suivi des anciens étudiants : suivi effectué par le bureau de l'observation

Enquêtes : rythme annuel, plus demandes ponctuelles spécifiques.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Le FAIR**

*Dispositif de soutien au développement de carrière et à la professionnalisation*

15 rue Henry Monnier  
75009 Paris

Créé en 1989 à l'initiative du Ministère de la Culture  
Directeur : Julien Soulié

Soutien financier aux groupes sélectionnés, cours et ateliers artistiques et socioprofessionnels, conseils juridiques, organisation du repérage média.

Nombre de stagiaires accueillis : 15 groupes sélectionnés sur écoute (enregistrements) par un comité artistique de 15 personnes, renouvelé chaque année et composé de professionnels du secteur. Chaque membre du comité de sélection devra parrainer un groupe.

Pas de formateurs ou enseignants permanents.

Le FAIR dispose d'un crédit de 250 heures de formation au Studio des Variétés sur les aspects coaching voix, scène, techniques d'interviews ..., soit environ 18 heures par lauréat. Neuf jours de formation sur les aspects socioprofessionnels à l'IRMA.  
Aide financière d'un montant de 6000 € attribuée à chaque groupe

Durée « officielle » de l'accompagnement 1 an ...

Trois personnes à temps plein dans l'équipe.

Budget : 540 000 €

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Studio des Variétés, IRMA, réseau SMAC, radios, presse spécialisée...

Outils de communication mis en place autour des actions : tournée de concerts (20 dates), compilation, communication presse et radios

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : informel

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **AJC Jazz Migration**

*Dispositif d'aide à la diffusion de groupes mis en place par une fédération nationale de diffuseurs. Aide à la tournée au sein du réseau .Durée du dispositif un an.*

AJC  
35 rue Duris  
75020 Paris

Programme créé en 2002

Directeur : Antoine Bos

Nombre de groupes programmés : 3 par an

Pas de programme de formation

AJC : équipe de 3 personnes à temps plein

Une personne équivalent mi-temps dédiée au programme Jazz Migration

Budget global : 110 000€

Sélection des groupes par étapes. : le groupe doit être parrainé par un adhérent, présélectionné par un comité composé de 6 membres (3 représentants AFIJMA, 3 représentants FEDELIMA), puis sélectionné par un vote en ligne de l'ensemble des adhérents. En cas de programmation par un adhérent, AJC prend en charge les frais de déplacement et d'hébergement de l'ensemble.

Partenaires des actions relatives à l'insertion : adhérents

Outils de communication mis en place autour des actions : document de présentation de l'ensemble format A4

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : non

Enquêtes réalisées par la structure : enquête sur les artistes sélectionnés de 2002 à 2013 via une recherche sur internet

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Orchestre Français des Jeunes**

*Formation à l'activité de musicien d'orchestre sous forme de stage d'été*

223 Avenue Jean Jaurès  
75019 Paris

Lieu d'accueil de la formation : Grand Théâtre d'Aix en Provence

Date de création : Orchestre Français des Jeunes 1982, Orchestre Français des Jeunes Baroque 2006

Directeur : Pierre Barrois

Nombre de stagiaires : environ 100 pour l'OFJ, et 30 pour l'OFJB

Une trentaine d'intervenants formateurs non permanents pour les deux ensembles

Equipe administrative : 3 personnes équivalent temps plein

Formation au métier de musicien d'orchestre : travail en pupitre encadré par des solistes professionnels, répétitions en tutti dirigés par un chef d'envergure internationale, environ 20 heures consacrées aux aspects socioprofessionnels, travail sur la médiation.

Age limite d'amission 25 ans pour l'OFJ 30 ans pour l'OFJB, recrutement et sélection sur audition

Personnel permanent spécifiquement dédié à l'insertion professionnelle : non

Budget global : (2014) 926 000 €

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : conservatoires, Pôles d'Enseignement Supérieur, Grand Théâtre d'Aix en Provence, AFO, Cité de La Musique...

Outils de communication mis en place autour des actions : concerts à Aix en Provence et en région, mais également à l'étranger, CD mémoire, suivi presse par agence spécialisée, brochures spécifiques.

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : suivi tous les deux ans

Enquêtes réalisées par la structure : étude réalisée en 2012 sur le parcours des anciens stagiaires.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Orchestre des Jeunes de la Méditerranée Festival d'Aix en Provence Académie Européenne de Musique**

*Académie /Résidence d'Orchestre d'été (durée deux semaines en juillet)*

Palais de l'Ancien Archevêché - 13 100 Aix-en Provence - France

Crée en 1984

Directrice : Emilie Delorme

Chef d'Orchestre : Carlo Rizzi en 2015

Création d'un ensemble de 80/90 musiciens environ.

Recrutement international (bassin méditerranéen) sur audition.

64 heures de session en orchestre, 4,5 heures d'atelier d'improvisation, formation à la médiation, coaching individuel pour pallier aux différences de niveau instrumental, tables rondes sur le réseau d'acteurs de la diffusion artistique en méditerranée

Dimension interculturelle du projet, interventions ponctuelles sur les aspects socioprofessionnels

Pas d'enseignants permanents : musiciens intervenants du London Symphonie Orchestra

Trois personnes à temps plein sur le suivi administratif et technique

Budget global : 616 000 €

Partenaires : orchestres nationaux de jeunes (Chypre, Espagne, Malte, Palestine, Turquie), Conservatoires de la Région PACA, CEFEDEM et CFMI Sud, réseau Médinea

Tournée de quelques dates dans le bassin méditerranéen

Outils de communication mis en place autour des actions : communication du festival et communication spécifique autour de l'orchestre

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : informel

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Opéra Studio de l'Opéra National du Rhin**

*Formation professionnelle*

68000 Colmar

Créé en 2008  
Directeur Vincent Monteil

Les stagiaires sont engagés et distribués sur 2 productions annuelles de l'Opéra Studio, plus participation suivant les besoins aux productions de l'Opéra National du Rhin  
Contrat d'engagement d'artiste comme « stagiaire lyrique » rémunéré 1500 € brut mensuels

Nombre de stagiaires : 8 Chanteurs et 2 chefs de chant

Recrutement international sur audition

Pas d'enseignants permanents, mais des invités spécialistes en fonction des besoins de la production, et des intervenants réguliers (voix, langues)

Personnel d'encadrement : deux permanents (le directeur et un régisseur)

Budget : 1 million d'euros environ

Formation sur les aspects socioprofessionnels informelle, assurée par le directeur suivant demandes

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : scènes partenaires de l'Opéra National du Rhin

Outils de communication mis en place autour des actions : communication Opéra autour des productions et réalisation de « Shooting photo » pour le CV des stagiaires

Dispositif de suivi des anciens étudiants : suivi informel

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Pôle d'Enseignement Supérieur Bourgogne (PESM)**

*Etablissement d'Enseignement Supérieur Musique*

21000 Dijon

Créé en 2009  
Directeur Bernard Descôtes

Cursus pluriannuel, résidences, master-class...

111 étudiants

Recrutement sur concours.

235 enseignants et intervenants

Personnel administratif et technique : 11 personnes.

Budget global : 1 817 264 €

Budget consacré à l'insertion professionnelle : environ 5% du budget total.

Personnel spécifiquement dédié à l'insertion professionnelle : non.

Actions mises en place sur l'insertion : cycle de conférences, ateliers, projets en coproduction, concerts...

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Opéra de Dijon, Conservatoire de Dijon, Le Consortium...

Outils de communication mis en place autour des actions insertion : non précisés.

Dispositif de suivi des anciens étudiants : une personne à temps partiel.

Enquêtes : suivi des lauréats du DE à un rythme annuel, enquête DNSPM à mettre en place.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Pôle Supérieur Paris Boulogne-Billancourt (PSPBB)**

*Etablissement d'Enseignement Supérieur Musique Danse et Théâtre*

14 rue de Madrid 75008 Paris

Créé en 2008

Directeur Xavier Delette

Cursus pluriannuel, résidences, master-class...

83 étudiants en 2013/2014

Recrutement sur concours.

Nombre d'enseignants et intervenants : non précisé

Personnel administratif et technique : non précisé

Budget global : non communiqué

Budget consacré à l'insertion professionnelle : non communiqué

Personnel spécifiquement dédié à l'insertion : non précisé

Actions mises en place sur l'insertion : cycle de conférences, ateliers, académies, concerts...

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Orchestre de Paris, Pro Quartet, Concert Spirituel...

Outils de communication mis en place autour des actions d'insertion : non précisés

Dispositif de suivi des anciens étudiants : 1 personne pour la musique et la danse, 1 pour le théâtre

Enquêtes : pas d'enquêtes, mais production d'un « Que sont -ils devenus ? » réalisé pour chaque promotion ...

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Pôle Supérieur Bretagne-Pays de Loire (Le Pont Supérieur)**

*Etablissement d'Enseignement Supérieur Musique, Danse, Théâtre*

Activités dispensées sur 4 lieux (Nantes, Rennes...)

Créé en 2011

Directeur : Jean Marc Vernier

Cursus pluriannuel, résidences, master-class...

55 étudiants inscrits en DNSPM

Recrutement sur concours

262 enseignants et intervenants (équivalents temps plein)

Personnel administratif et technique : 14 personnes

Budget global : 2 845 500

Budget consacré à l'insertion professionnelle musique : environ 5% du budget formation DNSPM

Personnel spécifiquement dédié à l'insertion professionnelle : non

Actions mises en place sur l'insertion : cycle de conférences, ateliers, académies, concerts...

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Orchestre Symphonique de Bretagne, Orchestre National des Pays de Loire, SMAC le Manège, Le Nouveau Pavillon , Trempolino...

Outils de communication mis en place autour des actions insertion : non précisés

Dispositif de suivi des anciens étudiants : une personne à temps partiel.

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

**Pro Quartet**

**Centre Européen de Musique de Chambre**

*Stages de formation professionnelle, à destination d'ensembles de musique de chambre constitués.*

9 rue Geoffroy de l'Asnier  
75004 Paris

Association loi 1901 créée en 1987

Directeur Pierre Korzilius

Parcours de libre durée (d'un stage unique à une année de formation...)

Sessions de 4 à 5 jours

Résidences

Académies en régions

Master Classes

Cours personnalisés à l'année

Formations continues prise en charge par l' AFDAS

Au total 20 ensembles accueillis dans l'année soit environ 72 musiciens

Pas d'enseignants permanents, 13 intervenants ponctuels sur 2015/16

Une administratrice

Une chargée de la formation à plein temps

Budget Global 866 922 €

Budget consacré à l'insertion professionnelle : non déterminé

Actions mises en place sur l'insertion : organisation de « Concerts d'insertion », orientation des étudiants vers les formations proposées par la Cité de la Musique.

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : CNSMDP, CNSMDL, IRCAM, Pôle Sup'93, New England Conservatory Boston...

Outils de communication mis en place autour des actions : non précisés

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : suivi informel

Enquêtes : enquêtes de satisfaction, pas d'enquêtes de suivi des stagiaires

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Réseau Printemps Les Inouïs**

*Réseau de « repérage » et d'accompagnement de groupes et d'artistes*

46, rue Bouret 75019 Paris

Créé en 1989

Président Daniel Colling

29 antennes régionales

Environ 30 groupes retenus après auditions régionales et sélection nationale

Passage en concert rémunéré en région, puis dans le cadre du festival du Printemps de Bourges.

Formation/Accompagnement : 150 heures de formation au Studio des Variétés pour l'ensemble des groupes sélectionnés.

Personnel : 2 permanents à temps plein au plan national, 29 correspondants « antennes », 5 conseillers artistiques

Budget global : 532 869 € (2014)

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : Studio des Variétés

Outils de communication mis en place autour des actions: pavés presse, radios, deezer, plaquettes de communication, tournée de 5 dates dans des SMACS, CD , site web ...

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : non

Enquêtes réalisées par la structure : non

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

### **Studio des Variétés**

*Structure de formation professionnelle*

20 passage Thiéré  
75011 Paris

Créé en 1983  
Directeur : Philippe Albaret

Modules de formation aux contenus allant de l'artistique (voix, scène) aux aspects socioprofessionnels (connaissance des réseaux, techniques d'interviews...). Conception de modules à la demande des partenaires. Résidences d'artistes. Cursus MIMA

Enseignement par cours individuels ou en groupe à l'année, ou sous forme de stages.

Nombre de stagiaires accueillis : environ 300 projets portés par des chanteurs et des groupes, soit environ 600 artistes.

Personnel d'encadrement pédagogique : 23 formateurs « réguliers », une dizaine d'intervenants ponctuels

Equipe administrative : 10 personnes

Budget global : 1,6 M€

Part consacrée spécifiquement à l'insertion professionnelle : 125 000 €

Partenaires des actions relatives à l'insertion professionnelle : AFDAS, Audiens, IRMA, Pôles d'Enseignement Supérieur Bourgogne et Pont Supérieur...

Outils de communication mis en place autour des actions : organisation de tournées

Dispositif de suivi des anciens étudiants ou stagiaires : non

Enquêtes réalisées par la structure : non

## Bibliographie

Association Française des Orchestres & Associations d'Orchestres en Europe.  
*Forum Européen des Orchestres*. Editions AFO Strasbourg, 2005,200p.

Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations. *Evaluer les dispositifs de formation pro*. Paris, 2008,42p.

BECKER Howard. *Les mondes de l'art*. Editions Flammarion,2006,375p.

BUREAU Marie-Christine, PERRENOUD Marc, SHAPIRO Roberta. *L'Artiste Pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*. Editions Presses Universitaires du Septentrion,2009,193p.

CALAMEL Charles. *Artistes et employabilité : vers une conscientisation professionnalisante*. Hal.archives-ouvertes.fr/ hal-00927051,2011,9p.

CEREQ. *Etude sur la relation formation/emploi dans le spectacle vivant*.  
[www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org),2012,80p.

CEREQ. *Quand l'école est finie*. Enquête2013,89p.

CHASSAIN Laurent. *Mission de bilan et préconisations relative à l'emploi des artistes lyriques*.

Etude Ministère de la Culture,2014,46p.

DUBAR Claude. *La construction sociale de l'insertion professionnelle*.  
Article CNRS, Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines, Education et Sociétés N° 7/2001/1,15p.

DUBAR Claude. *La socialisation*. Editions Armand Colin,2010,250p.

DUMAY Pascal. *Formation et insertion professionnelle des chanteurs : constats et propositions*. Etude, commande Ministère de la Culture ,2001,47p.

DUPUIS Xavier. *Les musiciens professionnels d'orchestre. Etude d'une profession artistique*. Etude Ministère de la Culture et de la Francophonie,1993,121p.

FEVIS. *Enquête sur les activités des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés, adhérents de la fédération*. Etude,2011,36p.

FOURES Henry. *La formation des compositeurs*. Etude comparée, Ministère de la Culture,2011,148p.

FRANCOIS Pierre. *Les trajectoires d'insertion professionnelle des sortants de conservatoire*. Enquête qualitative, commande Ministère de la Culture,2005,186p.

HEARN Steven & SABY Olivier. *Rapport sur le développement de l'entrepreneuriat dans le secteur culturel en France*. Commande Ministère de la Culture et de la Communication, & Ministère de l'Economie du redressement Productif et du Numérique, 2014,69p.

## **Etude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical**

HEINICH Nathalie. *L'élite artiste. Excellence et singularité en régime démocratique*. Editions Gallimard, 2010, 370p.

LEDUC Marie-Pierre. *Les paramètres de l'insertion professionnelle des musiciens au Québec : L'exemple de l'ensemble Magnitude6*. OICRM, volume 1, N°1, 2012, 12p.

LEFEBVRE Noémi. *Marcel Landowski. Une politique fondatrice de l'enseignement musical.* Enseigner la musique #12, CEFEDEM Rhône-Alpes, 2014, 358p.

LEHMANN Bernard. *L'orchestre dans tous ses éclats*. Editions La Découverte/Poche, 2005, 255p.

MENGER Pierre-Michel. *Portrait de l'artiste en travailleur*. Editions du Seuil, 2002, 96p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. *Conception et réalisation d'un référentiel d'évaluation. Guides de l'approche par compétences en formation professionnelle*. ISBN 978-92-9028-319-5 86p.

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE. *Schémas directeurs de l'aide à l'insertion professionnelle. Rapport d'Analyse*. 2010, 45p.

PAUL Maela. *Autour du Mot Accompagnement*. Recherche et formation. N°62, 2009, 17p.

PERRENOUD Marc. *Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*. Editions de la découverte, 2007, 320p.

SCHAEFFER Pierre. *Les débouchés de l'enseignement musical en France*. Rapport de synthèse, commande Ministère de la Culture, 1966, 64p.

SFA. *Situation de l'emploi des artistes lyriques en France. Analyses, constats et recommandations*. Etude, 2013, 23p.

SIBAUD Laetitia. *Les musiciens de variété à l'épreuve de l'intermittence : des précarités maîtrisées ?* Thèse de doctorat, Université d'Evry-Val-d'Essonne, U.F.R. de Sciences Sociales et de Gestion, 2011, 518p.