

**Pierre FRANCOIS**

*En collaboration avec Séverine Maublanc et Guillaume Lurton*

**LES TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES SORTANTS DE CONSERVATOIRE**

**ENQUETE QUALITATIVE  
RAPPORT FINAL**

Octobre 2005

**Ministère de la culture  
Direction de la musique, de la danse, des théâtres et des spectacles**

## INTRODUCTION

---

La présente étude porte sur les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés de conservatoire en France. Depuis une quinzaine d'années, une série de travaux monographiques (Coulangeon, 1999 ; Lehmann, 2002 ; François, 2005) ou plus généraux (Coulangeon, 2004 ; Menger, 2005) ont permis d'étoffer notre connaissance du monde musical professionnel. Le propos de cette étude est de concentrer l'attention sur un aspect particulier du marché du travail des musiciens : celui de l'insertion professionnelle des musiciens. Autrement dit, il ne s'agit pas d'affiner notre connaissance du marché du travail musical en nous concentrant sur l'un des segments que l'on peu *a priori* y repérer (jazz, musique actuelle, orchestres permanents, musique du monde, etc.), mais de regarder dans le détail un *moment* particulier de la carrière des musiciens, celui où ils deviennent des musiciens professionnels. Plus précisément, cette étude ne porte pas sur l'ensemble des musiciens, mais sur les diplômés de conservatoire. Une fois posé cet objet, quelques précisions s'imposent.

Qu'entend-on, tout d'abord, par professionnels ? On parlera d'activité professionnelle pour désigner l'exercice d'un métier, fondé sur une compétence dont la rémunération suffit à attester l'existence<sup>1</sup>. Le marché du travail musical est un marché très profondément segmenté – une partie de nos développements seront d'ailleurs consacrée à la description de ces segments – mais on peut, autant par commodité que par nécessité, rappeler que la principale segmentation est celle qui oppose l'interprétation et l'enseignement. Cette segmentation, dont on a pu ailleurs retracer l'histoire (Erlich, 1985 ; François, 2004) ne signifie nullement, cela va de soi, que les musiciens soient nécessairement spécialisés sur l'un ou l'autre de ces segments : très souvent, on va le voir, les musiciens effectuent tout ou partie de leur carrière en menant en parallèle une activité d'enseignant et un activité d'interprète. Si donc cette segmentation structure fortement le marché du travail musical, c'est d'abord qu'elle renvoie à de activités fondamentalement différentes (même si nombre de musiciens souligne les liens qui peuvent exister entre les deux) ; c'est ensuite que les modalités d'allocation de la main d'œuvre y obéissent à des principes différents, que les ressources n'y sont pas les mêmes, en un mot que mener une carrière sur l'un n'implique pas nécessairement que l'on circule sur l'autre – même si, à nouveau, les mécanismes qui y sont à l'œuvre peuvent être étrangement comparables. Etudier l'insertion professionnelle des sortants de conservatoire revient donc à travailler sur l'insertion, éventuellement simultanée, sur deux marchés, le marché du travail de l'interprétation et le marché du travail de l'enseignement.

---

<sup>1</sup> C'est la définition que nous utilisons notamment dans François (2004a, 2005).

On dispose, sur le premier marché, d'une vue désormais panoptique offerte par l'enquête menée par Philippe Coulangeon (2004). L'un des premiers constats avancés par cette enquête tient à la formidable expansion du marché du travail des interprètes, dont Coulangeon montre qu'elle est portée avant tout par la croissance de l'emploi intermittent et, comme c'est classiquement le cas pour les marchés du travail adossés au régime de l'intermittence, qu'elle est fondamentalement déséquilibré : l'emploi musical croît, mais le chômage croît plus vite encore. Nous reviendrons en détail, à partir du chapitre trois, sur les résultats de Coulangeon. On ne dispose en revanche que de peu d'informations sur le marché du travail de l'enseignement – les travaux pionniers d'A. Hennion (Hennion, 1988 ; Hennion et *al.*, 1983) sur le travail des enseignants n'abordaient pas la question du fonctionnement de leur marché du travail. Les éléments que nous présenterons ici seront donc une manière de défrichage d'un sujet qui n'a été abordé, jusqu'ici, que marginalement<sup>2</sup>. Si l'on veut donner une indication extrêmement cavalière et *a priori* de la situation de ces deux marchés tels qu'ils nous sont apparus au cours de cette enquête – et tels que nous les décrirons beaucoup plus en détail au cours de ce rapport – on peut très schématiquement insister sur deux tendances. Tout d'abord, l'ensemble des acteurs qui interviennent sur ces marchés s'accordent à reconnaître que le *niveau* moyen des candidats au professionnalisme musical, sur les marchés dont nous parlons, est désormais extrêmement élevé. Sans doute, les exigences de niveau sont-elles inégales selon les segments des marchés dont nous parlons, mais, et c'est un point que nous serons appelés à de nombreuses reprises, le niveau moyen des jeunes musiciens semble s'être considérablement apprécié au cours de ces trente dernières années. Seconde tendance, qui découle à certains égards de la première : la concurrence à laquelle les musiciens doivent désormais faire face est extrêmement rude, l'insertion professionnelle constitue un temps délicat et ardu dont il n'est pas sûr qu'il débouche, à terme, sur une situation socialement et économiquement satisfaisante pour le jeune musicien.

Avant de préciser ce que nous entendons par « insertion professionnelle », il nous faut d'abord apporter quelques précisions sur la population qui a été retenue dans cette étude. Nous avons décidé de travailler sur les « sortants de conservatoire ». L'architecture de la formation musicale spécialisée en France, sur laquelle nous reviendrons dès le premier chapitre, réserve à deux institutions, et à elles seulement, la formation de *professionnels* : le CNSM de Paris et le CNSM de Lyon. Nous avons choisi de faire porter notre étude sur les sortants de ces deux institutions, en leur ajoutant des sortants de CNR non nécessairement passés par l'un des CNSM. Cet élargissement de la population de notre étude reposait sur un double constat : d'abord, certains établissements (principalement en région parisienne, mais également dans certaines grandes villes de province) ont vu la mission de tout ou partie de leurs classes se décentrer progressivement, et accueillir de plus en plus d'élèves dont le niveau et la vocation les destinaient d'évidence au professionnalisme ; ensuite, dès lors que le regard se détourne des seuls emplois les plus prestigieux de la musique savante pour se porter vers la très importante population des musiciens spécialisés dans les musiques actuelles, le passage par un CNSM perd de son caractère impératif pour devenir une exception. Concentrer son attention sur la population des sortants de CNR permettait par conséquent de décrire et d'analyser les trajectoires des musiciens passés par le système de formation et devenus depuis professionnels sans être toutefois passés par le CNSM, que ces musiciens se soient spécialisés dans le domaine de la musique sérieuse ou dans celui des musiques populaires. A ces deux raisons s'en ajoutait une troisième : la population des sortants de CNR est très mal connue. Alors que l'on dispose, sur les anciens des CNSM, des travaux réalisés par E. Scheppens (1993), la population des sortants de CNR n'a fait l'objet d'aucune étude, alors que les CNR

---

<sup>2</sup> Voir malgré tous quelques indications ponctuelles sur les enseignants spécialisés dans la musique ancienne, dans François (2005), ainsi que les remarques déblayant les procédures complexes de recrutement proposées par Spieth

contribuent à former des musiciens, dont certains de très haut niveau, et qu'ils constituent l'une des l'armatures fondamentales de l'enseignement musical en France.

Il est clair, toutefois, que l'ensemble des diplômés de CNR, ne deviennent pas des musiciens professionnels. Aussi avons-nous procédé à rebours, en repérant des musiciens exerçant effectivement leur activité en professionnels et en retenant, en leur sein, ceux qui sont passés par les CNR, par les CNSM ou par aucune de ces formations. En nous concentrant sur les sortants de conservatoire, l'un de nos objectifs, nous nous en expliquerons plus loin, était de repérer le rôle joué par les structures de formation dans l'insertion de leurs étudiants. Sans que le dispositif mis en œuvre dans le cadre de cette enquête qualitative permette de mesurer de manière robuste l'effet, toutes choses égales par ailleurs, du passage par un CNR ou un CNSM, nous apportons ici un certain nombre de résultats sur le rôle joué par les conservatoires dans l'insertion de leurs musiciens – notamment dans la constitution d'un portefeuille de ressources plus ou moins pertinentes pour circuler sur les différents marchés qui s'ouvrent à eux.

Si l'on en vient maintenant à tenter de préciser ce que nous entendons pas « insertion professionnelle », il nous faut entrer plus avant dans l'explicitation de nos hypothèses. Nous nous proposons d'étudier les *trajectoires* des sortants de conservatoire : comment ceux-ci circulent d'un emploi à l'autre, comment accumulent-ils de l'expérience, des contacts, comment se constituent-ils une réputation – quelle est, en un mot, la physionomie de leurs débuts de carrière ? Nous proposons de mener l'étude de ces trajectoires en mobilisant les outils proposés par P.-M. Menger (1989, 2005), pour qui les carrières des artistes peuvent se comprendre comme des trajectoires le long desquels les acteurs composent et recomposent un portefeuille d'activités, d'employeurs et de ressources. C'est en partant de cette perspective que nous allons proposer de définir ce qu'est l'*insertion* d'un musicien à un marché du travail : nous posons comme hypothèse que l'on pourra dire d'un musicien qu'il est inséré quand la composition de son portefeuille d'activités tend à se stabiliser. De toutes évidences on ne peut assimiler insertion et accession à un emploi *permanent* : outre que la plupart des musiciens ne disposent jamais, au cours de leur carrière, d'un poste de salarié permanent – compte tenu de l'importance de l'emploi intermittent dans ce secteur, désormais, nous montrerons aussi que l'accès à un poste permanent d'enseignant ou – plus rarement – d'interprètes n'implique pas que le musicien s'y stabilise – il peut au contraire en changer, s'en extraire, le quitter pour en obtenir un autre. Dire de l'insertion qu'elle est accomplie quand le portefeuille d'activités du musicien est stabilisé permet de dégager un critère simple permettant de la saisir comme une dynamique et de concentrer l'attention moins sur l'état final, toujours délicat à cerner, que sur le processus, progressif, qui permet de le dégager.

Nous le disions plus haut : nous concentrer sur les sortants de conservatoire doit notamment nous permettre de cerner le rôle des structures de formation dans l'insertion professionnelle de leurs étudiants. Deux critiques à l'articulation paradoxale leur sont fréquemment adressées (cf. notamment les citations proposées dans Lehmann, 2002) : d'un côté, l'architecture pyramidale des conservatoires et la pédagogie d'excellence qui y est pratiquée seraient objectivement tendues vers la formation de musiciens virtuoses et négligeraient la pratique amateur de la musique. D'un autre côté, pourtant, les musiciens formés dans les conservatoires auraient du mal à s'insérer sur un marché du travail qui leur fournisse un emploi correspondant à leurs aspirations. Cette difficulté tiendrait notamment au décalage entre les aspirations des musiciens qui se destineraient le plus souvent aux emplois de solistes, et le marché du travail qui leur réserve le plus souvent (quand ils peuvent effectivement exercer comme musiciens interprètes) des postes de musiciens d'orchestres ; elle renverrait ainsi plus largement au décalage qui existerait entre les flux de musiciens sortant des conservatoires et les capacités d'absorption du marché du travail. Ces deux

critiques, fondamentales – et souvent virulentes dans la bouche des musiciens – sont assez peu étayées par des études qui viendraient les confirmer par des données objectives. Alors que la première a été discutée dans une série de travaux au milieu des années 1980<sup>3</sup>, la seconde a été assez peu étayée. Au risque d'être excessivement schématique, nous souhaiterions présenter ici trois hypothèses de travail pour guider notre réflexion sur les modalités d'articulation des structures de formation et du marché de l'emploi des musiciens :

1) Les structures de formation peuvent tout d'abord s'appréhender comme les lieux de constitution d'une compétence qui soit ensuite mobilisable sur le marché du travail par les musiciens et par leurs employeurs. Autrement dit, notre première piste d'investigation reprend l'idée classique qui veut que les structures de formation puissent s'analyser comme des lieux de constitution et d'accumulation du capital humain<sup>4</sup>. Dans le cas particulier de la formation musicale, on peut de prime abord signaler un paradoxe : plus encore que dans d'autres domaines artistiques, la pratique musicale professionnelle suppose l'acquisition d'une très forte compétence technique ; pourtant, cette compétence, ainsi qu'on peut le voir dans les études spécifiques que nous citons plus haut, ne résume pas la totalité de ce qu'un musicien doit mobiliser dans ces situations de travail<sup>5</sup> – comment les musiciens parviennent-ils à convertir la compétence acquise en conservatoire en savoir-faire mobilisable en situation de travail ?

2) Les structures de formation peuvent également se comprendre comme des filtres dont la fonction essentielle est de signaler aux employeurs la compétence des entrants sur le marché du travail en leur octroyant des labels<sup>6</sup> – diplômes, concours, etc. Là encore, la situation du marché du travail des musiciens est *a priori* paradoxale : d'un côté, en effet, les structures de formation sont fortement hiérarchisées et certains labels, comme les prix du Conservatoire de Paris, ont longtemps contribué à structurer très fortement la profession ; pourtant, un regard sommaire sur les procédures d'embauche des musiciens dans les postes d'enseignants ou de musiciens interprètes montre que l'acquisition de ce label ne garantit en rien l'accès à un emploi, comme ce peut être le cas sur d'autres segments de l'enseignement supérieur (que l'on songe en particulier aux élèves issus des grandes écoles d'Etat qui sont recrutés dans la fonction publique dès leur réussite au concours).

3) Enfin, les structures de formation jouent un rôle dans l'insertion sur le marché du travail en ce qu'elles permettent de nouer des relations qui pourront s'avérer décisives lors de l'entrée sur le marché, ou pour faciliter la circulation des musiciens d'un emploi à l'autre. Le rôle des relations interpersonnelles sur les marchés du travail a été abondamment étudié au cours des trente dernières années<sup>7</sup> ; dans le cas des marchés du travail artistique, cette dimension a été au centre des études consacrées aux marchés du travail des intermittents<sup>8</sup>, et les études que nous citons plus haut (dans le cas du jazz et de la musique ancienne notamment) ont montré le rôle très important des relations interpersonnelles sur le marché du

---

<sup>3</sup> On pourra se reporter en particulier aux travaux d'Antoine Hennion réalisés au Centre de Sociologie de l'Innovation de l'Ecole des mines : Hennion et al., 1983 ; Hennion et Schnapper, 1986 ; Hennion, 1888.

<sup>4</sup> Voir en particulier les ouvrages fondateurs de Becker (1983) et Schutz (1963).

<sup>5</sup> Ne serait-ce, par exemple, que parce que l'apprentissage s'effectue le plus souvent dans un cadre *individuel* alors que la pratique implique le plus souvent un *collectif* et met par conséquent en jeu des compétences que le conservatoire ne permet pas nécessairement d'acquérir (sur ces points, voir par exemple Schütz, 1984 ; Lehmann, 1995 ; François, 2002.)

<sup>6</sup> Sur la « théorie du filtre », voir notamment les contributions de Arrow (1973), Spence (1973, 1974).

<sup>7</sup> Voir notamment les études fondatrices de Granovetter (1973, 1995).

<sup>8</sup> Menger (1989) définit le cadre général de ces études, et insiste notamment sur le rôle joué par les relations interpersonnelles dans le déroulement des carrières des artistes intermittents.

travail des musiciens. La situation, là encore, est cependant assez ambivalente : d'un côté en effet, les relations nouées durant les années de formation sont susceptibles de jouer fortement sur les modalités d'insertion et de circulation sur le marché du travail ; d'un autre côté, cependant, l'embauche des musiciens à certains postes (notamment les postes de musiciens interprètes permanents et d'enseignants en conservatoires) repose sur des procédures formelles (concours, auditions, etc.) qui sont *a priori* irréductibles aux liens tissés au conservatoire.

Pour comprendre la méthode que nous avons employée dans cette enquête, il nous faut tout d'abord la replacer dans le dispositif plus général au sein duquel elle s'insère. Nous avons commencé par proposer, dans un précédent rapport, un bilan des enquêtes menées par les structures de formation sur les trajectoires de leurs anciens élèves. La présente enquête constitue le second volet d'un dispositif qui doit être complété par la passation de deux questionnaires sur un panel de sortants de conservatoires. La présente étude se donne donc deux objectifs distincts, qu'il faut conserver à l'esprit pour en lire les résultats :

1/ Il s'agit tout d'abord de mettre au jour des mécanismes, renvoyant par exemple aux stratégies concurrentielles des acteurs ou aux logiques d'appariement, que les enquêtes quantitatives peuvent difficilement mettre au jour. De ce point de vue, certains des résultats que nous proposons ici sont, nous l'espérons, auto-suffisants, et pourront étayer les points aveugles potentiels de l'enquête quantitative ;

2/ Il s'agit ensuite de proposer des réflexions exploratoires devant permettre de définir les points sur lesquels l'enquête quantitative doit permettre d'apporter des conclusions plus définitives. Dès lors, et délibérément, nous avons parfois laissé en suspens – en le signalant – certaines conclusions que l'on ne peut pour l'instant tirer de notre matériau. Cette mise en suspens est délibérée, et doit se comprendre en conservant à l'esprit que cette enquête n'a pas été conçue pour être auto-suffisante mais qu'elle doit au contraire se compléter d'une investigation quantitative, que nous devrions mener avec Philippe Coulangéon.

L'enquête dont nous proposons les résultats repose donc sur plusieurs campagnes d'entretiens, menées auprès des différents acteurs du marché du travail : jeunes musiciens (une soixante d'entretiens biographiques), enseignants (une vingtaine), employeurs (une vingtaine), « intermédiaires divers » (agents, responsables de festivals de jeunes, responsables d'académies, etc. – une vingtaine également). Par ailleurs, deux chantiers spécifiques ont été menés : l'un, par Séverine Maublanc, portait sur l'insertion des jeunes musiciens en région Midi-Pyrénées. L'autre, par Guillaume Lurton (qui constitue la matière du chapitre cinq) sur le rôle des structures intermédiaires (académies, concours, productions jeunes talents, structures d'accompagnement). La présente étude présente la synthèse de l'ensemble des entretiens effectués dans le cadre de ces différents chantiers.

Nous présentons dans les deux premiers chapitres les enjeux liés à la formation des musiciens : dans le chapitre 1, nous décrivons leur trajectoire de formation avant, dans le chapitre 2, de nous arrêter sur le rôle des structures de formation dans l'orientation de leurs étudiants. Les trois chapitres suivants sont consacrés à l'étude du marché du travail de l'interprétation : le chapitre 3 décrit les segmentations de ce marché et les stratégies de recomposition du portefeuille d'activités des musiciens ; le chapitre 4 analyse les ressources mobilisées par les musiciens dans leurs stratégies concurrentielles ; le chapitre 5 s'arrête brièvement sur le rôle des équipements des trajectoires d'insertion. Le dernier chapitre, enfin, s'intéresse aux trajectoires d'insertion sur le marché du travail de l'enseignement.

## CHAPITRE 1 – LES TRAJECTOIRES DE FORMATION

---

L'objet de ce chapitre est de faire le point sur les parcours de formation des musiciens qui se destinent à une carrière professionnelle. Si l'on veut réfléchir sur les parcours d'insertion sur le marché du travail des musiciens, un tel détour est nécessaire pour au moins trois raisons. Tout d'abord, parce que les trajectoires de formation et les trajectoires d'insertion sont pour partie confondues : les musiciens commencent à travailler jeunes, bien avant la fin de leurs études – et loin que ces premiers emplois soient seulement des sources de revenus d'appoint (ce qu'ils sont aussi, assurément), ils constituent aussi les premiers pas de l'orientation professionnelle des acteurs, et jouent à ce titre un rôle qui peut être décisif. Ensuite, nous devons chercher à comprendre comment se constitue la compétence du musicien. Nous prendrons dans des chapitres ultérieurs la mesure exacte du poids de la compétence, technique et musicale, dans l'insertion professionnelle du musicien ; nous nous situons ici en amont de cette question : comment cette compétence est-elle constituée, et plus précisément – et plus simplement – quelles sont les compétences que les musiciens acquièrent au cours de leur formation ? Enfin, nous commencerons d'aborder dans ce chapitre l'une des questions que nous retrouverons dans d'autres développements de ce rapport : sur le marché des musiciens, quel est le poids des réputations, individuelles et institutionnelles ? Quand nous analyserons le marché du travail des interprètes ou des enseignants, nous détaillerons la manière dont peuvent jouer ces réputations, celle du musicien et celle du diplôme, sur les différents segments du marché du travail des musiciens ; à nouveau, la question que nous abordons dans ce chapitre se situe en amont de ces interrogations : si l'on admet que les musiciens peuvent venir chercher des stigmates et des marqueurs au moins autant que des compétences quand ils décident d'aller se former dans telle ou telle institution ou auprès de tel ou tel professeur, et si l'on retient l'hypothèse que la réputation d'une institution ou d'un enseignant peut éventuellement constituer une ressource pour le musicien sur le marché du travail, alors il faut comprendre comment – *i.e.*, à l'aune de quels critères et sous quel type de contraintes – le capital réputationnel des musiciens est constituée durant leur parcours de formation.

Nous l'avons dit : nous nous intéressons aux trajectoires de formation des musiciens qui se destinent à une carrière *professionnelle*. Comme nous allons le voir, le repérage de telles trajectoires ne va pas de soi : les deux CNSM constituent les deux seules institutions explicitement et spécifiquement dédiées à la formation de musiciens professionnels, mais on ne peut réduire l'analyse à ces deux institutions. D'abord, parce qu'il existe un amont et un aval du CNSM : il faut comprendre comment on en vient à entrer dans un CNSM, il faut aussi comprendre comment se déploient les formations après qu'on en est sorti. La première question (comment en vient-on à intégrer un CNSM ?) est particulièrement décisive : en effet, la décision de devenir professionnel est le plus souvent prise avant de commencer à préparer un CNSM – si l'on veut comprendre comment la vocation vient aux musiciens, il faut reconstituer la trajectoire biographique de individus en se plaçant parfois

très en amont de l'entrée à Paris ou à Lyon. Ensuite, si les CNSM constituent ce qu'il est convenu d'appeler « la voie royale », il n'en reste pas moins que tous les musiciens professionnels qui exercent en France ne sont pas nécessairement passés dans leurs murs : autant qu'un amont et un aval, il nous faut donc aussi détailler l'à-côté des CNSM – comment devient-on professionnel quand on n'emprunte pas ces deux institutions explicitement dédiées aux professionnels ? De toutes ces remarques, il découle qu'il est impossible de retenir *a priori* une ou des filières dont on pourrait dire qu'elles sont explicitement dédiées à la formation au professionnalisme et dont on pourrait penser qu'en se concentrant sur elles, on pourrait identifier sans mal la population des musiciens qui se destinent à faire de la musique leur métier. Une partie des institutions dont nous allons parler participent de la formation d'amateurs, et l'un des objectifs de l'analyse est de comprendre comment, de cette population indifférenciée d'apprentis musiciens, certains vont s'extraire pour s'inscrire sur des trajectoires que l'on peut *a posteriori* repérer comme des formations destinées aux professionnels. C'est d'ailleurs l'un des points que nous allons mettre en évidence dans ce chapitre : l'architecture mise en place par le plan Landowski et par ses aménagements successifs, qui octroie aux seuls conservatoires supérieurs la formation de professionnel, a été progressivement distordue par la composition de stratégies institutionnelles et de trajectoires individuelles qui ont installé certains CNR (voire les départements de certaines ENM) comme les étapes plus ou moins obligées d'une formation professionnelle. Pour nous retrouver dans ce maquis d'institutions dont les missions se brouillent parfois, nous utilisons un fil d'Ariane qui nous permet de faire le départ entre les tâches *de facto* remplies par les unes et les autres : nous interrogeons des musiciens qui ont une activité professionnelle incontestable, et nous retraçons leur trajectoire de formation en nous efforçant d'identifier les points d'articulation et les critères d'orientation qui l'ont progressivement bâtie. Nous pouvons ainsi, inductivement, repérer les institutions qui jouent un rôle dans la formation des professionnels.

Nous commencerons par détailler l'offre de formation utilisée par les musiciens qui sont aujourd'hui professionnels, avant de nous arrêter sur les processus qui président à la construction de leur compétence.

## **1/ L'OFFRE DE FORMATION**

Dans notre description de l'offre de formation, nous nous concentrons sur la formation en établissements spécialisés (conservatoires nationaux et supérieurs, écoles de musique, etc.), en laissant de côté, pour l'essentiel, l'enseignement général ou universitaire. Nous réservons par ailleurs la description des formations aux postes d'enseignants (dans les CEFEDM notamment) au chapitre que nous consacrons au marché du travail de l'enseignement – le plus souvent, les étudiants des CEFEDM ont effectué tout ou partie de la scolarité que nous allons décrire ici : autrement dit, ce chapitre est consacré à la description de ce que l'on pourrait tenir comme le « tronc commun » des apprentis professionnels. Nous commencerons par décrire brièvement l'architecture des institutions d'enseignement telle qu'elle a été mise en place par le plan Landowski au milieu des années 1960 ; nous nous arrêterons ensuite plus en détail sur le contenu des deux principaux niveaux qui interviennent dans la formation des musiciens professionnels : les CNSM et les CNR.

## A/ L'architecture formelle de l'offre de formation

Jusqu'aux années 1960, l'offre d'enseignement musical spécialisé en France était le résultat de la sédimentation d'initiatives locales qui, au cours des décennies, avaient permis de fonder dans telle ou telle ville des structures d'enseignement plus ou moins ambitieuses. Une seule institution faisait exception : le conservatoire national supérieur de Paris flottait, plus qu'il ne trônait, au-dessus de ce maillage désordonné et hétérogène d'institutions, depuis plus de cent cinquante ans. Les défauts de ce maillage désarticulé du territoire étaient connus de longue date : l'offre d'enseignement était elle-même très inégale, certaines villes bénéficiaient d'une offre institutionnelle conséquente, d'autres devaient se rabattre sur les cours particuliers ; par ailleurs, le niveau de l'enseignement musical dispensé dans les différentes villes était très hétérogène. L'un des objectifs du plan Landowski, défini au milieu des années 1960 par le directeur de la musique d'André Malraux, était d'homogénéiser l'offre musicale sur l'ensemble du territoire, aussi bien quantitativement que qualitativement. Le plan Landowski avait deux volets principaux<sup>9</sup> : la mise en place d'orchestres permanents et l'installation de structures d'enseignement musical spécialisées. Landowski (1996) explique ainsi que cette politique avait pour but de « diffuser beaucoup mieux et s'assurer de la qualité », et de « construire, région par région, des entités musicales complètes ayant un conservatoire de qualité, un orchestre symphonique de qualité, un théâtre lyrique de qualité, ainsi qu'un certain nombre d'éléments de plus ou moins grande importance » (p. 118). Ce plan reposait sur deux idées principales : l'infrastructure jusque là inexistante de la musique en France devait reposer sur un maillage étroit du territoire et sur une hiérarchisation des institutions. Landowski (1996) rappelle ainsi : « J'ai expliqué (c'est une vérité toujours d'actualité) que si l'on veut aller très haut, s'il faut qu'une pyramide tienne avec une pointe élevée, il faut une base large et solide. Donc, pour avoir un très bel orchestre international à Paris, il fallait en avoir un grand nombre en France » (p. 117).

L'organisation de l'offre de formation reposait sur des principes homologues : pour que le CNSM de Paris tienne son rang au sein des grandes structures de formation internationales, il fallait qu'il prenne place au sommet d'une pyramide d'institutions de formations. Ainsi, le plan Landowski a mis en place une structure pyramidale, au sommet de laquelle trône le CNSM de Paris, rejoint au début des années 1980 par celui de Lyon. Viennent ensuite les Conservatoires Nationaux de Région (CNR), une trentaine au total, installés soit dans les grandes métropoles de province (Marseille, Toulouse, Bordeaux, Strasbourg, Lille), soit dans des capitales régionales (Orléans, Tours, Reims, Poitiers, etc.), soit dans des villes de régions parisiennes (Boulogne, Saint Maur, etc.). Sous les CNR se trouvent les Ecoles Nationales de Musique, au nombre d'une centaine, qui sont en général installées dans des villes moyennes (Aulnay sous Bois en région parisienne, Villeurbanne en région lyonnaise, etc.). A la base de la pyramide se trouvent les Ecoles de Musique Agréées (EMA), qui proposent une offre de formation musicale dans des villes plus petites et qui ne dispensent pas un enseignement aussi poussé que les ENM ou que les CNR. Lors de la rédaction du plan et des aménagements auxquels sa mise en œuvre a donné lieu (avec par exemple la transformation du cursus des CNR avec l'abandon des « médailles d'or » et la mise en place des DEM (diplôme d'études musicales), le partage des tâches entre les différentes institutions est relativement clair : aux CNSM et à eux seuls revient la formation des professionnels ; les étages inférieurs de la pyramide ont pour mission exclusive de former des amateurs, plus ou moins accomplis, mais ne se voient pas reconnaître la mission de

---

<sup>9</sup> On en trouvera une reproduction dans Landowski (1969).

former des professionnels. Sans aucun doute, les étudiants des CNSM sont le plus souvent passés par une ENM et/ou un CNR – mais la formation qu’ils s’y sont vus dispenser est une formation *initiale*, commune avec celle des musiciens amateurs qui ne feront jamais de la musique leur métier. Dans l’architecture formelle de l’offre de formation, l’apprentissage professionnel commence une fois passé le seuil des CNSM. En détaillant le contenu des deux derniers étages de la pyramide, qui nous intéressent plus directement, nous allons voir que quarante ans après sa définition cette division du travail est nettement moins claire que ce que peut laisser entendre cette description formelle.

## **B/ Les CNSM ou la voie royale**

La « voie royale » : c’est ainsi que sont souvent désignés, dans de très nombreux entretiens, les deux CNSM – et plus particulièrement encore celui de Paris. En les plaçant au sommet de la pyramide de l’offre de formation en France, il va de soi que les concepteurs du plan Landowski installaient ces institutions dans une position dominante et privilégiée. Les deux CNSM demeurent effectivement, pour l’ensemble des acteurs du monde musical, le lieu de formation par excellence de qui veut devenir professionnel. Ce trompettiste énonce bien, par exemple, en quoi le passage par le CNSM (« quand on a le niveau ») a quelque chose d’une fatalité :

« C’est vrai qu’on a un peu quelque chose comme ça dans l’enseignement de la musique, où quand on a le niveau, on fait le CNSM parce qu’il faut le faire. Il y a quelque chose d’un peu comme ça. C’est pas toujours médité. On passe le concours parce qu’on est en fin de niveau des conservatoires, d’une ENM ou du CNR, on est en dernière année et après ça il faut faire le CNSM. Il y a un sentiment un peu comme ça plus que vraiment une décision. Sans connaître ce que c’est, il y a une espèce d’obligation de se présenter, on découvre après ce que c’est. Je sens quand même les choses comme ça par rapport aux gens qui se présentent au conservatoire. »

Nous reviendrons plus loin en détail sur les parcours qui mènent (ou ne mènent pas, c’est selon), jusqu’au CNSM. Contentons-nous pour l’instant de souligner son caractère de « passage obligé », avant de donner un bref aperçu de la formation qui y est dispensé. Les principes qui guident la scolarité dans les CNSM peuvent être résumés à deux idées principales : les sortants du CNSM doivent acquérir une compétence très forte dans leur instrument ; mais cette seule compétence ne suffit pas : aux cours d’instruments ont été ajoutés depuis plus d’une dizaine d’années maintenant des cours dans des disciplines adjacentes (musique de chambre et musique d’ensemble, analyse et théorie, histoire de la musique, etc.)<sup>10</sup>. Ce déplacement (très relatif toutefois : la virtuosité instrumentale reste le

---

<sup>10</sup> Ce balancement est explicite dans la présentation de la scolarité au CNSM de Paris : « Le département des disciplines instrumentales (...) rassemble, au delà de la diversité des instruments enseignés, quelque sept cents étudiants autour d’un objectif commun : acquérir une formation instrumentale de très haut niveau et préparer dans les meilleures conditions un avenir professionnel qui revêt de multiples aspects. L’enseignement, dispensé par cent quarante-neuf professeurs et assistants et vingt-six accompagnateurs, est fortement axé sur la pratique instrumentale individuelle et collective. Parallèlement à la discipline principale, un certain nombre d’enseignements complémentaires, obligatoires ou optionnels, permettent aux étudiants de parfaire leur culture musicale, d’élargir le champ de leur pratique en leur offrant diverses possibilités de spécialisation. » ([cnsmdp.fr/enseign/musik/f\\_set.htm](http://cnsmdp.fr/enseign/musik/f_set.htm)), tout comme au CNSM de Lyon : « Former un musicien ou un danseur, c’est lui permettre d’acquérir la maîtrise de son art, de développer sa culture musicale et générale participant à l’expression de sa personnalité artistique. C’est pourquoi les cursus associent à la discipline principale plusieurs

cœur de la formation) se donne à voir dans le passage du *prix*, qui scandait la fin de la scolarité et qui sanctionnait avant tout un niveau instrumental, au *DFS* (diplôme de formation supérieure), qui repose sur un panache d'épreuves instrumentales et d'unités de valeurs dans des disciplines connexes. C'est ce panachage disciplinaire (et aussi l'ambiance singulière qui règne dans les murs du CNSM), qui marque particulièrement cette violoniste entrée au CNSM de Paris à seize ans :

« A la fois il y a tout qui change et il y a rien qui change. C'est pas parce qu'on est rentré au CNSM qu'on est arrivé à quelque chose. Je dirais que ça a changé humainement. Parce qu'arriver toute seule à Paris dans un studio à 16 ans et demi, ça change quelque chose. Les milieu est pas le même dans lequel on évolue. Il faut se faire sa place. Ce côté bizutage d'école. La chose qui est différente c'est une ouverture sur la musique de chambre. Un orchestre nettement supérieur. Des matières dites théoriques : analyse, écriture,... Donc quand même, moi je trouve que le CNSM, même si il peut être difficile à vivre humainement, surtout à ces âges-la, donne un projet vraiment intéressant. Eventuellement le problème c'est qu'on y rentre tôt et on est pas conscient de ce qu'il propose, mais c'est autre chose. Il faut gérer. »

A Paris, la scolarité est organisée en deux principaux cursus : un cycle dit « supérieur », qui constitue le cursus principal du conservatoire, et qui débouche sur le diplôme du conservatoire ; à l'issue de ce cycle, les étudiants peuvent présenter un concours pour entrer en « perfectionnement », dont la scolarité est moins structurée et beaucoup plus professionnalisante – elle est réservée aux musiciens les plus brillants qui, selon les cas (et notamment selon les instruments), peuvent se destiner à passer des concours internationaux et, plus généralement, à une carrière de soliste, ou souhaitent compléter leur formation en utilisant quelques années de plus des ressources offertes par le conservatoire. C'est ce qu'explique par exemple cette hautboïste qui achevait, lors de l'entretien, sa deuxième année au cycle de perfectionnement :

« Au départ, moi je voulais rentrer en perfectionnement en me disant : bon, j'ai pas tout vu quand j'étais dans mon cursus normal, là je peux en profiter parce que j'ai l'envie, je la tiens, je ne la lâche plus, c'était vraiment ça, donc je veux continuer à progresser sur mon instrument. C'était mon objectif en rentrant en perfectionnement. Le conservatoire voit pas ça comme ça. J'ai dit ça en entretien, et ils m'ont dit : « mais vous savez que le perfectionnement n'est pas fait pour ça ? » Eux ils voient ça comme un lancement de carrière – seulement pour les instrumentistes à vent, un lancement de carrière... Déjà pendant les deux ans où j'ai été en scolarité en perfectionnement il n'y avait pas de concours internationaux. Passer les concours d'orchestre : ben oui, je les

---

disciplines complémentaires obligatoires ou optionnelles. Celles-ci recouvrent un large ensemble de disciplines théoriques et des pratiques collectives (musique de chambre, orchestre, atelier d'improvisation,...) » (cnsmd-lyon.fr). Cet enseignant décrit la diversité des matières que doivent pratiquer ses élèves : « Il y a d'abord dans les premières années une sorte de remise à niveau d'enseignement musical général. En solfège, dès qu'ils rentrent ils ont une espèce d'exemption de solfège, ils sont obligés de suivre plus ou moins certains cours, soit de rythme, soit d'intonation, ils ne sont pas obligés de tout suivre, il y a une espèce de concours qui se passe au début de l'année. Comme ça ils peuvent un peu cibler. Il y a aussi un niveau minimum d'analyse musicale. Ça c'est les choses vraiment obligatoires. Et puis après il y a tout ce qui est musique d'ensemble, c'est-à-dire la musique de chambre, l'orchestre. Et puis il y a des disciplines facultatives, qu'on peut choisir : par exemple chez nous il y a le piano complémentaire, on peut faire du piano, on peut faire du hautbois baroque, moi je les incite énormément à aller dans la classe de hautbois baroque, à aller une ou deux années dans la classe de baroque. Mais il y a aussi des choses très diverses, comme la pratique des langues étrangères, des choses un peu plus éloignées du hautbois, comme l'histoire de la musique, du chant grégorien, pour leur ouvrir un petit peu les horizons.»

ai fait, il n'y en avait pas non plus des mille et des cent, donc voilà. Et puis après ils demandent aussi qu'on ait des projets et qu'on ait les moyens de les réaliser. C'est vrai qu'ils nous offrent aussi pas mal de choses. Ils nous proposent aussi d'enregistrer, mais c'est plus lié aux concours internationaux, un concerto avec orchestre. Moi c'est pareil, je m'estimais pas suffisamment prête, surtout en première année de perfectionnement. (...) Ils nous interrogent tout le temps, on a des rendez-vous, donc moi je leur ai dit : moi je remercie finalement le perfectionnement de m'avoir laissé le temps, la première année, de m'adapter. J'ai pas passé de concours internationaux, j'ai voulu progresser sur mon instrument. Et il y a des choses qui ont mûri en moi, et j'ai vu aussi ce qu'il fallait faire, comment il fallait se bouger pour avoir des concerts, et j'ai appris ça un peu de moi-même. Et ça m'a vachement apporté. Déjà, la rencontre avec monsieur Bourgues, c'était hyper important, et je leur ai dit : j'espère que vous n'allez pas fermer la porte et dire on va faire un cycle de perfectionnement juste pour des gens qui veulent faire une carrière. Parce que moi si j'avais pas eu ça, j'aurais peut-être pas évolué comme ça. Et puis ils m'ont permis de partir quinze jours au Japon, on a joué en musique de chambre là-bas, en trio d'anche, on a rencontré pas mal de monde. C'était un festival, on était invité. C'était assez rigolo, d'ailleurs : le festival de Kyoto recrutait les instruments un peu par popularité des instruments dans les pays. C'est-à-dire : France, instruments à vent ; Tchécoslovaquie, c'était les cordes ; c'était très ciblé, les Allemands, chant et direction d'orchestre. Mais c'était pareil, c'était une expérience super. Et puis j'ai rencontré une pianiste avec qui j'ai fait un récital Jeunes Talents, là il y a l'émission dans la cour des grands, Radio France qui a appelé, normalement je devais y aller avec la pianiste et puis finalement j'y vais avec mon quintette à vent et on enregistre la semaine prochaine, enfin bon, tout s'enchaîne... »

A Lyon, la même scansion est à l'œuvre, mais cette fois sur trois cycles et non plus sur deux : un cursus de quatre ans menant au Diplôme Supérieur d'Etudes Musicales, suivi (ou accompagné) éventuellement du cycle d'études complémentaires spécialisées, ou d'un cycle de perfectionnement dont les objectifs sont assez comparables à ceux de Paris.

Nous reviendrons plus loin beaucoup plus en détail sur le contenu des compétences acquises dans les CNSM, nous nous contentons ici simplement d'un premier balayage. Pour que celui-ci soit, y compris dans sa forme cavalière, aussi complet que possible, il nous faut évoquer certains des reproches très classiquement adressés à ces formations. Deux défauts majeurs sont régulièrement – rituellement, serait-on presque tenté d'écrire – reprochés à la formation dispensée dans les CNSM. Tout d'abord, la formation dispensée serait excessivement scolaire et rigide : l'organisation du cursus d'enseignement, que les responsables d'enseignement souhaitent complète et structurée, est parfois vue comme inadaptée aux réalités de l'existence des étudiants, qui mêle formation et activité professionnelle. Témoin, les propos de cette chanteuse, passée par le CNSM de Lyon puis pas celui de Paris – où elle ne finira d'ailleurs pas sa formation :

« Quand t'es au conservatoire, c'est très scolaire. A paris, il y avait plein de cours, on était assis sur notre chaise à écouter un prof. Alors oui, évidemment c'est important de faire de l'harmonie, de faire de l'histoire de la musique, d'apprendre tout ça, mais je trouve qu'il y avait finalement, on chantait pas beaucoup. Et ça me déplaisait. En plus j'arrivais de Lyon, j'avais déjà fait un peu de conservatoire. J'arrive à paris, et finalement on chante jamais en public. On a pas le droit d'être absent, même si tu veux aller passer un concours, faire une audition ou passer un concert, t'as pas le droit d'être absent. En gros ils veulent que tu reste quatre ans cloîtré au conservatoire, à

écouter tes professeurs, et à rester là... C'est pas du tout ça le métier. Le métier, c'est d'être ouvert sur tout, d'aller butiner à droite à gauche des conseils. Je suis pas très claire... voilà, il y a vraiment un côté... ce que je comprenais pas, c'est qu'on nous empêche d'aller faire un concert, sous prétexte qu'on allait manquer une heure de solfège. Oui, on allait manquer une heure de solfège, mais on allait la rattraper plus tard, mais c'est quand même super important d'être sur le terrain. C'est comme une école de commerce. A un moment donné, on vous fait faire un stage, vous êtes dans l'entreprise. Là, jamais vous êtes dans l'entreprise. J'ai dit attendez, je vais pas passer quatre ans comme ça. Donc à Paris, ils ont vite constaté que je manquais de motivation. Enfin, de la motivation qu'il fallait pour rester bien sage. Et au bout d'un an ils ont dit Ciao, ils ont dit Sarah, tu réussiras malgré nous. Ils ont pas dit ça, ils ont dit je pense que si tu dois y arriver, ce sera malgré nous, ou tu peux y arriver sans nous. Nous on veut des gens, ils m'ont dit tu rentres pas dans le moule... C'est la phrase... Tu rentres pas dans le moule. »

L'autre reproche fréquemment adressé aux CNSM est de méconnaître la réalité du marché du travail des musiciens et de s'obstiner à former des virtuoses et des solistes alors que l'immense majorité des sortants trouveront, dans la meilleure des hypothèses, des emplois de cachetonneurs du rang ou d'enseignants. Cet altiste, par exemple, se fait l'écho de ce défaut supposé des formations supérieures musicales :

« En France on nous monte le bourrichon en nous disant qu'on va tous faire solistes. C'est très bizarre, c'est assez ambiguë. En même temps on nous dit que c'est très dur, qu'il y a pas de place pour tous le monde, et en même temps on nous dit qu'il faut travailler ses gammes 10h par jours dans l'optique d'être solistes, alors qu'on sait très bien qu'il n'y en aura qu'un pourcentage infime. »

Nous n'évoquons ici ces doléances rituelles que pour compléter l'image cavalière que nous souhaitons donner de l'offre de formation, et en l'occurrence de son sommet : au projet formel de l'établissement répondent les reproches récurrents que doivent essuyer les CNSM. Nous verrons, dans la suite de ce rapport, si ces reproches sont ou non fondés – nous verrons en particulier que pour le second, qui est aussi le principal, l'image qui se dessinent une fois les entretiens analysés dans le détail est beaucoup plus subtile et complexe que ce simple cliché. Quoiqu'il en soit, la situation des CNSM est *a priori* relativement simple à décrire : ils trônent au sommet de la hiérarchie de l'enseignement musical en France, ils sont dédiés à la formation de professionnels ; leur cursus, dédoublé, se donne comme objectif de former des professionnels complets, virtuoses accomplis et musicien cultivé. L'image que l'on peut tenter de donner des CNR est, dès l'abord, singulièrement plus complexe, comme l'énonce très clairement ce professeur au CNR de Toulouse et au CNSM de Lyon :

« Je suis professeur de trompette, ici, au conservatoire de Toulouse. Et cela depuis 1968, voyez vous, je ne suis plus tout jeune ! Je suis aussi professeur au CNSM de Lyon en musique ancienne. Le but au CNSM est très clair, les étudiants vont devenir professionnels, au conservatoire, c'est moins clair... »

## C/ Le rôle des CNR ou la distorsion de l'architecture

Nous le rappelions plus haut : lors de leur mise en place, le rôle dévolu aux CNR était clair – il s'agissait pour eux de former des amateurs. Quarante ans plus tard, cette mission n'a pas disparu : le rôle des CNR est toujours, officiellement et avant tout, de former des musiciens amateurs de bon niveau. Il n'en reste pas moins, comme on l'a vu, que les musiciens professionnels sont en général, à un moment ou à un autre de leur trajectoire de formation, passés par un CNR. Dès lors, le travail objectif des CNR et de leurs enseignants tend à se dédoubler : il leur faut bien sûr continuer à former des amateurs, mais sans négliger toutefois qu'en leur sein, et ponctuellement, un futur professionnel peut éclore. Cette tension est très bien exprimée par ce professeur de violon d'un CNR d'une grande ville de province :

« Mon rôle, au départ, consiste à former des amateurs, ça peut avoir un côté péjoratif quand je dis amateur mais ce n'est pas le cas. Tout le monde ne peut pas faire ce métier. Et j'ai autant de plaisir à former un bon amateur que quelqu'un qui deviendra musicien professionnel. Mais en fait quand je parle d'amateurs, il s'agit pour moi de former des amateurs éclairés. Et finalement l'enseignement n'est pas différent ; c'est l'orientation et le goût de l'élève, qui changera les choses. Au Conservatoire à Y, il faut quand même le dire, nous n'avons que des enfants doués, ça veut pas dire que je vais leur dire « tu vas devenir violoniste ». L'essentiel dans la vie est d'être bien dans ses pompes. Il vaut mieux choisir un autre chemin, et surtout il ne faut pas raconter d'histoire à un enfant qui n'a pas la carrure de devenir professionnel. Celui qui n'entend pas bien la hauteur des notes ne deviendra jamais violoniste. »

Cette tension se fait jour, tout d'abord, dans l'activité des enseignants. Les enseignants de CNR sont en général des instrumentistes d'excellent niveau. Ils peinent parfois à conserver à l'esprit que seule une toute petite minorité de leurs élèves deviendront effectivement des professionnels – c'est ce que rappelle par exemple ce professeur d'alto :

« On essaye de tenir compte du contexte scolaire, parce qu'au conservatoire, on a vite tendance à penser que les élèves doivent se consacrer complètement à la musique, mais il est évident que pour la plupart, cela doit rester un loisir, et que le travail de la musique ne doit pas empiéter de façon démesurée sur le travail scolaire. Sur l'ensemble de nos élèves, il y en a 10% qui suivront une carrière professionnelle. On peut pas faire semblant de ne pas le savoir, et pousser tout le monde de façon trop drastique, comme s'ils se destinaient tous à devenir musiciens professionnels. »

Cette ventilation de la population des élèves entre amateurs et professionnels peut aussi s'exprimer autrement, *i.e.* dans le vocabulaire du tri – ainsi de cet enseignant qui voit dans la masse des amateurs qu'il forme une sorte de réservoir d'où, statistiquement, pourra de loin en loin surgir un professionnel :

« Disons qu'en tant que professeur, on est là pour polir, mais il faut une matière première, plus on brasse d'élèves, plus on a de chance de découvrir ceux qui peuvent devenir professionnels. »

Pour l'immense majorité des CNR, la tension entre la formation des amateurs et celle des professionnels ne s'installe pas à l'échelle du projet de l'établissement tout entier. En effet, dans la plupart des conservatoires (et tout particulièrement dans les conservatoires de province, celui de Strasbourg faisant, au moins pour certaines classes, figure d'exception), la proportion d'élèves se destinant à devenir professionnels reste extrêmement minoritaire (de l'ordre, au plus (et selon les dires des enseignants), de un pour dix). Parfois, il peut arriver que dans certains établissements, un professeur particulièrement brillant ou ambitieux développe une classe très au-delà du niveau qui est normalement celui de son établissement : au sein d'une institution encore essentiellement dédiée à la formation d'amateurs se fait ainsi jour un îlot professionnalisant. Lorsque ces classes se multiplient – multiplication parfois appuyée et renforcée par la direction des établissements – la tension cesse de s'inscrire au seul niveau de l'enseignant pour traverser le projet de l'établissement dans son ensemble. Dans certains établissements de la région parisienne en particulier, les élèves entrent après avoir obtenu le DEM d'un établissement de province : le cycle du DEM n'est plus alors le point d'aboutissement des « grands élèves » du conservatoire local, il devient un point de passage dans une formation professionnelle... Cette spécificité des institutions parisiennes est bien décrite par le professeur de violoncelle de l'une de ces institutions :

« Il y a une situation très paradoxale des CNR de la région parisienne, et plus particulièrement encore de deux CNR, qui sont le CNR de Boulogne et le CNR de Paris, qui sont que jusqu'à présent ils comblent une sorte de vide, qui est le déficit de places d'enseignement supérieur en France, par rapport au marché du travail. Donc nous avons une espèce de fonctionnement qui est post- post-CNR. Nos classes de DEM correspondent souvent à un post-DEM, elles sont souvent un deuxième DEM d'ailleurs. Et donc la situation est un petit peu paradoxale, puisqu'il s'agit déjà de gens qui ont l'impression d'acquiescer une formation supérieure. (...) Du coup le mode de fonctionnement normal d'un CNR qui est de former des enfants et de pouvoir aller jusqu'au marché du travail, donc de former des enfants sans préjuger de leurs intentions, donc de fournir un enseignement de haut niveau à de futurs amateurs, et aussi d'amener ceux qui le souhaitent jusqu'au marché du travail, ce principe là fait que, en province, les quelques uns qui se dégagent et qui prennent une certaine importance comme des individus pleins de promesse par rapport au monde professionnel, ceux-là sont distingués assez tôt par la direction et sont suivis par la direction pendant de nombreuses années. Alors que les élèves qui vont pénétrer dans ma classe qui est une classe de 3<sup>ème</sup> cycle donc, au CNR de Boulogne, sont des élèves qui vont rentrer, parfois ne faire qu'un an avant de rentrer au CNSM, parfois faire deux trois ans, ils seront très implantés dans le cadre du DEM parce que c'est un endroit très étudiantin, mais ils n'auront pas le temps d'être implantés par rapport à une administration et à une direction. »

Notre propos n'est pas de relever ici les implications, parfois problématiques, que cette tension peut engendrer pour la politique de ces établissements. Il est, tout d'abord, de souligner l'hétérogénéité des CNR : certains ne forment que des amateurs et voient parfois, comme par exception, certains de leurs anciens élèves devenir des professionnels ; d'autres, au moins pour leur cursus les plus élevés, se spécialisent dans la formation de professionnels. C'est ce qu'expriment, à nouveau, deux enseignants de ces structures :

« Moi je ne fais que former des professionnels à Boulogne. Ça fait je crois douze ou treize ans que j'ai repris un bout de classe, je n'ai vu aucun élève amateur. C'est pas

mon truc. Même ceux qui rentrent. Les rentrants sont tous des professionnels, pas très loin du niveau du CNSM. »

« Tous les gens qui sont ici en supérieur, a priori, voudraient faire de la musique leur métier. Et ça entraîne, c'est une conséquence, un niveau. Ici, cette maison, à tort ou à raison, le mot élitisme je l'aime pas du tout, c'est même un peu le contraire de mes convictions, mais enfin, le travail, la qualité, ça existe. Donc il y a un niveau de recrutement qui est quand même très au-dessus de la moyenne. C'est la loi, malheureusement, enfin pas malheureusement. On recrute, on recrutait que des gens qui avaient leur médaille d'or de France et de Navarre, enfin cette catégorie de gens qui ont leur prix, je sais pas, à Biarritz ou au Mans, à qui il manque le plus souvent pas mal de choses. La principale des choses, c'est une confrontation avec des gens du même niveau, enfin du même niveau, une saine émulation, comme on dit tout bêtement. Et puis il y a quand même des choses techniques ou musicales, à approfondir nettement, quoi. Il y a aussi un environnement, en musique de chambre, en orchestre, qu'on a ici et qui est quand même assez bon. »

Si l'on admet que certains CNR relèvent bien de l'enseignement « supérieur » au sens où ils participent *de facto* à la formation de professionnels, il faut cependant préciser leur place. Nous reviendrons plus loin en détail sur la construction des parcours de formation et sur les enjeux qui leur sont attachés. On peut cependant, dès l'abord, commencer à en donner une image grossière, que nous affinerons plus loin. Ces CNR sont en général conçus – par les élèves comme par les enseignants – comme les antichambres (on dirait ailleurs : des classes préparatoires) des CNSM. C'est ce qu'explique très clairement cet enseignant qui intervient dans un CNR de banlieue parisienne – qui enseigne aussi, par ailleurs, au CNSM de Paris :

« Mes élèves ont entre, un type de Leningrad, a 15 ans, et il y en a une qui doit avoir 22, il y en sans doute un ou deux qui sont trop vieux pour se présenter à Paris. En fait ils viennent pour se chauffer pour rentrer à Paris. »

Comment expliquer que les CNR de la couronne parisienne (et le CNR de Paris) soient ainsi des passages obligés, ou recommandés, à tout le moins, pour qui souhaite intégrer un CNSM ? Deux éléments principaux semblent jouer : d'une part, la concentration de professeurs de très haut niveau, souvent proches des enseignants du CNSM de Paris, qui entretiennent un niveau beaucoup plus élevé que dans les établissements de province ; d'autre part, la réunion dans ces classes d'élèves très bien formés et très fortement motivés qui entretiennent une ambiance d'émulation (de compétition effrénée, diront certains) propre, elle aussi, à rehausser le niveau des classes – la compétition que l'on rencontre dans ces classes est évoquée par ce clarinettiste, qui saisit cette étape comme le moment où son désir d'être musicien cesse de se formuler dans le registre du rêve pour devenir un projet professionnel, dont les dimensions lui apparaissent de manière plus tranchées – et plus difficiles aussi :

« Il y avait des problèmes en solfège déjà. C'était très dur pour moi, c'était un niveau vraiment différent. En clarinette ça s'est très bien passé au début, mais j'ai raté deux fois mon prix, et ça m'a bien fait peur pour l'avenir. Je ne l'ai eu que la troisième fois. Ça a été la période de la remise en question au niveau de l'instrument, de ce que je veux faire réellement, car avant c'était plus un petit rêve d'enfant qu'une réalité. C'est là que je me suis mise à travailler plus sérieusement, je me suis retrouvée en concurrence avec des personnes plus fortes que moi. »

En quoi consiste le cursus des CNR ? Une réponse exhaustive à cette question serait extrêmement délicate à avancer et, pour notre propos, n'aurait finalement guère de sens : ce sont moins les formations dispensées dans les CNR qui nous intéressent que celles dont l'objectif est de participer à la formation de professionnels. Si l'on se concentre sur les CNR « professionnalisants », alors on voit se dessiner un contenu d'enseignement qui n'est pas nécessairement très différent de ce que l'on rencontre dans les CNSM : mêmes soucis de former des musiciens virtuoses, même désir de donner aux élèves une formation complète – et en particulier de leur faire pratiquer la musique d'ensemble – c'est ce qu'explique, par exemple, le professeur de hautbois de l'une de ces institutions :

« Les gens qui sortent d'ici, la finalité c'était d'avoir le prix, la médaille d'or, appelons ça comme on veut, agrémentée de – c'est en train de changer – d'unités de valeurs de musique de chambre, tout ça. En fait, si, le papier intéresse les élèves, mais enfin c'est quand même les progrès, la musicalité, le côté de pouvoir faire des concerts à un haut niveau. Il y a un orchestre ici, qui s'appelle le DPMO, Département de formation professionnelle de l'orchestre, ces jeunes, dans un orchestre il y a de la place pour deux ou trois hautboïstes, donc ils sont pris pour deux ans. C'est un bon niveau, il y a des chefs invités, il y a eu Prêtre qui est venu, il y a Casadesus, enfin des gens très bien, ils jouent aux Champs-Élysées, à Gaveau, ou ici à l'auditorium, ils font quatre ou cinq concerts par an, des œuvres du répertoire, et c'est vraiment de très très bon niveau... Bon ça ça les intéresse largement autant que... Bon le diplôme bien sûr, si quand même, s'ils l'ont pas ils sont pas contents. Et puis la musique de chambre, le niveau général est bien, il y a des profs qui sont bons, bon, on va pas citer de nom... Le niveau est bien, c'est un peu plus restreint, s'il y a une critique à faire dans cette maison, c'est qu'il y a pas assez de musique de chambre parce qu'il y a pas assez de profs... Au niveau de l'orchestre comme au niveau de la musique de chambre, les étudiants sont demandeurs. »

Dans ces conditions, on ne s'étonnera pas d'entendre certains musiciens (rares dans notre échantillon, il est vrai) souligner le peu de différences qui existent, à leurs yeux, entre le CNSM et certains CNR : quand on lui demande ce que lui a apporté le CNSM de Paris par rapport à son conservatoire d'origine, ce musicien répond sans détour

« Pas grand chose de plus que le conservatoire, franchement. Alors, oui, j'ai pu connaître les plus grands musiciens et grands professionnels dans mon domaine, parce que c'est une école supérieure. Mais au niveau de l'enseignement, j'ai pas appris grand chose. »

L'architecture de l'offre de formation mise en place par le plan Landowski est donc partiellement distordue par les pratiques des enseignants et des étudiants. Au sommet de la pyramide, les conservatoires supérieurs de Paris et de Lyon dispensent une formation fondée sur un enseignement instrumental de haut niveau et sur une formation musicale étoffée dont l'objectif explicite est de former des musiciens professionnels – de ce point de vue, les missions des institutions sont nettes et, dans leur grande ligne, respectées. C'est à l'étage inférieur, celui des CNSM, que les images se brouillent et que les missions se font plus ambiguës. La mission des CNR est toujours de former des amateurs – mais certains de ces amateurs deviennent professionnels, même s'ils restent, dans la plupart des institutions, une minorité. Parfois, toutefois, et en particulier dans les institutions parisiennes, le cycle du DEM devient *de facto* un premier cycle professionnalisant, fondé comme le DFS des CNSM sur une

combinaison de formation instrumentale de haut niveau et d'enseignement musical général ; en première approximation, ces institutions jouent un rôle de classe préparatoire à l'entrée dans les CNSM, et s'installent par conséquent, dans les cursus, dans une position intermédiaire entre les CNR de province et les CNSM. En dessinant l'architecture de l'offre de formation, on voit donc se dessiner un parcours typique qu'empruntent (ou que tentent d'emprunter) nombre de musiciens : un cursus complet dans une ENM ou dans un CNR de province est suivi d'un second cycle de DEM dans un CNR parisien, durant lequel les musiciens préparent d'arrache-pied l'entrée dans l'un des CNSM. Ce parcours type, cependant, n'épuise pas l'ensemble des enseignements que nous pouvons tirer de notre matériau : d'abord, parce qu'il laisse ouverte pour l'heure la question de ce qui est accumulé durant cette formation – quelles sont les compétences que le musicien acquiert en se formant, et suivant quelles modalités ? ensuite, parce que la description rapide que nous venons de donner du parcours obligé des musiciens n'épuise pas l'analyse que l'on peut donner des orientations successives du musicien : comment choisit-il d'aller se former à Rueil plutôt qu'à Saint Maur, comment sont choisis les différents enseignants ? enfin, parce que ce « parcours obligé » est aussi un parcours très ardu, et que beaucoup y échouent : que deviennent ceux des musiciens qui n'empruntent pas cette voie royale et qui, pourtant, parviennent à faire de la musique leur métier ?

## **2/ LES PARCOURS DE FORMATION**

En tentant de décrire sommairement l'architecture générale de l'offre de formation adressée aux musiciens qui décident de faire de la musique leur métier, nous avons mis au jour une sorte de parcours obligé – mais nous avons aussi, et simultanément, mis au jour les limites de cette description. C'est à l'élucidation de ces points aveugles (ou au moins de certains d'entre eux) que nous allons maintenant tenter de procéder, en reprenant pas à pas les parcours de formation des musiciens professionnels, en abordant successivement les questions de la vocation (comment en vient-on à souhaiter devenir professionnel ?), de la circulation (comment se prennent les décisions d'orientation ?) et de l'accumulation (comment se construisent les compétences du musicien ?).

### **A/ La vocation de musicien**

A la différence d'autres professions artistiques (Menger, 1997), la profession de musicien suppose, pour l'exercer, que soit accumulée une compétence spécifique et technique de très haut niveau. Autrement dit, et à l'exception des chanteurs qui ont souvent une vocation tardive, les musiciens doivent prendre relativement tôt la décision de s'engager dans une carrière professionnelle. Il est assez délicat, compte tenu du matériau dont nous disposons, de proposer une sorte d'« âge moyen » à la vocation – les entretiens dont nous disposons laissent penser que, pour la plupart, les musiciens prennent leur décision entre 15 et 20 ans. S'ils interdisent d'avancer une quelconque estimation quantitative un tant soi peu robuste, les entretiens permettent en revanche de décrire certains des processus qui peuvent porter les musiciens à embrasser la carrière musicale. Dans la récollection de ces reconstructions *a posteriori* que sont les récits biographiques, on ne s'étonnera pas de rencontrer, de loin en loin, des récits d'illumination qui impose à celui qui la subit son projet comme une évidence – on en trouvera un bel exemple dans les propos de ce tromboniste :

« J'ai commencé à 11 ans dans l'école municipale de St Gaudens, où j'habitais. J'ai eu envie de devenir musicien après avoir vu un orchestre de bal dans un village, ça a commencé comme ça. J'ai trouvé qu'ils s'amusaient bien, et que c'était beau ! Ici, il y a des bals tous l'été, et dans tous les villages. J'ai commencé par la batterie, la formation musicale et le trombone simultanément. 4 ans plus tard, j'ai voulu entrer au conservatoire pour me perfectionner.

*L'idée t'est venue comment ?*

J'avais envie d'être bon, et j'en avais parlé à mon prof de musique, et il m'avait dit qu'il fallait entrer au conservatoire. Je voulais faire de la musique professionnellement mais je savais absolument pas comment ça se passait. Je voulais entrer dans un orchestre de bal, parce que je connaissais que ça. »

La musique n'est pas nécessairement au principe de la vocation : ici, c'est l'ambiance festive qui séduit le futur musicien, ailleurs, ce peut être l'expérience de la vie collective qui porte cette musicienne à chercher à retrouver l'ambiance des tournées – elle intègre très jeune l'orchestre de son collègue musical, et elle goûte tout particulièrement l'ambiance des tournées qui les mènent au Maroc, en Tunisie ou en Allemagne...

« C'est marrant, tous les gens qui sont passé par ce collège, on se retrouve. Dans la musique on se retrouve. Il y a un esprit famille. Ce directeur avait monté ce truc. Sa femme était prof de solfège, ses amis étaient profs aussi. Ça fonctionnait comme une famille. On prenait un car, on faisait 48h de car, on dormait dans le car, on prenait le bateau pour aller au Maroc. On partait chaque année, pour au moins deux semaines. Deux semaines. On était logés soit chez l'habitant, soit dans des structures, comme des collèges...C'est pour ça que je me suis jamais posé de question : l'ambiance était particulière, c'est exceptionnel. J'avais envie de le faire, c'est resté de plus en plus fort. »

Si l'engagement dans le métier de musicien suppose des investissements lourds (notamment en termes de formation), il apparaît – et c'est un paradoxe – que cette décision n'est pas le plus souvent posée explicitement comme telle. Quand ils retracent leurs parcours, les musiciens évoquent souvent, sinon des hasards (dont on sait qu'ils constituent l'un des *topoi* incontournables de toute biographie artistique), du moins des implicites qui tiennent lieu d'engagements. Autrement dit, les musiciens ne prennent pas nécessairement, un jour, la décision de devenir professionnel : ce n'est pas ainsi que, pour eux, le problème se pose. C'est par exemple, comme dans le cas de ce pianiste, le désir de jouer le plus possible qui le pousse à consacrer de plus en plus de temps à la musique – et partant, un jour, à devenir professionnel :

« Inconsciemment sans doute à l'âge de 10 ans, et après j'ai jamais réfléchi, ça s'est fait comme ça, tout s'est enchaîné naturellement. En fait, à un moment, la différence avec d'autres élèves qui n'auraient pas voulu faire de la musique un métier, c'est que j'avais envie de jouer le plus possible, partout. J'ai toujours eu l'impression d'aller au lycée en plus, de ce qui me plaisait vraiment. Ensuite, je suis devenu professionnel grâce aux enseignements du CNR et aux contacts. »

Le cas d'Hélène est exemplaire de ces vocations incontrôlées qui se découvrent une fois réalisées. Elle commence la flûte à bec en école de musique et passe avec brio tous ses examens. Elle entre dans un collège à horaires aménagés, où elle continue la flûte à bec.

Poussée par son père et par le directeur de l'établissement, elle choisit, en cinquième, de pratiquer un deuxième instrument : selon ses propres termes, « le directeur du CNR m'a bien fait comprendre que pour le violon et le piano, c'était trop tard », elle choisit donc le hautbois, séduite par l'enseignant qui lui présente l'instrument, après avoir un temps hésité avec l'alto. Elle n'envisage pas pourtant, à cette époque, de devenir professionnelle – elle ne le saura, selon ses termes, que beaucoup plus tard, après être entrée au CNSM. Pourquoi, dans ces conditions s'interdire de faire du piano et du violon ?

« Parce que mon prof avait en tête que je devienne professionnelle, explique-t-elle. Parce que quand je suis rentrée dans cette école, j'avais de très bons résultats partout et mon prof s'est dit qu'il y avait des moyens de faire quelque chose, sans problème. »

Elle va suivre, explique-t-elle, une scolarité normale : elle passe son DEM de hautbois en quatre ans dans un CNR de province, passe un bac littéraire, hésite à aller en hypokhâgne avant de poursuivre sa scolarité dans un CNR de région parisienne et d'entrer au CNSM, sans toujours être sûre de faire de la musique son métier. On voit, sur cet exemple, que les vocations sont loin d'être des considérations purement individuelles. Pour Hélène, lors du choix de l'instrument, le problème ne se pose pas – mais il se pose, assurément, pour le directeur de son conservatoire, pour son enseignant et pour son père... Ce sont eux qui vont orienter ses choix de telle manière qu'ils rendent possible l'exercice, à terme, d'une activité musicale professionnelle – bien des années plus tard, après s'être arrimée définitivement au cursus musical en suivant la scolarité du CNSM, Hélène choisira de faire de la musique son métier – mais les conditions de possibilité de sa vocation se sont décidées bien avant, et par ses proches, en dehors d'elle. Plus généralement, la « vocation » a peu à voir avec la conviction intime et intérieure d'un appel où les biographies des artistes rejoignent souvent celles des prêtres ou des saints (Kriz et Kurz, 1987). C'est dans une construction progressive, dans l'interaction avec des enseignants, des aînés, des collègues, que se fait progressivement jour le désir de gagner sa vie comme musicien. On retrouve donc ici l'un des résultats de Coulangeon (2004, chapitre 3 en particulier), qui montre que la vocation des musiciens dépend très fortement de l'environnement familial et amical. Cette pianiste situe en seconde le moment où « les choses se dessinent très concrètement », et détaillent l'éventail des influences et des sources d'informations qui lui permettent de connaître les balises du parcours dans lequel elle s'engage :

« Avant la seconde, ce n'est pas encore très clair que nous voulions devenir professionnels de la musique, mais à partir de la seconde, les choses se dessinent très concrètement. Ça commence à être sérieux, et nous passons vraiment un bac de techniciens. Avant, on a les mêmes cours que tout le monde, après on a vraiment beaucoup plus de musique. On sait qu'on va devenir professionnel en tout cas, pour moi c'est comme ça que ça s'est passé. Et on est au courant des diplômes qui existent et qu'on peut passer comme le CA ou le DE, tout d'abord parce que c'était le parcours de notre prof, M. Blacher, ensuite, on le sait en discutant avec d'autres, on sait ce qu'il faut faire. »

La situation décrite par cette pianiste est loin d'être exceptionnelle : les enseignants, en particulier, jouent dans la vocation de leurs élèves un rôle déterminant – ils le reconnaissent d'ailleurs volontiers :

« Souvent le souhait d'exercer vient, chez nos élèves, vers 14/15 ans. Tu peux pas vraiment dire avant si quelqu'un est fait pour devenir professionnel ou pas. Mais à cet

âge là, on commence à voir si quelqu'un a vraiment du talent, et on se pose la question à ce moment là, mais les raisons qui font que quelqu'un va devenir professionnel ou non peuvent être finalement assez anecdotiques : moi, si j'essaye de voir de qui a déterminé certains de mes élèves à en faire leur métier, il y a eu par exemple le fait d'un contexte familial beaucoup basé sur le goût des arts, et du coup des parents qui ont beaucoup poussé leur enfant, ou alors plusieurs ne voulaient faire que cela et ne se voyaient pas faire autre chose, ou encore, et ça arrive souvent en réalité, il y a une vraie symbiose entre un professeur et un élève, une admiration pour le professeur qui fait naître une vocation. C'est évident que la motivation d'un élève pour faire ce métier est bien dépendante du professeur qui va clairement lui donner envie de faire ce métier, par des encouragements, des propositions d'opportunité pour jouer en orchestre... Par contre, et de la même manière, il en va de la responsabilité du professeur que de prévenir un élève qu'il va droit dans le mur, c'est au professeur de dissuader quelqu'un de faire ce métier si ses compétences sont trop faibles. C'est quelquefois difficile à faire, parce qu'on a un attachement affectif à un élève, alors on lui dit « mon chéri, tu vas pas y arriver », mais c'est pas facile ! Pour l'anecdote, pour vous dire qu'on ne sait pas toujours bien ce que les gens sont capables de faire, j'ai eu deux cas de figures. J'avais un élève moyennement doué, mais extrêmement travailleur, et tempéré, il a tellement travaillé, il s'est montré tellement volontaire, c'était difficile de lui dire que je ne le voyais pas faire ce métier. Je l'ai donc quand même mis en garde, en lui disant « tu n'as pas le profil idéal ». Il a persévéré, Aujourd'hui, il a 20 ans, et il joue dans des concerts, c'est finalement une réussite professionnelle. A l'inverse, j'ai eu le cas d'un gamin très doué, mais dont les parents étaient un peu réticents par rapport à une carrière musicale. Mon élève a donc préféré une carrière scientifique, et il sera sans doute un amateur qui n'envisage pas de carrière professionnelle. Dans ce cas là, j'ai beaucoup jaugé le souhait des parents. D'un côté, j'étais déçu, mais quand quelqu'un n'est pas très confiant dans ce type de profession, alors, la question ne se pose plus, il ne faut pas en faire son métier, parce que c'est vrai que la suite est difficile et qu'on ne peut rien promettre en terme de réussite. Et cet élève là, il n'avait pas l'énergie pour mener à bien une carrière pareille. Il faut être un acharné, si on est tiède, ça ne marche pas, il faut avoir une réelle puissance de travail. »

Si les enseignants jouent un rôle déterminant, ils peuvent aussi être conscients, cependant, des difficultés qui restent attachés à ce travail d'aiguilleur – témoin, par exemple, ce professeur de violon qui, malgré une représentation relativement formalisée de ce qui peut constituer un « bon musicien », reconnaît aussi que certains points cruciaux lui échappent :

« Pour être un bon instrumentiste, il faut que trois parties soient réunies. Tout d'abord il faut l'intelligence, c'est-à-dire la capacité d'analyser son travail, de savoir être rationnel par rapport à son travail, et aussi de s'organiser dans son travail. Ensuite, il faut posséder un côté manuel très important. Il faut de l'adresse, il faut avoir cette dextérité physique pour pouvoir jouer d'un instrument. Enfin, il faut une petite autre chose, c'est le cœur, c'est ce qui donne le côté artiste, le talent. Ce sont ces trois choses qui font le musicien. Vous pouvez tout avoir, mais que 25% d'adresse, alors vous n'y arriverez pas. Je vous dis ça pour vous expliquer qu'on ne peut pas tout savoir en tant que professeur. Vous pouvez savoir si un enfant est adroit, s'il est intelligent, mais vous ne pouvez savoir s'il est artiste ou non. Vous avez des musiciens très adroits, très intelligents, mais qui n'ont pas le côté artistique. Pour l'émotion, pour savoir s'ils ont la fibre du musicien, il faut donc attendre un peu. Pour arriver à tout ce

que je vous dit, il m'a fallu 10 ans de travail. Quand je suis entré au CNR, j'ai pas eu que des débutants. »

La prise d'information, toutefois, n'est pas tout : la vocation de musicien ne va pas de soi, souvent, pour les parents – et ce sont eux qu'il faut convaincre. Les biographies de jeunes musiciens abondent en exemple d'attitudes angoissées des parents que leurs enfants doivent convaincre de la pertinence de leur démarche – une pianiste explique ainsi :

« Le plus dur en fait à cette époque là, c'est de convaincre les parents de ce qu'on veut faire. Eux aussi ont un schéma dans leur tête, ils pensent qu'après le bac, c'est la fac, et les miens ne me voyaient pas prof de musique, ça leur faisait peur. Il a fallu l'intervention de M. Blacher dans mon cas, pour qu'il explique à mes parents que c'était possible, que je ne partais pas dans le vide, ce qui fait peur c'est qu'il y a une seule issue, et une seule entrée, et que si jamais ça ne marche pas, on a plus rien, plus d'issue. »

Dans ce travail de conviction, les enseignants sont souvent une cheville ouvrière décisive : nombreux sont ceux qui évoquent « l'inquiétude des parents », « des parents affolés », en un mot des proches qui pèsent sur l'articulation d'un projet professionnel d'autant plus délicat à poser que l'on sait que la porte est étroite et que la route est à la fois escarpée et brumeuse.

## **B/ La circulation des musiciens**

Nous avons décrit plus haut ce qui, au sein du monde musical, constitue le « parcours obligé » des apprentis musiciens professionnels. Nous avons vu que plusieurs questions restaient ouvertes : en vertu de quels critères les individus s'orientent-ils vers telle ou telle institution ou vers tel ou tel professeur, et quelles sont leurs trajectoires quand ils sont amenés à s'éloigner (par vœu ou par nécessité) de ce « parcours obligé » ? Être admis au CNSM, par exemple, ne règle pas tous les problèmes d'orientation : dans de nombreuses disciplines instrumentales, plusieurs enseignants se partagent la promotion des admis. Les candidats émettent des vœux et, en fonction de leur rang d'admission, sont acceptés ou refusés par l'enseignant qu'ils ont demandé. Comment les élèves s'orientent-ils dans cette offre de formation ? Les principaux amers qui guident l'orientation des apprentis musiciens sont des individus, bien plus que des institutions : les musiciens s'orientent, pour se former, dans telle ou telle direction, en fonction des enseignants avec qui ils souhaitent travailler. L'importance des enseignants peut engendrer, de part et d'autre, des liens très forts qui se donnent à voir dans la tonalité très souvent affective des évocations des enseignants en entretien : « ce sont mes dieux », déclare par exemple cette clarinettiste à propos de ses deux principaux enseignants, « c'est comme un deuxième père », explique ce pianiste en évoquant son professeur<sup>11</sup>... L'importance des enseignants et de leur personnalité apparaît très clairement dans les propos de cette hautboïste, qui évoque son premier professeur de hautbois et celui qui l'a remplacé dans le CNR de province où elle a débuté l'instrument :

---

<sup>11</sup> Ce violoncelliste s'exprime dans des termes très voisins : « ça a été une rencontre archidéterminante pour moi à titre personnel. Parce que j'ai rencontré une sorte de père musical, c'est-à-dire quelqu'un qui comprenait les interrogations que je pouvais avoir sur le répertoire, qui sont des choses importantes. »

« C'est quelqu'un qui est très sympathique, mais bon, que j'estime pas bon pédagogue, alors après, bon, les gens pensent ce qu'ils veulent, mais bon... Il m'apportait beaucoup au niveau de la musique contemporaine, parce que c'était un des solistes de l'Intercontemporain, mais la façon d'enseigner, la façon de faire passer les choses, pour moi c'était le néant. J'estimais avoir des attentes, et je lui demandais même certaines choses, pour lesquelles je n'avais pas de réponses. Et ça pour moi c'était frustrant, parce que j'étais en demande et je n'avais rien pour me soutenir. Je ne m'en suis pas trop aperçu la première année, c'était nouveau, mais comme je suis allé très vite, j'ai pas abordé de répertoire vraiment baroque, j'ai fait quasiment que de la musique contemporaine. Et à chaque fois que je passais sur des trucs un peu plus classiques, je passais pas plus d'une ou deux semaines dessus, et moi je lui disais : « je me sens pas bien, j'y arrive pas », et lui me disait : « mais ça viendra avec la maturité, avec le temps », je comprenais pas ça. Et puis après, il y a l'attitude aussi. Je me souviens d'une anecdote, ça m'est arrivé de rentrer en classe, et je vois mon prof allongé par terre, et il me dit : « bon écoute Hélène j'ai super mal au dos, ça te dérange pas si je fais cours comme ça ? ». Bon alors là, au bout d'un moment... Quand on est gamin, on laisse un peu passer, et puis au fur et à mesure des années, on se dit, ça suffit quoi. Il m'a envoyé des concours où j'estime qu'il m'a pas du tout aidé à me préparer correctement, où je me suis cassé la figure, parce qu'en plus il m'avait mis dans des niveaux... Comme il voyait que j'étais assez doué, mais il faut que la tête elle suive aussi, et moi je suis quelqu'un d'assez réservé, pas du tout sûr de moi, et il m'avait foutue dans les niveaux les plus forts, donc je me suis ramassé, et ça m'a pas fait du bien non plus. C'est lui qui me disait de m'inscrire, donc moi je le suivais, parce que, bon. Il me disait qu'il allait venir avec moi, et puis en fait, non. Alors que M. Arignan c'était tout le contraire, c'était presque un papa poule pour moi, d'ailleurs ça a été un choc quand il est parti. Il a annoncé ça en plus : on venait de passer nos examens, pour moi ça c'était super bien passé, et puis là il annonce qu'en fait il s'en va... Je me souviens, j'ai eu un, pas un haut le cœur, mais presque, enfin je me sentais vraiment pas bien. Donc oui, je pense que le prof ça fait quand même beaucoup. »

Souligner l'importance des *individus*, plus que des institutions, dans la définition des parcours de formation a des implications sur les modalités de repérage au sein de l'offre de formation. Comment, en effet, en vient-on à travailler avec tel professeur plutôt que tel autre ? Le choix du premier professeur, en général, est imposé par le lieu d'habitation et par la proximité de telle ou telle école de musique. C'est lorsqu'il s'agit de progresser que les questions commencent à se poser – et les premiers à intervenir dans le choix du futur enseignant sont... les anciens enseignants, qui sont les principaux aiguilleurs des apprentis musiciens. Un professeur chevronné et renommé d'un CNR de la région parisienne explique ainsi comment ses anciens élèves font remonter vers lui leurs élèves les plus avancés – les liens qu'il continue d'entretenir avec eux lui assure une noria régulière d'élèves formés par ses propres élèves :

« J'ai rarement eu de situation de crise avec des élèves, ou en tout cas je l'ai pas vraiment su, et je crois que plus je vieillis, moins j'en aurai. Je sais qu'en tant que jeune professeur je mettais une pression, par une espèce d'impatience et de besoin de prouver que ce que je disais était efficace. Alors que maintenant j'ai à la fois beaucoup plus confiance dans les moyens que je donne, et j'ai plus de respect du rythme de chacun, donc de plus en plus souvent, je pense que les gens qui sortent de chez moi sont de plus en plus des musiciens heureux, et qui ne vivent pas mal les exigences que je peux avoir pour eux. En tout cas c'est le sentiment que je peux avoir, et de plus en

plus. Et de ce fait là, pour moi chaque voyage est quasiment une occasion de passer une bonne soirée chez un ancien élève. C'est vrai qu'à partir du moment où eux considèrent que je suis pour quelque chose dans ce qu'ils font, et d'ailleurs quel que soit ce qu'ils font, quel que soit leur degré d'accomplissement par rapport au monde de la musique – là d'ailleurs j'ai eu un coup de téléphone de, je sais pas si vous connaissez, X, qui est un jeune violoncelliste extrêmement brillant, qui fait des stages très particuliers, une fois par mois, à Chatellerault, je lui envoie souvent des élèves, et il est vraiment lancé dans une grosse grosse carrière, mais de temps en temps il m'appelle encore pour me dire : « j'aurais besoin de venir te jouer quelque chose ». Je reste en étroits liens. Par exemple Ophélie Gaillard, à chaque disque elle m'envoie son disque et elle me demande de lui faire des critiques. Donc quel que soit le niveau, et puis alors au niveau pédagogique, souvent j'ai des anciens élèves qui m'appellent pour me dire : qu'est-ce que je dois faire dans ce cas-là ? Et qui soit m'invitent pour faire des master-class, soit qui m'envoient des élèves. Pour eux, c'est rassurant de se dire : on va te préparer à entrer chez Xavier. »

Ce processus d'orientation peut prendre un tour assez sophistiqué, quand les élèves sont avancés dans leur formation et quand les choix sont ardues. Ce même enseignant explique très bien le rôle qu'il a pu jouer dans l'orientation problématique de l'un de ses élèves – où l'on voit que ces processus d'orientation ne reposent pas sur de simples logiques affinitaires et qu'ils ne se jouent pas en un seul coup, mais qu'ils supposent un aiguillage fin et des reprises et des retours multiples quand l'orientation initiale s'avère complexe ou désastreuse :

« J'avais eu deux échos extrêmement défavorables d'un prof qui est à Bâle, qui s'appelle Monigetti, qui est un russe émigré à Bâle, et dont j'avais entendu qu'il était extrêmement dur. On m'avait dit qu'il était du genre à pousser ses élèves presque au bord du suicide. Il y avait eu des cas. C'était ce genre d'enseignement terroriste, comme ça peut exister. Et qu'en fait, rentrer chez lui, c'était déjà un facteur d'excellence, etc. J'avais un élève qui avait eu un parcours pour moi désastreux, qui est rentré chez moi, mais qui hésitait parce qu'il venait de rencontrer Jean-Marie Gamard, qui a beaucoup plus un style d'enseignement tourné vers l'artisanat de la musique. C'est un gars qui pour moi était arrivé à une impasse totale : il avait potentiellement un haut niveau instrumental mais fondé sur une perte totale d'un chant intérieur. C'est-à-dire que c'est le mec qui va travailler une reprise d'archet, il ne sait pas pourquoi, pendant quatre heures, et qui avait éteint tous désirs d'expression musicale, et qui mettait quatre mois pour apprendre une partition parce qu'il commençait par faire du détail sur chaque note, sans vibrer sans contenu sans rien. J'ai mis plus de six mois à remettre en place à changer le fonctionnement qu'il avait et à faire qu'il se rende compte que ce fonctionnement qu'il avait était un fonctionnement anormal, bêtifiant et ralentissant, même. Le déclenchement s'est fait, et après il a commencé à avoir un rapport qui s'est presque inversé de manière excessive. Je lui ai dit : « non mais attends il y a aussi une mise en application, c'est pas parce que tu entends la musique dans ton crâne que ce que tu fais est beau, il faut quand même le réaliser ». L'an dernier, il a passé le concours à Bâle, et c'était le moment où le puzzle commençait à se reconstituer. Il est rentré chez Monigetti, ce qui était son vœu. Je lui avais dit : « je ne suis pas sûr que ce soit le professeur qui te convient, je te souhaite de tout cœur d'être heureux là-bas, d'autant plus qu'il y a des choses fantastiques, mais je veux que tu saches qu'il est réputé pour être dur, voire pervers. Donc voilà : je te le dis, je ne sais pas comment il enseigne, et d'ailleurs j'aimerais que tu m'en tiennes

informé ». Au bout de trois mois il m'a dit : « ouais je suis content c'est très bien il es très fort, je m'entends très bien avec lui ». Je me suis dit : « fantastique ! ». Comme l'an dernier le concours de Bâle était cinq jours avant les prix de Boulogne et qu'il s'était concentré sur celui de Bâle, au dernier moment il s'est raccroché au prix de Boulogne et il l'avait pas eu parce qu'il était pas prêt. Ca l'embêtait beaucoup de pas avoir son DEM de Boulogne, donc il m'a demandé une chose qui était un peu exceptionnelle. Comme ses parents peuvent le faire, il m'a demandé de rester dans mon effectif, il a payé sa cotisation, moi je payais un effectif complet, sans lui, et il était officiellement dans mon effectif et il ne revenait que pour passer le concours. Il est revenu me voir en juin, et là il était dans un état, quand je l'ai vu j'ai vu au visage que c'était un type qui n'allait pas bien. Il m'a dit : « je te jure que j'ai essayé, j'ai essayé par tous les moyens, mais c'est un type infernal, ce type est complètement barjot », et là j'ai eu récemment au téléphone X, le violoncelliste, qui m'a dit : « non seulement il est barjot mais il est pervers ». Il me dit : « non mais là tu sais j'ai les boules parce qu'il est en train de me faire replonger dans un système que j'ai réussi à évacuer, et j'ai pensé que peut-être il avait raison, et que peut-être je pourrais réutiliser une fois que j'avais fait ça ce que tu m'avais dit, et je me sens de plus en plus détruit ». On a longuement parlé, il a eu son prix à Boulogne malgré tout. Je lui ai dit : « il faut que tu fasses le bilan. Tu as trois options. L'un, te barrer. L'autre, changer de classe. Trois : rester, malgré sa présence, mais en t'armant et en sachant pourquoi tu restes. » On a discuté. Il s'est occupé de faire une demande administrative de changement de classe sans que Monigetti le sache, pour pas encore plus hypothéqué encore plus ses relations avec lui. Il s'est trouvé que ce n'est pas possible. Maintenant il n'a plus que deux options, et il a choisi de rester. Je lui ai dit : « écoute, restons en contact, mais il faudra que tu fasses le point pour savoir si tu es en train d'être démolé ou pas. Si tu es démolé, tant pis, lâche, tant pis lâche parce que c'est pas le but. » Mais en même temps je lui dis : « si tu as un peu d'autonomie, tu dois pouvoir aller dans son cours, faire ce qu'il te dit, et faire tout un tas de truc. Pourquoi pas monter deux programmes ? Un pour Monigetti, et un pour toi, que tu viens me jouer tous les mois s'il le faut... » C'est vrai que c'est des situations très très dures : il est rentré dans un truc important, fiable, il attend ce diplôme. Et il me dit : « ce ne serait pas le cas de Monigetti, tout le reste me passionne là-bas » ».

Les enseignants jouent donc un rôle déterminant dans l'orientation de leurs élèves, mais c'est aussi très souvent pour les inciter à aller *tester* leurs futurs enseignants en allant prendre avec eux des cours particuliers ou, beaucoup plus souvent, en s'inscrivant dans des *masters class* avec eux. Ce jeune trompettiste extrêmement brillant explique par exemple qu'il souhaitait travailler avec un professeur avec qui il a auparavant fait un stage lui permettant de confirmer ses intuitions :

« C'est des stages d'été organisés pour les trompettistes, pour les professeurs. Je l'avais entendu en concert, on l'avait contacté pour voir si il donnait des cours, si il faisait des stages. En concert, j'avais aimé sa manière de jouer, de parler, de concevoir les choses. C'est une personnalité forte. Dans le milieu de la trompette, il a idées atypiques parfois, il est très ouvert. C'est ça qui m'avait intéressé. Pour ça on lui avait écrit pour savoir s'il faisait des stages. En fait, il y a toujours des profs dans plusieurs stages l'été. C'est comme ça que je l'ai rencontré. »

Les dispositifs de rencontre comme les stages sont d'autant plus importants, selon les élèves, qu'ils permettent de récupérer de l'information même lorsqu'ils ont le

sentiment – à tort ou à raison – qu’ils sont isolés et que les informations pertinentes ne leur parviennent pas – c’est ce qu’explique cette violoniste qui s’est formée à Marseille et qui dit avoir rencontré tous ses enseignants – français, autrichien ou allemand – lors de stages :

« C’est un problème, parce que quand on est à Marseille, a priori, l’info circule moyen. Il faut de la chance, bon évidemment le truc c’est que ma mère était motivée. Mais le tout c’est d’ouvrir ses oreilles, plus que la moyenne. Et puis il y a des revues comme le *strad magazine*, qui est revue qui a des infos mondiales, plus que les revues française, et qui informe énormément sur le milieu des cordes. Donc on était assez informés, même si c’était illusoire et relatif comme info, ça permettait d’élargir. »

Les enseignants sont bien sûr parfaitement conscients du rôle joué par les master-class, et si, selon les dires de cet enseignant, les étudiants viennent « y faire leur marché », l’inverse est aussi vrai : les master-class s’agencent comme des phases liminaires de brassage entre des étudiants et des enseignants qui d’ordinaire s’ignorent et qui peuvent se rencontrer – ce professeur de violoncelle explique par exemple que, pour « offrir » aux autres étudiants la possibilité de travailler avec lui, il interdit à ses propres élèves de suivre les stages dans lesquels il intervient :

« Je veux éviter de donner des leçons particulières. Comme j’ai enseigné extrêmement tôt, souvent à des gens qui avaient déjà fait le choix de devenir des professionnels, j’ai quasiment pas une ville en France dans laquelle je n’ai pas un élève qui soit dans le monde professionnel. Soit dans un orchestre, mais aussi beaucoup dans l’enseignement. Et du coup ces gens-là, comme ils ont en général gardé un bon contact avec moi, quand ils ont un élève qui leur paraît prometteur, ils aiment bien éventuellement me l’envoyer. De temps en temps je les auditionne ici, mais en général j’essaie plutôt de les prendre en stage. Donc en stage je refuse de prendre mes propres élèves, de l’année, parce que je trouve que ce serait malsain sur tous les plans : pour eux ils ont besoin d’entendre une autre voix et pour moi j’ai besoin de me ressourcer. Et surtout comme ça ils se rendent bien compte qu’ils ne se sentent pas tenus de faire ce genre de choses. Et ça me permet d’offrir aux élèves qui éventuellement souhaiteraient se présenter chez moi de venir à la découverte et de faire un peu leur marché. Je trouve que pour les jeunes c’est une façon de faire. »

Le recours au stage permet en quelque sorte de valider les conseils de l’enseignant, et éventuellement de le remettre en cause. Ce violoncelliste explique qu’il regrette d’avoir suivi aveuglément les conseils de son professeur, et qu’il aurait mieux fait de tester systématiquement les professeurs du CNSM en effectuant un stage avec chacun d’entre eux :

« En général, c’est un peu une tradition, on est un peu aiguillé par le prof chez qui tu es au CNR. C’était mon cas, et c’était pas forcément une très bonne idée. J’étais pas forcément conscient de ce qui se faisait ailleurs. L’idéal, c’est de faire un stage avec les quatre profs, d’arriver à voir les 4 profs dans l’année pour arriver à te décider. Il y avait une tradition chez le prof chez qui j’étais, que j’avais pas envie de fâcher pour diverses raisons. C’était un peu idiot. »

Des conseils et des tests : la description que nous venons de donner de l’orientation des musiciens apparaît ici comme un processus rationnel d’optimisation froide, qui tranche avec ce que nous disions pour commencer du rapport affectif souvent très fort qui

s'installe entre l'enseignant et son élève. Dans ces processus d'orientation, la réputation des enseignants joue un rôle déterminant – les principaux enseignants circulent et jouent, en France, en Europe et aux Etats-Unis, ils enseignent, ils disposent en un mot d'une réputation susceptible d'attirer à eux des étudiants qui, comme l'explique avec un brin d'immodestie ce professeur de violoncelle au CNSM de Paris, « viennent chercher un maître » :

« Ils viennent pour moi, ils me contactent moi. Parce qu'ils me connaissent, comme formateur, comme interprète. Ils me contactent moi et ils me disent : où est-ce que je peux bosser avec vous ? Je leur dis : il faut que tu passes le concours à Boulogne, ou à Paris, je sais pas où, en Hollande. Il y a Boulogne, Paris, je vais trois fois par an à X, dans le nord de la Hollande, je fais trois fois une semaine, et puis j'ai pas mal d'autres projets, aux Etats-Unis. Ils me connaissent, c'est la réputation des choses, et la réputation faisant, quand je fais un concert quelque part, ils viennent à un de mes concerts, ils viennent me voir après – c'était formidable, est-ce que vous donnez des master-class quelque part ? Oui, je donne des master-class à Trifouillis les oies – est-ce que je peux venir ? Oui, tu prends contact avec le truc, enfin c'est le truc, quoi. Si vous voulez, il y a plusieurs strates de formateurs, mais des formateurs pour les professionnels en violoncelle, en France, il y en a peu, on est je sais pas, sept ou huit. On est trois ou quatre au CNSM, deux à Lyon, et deux ou trois autres, peut-être quatre ou cinq autres qui sont spécialisés là-dedans. Mais sinon tous les autres sont aussi des formateurs plus généralistes, ils ont aussi des étudiants amateurs. Alors si on veut faire du violoncelle professionnellement, on contacte un des six, et puis on participe à des jurys de concours internationaux, enfin vous voyez. »

La relation charismatique décrite par cet enseignant joue, sans nul doute, mais elle n'est nullement exclusive de calculs plus rationnels qui indexent la réputation d'un enseignant sur les réussites de ses élèves. Cette violoniste explique par exemple que la réputation de son professeur viennois est issue des réussites de ses élèves aux concours internationaux qui portent à penser qu' « il y a quelque chose à aller voir là-bas » :

« Ben j'ai entendu parler de mon prof à Vienne comme ça, parce que ses élèves gagnaient pas tous les concours, mais une grande quantité de concours. Donc je me suis dit qu'éventuellement il y avait quelque chose à aller voir par là-bas. Même si il y a quand même un côté label qualité.

*C'est-à-dire, un côté label ?*

Ben quand même quand un prof produit plusieurs élèves qui marche bien, on peut quand même se dire que effectivement il y est pour quelque chose. C'est une notion relative. Et pareil, j'ai entendu parler comme ça de ma prof de musique. Là c'était pas uniquement par rapport au concours, c'était aussi par rapport aux concert, parce que elle avait plusieurs jeunes élèves qui démarraient des grosses carrières et qui avaient l'air épanouis aussi. »

Si l'on rassemble les éléments dont nous disposons pour l'instant, l'image qui se dessine des processus d'orientation peut sembler paradoxale : d'un côté, on l'a vu, les parcours de formation sont très fortement informés par une logique institutionnelle – le « parcours obligé » ou la « voie royale », qui porte à passer d'un CNR de province à un CNR parisien avant de tenter d'entrer dans un CNSM. D'un autre côté, si l'on regarde précisément comment se définissent ces parcours de formation, alors on voit que les logiques interpersonnelles sont extrêmement structurantes : on va travailler avec tel professeur, bien plus que l'on ne va se former dans telle ou telle institution. On peut souligner, en passant, ce

que cette logique interpersonnelle a d'original et de singulier dans l'orientation des étudiants : on imagine mal un élève entrer à Centrale ou à HEC pour suivre l'enseignement de tel ou tel professeur – il va y chercher un diplôme, et fait éventuellement son miel de l'enseignement qu'il y reçoit. Mais les deux logiques que nous venons de décrire ont quelque chose de contradictoire : les individus priment, ou les institutions ? Et si ces deux logiques jouent simultanément, comment s'articulent-elles ? Pour répondre à ces questions, il faut commencer par souligner que l'attention portée aux enseignants n'annule pas, loin s'en faut, le prestige des institutions : les musiciens sont certes très attentifs à la personnalité des enseignants qu'ils vont choisir au CNSM, mais ils les choisissent à l'intérieur de l'enceinte du conservatoire – quitte, éventuellement, à compléter leur formation, ailleurs et plus tard. C'est ce qu'explique ce violoncelliste quand il détaille le système, à certains égards un peu tortueux et chaotique, qui préside au choix réciproque de l'enseignant et de l'étudiant :

« Nous on était dix à rentrer, et j'étais septième. J'avais demandé à être soit chez Muller, soit chez Gamard, que je connaissais pas du tout. A part Muller que j'avais rencontré une fois quinze jours, je connaissais personne. Etant issu du système de Muller, je me suis dit : bon, je vais chez Muller. Je le connaissais de réputation, je connaissais des élèves à lui. J'ai demandé en deuxième choix Gamard, je le connaissais pas, mais de réputation, je me suis dit en deuxième choix c'est chez lui que je voulais aller. Strauss je le connaissais, il est prof à Boulogne, ça m'intéressait pas trop, j'ai vu comment ça se passait pendant quatre ans avec ses élèves, c'était un rapport, je connais bien sa fille, mais c'était pas quelqu'un avec qui je me sentais bien quand je le rencontrais, en tant que prof, et Pidoux je le connaissais pas. Donc j'ai mis en deuxième choix Gamard. Septième sur liste d'attente, enfin sur la liste de choix, en fin d'année, au moment des concours, on était onze sur la liste d'attente, et il y avait dix places. Les profs font leur choix. Muller, en règle générale, bizarrement, les élèves qui rentrent chez lui arrivent premier et deuxième. Il a pris les deux premiers, il avait trois places, et il a pris le neuvième, qui était un élève qu'il connaissait très bien, qu'il avait depuis trois-quatre ans, et qui était pourtant plus loin sur la liste, mais qui était son élève. Et je me suis retrouvé chez Gamard. Arrive septembre, je pense être pris chez Gamard. Et là j'apprends qu'une élève de Muller, en troisième année, démissionne, parce qu'elle est prise dans une grande école à New York et qu'elle part à New York. Du coup il reste une place de plus dans la classe de Muller, et moi qui étais chez Gamard. Le premier sur la liste d'attente, qui était pas rentré, donc le onzième, était un élève à Gamard, qu'il voulait absolument. Donc il a regardé les quelques élèves qu'il avait choisis, et il a dit : qui est-ce que je vais envoyer chez Muller, parce que je le connais pas ? Moi. J'ai été envoyer chez Muller parce qu'on me connaissait pas. Je me suis retrouvé chez Muller par hasard. J'étais content. »

Le CNSM reste le point d'aboutissement de la trajectoire des apprentis musiciens professionnels, et les autres institutions européennes ou américaines demeurent, dans l'esprit des étudiants comme des enseignants, un optimum de second rang :

« La grande question qui se pose, pour l'instant c'est l'une des grosses difficultés, qui est en train un petit peu de changer, mais c'est d'abord le vécu des jeunes musiciens par rapport au CNSM. Qui est un véritable handicap psychologique. Je mets toutes mes forces pour lutter contre, en désacralisant, et j'observe depuis deux trois ans que beaucoup d'élèves vont parfois le choix de ne pas concourir. Ce que je trouve vraiment très très sain, alors que vraiment avant c'était le passage obligé. Cela dit, le problème qu'on a, souvent, c'est : et quoi faire maintenant ? C'est à ce moment où les

gens sortent de chez moi et se posent la question : en suis-je à vouloir pénétrer directement dans le monde professionnel, ou d'y mettre quelques banderilles, au fond, histoire de faire un petit peu d'enseignement, d'avoir un petit soutien financier, mais je trouverais que ce serait un gâchis au fond d'arrêter là mes études, et à ce moment là, souvent, pour la plupart des élèves de ce profil là, le CNSM de Lyon commence à devenir inaccessible, et puis souvent, d'abord il est en train à mon humble avis de se dégrader, j'ai des échos extrêmement défavorable, je ne sais pas si c'est lié au nouveau directeur. Mais il est en train de se dégrader, en tout cas en violoncelle, là j'ai des échos très très nets de gens qui sont d'une grande finesse et qui ne sont pas susceptibles d'avoir un mauvais esprit. Qui me disent qu'entre les professeurs actuels de violoncelle, d'une part, et d'autre part le type d'enseignement qui est fait, l'orchestre, tout ça, qui me disent : on est en train de, enfin j'en ai deux qui veulent arrêter la musique, qui sont dans une phase de dégoût total. Je glisse ça au passage. Pour quelqu'un qui a vingt deux ans va avoir du mal à rentrer dans un cycle de trois quatre ans, et d'autant plus qu'ils ont déjà vécu leur passage chez moi comme du bac plus quelque chose, ce qui n'est pas une réalité moneyable, mais enfin c'est comme ça qu'ils l'ont vécue. Dans ce cas là pour moi l'enrichissement principal, pour moi, c'est l'étranger. On est certain que ce sera un enrichissement culturel, ne serait-ce que par un mode de pensée différent, l'apprentissage d'une langue, une immersion dans une autre vision de l'enseignement de la musique. J'ai pas d'élèves en ce moment à l'étranger, beaucoup dans les Hochschule allemandes, deux ou trois dans les conservatoires suisses, Bâle, Genève, un petit peu en Espagne, j'en ai envoyé un faire un an au Portugal, comme X est maintenant professeur au Royal College à Londres, j'en ai quelques uns qui sont à Londres, j'en ai en Italie, et puis il y a les Etats-Unis. »

Le poids relatif des institutions apparaît bien quand un même professeur enseigne dans deux institutions de réputation différente – cet enseignant, qui expliquait que ses étudiants venaient *pour* travailler avec *lui* reconnaît que quand ils le peuvent, ils préfèrent suivre son enseignement CNSM plutôt que dans le CNR de province où il enseigne également :

« Il y a plein d'étudiants qui vont à l'étranger, il y en a plein, ils y vont par brouette. Ils vont en Allemagne, ils vont en Suisse, ils vont en Angleterre, ils vont aux Etats-Unis, il y en a certains qui ont été à Prague, à Budapest, à Madrid, un ou deux, même à Sofia, bon, je crois que j'ai fait le tour... Non, Salzbourg, aussi, il y en a qui ont été là-bas, un ou deux... On peut aller pour une école, si, ça compte, si tu veux un prix de Paris par exemple. Ça compte dans la balance, disons que l'école compte dans la balance, bien sûr. C'est-à-dire qu'ils vont préférer, quand ils me contactent ils préfèrent être dans ma classe à Paris qu'à Boulogne, évidemment. Parce que le diplôme est plus côté, bien sûr, mais c'est aussi parce qu'il y a plein de violonistes géniaux à Paris, d'altistes géniaux, de pianiste machin, l'orchestre est génial, il y a des profs d'analyse formidables, enfin il y a tout un staff très fort, et qu'ils vont bénéficier de tout ça. Et que le diplôme est plus côté, mais je dois dire que le contenu pédagogique compte, il compte beaucoup, c'est sûr. Mais le premier contact est toujours un contact personnel. Je connais très très très peu de gens qui se sont présentés au conservatoire de Paris sans savoir chez qui ils voulaient aller – si, j'en connais une, qui s'est présentée au conservatoire de Paris, elle connaissait pas, elle est entrée dans ma classe mais elle connaissait pas : qui donc, Muller, Gamard, Pidoux, Strauss, elle savait pas. Elle s'est présentée et elle a demandé à quelqu'un dans le

couloir : c'est qui le bon prof de violoncelle ? On lui a dit Strauss, alors elle a dit Strauss, et elle est rentrée. Mais en général il y a toujours une démarche en amont. »

Il arrive également qu'au gré des aléas des carrières et des logiques bureaucratiques, les étudiants souhaitent travailler avec un enseignant et finalement se trouvent dans la classe d'un autre – c'est le cas, par exemple, de ce claveciniste qui a suivi le parcours que nous décrivions plus haut (master class, affinités personnelles, etc.) pour finalement constater que le recrutement du professeur du CNSM allait l'amener à travailler avec un professeur qu'il ne connaissait pas :

« L'année où j'ai préparé le concours, le prof titulaire avait pris une année de congé sabbatique. A la fin, il donnerait démission, et il devait être remplacé par Pierre Hantai. Je le connaissais un peu, il partageait la vie de ma prof du 7<sup>ème</sup>. J'étais passé par une master-class, le courant passait bien. J'ai préparé le concours, il était prévu que j'aie dans sa classe. Mais comme le prof titulaire a donné sa démission, il y a eu un concours de recrutement, et coup de théâtre, c'est pas Pierre qui a eu le poste, mais Olivier Baumont, le prof actuel. Donc, le prof que j'ai retrouvé en septembre était pas celui pour lequel j'avais présenté l'entrée. Donc la première année a été difficile, difficile pour moi, pour tous les gens qui sont rentrés cette année, pour lui aussi. Maintenant ça se passe très bien, de mieux en mieux. »

C'est au fond la même logique qui est à l'œuvre : quand on concentre son attention sur le CNSM, la logique interpersonnelle joue, mais elle joue au sein même de l'institution – et quand les deux s'affrontent au lieu de s'articuler, comme dans le cas des professeurs de clavecin, c'est en général la logique institutionnelle qui domine. La question de l'articulation des deux logiques, institutionnelles et interpersonnelle, n'est pas entièrement éclaircie pour autant. Si ces deux logiques sont en général à l'œuvre simultanément (quand bien même l'une prend, en cas de conflit, le pas sur l'autre) et si, comme l'explique ce professeur du CNSM de Paris, « je connais 80% des élèves qui se présentent au CNSM », alors la question des modalités de recrutement se pose de manière un peu particulière. Un cliché tenace et ancré dans l'histoire de l'institution veut que les recrutements dans les plus prestigieuses institutions d'enseignement supérieur restent inféodés (le vocabulaire médiéval ne serait ici pas superflu) à des visites et des présentations où les candidats prennent connaissance des enseignants, se présentent à eux en amont du concours. On a vu que le rôle joué par les master-class et par les recommandations des enseignants n'est pas sans évoquer ces anciennes logiques que beaucoup sont prompts à renvoyer à d'autres temps ou à cantonner à ce qui serait à l'œuvre de l'autre côté du Rhin. On en voit d'ailleurs un bon exemple dans les propos tenus par ce violoncelliste, qui dit avoir refusé une pratique des plus courantes :

« Disons que moi j'ai un parcours qui est un peu différent des autres, parce que j'étais avec des profs qui m'ont amené à Muller, mais qu'en général, deux ou trois ans avant de rentrer, on va chez le professeur, on le rencontre, et j'aurais dû, avec Muller, étudier, une fois, deux fois par mois, suivant les périodes, travailler de plus en plus avec Muller, lui être présenté et travailler avec lui, personnellement, en tant qu'élève particulier. Moi c'est quelque chose que j'ai refusé, c'est un bien ou un mal, je ne sais pas, mais je ne voulais pas rentrer dans ce système là, qui est de mettre de l'argent à tout prix, et ça permettait d'avoir des liens. Pas de rentrer sur piston, c'est pas comme ça que ça marche, on est jugé sur concours. Mais si je suis avec Muller et qu'il me connaît bien, si je suis avec Muller il me prendra en priorité, ce qui est quelque chose de normal. J'ai travaillé une fois avec Muller en stage, en quinze jours il m'a fait

progresser de deux ans, parce qu'en quinze jours, j'étais en moyen deux, j'ai fait un stage de deux semaines avec Philippe Muller à Nice, et en rentrant j'ai passé le concours pour rentrer en supérieur, et un an après j'avais mon prix. J'avais passé que quinze jours avec lui, ç'aurait été bon peut-être pour moi de continuer à travailler avec lui. C'est pas le plus cher, mais payer 500 balles de l'heure et y aller comme ça régulièrement, moi, personnellement... Mes parents étaient prêts à le payer, mais bon, c'était un choix. »

Les modalités formelles de recrutement, constituent cependant autant de « garde-fous », selon les propos de cet enseignant du CNSM :

« Depuis que j'ai hurlé et que Dupin, qui était un type pour qui j'ai beaucoup de respect, d'affection et de sympathie, a entendu ce que j'ai hurlé, je lui ai dit : il faut absolument que les profs soient dans le jury, à un moment donné, un minimum. Faites qu'ils soient minoritaires pour que ce ne soit pas une cooptation dégueulasse, mais il faut quand même, à un moment donné de la scolarité, qu'ils puissent avoir une possibilité de voter par rapport à une personne avec qui ils vont être mariés pendant cinq ans. Parce qu'ensuite ils ne pourront plus, au contrôle de première année, il y a une espèce d'examens tous les ans, c'est les profs plus d'autres, etc., et au concours final, ils ont pas droit à la parole. Donc ça voudrait dire que les profs n'auraient jamais le droit de dire : je me sens dans une certaine empathie avec cet étudiant, je pense que je pourrais lui apporter quelque chose. Il faut qu'à un moment donné il puisse le dire. Donc nous pouvons le dire, minoritairement, minoritairement, mais nous pouvons le dire. A Boulogne, les profs et le directeur et une personne étrangère font partie du jury. Mais enfin si les profs se bouffent le nez, ce qui n'est pas le cas à Boulogne, les élèves peuvent jouer avec... Ce sont pas des filtres, si vous voulez, ce sont des concours d'entrée, comme à l'école normale. On peut dire : il faut faire attention à ce qu'il y ait des garde-fous. Il y en a de fait plutôt trop que pas assez, il faut bien se dire une chose : la réputation d'un prof, ce qui va faire son fond de commerce, c'est que sa classe soit très bonne. Si sa classe est pas très bonne, son fond de commerce va se casser la gueule. Donc si sa classe est très bonne, s'il sort vraiment des gens, ce sera bien pour lui, donc il n'a pas du tout intérêt à coopter quelqu'un, oui, c'est le copain de copain, etc. C'est comme dans les orchestres : dans les orchestres ce sont les gens de l'orchestre qui votent, ils veulent pas avoir une merde à côté d'eux, qui va foutre leur section en l'air. Il faut que ce soit très clair. C'est beaucoup plus objectif comme niveau dans les CNR et dans les CNSM en France que partout ailleurs, sauf en Russie. Encore que très dernièrement je sais pas comment ça marche.

*On est plus dans un régime de cooptation à l'étranger ?*

On est dans un régime de pognon. Vous payez 18000 dollars à Julliard, je vous donne trois ans de violoncelle, j'arriverai pas à vous faire entrer à Julliard, mais j'arriverai à vous entrer dans une université américaine, en jouant au *clair de la lune*. Ou à peu près. C'est à peu près ça. On est pas du tout là-dedans ici.»

Reprenons cet argumentaire pour tenter de le déplier. Tout d'abord, les jurys d'admission ne laissent qu'une place marginale aux enseignants – ce qui leur donne la possibilité de voir avec qui ils vont travailler et d'émettre un avis, mais leur point de vue reste minoritaire. Autrement dit, l'impersonnalité du jugement est garantie par la démultiplication des points de vue (et de points de vue « désintéressés ») qui émettent le jugement. Ensuite, quand bien même les logiques interpersonnelles peuvent entrer en ligne de compte quand on sait l'équipement des filières de recrutement (master-class, cours particuliers,

recommandations, etc.), l'enseignant, nous explique-t-on, a intérêt à la vertu : il n'est pas de son intérêt de recruter des étudiants médiocres, il a tout à gagner à avoir des élèves de bon niveau pour que sa classe soit la meilleure possible. Il faut par ailleurs noter que si le recrutement en CNSM est à bien des égards beaucoup plus impersonnel que le recrutement dans d'autres institutions européennes (même s'il semble que là aussi les choses soient plus compliquées que le « régime du pognon » qu'évoque cet enseignant), il l'est aussi davantage que dans les CNR – sans que, là non plus, des logiques strictement interpersonnelles soient à l'œuvre. Quand on lui demande comment il recrute ses élèves, cet enseignant évoque la rencontre qu'il a avec le candidat et les critères auxquels il attache de l'importance sans s'attarder vraiment sur les dimensions formelles du concours d'entrée – concours qui, par ailleurs, impose aux candidats de passer devant un jury censé lui aussi garantir l'impersonnalité du recrutement :

« Concrètement ce qui se passe, c'est que, en général, je les auditionne. Je fais un cours, gracieux d'ailleurs, que j'appelle un bilan, dans lequel je leur dis : j'écoute tout ce qu'ils ont à me jouer avant de faire le moindre commentaire, je leur demande aussi de m'apporter aussi une chose avec piano, que je puisse les accompagner, et puis moi je me fais un petit mon image de ce que j'ai entendu et de tout ce qui me paraît prioritaire. Et je leur demande avant toute chose de me faire leur propre évaluation. Qu'ils me disent ce qu'ils considèrent comme leur force, ou leur qualité, et tout ce qu'ils considèrent comme leurs faiblesses ou leurs lacunes. Comme ça je vois un peu où ils en sont de leur connaissance d'eux-mêmes, soit de par leur propre intuition, soit de par ce qu'ils ont entendu. Et en plus c'est l'occasion pour moi de voir un peu comment ils s'expriment, quel est leur degré de culture, c'est une façon pour moi aussi de voir ça. Parfois je vois des choses étonnantes, par exemple sur le plan rythmique, par exemple une nana qui me fait un bilan de tout ce qu'elle a fait, assez intéressant d'ailleurs, mais elle a de gros problèmes rythmiques et elle les évoque pas. Je lui dis : « tu m'as pas du tout parlé du rythme » – « Oui, oui, ça aussi j'ai beaucoup de problèmes... » (Rires). C'est très intéressant de voir ça. Ça veut dire qu'on lui dit mais qu'au fond elle ne le sait pas, qu'au fond elle n'en souffre pas. Ça veut dire : « ah oui, c'est vrai on m'en parle tout le temps ! » »

Nous sommes maintenant en mesure de donner une image plus précise, et aussi plus complexe, de la construction des parcours de formation. Tout d'abord, ces parcours restent marqués par la présence des CNSM : les institutions lyonnaises et parisiennes demeurent le graal de tout apprenti musicien, et les solutions alternatives, à l'étranger, sont conçus par l'ensemble des acteurs comme des solutions de second rang. Si l'on se concentre sur le repérage au sein de l'offre de formation, on voit que la réputation *institutionnelle* joue un rôle très important. Cela dit, ce rôle n'est en rien exclusif – comme il peut l'être, rappelons-le, dans la plupart des formations post-bac : la personnalité et la réputation des enseignants joue également un rôle décisif. D'abord, parce que dans le processus d'accès aux CNSM et que pour se repérer au sein de l'offre qu'ils proposent, les dimensions interpersonnelles sont très présentes : on choisit tel ou tel enseignant (à défaut de pouvoir l'obtenir toujours), on le rencontre très souvent avant d'intégrer l'une des institutions. Ensuite, parce qu'en amont et en aval du CNSM, ces logiques interpersonnelles jouent de manière presque exclusive : si l'on va au CNSM pour le titre, on va à Boulogne, à Paris, à Strasbourg ou à Créteil pour l'enseignant qui y exerce – les effets d'institution, ici, sont extrêmement faibles. Par ailleurs, une fois achevée la formation au CNSM et le titre empoché, la logique interpersonnelle reprend à nouveau tous ses droits : ce sont rarement des diplômés que l'on va chercher, ce sont des enseignements particuliers. Il n'est ainsi pas rare de voir des

enseignants de CNR particulièrement réputés accueillir des diplômés du CNSM – ce que les enseignants (et les responsables d’institutions concernées) ne manquent jamais de souligner pour tenter sinon de subvertir, au moins de nuancer, les hiérarchies institutionnelles<sup>12</sup>. Ainsi, ce violoncelliste explique qu’à sa sortie du CNSM il se sentait armé pour se décentrer radicalement en allant chercher l’enseignement d’un professeur qu’il n’avait jusqu’alors pas croisé dans sa formation :

« C’est après, après avoir eu mon prix que j’ai diversifié. Tout de suite après avoir eu mon prix, je suis allé rencontrer Xavier Gagnepain, qui est prof au CNR de Boulogne, dont j’entendais parler depuis des années, qui est très réputé, et qui est surtout aux antipodes de ce que j’avais toujours connu jusqu’à maintenant, et je me sentais assez fort pour affronter ce côté différent, me mettre en danger entre guillemets, me déstabiliser. C’était une période assez faste. Une fois que j’ai eu mon prix, c’est un peu là que la vie commence. Le CNSM, c’est un peu le baccalauréat on va dire. C’est surtout ce que t’en fais après, quelles sont tes envies. C’est en constante évolution, c’est un peu la vie, les circonstances qui décident. »

### **C/ L’accumulation des compétences**

La fonction la plus évidente des conservatoires est de permettre aux individus qui y suivent une scolarité d’acquérir une compétence musicale, et pour ceux qui se destinent à devenir professionnels, une compétence de haut niveau. Nous nous concentrerons ici sur deux questions : quelle est la nature de ces compétences, tout d’abord ? comment est-elle construite, ensuite ?

#### **1/ La nature des compétences musicales**

Nous avons déjà eu l’occasion de le souligner : plus que les comédiens, les musiciens doivent, pour exercer leur art, acquérir une compétence technique au cours de longues années d’apprentissage. La nature de ces compétences est délicate à décrire<sup>13</sup>, et nous pouvons, pour tenter d’en donner un aperçu, procéder en les subdivisant : les musiciens doivent acquérir une compétence spécifiquement musicale et technique, ils doivent aussi acquérir l’ensemble des capacités qui leur permettent de mettre en œuvre ces compétences techniques en situation de travail concret. Les conservatoires, et c’est une évidence, sont des écoles où les musiciens apprennent à jouer d’un instrument – ils acquièrent, au cours d’années d’apprentissage, les techniques du corps et le vocabulaire leur permettant de maîtriser leur instrument. Le poids attaché à l’apprentissage technique est plus ou moins important selon les enseignants et selon les niveaux – même au dernier niveau de la formation des musiciens, *i.e.* au sein des CNSM, les compétences techniques sont travaillées, approfondies, modifiées,

---

<sup>12</sup> Ainsi de cet enseignant qui explique : « J’ai une possibilité de prendre des élèves en perfectionnement, donc post-DEM, qui est ouvert aussi bien à des élève avec un premier prix de n’importe quelle classe du CNR en violoncelle, et également de diplômés équivalents ou supérieurs, comme par exemple des prix de CNSM, de Paris ou de Lyon. J’ai eu fréquemment des gens qui venaient post-premier prix du CNSM qui venaient faire un an de perfectionnement chez moi. Donc c’est typiquement une situation inhabituelle dans les CNR, et qui étaient privilégiés par le directeur comme une manière d’entretenir des hauts niveaux, mais peut-être déséquilibrant un tout petit peu la donne. »

<sup>13</sup> On trouvera des éléments permettant de les déplier dans certaines des contributions réunies par Nattiez (2004), et notamment dans Tafuri (2004), Sloboda (2004), Clarke (2004), Peretz (2004) ainsi que dans François (2002).

comme l'explique Hélène qui compare l'enseignement des deux professeurs de hautbois du CNSM :

« Ils ont un enseignement très très différent. Sans connaître, c'est pas facile, de juger, c'est vrai. Mais Jacques Thys est plus technique, plus complet sur tout ce qui est, à la fois musique, et à la fois ce qui est embêtant sur le hautbois. Tout ce qui est respiration, technique de gorge, etc. Ce sont des choses très techniques. Il a des clés. Je dis pas qu'il ouvre les serrures avec, parce que c'est quand même à nous de les ouvrir – ça j'ai compris ça dans ma dernière année de CNSM. Mais voilà : il cadre tout. Alors que David il laisse beaucoup de liberté, il cherche plutôt l'indépendance du musicien. Au départ c'est pas facile quand justement on se pose trop de questions et qu'on a plein de choses auxquelles répondre, il fait toujours en sorte que ce soit le musicien qui se pose les questions. Alors au départ c'est très déroutant, parce qu'on ne sait pas forcément cadrer les problèmes, où ils sont, même si lui il recadre, et puis techniquement il explique beaucoup moins de choses. Donc à mon avis c'est bien de l'avoir, mais après. C'est bien de commencer par Jacques Thys, et puis après aller vers des choses un peu plus libres. »

On l'a déjà précisé plus haut : les CNR comme les CNSM ne se contentent pas, cependant, de dispenser une formation technique exclusivement centrée sur la maîtrise de l'instrument. Il s'agit aussi, pour eux, de former des musiciens complets et de leur dispenser, par conséquent, un enseignement dans l'ensemble des disciplines adjacentes nécessaires à leur pratique musicale. Le rapprochement avec les situations d'autodidaxie, comme pour ce contrebassiste, est d'ailleurs éloquent – il dit avoir trouvé au conservatoire les ressources qui lui permettent d'acquérir des compétences extra-instrumentales qui lui sont désormais utiles quotidiennement dans son activité professionnelle et qui, dans le milieu où il exerce (le jazz et la variété) ne sont pas nécessairement maîtrisées par l'ensemble des musiciens :

« J'ai commencé en autodidacte, au départ j'ai un CAP et un BEP de productique et mécanique. C'est en passant le bac que j'ai voulu faire le métier de musicien. Mais j'ai quand même passé le bac, pour avoir une sécurité. J'ai commencé tout seul, j'ai acheté des partitions, des méthodes, que j'ai travaillées de mon côté, et c'est à ce moment là que j'ai commencé à rencontrer des gens, avec lesquels je jouais et qui, eux, étaient au CNR. Mais je me suis rendu compte qu'ils parlaient un autre langage, ils connaissaient l'harmonie, ils lisaient la musique sans aucun problème, ce qui n'était pas mon cas. J'avais été contacté par un copain, qui connaissait un groupe de funk monté par un trompettiste du CNR. Lui avait eu le premier prix de trompette du CNR, le pianiste c'était pareil, j'avais l'impression d'être avec des étrangers. J'ai donc voulu prendre des cours pour avancer ; j'ai pris des cours pendant trois ans à l'académie des arts à Toulouse, une école privée qui d'ailleurs n'existe plus aujourd'hui. Je suivais des cours de tout ; des cours d'instrument, des cours d'harmonie, de solfège, je suivais aussi des ateliers en groupe sur un morceau précis, je suivais des cours de piano, aussi. Mais c'était très général, et il n'y avait pas beaucoup d'approfondissement. J'ai voulu avoir un meilleur niveau, donc j'ai passé le concours d'entrée du CNR, j'ai suivi là-bas des cours de formation musicale, ça m'a beaucoup servi parce que ça me permet aujourd'hui de lire toutes les partitions. Et évidemment cette compétence m'apporte beaucoup plus de travail. C'est je dirais, une condition *sine qua non*, aujourd'hui, de savoir lire la musique. Tout est basé sur la lecture. Quand tu fais un remplacement, tout est écrit, et quand tu sais lire, tu gagnes beaucoup de temps, il suffit juste de faire

une répétition générale, et donc ça permet d'aller plus vite. Et puis j'ai développé mon oreille. »

Les musiciens classiques plus « traditionnels », comme ce jeune violoncelliste soliste, attachent aussi beaucoup d'importance à la diversité des compétences acquises en conservatoire – il détaille l'ensemble des éléments qui lui sont nécessaires dans sa pratique musicale et qu'il a acquis dès sa scolarité en CNR :

« Le CNR ça a surtout l'avantage d'être une formation très complète. C'est important, on met pas assez l'accent dessus en province, sur l'importance de développer autre chose que l'instrument. Parce que l'instrument, comme son nom l'indique, pour moi n'est qu'un instrument, c'est-à-dire un médium. Un moyen de faire passer un discours, une idée, et il est inconcevable pour moi qu'un musicien joue de son instrument ou ait le sentiment d'interpréter une œuvre sans notions d'analyse, de construction d'harmonie. On peut pas transmettre la sensibilité d'un compositeur si sur le plan harmonique on comprend pas les moyens qu'il utilise pour ça. Après ça, on peut travailler le *legato*, le *rubato*, ce sont des choses qui ont un lien avec la connaissance qu'on a de la volonté du compositeur, et comprendre les moyens qu'il a utilisés pour ça, les moyens d'étudier l'analyse, l'orchestration... Choses que j'ai faites et qui m'ont ouvert des horizons... infinis. T'obliger à travailler près du texte plutôt que sur l'instrument, purement instrumental. Donc le CNR apporte quand même toutes ces choses là. »

On retrouve donc les deux dimensions de la scolarité que nous soulignons plus haut, quand nous décrivions les fondements formels de la scolarité dans les CNR et les CNSM. La compétence nécessaire à l'exercice professionnel ne s'arrête pas toutefois à une maîtrise musicale, même élargie hors de l'instrument : elle concerne aussi ce que les musiciens nomment « le métier », et qui désignent l'ensemble des capacités sociales et psychologiques, souvent rattachées au caractère collectif de la pratique musicale, qui sont nécessaires pour exercer correctement son instrument en situation de travail. Nous reviendrons, dans un chapitre ultérieur, sur cette dimension de la compétence du musicien. Contentons-nous de soulever ici une question : quelle est la part qui revient aux conservatoires dans l'acquisition du « métier » ? L'un des reproches convenus adressés aux conservatoires est, on l'a vu, qu'ils ne formeraient que des solistes – et que par conséquent les activités liées aux pratiques collectives y seraient mal vues, par les élèves comme par les enseignants – c'est par exemple ce dont se fait l'écho cet ancien élève d'un conservatoire de province quand il compare les orchestres de conservatoire et les orchestres de jeunes :

« [Les orchestres de conservatoire], ça apprend aussi, mais c'est plus distillé, c'est des saisons. Moi ça m'a appris dès le début, je sais que j'ai toujours aimé l'orchestre. Même quand je faisais les orchestres des tous petits, j'adorais ça. La grande mode chez les musiciens, c'est de cracher sur l'orchestre. Je me souviens tous les mercredi au CNR de Reims, tout le monde y allait en traînant les pieds et en rallant. Je me souviens que j'osais pas trop dire que j'aimais ça, mais franchement j'adorais ça. J'aimais le fait de voir mes amis, c'était de la belle musique... »

Ce reproche, s'il fut jamais fondé (ce qui n'est pas notre sujet ici), ne peut plus être adressé aussi frontalement aux conservatoires. On trouve, dans les entretiens réalisés, bien plus d'élèves vantant les possibilités offertes par les CNR et les CNSM en termes de pratiques d'ensembles (musique de chambre et orchestre) que de musiciens regrettant leur

absence ou, plus encore, les dénigrant. L'ensemble des enseignants insistent tous sur la nécessité de ces pratiques collectives et de cet apprentissage du métier. Témoin, parmi d'autres, ces propos tenus par l'un des professeurs de hautbois du CNSM de Paris :

« Il est évident, je vais parler pour ma chapelle, pour mon instrument, mais il est évident qu'une grande part de notre formation prépare au travail d'orchestre. Je connais un hautboïste, dans le monde, qui a fait une carrière de soliste, uniquement de soliste, sans avoir jamais mis les pieds dans un orchestre. Même les gens les plus forts, bardés de prix internationaux, comme il est arrivé d'en sortir aussi, ils sont hautbois solo aussi dans un orchestre, aussi. Ou en tout cas ils l'ont été. Il y a donc un enseignement qui est quand même tourné, pour mon instrument et pour les instruments à vent, tourné vers l'orchestre. Maintenant rien ne remplace la mise en situation. C'est-à-dire qu'on a beau leur donner le savoir-faire, pour avoir la souplesse, la flexibilité, le rythme intérieur, il n'en reste pas moins que le travail d'orchestre c'est une chose spécifique, le travail en groupe, jouer avec les autres, savoir équilibrer, pouvoir réagir en temps réel par rapport à ce qui se passe autour... Je parle de la musique de chambre aussi, par rapport à ses camarades, d'avoir une oreille, une oreille pas simplement mélodique, mais aussi horizontale, rythmique, bon ben ça ça s'apprend sur le tas. Donc ça il vaut mieux qu'il le fasse dès le conservatoire, et ici ils le font à un niveau qui est très proche du niveau qu'ils auront dans un orchestre professionnel, et même des fois, à mon avis, supérieur à celui, malheureusement qu'ils auront dans un orchestre professionnel. Parce que malheureusement ils n'auront peut être pas toujours l'occasion, s'ils entrent dans un orchestre, je vais pas dire de province, mais de travailler avec certains chefs qu'ils ont la chance de pouvoir côtoyer ici : Pierre Boulez, Eschenbach, Chung, tout le monde n'a pas eu la chance de travailler avec eux. »

Ces propos sont extrêmement proches de ceux que tiennent son collègue du CNR de Paris :

« Je crois que ce qu'il y a de très bien, comme dans toutes les bonnes maisons, ici et au CNSM aussi, c'est un orchestre de haut niveau, où on travaille beaucoup de répertoire, on fait des concerts. Ca c'est le gros atout de cette maison. Je sais pas si vous rencontrez des étudiants de cette maison, mais enfin, ils sont très non seulement fiers mais ils viennent aussi pour ça. Parce que tout se sait, vraiment, c'est tellement petit. Ca leur apprend le métier. Ils ont bien conscience, ils savent déjà tous que, même les violonistes, ils savent, tous les instruments de la petite harmonie, flûte, hautbois, basson, même la trompette, tout ça, ils savent que leur avenir c'est là-dedans qu'ils vont gagner leur vie, et c'est ce qu'ils ont envie de faire. Ils sont là pour ça, à 80%, ça et enseigner, mais d'abord pour moi à 70-80%. Encore, je pense que dans l'esprit des étudiants, enseigner ils aiment bien, c'est pas un échec, mais d'abord ils veulent jouer dans un orchestre, ou de faire de la musique de chambre avec des gens avec qui ils s'entendent bien, en sachant que ça va être dur de gagner sa croûte, mais enfin, voilà. Il y en a quelques-uns, mais enfin je dirai 30%, je dirais 20 à 30% qui disent que ce qu'ils veulent c'est enseigner avant tout. Mais pour les autres c'est l'orchestre et jouer jouer. C'est pour ça que la présence d'un orchestre ça les motive énormément. On va tous les faire travailler en groupe, et il y a des gens de l'extérieur, enfin ça c'est bien. Et tous les gens dont je vous ai parlé, qui ont réussi, ils avaient fait ça.»

Sans doute, les propos tenus en entretien et la réalité des pratiques (encouragement ou dénigrement) en cours peuvent-elles être décalées, mais il est de toutes façons significatif qu'aucun enseignant ne prenne la parole en entretien pour dénoncer la vacuité de ces expériences. Les propositions effectuées par les conservatoires rencontrent certes un succès variable : plus la renommée du chef est importante, plus les programmes sont brillants, plus l'orchestre est au cœur de la programmation et ne se ramène pas à un ensemble mobilisé pour accompagner un apprenti soliste, plus les étudiants adoptent à son endroit une attitude positive et volontariste. Les responsables d'orchestre sont d'ailleurs prompts à reconnaître que les capacités des sortants de conservatoire en matière de pratique collective se sont singulièrement modifiées (en s'améliorant) depuis une vingtaine d'années :

« Il y a eu un virage à 180° dans le sens où dans le temps les conservatoires c'était un peu la notion d'élite. Il fallait sortir des concertistes à toute... et on donnait à l'élève à la sortie l'idée qu'il allait pouvoir faire une carrière, une carrière de soliste parce que c'est séduisant. Alors évidemment il restera toujours ces disciplines comme le piano mais les violonistes ont cherché à en faire des Oistrakh ou des Franciscati, en se disant « à la sortie, je vais être soliste ». Or les professeurs qui sont venus bien sûr de ces orchestres qui sont avant tout sollicités par les professeurs et les élèves parce qu'ils ont une expérience, ces professeurs-là ils ont travaillé dans le sens de les amener plus à entrer dans leurs orchestre et à leur faire prendre conscience que la carrière est difficile, et qu'il y a beaucoup d'appelés et peu d'élus. Et il y en a déjà même au niveau de ces concours d'orchestre, il y eu une forme d'éducation musicale qui s'est redressée pour qu'on casse un peu cette idée de faire des concertistes à la sortie de ces conservatoires et plus des musiciens d'orchestre. D'où d'ailleurs la multiplicité d'orchestres dans les conservatoires, avec des cycles où on cherche à faire venir des chefs invités, qui sont des chefs de réputation, et donner l'idée aux élèves qui sont dans ces orchestres, qui sortent des classes d'ailleurs du conservatoires et rentrent dans un cadre de cycles temporairement spécialisés, que la carrière c'est d'abord la carrière de musicien d'orchestre. »

Il est délicat de donner une mesure exacte de cette appréciation de niveau, mais l'ensemble des acteurs ont des propos consonants : les élèves comme les enseignants sont sensibilisés aux pratiques collectives et les valorisent, les responsables des administrations le sont également, les employeurs estiment que les sortants de conservatoire sont beaucoup plus au fait aujourd'hui des réalités du travail d'orchestre qu'ils ne l'étaient auparavant. On ne peut donc, de manière abrupte et tranchée, renvoyer les conservatoires au cliché d'institutions exclusivement dédiées à la formation de solistes. Il est vrai, par ailleurs, qu'à côté des conservatoires, des structures se sont développées qui se donnent elles aussi pour but de former les musiciens à l'exercice de leur métier en les mettant directement dans des situations pratiques. Au premier rang de ces institutions on trouve bien sûr les diverses académies, saisonnières ou permanentes, orchestres de jeunes et pépinières diverses, qui donnent aux musiciens la possibilité de s'aguerrir *in situ*. Cette altiste explique ainsi, à propos de son expérience à l'orchestre français des jeunes :

« L'OFJ, j'ai beaucoup appris musicalement. Je l'ai fait à l'époque où le chef c'était Janowski. Et là t'apprends vraiment vraiment. C'est là que j'ai commencé à apprendre vraiment le métier d'orchestre.

*C'est-à-dire ?*

Ben quand t'as un mec comme Janowski en face de toi, t'apprends à te taire en répétition, t'apprends à faire tes notes, à bosser, à être à l'heure. Quand je dis

apprendre le métier, c'est des choses qui peuvent paraître triviales, mais qui font partie du métier. T'apprends avec des gens, ça joue bien. Ça jouait bien, maintenant je crois que ça se casse un peu la gueule. Et puis on a fait des tournées d'orchestre, on a fait la tournée d'adieu de Janowski, en Pologne. Ça aussi ça s'apprend. Les tournées c'est un aspect de ta vie future professionnelle qui est quand-même assez gros. Pareil avec l'orchestre des jeunes de la méditerranée. Là, d'un point de vue musical, franchement, c'était un peu le néant, parce que les niveaux étaient très hétérogènes, parce que comme le nom l'indique les gens étaient sélectionnés sur tous les pays autour de la méditerranée, donc des niveaux... mais par contre là c'était chouette plus pour les rencontres humaines, et là pour les tournées, j'ai jamais fait une aussi belle tournée de ma vie. Moi je trouve que ces orchestres de jeunes c'est quand même très formateur. »

D'autres structures, moins directement tournées vers des enjeux d'apprentissage et d'enseignement, peuvent aussi permettre à des musiciens d'acquérir une pratique de la scène et de la performance (au sens anglais de *performance*). Les concours sont par exemple un moment où les apprentis musiciens se rendent compte, *in situ*, de ce que leur pratique professionnelle exige en plus de la maîtrise de leur instrument, comme l'exprime par exemple cette violoniste :

« Et je dirai que ça [les concours] éduque aussi professionnellement beaucoup, parce qu'on apprend des choses évidemment qu'on apprend pas au conservatoire.

*C'est-à-dire ?*

C'est une manière d'être sur scène, donc tout ce qui est manière d'être sur scène, on l'apprend pas au conservatoire. Et c'est-à-dire qu'il faut s'habiller,... tous ces facteurs extrinsèques qui au fond sont fondamentaux.

*On l'apprend pas au CNSM ?*

Très peu, et en même temps, je dirai que c'est normal. C'est à l'élève d'aller au concert, de se rendre compte, d'ouvrir ses yeux, ses oreilles. L'information, finalement elle est là, il faut aller la cueillir. Certains profs, certains endroits, on met l'accent là-dessus de façon plus manifeste, plus verbalisée.

*Comment ça ?*

C'est-à-dire le prof va vous sensibiliser déjà à votre attitude avec l'instrument sur scène, éventuellement vous filmer de temps en temps pour vous faire voir qu'il y a des choses, des tics impossibles à faire voir sur scène. Ça paraît absurde, il y a des moments où ça joue, ces facteurs, pendant les concours.

*Vous avez des exemples ?*

Non... c'est pas évident, ça paraît ridicule, de savoir se tenir sur scène, pas être courbé en deux. »

Mais l'apprentissage du métier ne se joue pas uniquement dans des structures plus ou moins spécialement dédiées à la formation ou à l'insertion professionnelle : il s'acquiert aussi, beaucoup plus simplement, dans l'ensemble des premiers engagements que les musiciens accumulent souvent parallèlement aux dernières étapes de leur formation et qui les mettent au contact des réalités d'exercice du milieu professionnel auquel ils se destinent. Cette chanteuse, par exemple, explique qu'après s'être fait renvoyer du CNSM, elle a trouvé « la meilleure école » en effectuant une tournée d'opérettes – non que cette tournée se substitue terme à terme à l'enseignement qu'elle aurait reçu au CNSM (« c'est sûr, j'ai des lacunes en solfège »), mais qu'elle acquière ici certains des éléments qui sont, à ses yeux, consubstantiels au métier de chanteuse :

« En juin je me faisais virer. Après... il y a eu, je sais plus si je suis retournée à Aix. Et après j'étais engagée pour l'opérette avec la compagnie des brigands. Et là, entre être au conservatoire et ne pas chanter en dehors des quatre murs d'une classe de chant, et se retrouver sur scène chaque soir, où tous les trois jours dans des villes, des théâtres différents... pour moi c'était ça la meilleure école. Alors c'est sûr, j'ai des lacunes en solfège. Mais pour moi c'est la meilleure école. Tu commences sur scène, par un tout petit rôle, t'as que ça à faire, mais t'essaies de le faire bien. Chaque soir tu essaies de le faire évoluer, d'évoluer quand même. Tu essaies de connaître ta voix, ses réactions, comment tu vas chanter après une journée de train, comment tu vas chanter si tu as pas assez dormi, si tu as déjà fait 2 concerts les jours précédents. Pour moi c'est ça, le chant peut s'apprendre aussi de cette manière. Et j'ai jamais arrêté les cours particulier de chant, et j'en aurai toujours besoin. Donc une fois que je suis partie du conservatoire, une fois que j'étais libre, sans structure, j'ai un peu organisé moi-même ma vie. »

Nicolas, violoncelliste, ne dit pas autre chose quand il explique ce que l'expérience du concert lui a appris et qui, dit-il, « ne s'apprend pas au conservatoire » :

« J'ai travaillé, pour le plaisir de travailler, parce que je considérais pas pouvoir être musicien sans travailler. Le grand défaut de tous les conservatoires, c'est que les conservatoires ne te font pas jouer, jamais, jamais, jamais. Le conservatoire te fait faire une audition dans l'année, et le reste du temps t'es chez toi : et quand est-ce que tu joues ? Quand est-ce que tu fais de la musique ? J'ai appris il y a trois ans que dans le classique, une œuvre, on la joue vraiment mieux quand on la joue cinq fois, dix fois en concert. On commence vraiment à la maîtriser. Si on la joue dix fois chez soi, c'est pas pareil. Parce qu'en situation de concert ou de concours, on est surconcentré, on est vraiment dans la réalisation, on oublie tout, et faut jouer, faut envoyer, faut envoyer la musique, faut se libérer. Une pièce, on la connaît pas, quand c'est la première fois qu'on la joue, on peut jamais dire, parce qu'on est pas sûr, on la connaît pas, on connaît pas les surprises qu'elle peut réserver. Quand on l'a jouée dix fois, on sait quels sont les passages vraiment difficiles à sortir dans les moments de pression, on connaît la partition, on sait à quel endroit on doit se concentrer, à quel moment on peut se relâcher, on connaît beaucoup plus la musique. Quand on fait ça chez soi, il y a pas la situation à gérer, il y a pas le stress, on est chez soi dans sa chambre, et puis c'est tout. »

Ces engagements permettent par ailleurs d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice du métier de musicien dans des milieux auxquels aucune école ne prépare, comme la variété. La technicité musicale de ces répertoires peut être moins virtuose que celle réclamée par le répertoire classique, comme le reconnaît volontiers ce même violoncelliste – mais c'est pour souligner qu'ils réclament des compétences que le CNSM ne dispense pas *a priori*, et qu'il peut ensuite tenter de réinvestir dans des pratiques plus « académiques » :

« Ce qui m'intéressait à la base j'en savais rien, parce qu'il y avait rien de particulier qui m'intéressait. *A posteriori*, ce que j'ai appris en trois ans de variété, dans le jazz moins parce que là c'était plus on jouait dans les clubs avec le whisky posé par terre, donc c'est un bon esprit, ça c'est plus pour le *feeling*, mais la variété, ça m'a appris à comprendre ce système musical là. On était trois, voix, guitare, violoncelle, et après peut-être percussion, mais vraiment j'avais tous les solos, tous les thèmes. J'étais

rentré au CNSM ou je venais d'y rentrer, donc j'étais vraiment en pleine recherche technique, donc ça me permettait d'explorer à fond mon instrument mais sur des choses qui restaient assez simples. Ça me permettait aussi d'apprendre le rôle de la basse, je faisais la basse, toute la rythmique. Et d'apprendre aussi à écrire mes partitions : j'improvisais, et quand je trouvais des bons trucs, j'improvisais aussi dans ce cadre là. J'improvisais aussi en jazz, ce qui m'a amené aussi à aborder au conservatoire la musique indienne, en improvisation, et au fur et à mesure, là, je viens de passer trois mois en Inde, là j'ai monté tout un projet avec danse indienne, etc. Il y avait six indiens et moi, on travaillait dans l'improvisation. Ce que j'ai appris en variété, je l'ai aussi utilisé dans ce projet là. En jazz, j'avais pas un rôle soliste, j'ai fait ça un peu, on pouvait jouer à huit, et puis parfois, de temps en temps il y en avait un qui me disait, sur un des chœurs, vas-y lâche toi, tu pars, tu fais un chœur, de temps en temps, mais je n'ai pas appris la technique du jazz. La variété oui je l'ai appris, je sais ce qui marche et ce qui ne marche pas en variété, je sais comment marche la structure, je sais ce que je peux faire avec l'oreille, je connais mon instrument, et je connais plein de ficelles. Ça m'a donné les ficelles. »

On comprend que les institutions qui, comme les académies de jeunes, inscrivent leurs projets dans une perspective explicitement pédagogique aient besoin de décrire les pratiques des conservatoires et de leur imputer une incapacité de former leurs élèves aux réalités du métier de musiciens : il y a dans ces discours une rhétorique qui renvoie directement aux luttes concurrentielles auxquelles elles peuvent difficilement échapper. Mais il reste qu'il est sans doute un peu vain de vouloir les opposer (aux conservatoires, la technique, aux académies, le métier), et qu'il faudrait davantage concevoir leurs rapports sous la forme de la complémentarité : les uns comme les autres, à des degrés divers, se donnent pour but de former les musiciens à leur métier en les plaçant en situation d'exercice « professionnel », *i.e.* au contact d'autres musiciens de haut niveau, dans des salles de concerts et face à un public, avec un degré d'exigence musicale sans concession.

## **2/ L'acquisition des compétences musicales**

Nous avons décrit jusqu'ici les modalités de constitution des trajectoires de formation et le contenu de la compétence acquise par les musiciens : comment la première vient-elle nourrir le second ? Comment la compétence des musiciens s'élabore-t-elle au fil des relations d'apprentissages qui scandent le parcours de formation du musicien ? Pour répondre à cette question, il faut tout d'abord revenir sur la spécificité de la relation pédagogique dont nous avons dit, à plusieurs reprises, qu'elle était souvent chargée d'affects et de tensions. Plus précisément, les enseignants sont souvent comparés à des coachs, des « professeurs de vie » entend-on aussi parfois, qui structurent la personnalité musicale de leurs élèves au moins autant que leur technique. Ce professeur du CNSM qui estime que « quand on recrute quelqu'un au conservatoire, on décide de se marier avec lui pour un bout de temps », se définit lui-même comme un coach :

« Imaginez par exemple le Capes d'éducation sportive, et l'entraîneur de Noah, ou quelque chose comme ça, c'est le même genre de différence. Moi, dans mon boulot, je suis coach personnel de vingt personnes. Et je les suis pendant cinq ans, six ans, ils passent les concours internationaux, ils se cassent la gueule, on travaille ça, machin. Je peux pas faire, je peux faire une conférence globale sur la technique de l'instrument, sur la pédagogie, l'apprentissage etc., mais je ne peux pas faire des cours magistraux,

je peux d'ailleurs, je pourrai, sur l'histoire du violoncelle, par exemple, sur les principes, c'est de ne pas se tendre sur l'archet, ou je sais pas quoi. Oui, énoncer un certain nombre de principes : oui, mais dans la mise en œuvre ? C'est là où le bât blesse. Les gens ils ont à peu près le même type d'outils. »

C'est le même vocabulaire qu'utilise cette altiste pour décrire le rôle de son professeur :

« On se voyait régulièrement, il me suivait. En fait, à un certain niveau, on cherche un coach plus qu'un professeur, quelqu'un qui sache aiguiller. Le plus compliqué dans ce milieu, c'est de savoir ce qui se passe et comment en faire partie. C'est bien d'avoir quelqu'un à qui on peut faire confiance derrière.

*C'est-à-dire, vous pouvez m'expliquer le rôle du coach ?*

C'est de motiver dans le travail, être seule pendant des heures et voir quelqu'un pour faire un bilan, qui donne des directions de travail et de la motivation. C'est tentant avec les étudiants autour d'aller en soirée et de pas se lever. Y a rien qui vérifie ou qui pousse. Il n'y a pas toujours des exams pour valider les acquis. Beaucoup de musiciens le sont en famille. Ils bloquent un peu les autres. Ils arrivent plus facilement à se faufiler. Il faut se battre, assumer les échecs, y en a des tonnes. »

On comprend autrement, dans ces conditions, les propos de cet enseignant qui explique que son objectif essentiel est de faire en sorte que ses étudiants, à la sortie de sa classe du CNSM, soient « autonomes » - ce propos générique s'éclaire quand il explique que les musiciens, portés par l'encadrement très étroit proposé par les conservatoires, doivent pouvoir en sortir seuls et faire face aux difficultés techniques qu'ils pourront rencontrer dans l'exercice de leur métier :

« Je pense que je vais avoir des gens qui vont sortir forcément avec des niveaux différents, ça c'est sûr. Ce que je voudrais faire, c'est faire en sorte que quel que soit le niveau où ils ressortent (on espère qu'ils ressortent le plus forts possible) mais qu'ils ressortent autonomes. C'est-à-dire que s'il y a encore des choses qu'ils n'ont pas réglé, qu'on leur ait donné la démarche pour continuer à progresser tous seuls. Et puis, puisqu'on parle d'enseignement, qu'ils aient aussi cette démarche qu'ils ont eu pour eux : non seulement de jouer mieux, mais de savoir pourquoi on joue mieux, de savoir pourquoi ça ça a marché, pourquoi ça ça ne marchait pas, comment j'ai résolu tel ou tel problème (ça c'est de la technique d'instrument), comment je me mets au service d'un texte, comment je découvre une œuvre, comment je l'aborde : tout ce qui me sert pour moi me sert éventuellement pour structurer un enseignement. (...) Moi je suis rentré soliste à l'opéra, je suis rentré assez tard, je suis sorti en 84 du conservatoire, je suis rentré en 90 à l'opéra, 6 ans c'est beaucoup dans le cursus normal de quelqu'un. Parce que l'après conservatoire c'est pas toujours un long fleuve tranquille, parce qu'on peut se retrouver comme ça de bute en blanc, sans professeur, et on peut finalement sortir assez fort (moi j'essaie que non) mais moi je suis sorti comme ça : je jouais très bien, mais sans savoir pourquoi je jouais très bien, donc dès qu'il y a eu le moindre petit grain de sable, les choses se sont écroulées comme un château de cartes, et après il a fallu tout reconstruire, par moi-même. Donc j'essaie que ce travail, que j'ai connu moi, ils ne le connaissent pas : que si il leur arrive quelque chose, ils puissent le reconstruire facilement parce qu'on le leur aura appris au CNSM. »

Si l'on tente de décrire le travail qui permet progressivement de former un élève et de lui donner une compétence, on peut, plus que de tenter une description exhaustive, s'essayer à présenter quelques unes des pistes qui nous sont apparues lors des entretiens. Un premier aspect déterminant de cette relation pédagogique relève du *diagnostic* : un élève vient se faire entendre d'un professeur qui ne le suit pas et qui ne l'a jamais entendu pour tirer profit des quelques remarques que cet auditeur vierge de tout *a priori* mais rompu à l'exercice de l'écoute pourra lui faire – c'est ce que décrit très bien cet enseignant :

« Le diagnostic, c'est aussi un truc de médecin. Il faut avoir un diagnostic. Vous avez un jeune professionnel qui vient vous voir, il veut se former pendant trois quatre ans, il a une demande, c'est qu'il veut jouer mieux. Il vient vous voir pour avoir votre point de vue, d'abord, parce qu'il veut jouer mieux mais il sait pas très très bien ce qui pêche. Ou alors il sait, et il veut que quelqu'un corrobore. C'est un problème de diagnostic. Comme un médecin peut être un thérapeute pas trop mal, ou assez moyen, et avoir un diagnostic génial. Le type arrive : docteur j'ai trèèèèèèèè mal ici, le médecin lui dit : ben très bien, je vais d'abord prendre votre pouls, tac tac tac tac, excusez moi vous avez un sarcome ici, et ici c'est de la bibine et ça m'intéresse pas. Le diagnostic c'est un truc, c'est : qu'est-ce qui est fondamental ? (...) Et les master-class, alors, quand je vais par exemple, jouer au mois d'octobre avec l'orchestre de Cleveland, je fais deux ou trois master-class, à Bloomington, à Yale... Je passe, je vais faire trois heures de cours, quatre heures de cours, je vais entendre 5, 6, 7 jeunes. Je vais dire trois trucs. Et ça c'est vachement important. Pour eux c'est vachement important. Bien entendu, je vais pas accompagner ces jeunes, ils ont des profs formidables, etc. Mais ils veulent m'inviter pour que j'aie une vision fugitive et pour que je dise ce que j'en pense. Pour moi c'est quelque chose de fondamental. J'ai le souvenir de master-class extraordinaire dans lequel brusquement je voyais un collègue qui donnait cette master-class et qui voyait un point qui m'avait échappé, ou qui le mettait en exergue. »

L'importance du travail de diagnostic explique que, quand ils reconstituent leurs trajectoires de formation, certains musiciens attachent une importance fondamentale à des rencontres fugitives – une master class, une leçon particulière – qui les décentrent durablement, comme cet étudiant qui explique :

« J'ai rencontré Gagnepain, je l'ai appelé, j'ai pris rendez-vous avec lui, je suis allé prendre un cours chez lui, Et ça m'a retourné le cerveau complètement, j'ai appris une nouvelle façon de réfléchir à la musique, une nouvelle façon de la penser, de la chanter, c'était un nouveau domaine qui s'ouvrait avec lui, j'ai décidé de prendre des cours avec lui. »

Le diagnostic, cependant, n'est pas tout, et certains enseignants développent un point de vue très construit sur la pratique de leur instrument, qui les porte à proposer une approche singulière – fondée éventuellement sur des détours disciplinaires un peu inattendus, comme ce professeur de violoncelle qui repense sa pédagogie à partir de ses échanges avec un rhumatologue :

« J'ai fait un petit peu de travail, assez même sérieusement, avec un kiné qui est Philippe Chamagne, et donc j'ai eu l'occasion de travailler avec lui, et avec un autre kiné belge, sur une adaptation de ce qu'il préconise à la pratique d'un instrument. Moi j'ai eu un tout petit bobo, donc j'ai fait comme tout le monde le petit parcours du

combattant, en voyant des rhumatos qui ne pouvaient pas être aussi pointus que ce qu'un musicien attendrait, jusqu'au moment où j'ai rencontré Chamagne qui a vu que c'était un petit bon qui m'a donné deux exercices, ça a été vite réglé. Mais le contact avec lui m'a fait m'interroger sur certaines choses que j'essayais d'enseigner. Parce que comme tout le monde je m'inquiétais de la posture, et j'étais malheureux quand il y avait un élève qui me semblait s'y prendre à l'envers, mais j'y allais quand même de manière un peu intuitive. Je me suis rendu qu'il était quand même capital pour un enseignant de développer une connaissance qui aille un peu plus à la racine des problèmes, et je suis allé voir Chamagne en lui posant des questions très précises sur ce que j'enseignais, si j'avais raison de dire ça ou non, et qu'est-ce que j'engendrerais en disant des choses comme ça. Donc dès qu'il a vu que je m'intéressais à ce qu'il faisait non plus seulement pour moi-même mais pour des raisons pédagogiques s'en est suivie une véritable collaboration qui m'a amené d'ailleurs à faire une chose extrêmement passionnante, un jour, dans le cadre d'un grand projet qui a eu lieu dans le département de l'Ain. Avec des master-class sur des sujets différents, Philippe Chamagne a été invité à faire une journée de conférences, et le lendemain il a été invité à intervenir dans une classe que je faisais dans laquelle, grosso modo, chaque professeur a été invité à proposer un ou deux de ses élèves qui posaient des problèmes terribles au niveau de la posture, soit parce qu'ils avaient des tendinites, soit parce qu'ils arrivaient pas à s'en sortir de la posture. Et donc je faisais un travail de remise en place des sensations corporelles, sous le contrôle de Philippe Chamagne, et quand je disais quelque chose, 99 fois sur cent parce qu'entre-temps j'avais pas mal travaillé avec lui, lui rebondissait sur ce que je disais en expliquant le bien-fondé de ce que je disais, et parfois il reprenait, quand même, en disant : « oui mais là il y a un petit danger... » »

Le même enseignant précise un peu plus loin comment, au fil de sa pratique, il a été amené à attacher une importance toute particulière à certains éléments fondamentaux du langage musical (l'écoute, le rythme) et comment il a travaillé à inventer des solutions pédagogiques concrètes qui peuvent amener certains étudiants à venir le trouver quand ils pêchent tout particulièrement sur ce plan-là :

« J'ai eu comme ça des découvertes sur le plan rythmique, qu'il était essentiel de ne pas enseigner la musique comme des sons a-rythmés, comme on le fait souvent quand on débute l'instrument, et donc par exemple, au bout de quelques années, je me suis rendu que mes élèves avaient des soucis rythmiques que je n'avais jamais eus, et donc je me suis à tout organiser sur le plan rythmique, dès le départ. Battement de mains, me mettre au piano, leur faire jouer des pizz de différentes manières, et quand on tirait l'archet, m'occuper un peu du geste, mais toujours dans une durée. Et je me suis rendu compte des bénéfices. Et depuis ce jour-là, d'année en année, depuis trente ans, chaque année j'accorde un peu plus d'importance à des dimensions rythmiques. Des élèves qui arrivent chez moi et qui n'ont jamais eu de problèmes de rythmes parce qu'on s'en occupe très très peu, je m'attache à un développement de leur perception rythmique, pour en faire un véritable capital. Et je m'ennorgueuillis de pouvoir guérir ce qu'on considère en général comme des arhythmies totales. J'ai eu une autre intuition fondamentale, capitale, ça a été, d'ailleurs par le truchement de l'orchestre à cordes à Boulogne, qu'il y avait un monde, énorme, entre ce que moi j'appelais écouter et ce que les gens à qui je demandais d'écouter faisaient. Par exemple, je leur disais : « mais écoute le piano, écoute la basse », je pensais que les gens faisaient le même acte que moi, puisque moi j'ai jamais eu, j'ai eu toujours une confusion totale ente écouter et

identifier. Pour moi, prendre un dictée musicale, c'était automatique. Quasiment. Et je me suis rendu compte que dans la formation, d'abord, la plupart des gens ne font pas le lien entre dictée musicale et ce qu'on fait quand on écoute. C'est à dire que pour eux, il y a du solfège, et quand à l'orchestre à cordes je leur dis : « écoutez les seconds violons », ben ça ressemble plus à l'acte du mélomane, ils disent : « tiens c'est joli, il y a des seconds violons qui jouent ». Et j'ai découvert, par des gens motivés et volontaires, que quand je leur disais d'écouter les violoncelles, ils ne pouvaient me dire ni quel rythme c'était ni quelles notes c'était, ni quel accord ils entendaient. Je me suis donc rendu compte qu'il fallait enseigner le rapport d'écoute. Je pense que progressivement les gens ont trouvé en moi quelqu'un qui avait des armes pour répondre, très rapidement, au début j'enseignais souvent à des gens qui étaient plus âgés que moi, et j'ai enseigné, même, à des gens, par exemple l'année où j'ai préparé le CA, je donnais des cours à une collègue plus âgée que moi au même CA, que je passais. Et ça prouve que les gens avaient une certaine forme d'équilibre pour pouvoir accepter ce genre de situations, et aussi qu'ils pensaient que j'avais des atouts maîtres. Et moi j'ai pensé très tôt les avoir, même si avec le recul je me suis rendu compte qu'ils m'en manquaient, que j'ai développés, et que j'en développerai d'autres. »

Si l'on se tourne vers un ancien élève de cet enseignant, on dispose d'un autre éclairage sur le décentrement que ce type de construction pédagogique peut engendrer. Après s'être formé cinq ans durant dans un conservatoire d'arrondissement à Paris, ce violoncelliste est orienté vers un professeur qui prend, à certains égards, le contrepied de tout ce qu'il a appris jusque-là :

« Gagnepain est beaucoup plus sur l'intellectualisation complète de tout ce qu'on doit faire, il passe entièrement par l'intellectualisation. C'est un musicien incroyable, au niveau des sensations, des sentiments. Par contre moi qui étais quelqu'un de très instinctif, qui jouait sans réflexion, qui avais une technique, je sais jouer, mais je cherchais pas à savoir pourquoi, quand je faisais un mouvement, il y avait ce type de son qui sortait. Je marchais qu'avec mes oreilles, et que par l'instinct. J'avais un goût musical plus ou moins bon selon les pièces, mais je ne cherchais pas à comprendre vraiment ce qui se passait. J'étais jeune, j'avais quatorze ou quinze ans, mais je ne cherchais pas vraiment à comprendre. Je suis arrivé chez Gagnepain, et dès le premier cours, ça a été porté là-dessus. Le premier cours qu'il m'a donné, il m'a étudié en fait, il m'a fait faire des exercices, il a joué avec moi, on a fait des duos, il m'a donné des basses, pour du Bach, et il s'est amusé à jouer faux, pour voir si je relativisais, si j'avais l'oreille relative, si j'avais l'oreille absolue, au niveau musical, quels étaient mes goûts, si je savais pourquoi je fais cette phrase de telle manière. Il me posait des questions comme ça, moi j'avais jamais abordé la musique de cette manière, pour moi c'était plus une question de tradition, de jouer sans se poser de question et d'envoyer du son, et puis de jouer, pas de se poser de question, vraiment jouer jouer jouer. C'était deux manières différentes, avec la technique de Gagnepain, ça t'apprend, pour moi c'est indispensable, quand tu te retrouves en concert, ben t'as pas forcément l'inspiration ou que t'as des blocages, comme tu sais comment le son est créé, ben tu peux te permettre d'être professionnel, justement, parce que tu sais comment ça se passe, parce que même si tu as une faiblesse, tu peux te récupérer. Gagnepain, vraiment, elle est fondée sur l'intellectuel, mais il s'agit d'intellectualiser chaque mouvement, c'est pas seulement intellectualiser la musique. C'est intellectualiser chaque mouvement du corps, savoir pourquoi moi, avec ma morphologie, je fais ça. Il a étudié avec Chamagne, qui est un kiné, connu apparemment dans le monde de la

musique, il a étudié vraiment tout ce qui est question de positions par rapport à son instrument. Pour savoir, au niveau du placement des fesses, des jambes, du dos, quand on allait faire un mouvement, qu'est-ce qui allait porter l'archet, comment on allait physiquement tenir, comment faire pour éviter que le corps se dégingue ou qu'on joue en tension. Jouer uniquement sur des mouvements sentis, relâchés, et jouer uniquement avec son corps. Donc ça c'est vraiment la technique de Gagnepain, et tout le monde ne le fait pas. Barry n'a pas du tout ça, lui il est vraiment sur le son, envoyer le son. Ce sont des conceptions différentes. Je pense que de la part de Barry c'était vraiment très respectueux à mon égard de m'envoyer chez quelqu'un comme ça, parce qu'il m'envoyait vraiment chez quelqu'un qui allait pouvoir m'apporter des choses et qui allait pouvoir faire en sorte que je me développe, pas juste de reprendre ce que lui avait fait, mais qui allait pouvoir m'emmener beaucoup plus loin ».

Cette dernière citation permet d'entrevoir une dimension fondamentale du lent processus de construction des compétences, fait de tissage et de dé-tissage, d'allers et de retours, le long duquel, passé un certain cap au moins, l'enjeu est au moins autant de désapprendre ce que l'on a construit que de construire sur ce que l'on a acquis. Écoutons, par exemple, ce qu'explique ce professeur de hautbois du CNSM. Le concours d'entrée, explique-t-il, permet de juger un potentiel :

« On juge, oui, on peut juger un potentiel, on peut juger, techniquement, même si les choses sont pas parfaites au cours de l'exécution, quelqu'un qui a un son dans l'oreille, quelqu'un qui, musicalement, même si on sent que les choses sont pas finies, on sent qu'il a des choses à dire, même avec des maladresses, mais qui a un tempérament, qui a une souplesse. Et puis il y a des choses quand même, on va dire intangibles, des choses d'intonation, des choses de rythme, sur lesquelles on voit si quelqu'un, même s'il y arrive mal, si il sait rectifier, si c'est assez souple pour pouvoir changer quelque chose au cours de l'exécution. Évidemment ce sont des choses, il faut être un professionnel pour les entendre, non seulement il faut être un professionnel, mais aussi je pense avoir aussi un peu d'habitude de pédagogie, pour discerner ce qui est dû un peu au travail du professeur derrière, et ce qui est dû à l'élève lui-même. Nous on est des instruments, le hautbois ou comme ça, on peut pas faire dix heures de hautbois par jour. Il y a un potentiel technique, quand je dis technique ce n'est pas technique d'instrument, mais de vélocité, assez faible finalement. Donc finalement on ne peut pas cacher grand chose sous une espèce de vernis, de soi-disant technique de virtuosité ou de vélocité. Il y a des choses, la moindre tension dans le corps, on la ressent tout de suite sur l'instrument, on ne peut pas la cacher sous un flot de virtuosité. Donc je pense que c'est peut-être finalement plus facile pour nous que pour les professeurs de piano, de violon, même de flûte, qui ont des élèves avec des parcours où on peut faire huit heures d'instrument par jour et où finalement on peut peut-être plus camoufler jusqu'à un certain niveau ce genre de choses. »

Pour autant, les individus recrutés peuvent présenter des cas très différents :

« C'est du cas par cas dans le sens où le concours d'entrée sélectionne un niveau, on va dire minimum, pour rentrer. Mais dans les gens qui rentrent il y a des cas assez différents. Il y a des gens qui ont encore beaucoup de choses à apprendre, mais finalement peu de choses à oublier, c'est-à-dire des gens qui ont eu une progression assez saine, assez équilibrée, qui arrivent avec un niveau évidemment assez forts, parce que le niveau est quand même très très très élevé, pour entrer ici, et puis qui vont

continuer leur parcours. Et puis on a des gens, parfois un peu plus âgés par exemple, qui rentrent, et c'est tout à fait honorable qu'ils rentrent, mais qui ont progressé parfois sur des défauts. Et tout d'un coup là on se retrouve avec une fenêtre de tir de quatre ans. Il y a des gens, on va continuer simplement à les faire progresser, et puis on a des gens, qui ont progressé sur des défauts, et à qui on dit : si maintenant tu veux progresser, il faut remettre des choses, des fois un petit peu de base, en question. Et en cela il y a une vraie différence. C'est pour ça qu'il y a des cas un peu particuliers. Parce que sur un concours d'entrée, ils ont beau jouer deux fois, on juge quand même une exécution, qui peut recouvrir des choses différentes. Elle peut recouvrir quelqu'un qui a un potentiel extraordinaire, dont on sent que les choses sont loin d'être finies, et puis quelqu'un qui présente des choses un peu plus professionnelles déjà, mais qui va cacher des défauts sous-jacents qu'on va être obligé de remettre en question. Donc ici il faut absolument qu'ils progressent, on est censé les amener à un niveau professionnel, pré-professionnel, ce qu'ils n'ont pas quand ils rentrent. Il serait impensable, en général, il y a toujours quelques cas particuliers, mais enfin pour quelqu'un qui est en première année du CNSM, en tout cas chez moi, qu'il passe ne serait-ce qu'un premier tour d'un orchestre national en France. »

S'il faut revenir sur « les défauts » que masquent plus ou moins mal certains candidats c'est, selon cet enseignant, que le système du concours qui préside à l'intégration au CNSM favorise un travail intensif de court terme – de « bachotage », selon ses termes – qui peut engendrer des défauts rédhibitoires si l'on vise une pratique professionnelle. Le rôle du CNSM est alors de reprendre l'ensemble des questions techniques susceptibles de faire problème et de pratiquer une sorte de *tabula rasa* délibérée – éliminer d'anciennes pratiques pour mettre en place de nouvelles. La construction des compétences prend moins la forme d'une construction, pierre à pierre, dans un processus cumulatif, que du tissage fait d'allers et retours permettant, à terme, de disposer d'une technique saine et durable :

« L'enseignement étant tellement centralisé, les conservatoires supérieurs restant, même si c'est pas la seule, restant la voie royale, il se trouve que certains des élèves, il y a une espèce de, comment dire, de bachotage, pour rentrer au conservatoire. C'est-à-dire qu'on va essayer de les booster pour les faire rentrer au conservatoire parce que c'est là qu'ils vont rencontrer des gens du même niveau qu'eux, et qu'ils vont rencontrer des gens de leur âge avec qui ils vont pouvoir avoir une formidable émulation, enrichissement, parce que c'est ça aussi le conservatoire : tout d'un coup, dans un même lieu, se retrouvent des gens du même niveau, avec des potentiels. Donc la classe d'instrument est bien sûr importante mais dans les classes de musique de chambre, les classes d'orchestre, il y a une espèce de bouillonnement qui comme ça, d'un coup, se fait. Mais des fois cet espèce de bachotage, il est, enfin ces gens là on veut les faire rentrer parce qu'il y a des limites d'âge, et puis on oublie des fois de remettre en question certaines choses fondamentales, et on se dit que, ma foi, en progressant ils vont quand même avoir le niveau pour rentrer. Mais nous c'est pas notre rôle. Nous on doit les faire passer jusqu'à un niveau vraiment professionnel, et on sent que certains élèves arrivent quelquefois aux taquets de ce qu'ils peuvent faire. Etant donné les bases qu'ils ont eu. Donc on est obligé de remettre en cause un petit peu ça. Ça se fait effectivement à chaque niveau, mais on va dire qu'on est la dernière marche, donc si on le fait pas maintenant, on peut plus le faire après. Mais il y a des gens qui rentrent ici, des gens assez jeunes, dont on a jugé surtout un potentiel extraordinaire, qu'on n'est pas obligé de reprendre, mais qu'on est obligé uniquement de nourrir. »

Le regard que nous venons de jeter sur les trajectoires de formation des musiciens permet de saisir l'architecture de l'offre de formation en France, et de repérer le « parcours obligé » qui continue d'y régner : la formation dans un CNR de province est le plus souvent suivie d'une formation dans un CNR parisien, puis d'une intégration dans un CNSM – ou, si échec il y a, dans une structure jugée légèrement inférieure par les acteurs. Ce « parcours obligé », qui semble s'adosser à des logiques purement institutionnelles, s'inscrit également dans des pratiques fortement marquées par des dynamiques interpersonnelles : si les CNSM constituent un objectif institutionnel, les chemins qui y mènent et ceux qui en repartent sont balisés par des figures individuelles, les enseignants, dont on vient chercher la réputation et l'enseignement. Les compétences acquises au sein de ces institutions, issues d'un processus de sédimentation complexe construit en flux et en reflux, repose sur trois piliers principaux : la compétence strictement instrumentale, les compétences musicales au sens large, et l'ensemble des pratiques et des capacités que l'on nomme « le métier ».

## CHAPITRE 2 – STRUCTURES DE FORMATION ET PROCESSUS D'ORIENTATION

---

Nous avons décrit dans le précédent chapitre la manière dont se définissaient les processus de formation, tout en précisant que trajectoires de formation et trajectoires d'insertion se recouvrent partiellement. C'est sur ce point que nous porterons notre attention dans ce chapitre, en nous concentrant plus particulièrement sur deux points : nous souhaiterions tout d'abord documenter plus précisément le recouvrement de la fin de la formation et des premiers emplois ; nous souhaiterions ensuite détailler le rôle des structures de formation dans l'orientation professionnelle des jeunes musiciens, en distinguant le rôle des enseignants d'une part, et celui des institutions (et notamment de leurs équipes administratives) d'autre part.

### **1/ LE RECOUVREMENT FORMATION/EMPLOI**

Dans le panorama qu'il propose de la profession de musicien, Coulangeon (2004) donne un bref aperçu des processus d'insertion professionnelle, et distingue, comme dans l'ensemble de son livre, selon que les musiciens sont spécialisés dans les musiques savantes ou dans les musiques populaires. Il estime notamment que « dans l'univers de la musique savante, il n'y a généralement pas de confusion possible entre les périodes de formation et d'activité, et l'insertion professionnelle obéit en règle générale à une logique qui n'est pas fondamentalement différente de ce qui s'observe dans d'autres compartiments du marché de l'emploi. » (p. 153). Au contraire des musiciens spécialisés dans l'interprétation des musiques savantes, pour les musiciens spécialisés dans les musiques populaires, « la pratique amateur est bien souvent l'antichambre d'une activité professionnelle dont il est, la plupart du temps, bien difficile de situer le commencement » (p. 153). L'image que nous pouvons dessiner sur la base de notre matériau est légèrement décalée par rapport aux constats de Coulangeon : il nous semble en particulier que, dans le domaine des musiques savantes comme dans celui des musiques populaires, il est difficile de tracer une ligne claire entre les périodes de formation et les périodes d'emploi. Les deux processus – fin de formation et insertion professionnelle – se recouvrent pour les élèves de conservatoires, et ce recouvrement vaut autant sur le marché de l'interprétation que sur celui de l'enseignement – le plus souvent, d'ailleurs, et pour des raisons sur lesquelles nous aurons l'occasion de revenir, les premiers engagements sur ces deux marchés ont lieu simultanément, et sans que la scolarité en conservatoire ne soit achevée.

## A/ Formation et marché de l'interprétation

Il est extrêmement délicat de tracer une limite claire entre l'activité musicale exercée en amateur et l'activité professionnelle. Si l'on retient comme critère le fait de se produire contre une rémunération, alors il apparaît que la plupart des musiciens interrogés ont effleuré le monde professionnel bien avant d'être diplômé d'un conservatoire. Les premiers engagements s'inscrivent le plus souvent dans des productions locales, ponctuelles, souvent adossées à des animations de soirée ou de fêtes, comme ce pianiste qui a commencé à cachetoner de loin en loin dès son adolescence :

« Je joue depuis que j'ai entre 13 et 14 ans, j'ai commencé par jouer pendant les soirées.

*C'est-à-dire ?*

Des repas, des dîners, des soirées cabaret, des animations privées des mariages des baptêmes... je faisais aussi des clubs, des hôtels resto, j'allais avec mon père jouer dans les cafés, dans les maisons de retraite. »

La frontière entre l'activité amateur – *i.e.*, non rémunérée – et l'activité professionnelle est ténue et mouvante, elle n'est d'ailleurs, au moins dans un premier temps, pas vraiment un enjeu, comme on le voit dans le cas de cette pianiste qui trouve quelques engagements pendant qu'elle est encore en formation au CNR de Toulouse, auprès d'associations de commerçants ou de collectivités locales qui cherchent des musiciens susceptibles d'animer un événement, ou de chorales qui cherchent un pianiste pour accompagner leurs répétitions :

« Ce sont des associations qui organisaient ces festivités, ou la mairie, et ils appelaient le conservatoire pour avoir des solistes, ou tel ou tel instrument ; le conservatoire se tournait vers le prof concerné et le prof nous proposait. Sur Toulouse, j'ai fait un festival dans une galerie marchande, ça devait être organisé par l'association des commerçants. Parfois, il y a des chorales qui demandent un pianiste, je connaissais des gens qui avaient une chorale, alors une fois, ils m'ont appelé. La plupart du temps, c'était pas rémunéré. Et ça les intéresse bien sûr de savoir qu'ils peuvent compter sur des gens qu'ils payent pas. Souvent ils nous disaient avant qu'on était pas payé on accepte ou on accepte pas, moi j'ai accepté ces trucs là, parce que je le faisais pas souvent, et ça m'intéressait, et comme je gagnais de l'argent à côté avec mes cours... »

Pour apprécier la progressivité du passage de l'amateurisme au professionnalisme, suivons le cas de ce claveciniste qui, durant sa formation dans un conservatoire d'arrondissement à Paris, est contacté par un ensemble amateur de très bon niveau qui le sollicite pour assurer le continuo. Il travaille pour eux durant une assez longue période, et se lie affectivement avec cet ensemble qui, pour certaines productions, fait appel à des cachetoneurs – il décrit bien comment, à mesure qu'il se forme, sa situation au sein de l'ensemble devient à ses yeux plus délicate qu'elle ne l'était quand il pouvait sans ambiguïté se définir comme amateur :

« Je suis resté assez longtemps. c'est devenu problématique. Pour certaines productions, ils faisaient appel à des cachetoneurs. C'était des gens que je connaissais, qui étaient issus du même conservatoire. Eux étaient payés, ils avaient le même niveau

de reconnaissance, de diplômes que moi, et moi j'étais là, gentiment, j'avais une relation un peu sentimentale à l'ensemble. Nos rapports ont changé. J'ai fait quelques concerts rémunérés, et j'ai enfin réussi à partir de cet ensemble dans lequel je trouvais plus mon compte. »

Pour ce claveciniste, son intégration au CNSM dessine une frontière claire entre les engagements qui lui sont proposés : s'il déclare que « quand tu rentres au conservatoire, ça se sait, on t'appelle plus », c'est pour préciser que les propositions qu'il reçoit sont désormais plus intéressantes et mieux rémunérées – en un mot, et même si les revenus qu'il perçoit alors relèvent de revenus d'appoint, son entrée au CNSM coïncide avec une inscription plus exclusive sur le marché des cachetoneurs professionnels. Les musiciens qui ne se produisent jamais en concerts durant leur scolarité au CNSM sont relativement rares, pour autant que nous ayons pu en juger, mais les musiciens qui, comme Nicolas, doivent gagner leur vie avec leur instrument durant toute leur scolarité font eux aussi figure d'exception. Pour des raisons qui tiennent autant à un désir personnel de « voir plein de choses », que pour se conformer à la volonté de ses parents (« A quinze ans, j'ai commencé à travailler sur un marché. Mes parents connaissaient un fleuriste, sur un marché, c'était un ami, plus ou moins, et il cherchait quelqu'un. Et ma mère m'a dit : tiens, ça te dirait pas ? Le but, ça a jamais été dit, mais c'était un peu de m'apprendre quelle était la valeur de l'argent. Moi j'y suis allé, ça me branchait, pour moi le but c'était de rencontrer des gens, c'est comme dans la musique. »), et surtout pour des raisons financières, il multiplie les cachetons dès l'âge de 18 ans et gagne sa vie très tôt :

« Quand je suis rentré au CNSM, mes parents, qui ont toujours été intermittents, toute leur vie, ont un gros trou au niveau des cachets, ils ont eu une grosse période noire, et là ils avaient plus du tout d'argent, ils vivaient très très bien, ils avaient une chouette vie, et puis du jour au lendemain ils se sont retrouvés à gagner vraiment moins que ce qu'ils devaient payer tous les mois comme charge. Ils avaient plus d'argent, c'était limite surendettement. Ca leur est arrivé ils avaient cinquante ans. Ils ont fait ce qu'ils pouvaient, ils ont monté une société, ils travaillent dans la gravure musicale, ils travaillent pour la SACEM, pour les grandes sociétés. Maintenant, tous les deux sont vraiment partis dans le truc de faire des partitions, ils ont monté une société, dont j'ai été le gérant, mais je touchais pas d'argent et je pouvais pas être intermittent, même si en parallèle je commençais à faire des cachets. Mais ils avaient plus d'argent pour me payer mes sorties, j'avais 21 ans, 22 ans, j'avais besoin de travailler. J'étais gérant de la société parce qu'ils avaient besoin d'un prête-nom, ce que j'ai été, et comme gérant de société je pouvais pas être intermittent. Le jour où je suis parti de chez eux on a réglé tout ça, je me suis fait mon statut en un an, un an et demi, et là je suis intermittent, c'est ma troisième année. Et donc j'étais dans la rue l'année dernière. J'ai toujours travaillé en fait, je travaille depuis que j'ai 18 ans. Je travaille de plus en plus, je fais des choses de plus en plus intéressantes »

On le voit : le temps de la formation et le temps de l'insertion ne s'excluent pas mutuellement, loin s'en faut. La fin de la formation musicale est d'ailleurs aussi, pour certains, le moment où se lancent des entreprises collectives, en s'appuyant sur les rencontres faites aux conservatoires et sur les ressources qu'ils mettent à la disposition des musiciens. C'est le cas de ce pianiste qui recrute dans un conservatoire les membres de son orchestre de bal et qui rassemblent, tout en se formant, les moyens qui vont lui permettre de rechercher des engagements :

« C'est moi au départ qui ai créé cette formation, que j'ai donc monté avec des copain rencontrés pendant mes études au conservatoire ou sur des petits concerts qu'on avait pu faire ensemble. Au conservatoire, c'est vrai qu'on a les cours d'harmonie, qui nous permettent de faire des choses ensembles, de nous connaître. Avant que ça puisse tourner, on a beaucoup répété, et il a fallu investir dans un minimum de matériel, un fourgon, une sono. Et ensuite seulement, on a démarché. »

Nous reviendrons dans un chapitre ultérieur sur ces activités d'entrepreneur – contentons pour l'heure de souligner en quoi elles peuvent s'ancrer dans un temps qui, sans être encore celui d'une activité professionnelle de plein exercice, n'est plus seulement celui de la formation.

## **B/ Les premiers postes d'enseignant**

Sur le marché de l'interprétation, formation et insertion se recouvrent donc partiellement – ce constat vaut aussi sur le marché de l'enseignement. C'est souvent durant leurs dernières années de formation, au CNR ou au CNSM, que les élèves trouvent leurs premières heures d'enseignement, comme pour ce tubiste qui les juge à ce point précieuses qu'élève au CNSM à Paris, il refuse d'abandonner ses heures d'enseignements et préfère effectuer, chaque semaine, des allers-retours entre Paris et Toulouse :

« Il y a une école qui voulait ouvrir une classe de tuba, parce qu'elle n'en avait pas. Le tuba, c'est un instrument peu pratiqué, je t'apprends rien, et beaucoup d'écoles ne proposent pas cet enseignement. Cette école m'a donc proposé deux heures d'enseignement plus les heures de formation musicale pour compléter un peu. Ils avaient eu mon nom en téléphonant au conservatoire, puisque c'est mon prof qui leur avait conseillé de me contacter. Dans une école de musique, de 300 musiciens, quand tu as quatre élèves, comme c'était mon cas, c'est déjà bien ! »

Le cumul d'une fin de scolarité et de premières heures d'enseignements est extrêmement fréquent chez les élèves de conservatoire. Beaucoup plus rarement, ce cumul peut prendre la forme entrepreneuriale que nous décrivions plus haut sur le marché de l'interprétation. Anne est pianiste, elle se forme au CNR de Toulouse et poursuit sa scolarité à l'école normale à Paris. Elle décide, simultanément, de monter une école associative à Foix, en s'appuyant sur la notoriété de son professeur du CNR et sur le bénévolat de son père qui accepte de gérer l'association :

« J'ai monté une école sur Foix, grâce à M.Blacher, parce qu'il m'a dit qu'il y avait un potentiel et qu'il m'a aidé à monter mon école. J'avais quelques heures de cours au centre culturel de Foix donc, j'ai connu les élèves par ce biais-là. J'ai monté en fait une association loi 1901, M.Blacher m'a aidé pour tout ce qui était technique à ce niveau là, donc je peux même pas vraiment vous expliquer. C'est mon père qui avait fait toutes les démarches pour monter l'association, il était trésorier. (...) J'avais 19 ans, et j'ai eu cette école pendant 5 ans, de 19 à 25 ans, en septembre 97, j'ai décidé de laisser le centre culturel, et j'ai ouvert l'école, j'avais 25 élèves au départ, mes élèves du centre culturel et ensuite d'autres qui venaient par bouche à oreille.»

Profitant du fait que, selon ses dires, « y'a pas grand chose en Ariège d'un point de vue général », elle s'agrandit au bout d'un an : son école donne des cours à 75 élèves, en employant deux professeurs de piano et un professeur de saxophone – elle recrute à cette occasion des gens qu'elle a rencontrés au conservatoire et qui y étudiaient encore (« ils faisaient leur début comme ça »). Le cas d'Anne est certes exceptionnel – il est rare qu'à dix-neuf ans des élèves de conservatoire fondent leur propre école de musique... Il n'en reste pas moins que le cumul d'une situation de formation et de premiers emplois d'enseignants est une situation extrêmement fréquente : sur le marché de l'enseignement comme sur celui de l'interprétation, le temps de la formation et celui de l'insertion se recouvrent partiellement.

### **C/ Première combinatoire**

Nous avons distingué, par souci de clarté, le recouvrement qui se fait jour sur le marché de l'interprétation et celui que l'on rencontre sur le marché de l'enseignement. L'insertion sur les deux marchés se fait le plus souvent simultanément. Le cas d'Hélène est à cet égard exemplaire. Après s'être formée dans un CNR de province puis dans une institution de l'Ouest de Paris, elle entre au CNSM en hautbois. Lors de son entrée au CNSM, elle commence à enseigner dans une école de musique à Gentilly, où elle reprend la classe du cor anglais solo de l'orchestre philharmonique – elle n'a que trois élèves, mais elle prend beaucoup de plaisir à l'enseignement qu'elle pratique par ailleurs, pendant les vacances scolaires, dans le cadre de stage d'éveils musicaux organisés en Normandie, dans une ferme qui accueille des groupes de tous âges qui viennent, en une semaine, monter une opérette ou une comédie musicale. Tout en enseignant et en continuant à se former au CNSM, elle a une activité de concertiste avec le quintette à vent qu'elle a formé avant d'entrer au CNSM, et dont la plupart des membres ont intégré à peu près en même temps qu'elle. Son activité de chambriste lui permet d'abord de valider ses UV de musique de chambre pour le CNSM, mais, explique-t-elle, elle trouve plusieurs engagements même si aucun des membres du quintette n'est prêt à s'investir suffisamment pour soutenir l'activité de la formation. Tandis que l'activité de son quintette peine à se maintenir, et tout en poursuivant sa scolarité au CNSM – d'abord en cycle supérieur, puis en cycle de perfectionnement – elle joue régulièrement avec l'orchestre Colonne, à l'orchestre de chambre de Toulouse ou à l'atelier lyrique de Normandie. En perfectionnement, elle est appelée par l'orchestre d'Auvergne et par l'orchestre de Wallonie, et elle se travaille également avec Opéras éclatés avec lequel elle tient la partie de hautbois dans *Rigoletto* et dans le *Chant de la terre*. Elle dit multiplier ses expériences « pour gagner de l'argent, bien sûr, et aussi comme ça, pour voir : quand on connaît pas, faut essayer ». Le parcours de formation d'Hélène – en l'occurrence, à partir de son intégration au CNSM, mais la plupart des musiciens commencent plus tôt – est simultanément un parcours d'insertion professionnelle, qui lui permet de prendre connaissance, *in situ*, des réalités professionnelles entre lesquelles elle devra ensuite s'orienter. Dans cette orientation, les structures de formation jouent un rôle qui, sans être toujours déterminant, est souvent décisif.

## 2/ LE ROLE DES ENSEIGNANTS DANS LE PROCESSUS D'ORIENTATION

Emploi et formation se recouvrent donc partiellement. Nous l'avons annoncé dans l'introduction de ce rapport : le temps de l'insertion professionnelle sur le marché du travail musical ne peut s'analyser comme un moment où un acteur parviendrait progressivement à faire coïncider le possible avec un souhaitable préalablement défini, mais une phase relativement longue durant laquelle souhaitable et possible se bâtissent progressivement, où l'apprenti musicien prend progressivement la mesure des réalités d'exercice du métier de musiciens suivant les différents segments de ce monde, et des chances qu'il a de les intégrer... Si donc la fin de la formation se recouvre partiellement avec ce processus d'insertion incrémental et chaotique, on peut s'interroger sur le rôle qu'y jouent les acteurs de la formation, et notamment les enseignants. C'est ce rôle, souvent central, que nous allons maintenant détailler.

### A/ La tolérance au cumul

Il faut tout d'abord commencer par souligner un point : le tuilage de la formation et de l'insertion est évidemment une réalité que connaissent tous les enseignants, c'est aussi un phénomène qu'ils jugent – jusqu'à un certain point – vertueux. Pour eux, en effet, cumuler la formation et l'emploi présentent plusieurs avantages : comme nous l'avons vu au chapitre précédent, l'exercice *in situ* de l'activité permet à leurs élèves d'acquérir ce que le conservatoire ne peut jamais que partiellement porter à acquérir, le métier – et ils en sont pleinement conscients ; par ailleurs, l'état extrêmement tendu du marché du travail les porte également à estimer qu'un musicien qui trouve ses premiers emplois durant sa scolarité se dote de ressources qui lui seront utiles quand il quittera le cocon du conservatoire et qu'il lui faudra gagner sa vie avec son instrument. C'est ce qu'explique par exemple ce professeur de hautbois :

« Il y a des instruments où je pense il y a une vraie demande. Mes élèves, un petit peu, mais pas énormément. Pas énormément. Ceci dit, il y a quelques cas particuliers où avant la fin de leur cursus ils rentrent dans un orchestre, c'est assez rare mais ça arrive. En général comme ça arrive plutôt dans la dernière année ou dans la dernière ligne droite, on arrive à les faire rentrer après, enfin qu'ils prennent leurs fonctions après. Mais sinon du point de vue des cachetons je pense qu'ils cachetonnent beaucoup moins que ce que nous on a cachetoné. Parce qu'il y a beaucoup moins de choses que ce qu'il y avait il y a vingt ans. Il y a beaucoup moins de choses non institutionnelles, de possibilités. Ceci dit ça arrive, il y en a quelques uns, notamment qui viennent de province, qui ne veulent pas lâcher les trois ou quatre heures de cours qu'ils avaient, et ils ont raison d'ailleurs, et puis il y a quelques petits cachetons. Mais enfin c'est vraiment dans ma classe, ça ne nuit pas du tout à leur cursus. Ceci dit les dernières années ça arrive aussi qu'ils remplacent dans les choses institutionnelles. Là j'en ai un qui vient de faire quinze jours à l'orchestre de Nantes, comme hautbois solo. Ca s'est fait en accord avec moi. »

Cette tolérance au cumul vaut sur le marché de l'interprétation, elle vaut aussi sur le marché de l'enseignement. Le « parcours du combattant » des candidats à l'enseignement, que nous décrirons dans un prochain chapitre, est bien connu des enseignants,

qui souvent l'ont eux aussi subi et qui, de toutes façons, voient année après année leurs élèves s'épuiser au cursus long et chaotique de la recherche de postes. Aussi, pour eux, conserver les heures d'enseignement que l'on a pu rassembler au fil de son parcours constitue un impératif nécessaire, comme l'explique cet enseignant :

« C'est vraiment le parcours du combattant aujourd'hui pour enseigner. On dépend de deux ministères en fait. Les diplômés, le DE et le CA, sont délivrés par le ministère de la culture, mais après on dépend, dans les conservatoires ou les écoles de musique, de la fonction publique territoriale, il y a une institution qui s'appelle le CNFPT, qui fait qu'une fois que vous avez le DE ou le CA vous n'êtes pas encore sortis de l'auberge il faut encore être sur la liste du CNFPT. Donc c'est vrai qu'avoir quelques heures déjà, en poste quelque part, même si c'est pas de façon titulaire, permet d'ouvrir un peu les portes. Certains élèves aussi, du jour au lendemain, quittent tout pour rentrer au CNSM, suivent leur cursus, ces gens-là, qui sont pas forcément les plus forts, vont sortir, plus forts qu'ils ne sont rentrés on l'espère, mais pas forcément non plus finalement... Et des gens qui ne sont pas forcément rentrés au CNSM, ont pris racine dans leur région d'origine. Et donc ils vont rentrer dans leur région d'origine et ils ne vont pas retrouver un poste d'enseignant, alors que ces gens-là ne sont pas tout de suite prêts à rentrer dans un orchestre. Ils n'ont pas forcément le niveau, et ces gens-là se retrouvent parfois un peu entre deux. C'est pas une majorité, mais enfin ça existe. »

Il reste toutefois que le cumul de l'emploi et de la formation, aux yeux des enseignants, a aussi ses limites : beaucoup réclament une sorte de droit de regard sur le portefeuille d'activités de leurs élèves. D'abord, parce que la période de formation reste à leurs yeux une période où les apprentis musiciens sont encore fragiles, et peuvent se retrouver confrontés à un niveau d'exigences trop élevé par rapport à leur propre parcours, comme l'explique très bien cet enseignant qui insiste beaucoup sur les nécessaires remises en cause techniques et musicales qu'impose une scolarité au CNSM et sur la fragilité qu'elle engendre :

« Parce qu'il y a des moments pour et il y a aussi des moments où il faut se recentrer sur les fondamentaux de l'instrument, et où c'est pas le moment. Donc je mets les choses au point dès le début. J'empêche pas, mais je veux qu'on m'en parle. Parce que je ne veux pas non plus qu'ils se retrouvent dans des situations où ils vont se retrouver au-delà de leurs capacités, et finalement se braquer, se crispent, et où non seulement ça leur apprendra rien mais où ça les desservira plus qu'autre chose. Donc l'important c'est qu'on en parle. Surtout les premières années, quand il y a cette remise en cause, quand on a cette fenêtre de tir de trois-quatre ans, durant les premières années, c'est des périodes un peu difficiles parce qu'on remet en cause des choses sans avoir eu le temps de reconstruire. Donc j'aime dans ces moments là qu'ils se dispersent pas trop par ailleurs. Après chaque cas est un petit peu un cas particulier, mais je n'ai pas trop de problèmes. C'est bien, mais c'est à double tranchant. C'est à double tranchant parce que des fois ils peuvent faire des choses, pas indignes d'eux, mais enfin c'est de l'alimentaire et où ça ne leur apprend vraiment rien du point de vue du hautbois. Et parfois ils peuvent aussi se retrouver vraiment dans des situations où ils sont pas assez forts, pas assez mûrs, pour supporter la pression, la rapidité de travail. Par exemple ici, ils se retrouvent quand ils font de l'orchestre avec un grand chef, ils vont avoir un travail préparatoire énorme par rapport à ce qu'un orchestre professionnel va avoir, donc ça aussi c'est à prendre en compte. C'est que s'ils doivent jouer la pièce avec une telle rapidité de travail... S'ils vont jouer à l'opéra une reprise d'un opéra de Strauss

que tout l'orchestre a fait sauf eux, ils vont se retrouver avec quatre répétitions, cinq répétitions, ils sont complètement perdus. »

Les enseignants sont aussi attentifs que leurs élèves n'acceptent pas des engagements dans des productions dont ils jugent le niveau trop faible, comme l'explique ce professeur d'un CNR parisien :

« Malheureusement il se trouve que dans le métier en général il y a beaucoup moins de travail qu'il y a vingt ans, sûrement à cause de tous les baroqueux qui, bon, qui, dans Bach ou dans toutes les choses d'église qu'on faisait vers 20, 25 ans, qui faisaient que les gens, jeunes comme ça, apprenaient leur métier, et puis ça leur permettait de gagner un peu d'argent, tout ça ça a disparu. C'est pas moi qui vais empêcher les étudiants quand ils ont un truc de le faire. Jusque dans une certaine limite. Par contre, c'est vrai, c'est pour ça qu'ils m'en parlent, et c'est vrai que je les ai empêché, c'est arrivé, une fois ou deux, d'aller dans les trucs de mauvaise qualité, ça existe, enfin on va pas citer de nom. Enfin je leur ai dit ce que j'en pensais : qu'ils aillent jouer avec des gens pas bons du tout, ça existe, même si c'est payé un petit peu. Une fois ou deux je me suis permis de leur dire. Ou alors quand ils étaient carrément exploités, au niveau du cachet, alors ça, c'est ma fibre, pas délégué, mais c'est vrai qu'il y a un côté ils cassent le métier, quelque part, et puis même pour eux, même pour eux il faut pas qu'ils acceptent. »

Enfin, la précocité de l'exercice professionnel permet à certains musiciens de gagner leur vie très tôt et de profiter de ce que cet enseignant appelle « les côtés festifs du métier », que les enseignants jugent souvent contradictoire avec la discipline et la rigueur qu'impose une formation musicale de haut niveau :

« Ils font des cachetons, beaucoup, et je suis plutôt pour. Sauf certains excès. Ils me le disent, enfin ils me disent pas tout quand même, mais enfin je trouve ça plutôt bien. Un excès, c'est si ils arrêtent pas de cachetonner et qu'ils ont plus le temps de travailler le biniou pour m'amener des choses bien... Ca détourne quand même leur esprit... Dans ce métier, si on met la charrue avant les bœufs, enfin c'est comme en toutes choses : c'est le concert, c'est l'après-concert, c'est un peu la fête, ça a vite tendance, s'il y a trop de cachetons, il y a le risque qu'on mette d'abord le côté, pas folklorique faut pas être trop fort, le côté festif du métier, qui existe, avant le côté un peu, raisonnable. Mais sinon il y en a plein, et moi je trouve ça très bien. »

La professionnalisation précoce est ainsi un danger aux yeux des enseignants qui, comme ce professeur de batterie, voit un de ses brillants élèves lui échapper en s'installant très tôt dans une vie active alors qu'aux yeux de son professeur il pouvait encore progresser – mais les impératifs de la formation et l'attrance d'une activité de plein exercice sont parfois incompatibles :

« J'ai eu un élève, bon, c'est rare, mais quand même, il faisait 30 heures par semaine. Je l'ai prévenu, je lui ai dit que c'était dangereux, et préjudiciable pour son travail, mais il avait d'autres objectifs, sa copine, un appartement à lui, etc. C'est dommage parce que c'est quelqu'un qui avait un gros potentiel. Si vous voulez les postes d'enseignants sont à 20h c'est pas pour faire plaisir aux employeurs, mais c'est un plafond raisonnable si on compte à côté la préparation des cours, la pratique de l'instrument, les cours d'instruments que le prof prend à côté, au CNR..., en bref, avec

30h de cours, vous n'avez plus aucune vie musicale à côté. Lui, il s'installe un peu dans ses pantoufles, je le lui ai dit d'ailleurs, il aurait pu présenter le CNSM, mais il préfère se couper de toute possibilité d'évolution. »

On le voit sur ces réserves : qu'on les écoute ou qu'on les ignore, les enseignants font connaître à leurs élèves les appréciations qu'ils portent sur leurs orientations professionnelles. C'est sur cette logique de jugement et d'orientation que nous allons maintenant nous arrêter.

## **B/ Le travail d'orientation**

Si l'on essaie de décomposer le travail d'orientation qu'effectuent les enseignants, on peut tout d'abord souligner le rôle décisif du *jugement* qu'ils doivent porter sur leurs élèves pour pouvoir les conseiller. Cette tâche est appréhendée de manière assez différente selon les enseignants. Pour ce professeur de cordes, le travail de jugement est à la fois fondamental et assez peu problématique : d'abord, parce que la formation qu'il dispense doit être la même pour tous ses élèves, quels que soient leurs projets professionnels ; ensuite, parce que la longue fréquentation des élèves lui permet, « naturellement », de cerner leurs projets et leur capacité, et de les orienter en conséquence :

« Ce sont des adultes, même à 15 ans ils sont adultes, ils ont des affinités. Moi je sais que quand Markovitch est arrivé ici, à 14 ans, il avait un an et demi de violoncelle, je lui ai dit : qu'est-ce que tu veux faire ? Il m'a dit : je veux faire du quatuor à cordes. Ça fait dix ans qu'il fait du quatuor à cordes. On sait très tôt, ce sont des carrières qui se déclenchent très tôt. Maintenant la formation n'est pas fondamentalement différente. Il faut une formation globale, qui permet de voir du répertoire soliste, du répertoire de musique de chambre, du répertoire sonate, du répertoire orchestral, il faut pas surspécialiser l'enfant, le jeune étudiant, dès le départ. Je vois très bien, j'entends très bien ce qu'il va faire. Je lui laisse aussi, je ne le détermine pas. Si lui veut se déterminer, très bien. Si lui veut absolument faire de l'orchestre, je lui dis : bon, t'es sûr ? t'as déjà foutu les pieds dans un orchestre, pendant six mois un an ? Bon très bien, s'il veut se déterminer, mais je ne dis pas à quelqu'un : tu feras de l'orchestre, ça jamais. Je vois, je vois, des choses qui se dessinent, bien sûr. Il y a bien sûr un problème de talent, de capacité. »

Pour d'autres au contraire ce travail de jugement comporte un risque, celui d'imposer à l'élève un jugement qui n'est pas le sien – dans ces conditions, le travail, au moins dans sa conception, relève plus de la maïeutique que d'une appréciation portée de l'extérieur :

« J'essaie de faire en sorte de susciter un peu l'interrogation. J'aime pas être la personne qui questionne. Ça c'est une question, peut-être de délicatesse simplement. En revanche, ma philosophie, quand même, elle est relativement claire, elle est que mon boulot c'est d'élargir les compétences et le socle, et que ce que je dois faire, c'est de favoriser le nombre d'options possibles. Disons que c'est comme ça que le chemin va se faire, presque, seul. »

C'est en fait dans un long processus de discussion et d'apprentissage mutuel que l'enseignant et son élève interagissent pour permettre au premier de motiver l'appréciation qu'il porte sur le second – témoin, par exemple, ce professeur de percussion qui, au fil du temps, apprend à distinguer ce qui peut pousser ses élèves à se tourner vers l'enseignement :

« Pendant le cursus du conservatoire, on ne parle pas de filière d'enseignement. Et d'ailleurs, c'est rare que cette vocation existe très tôt. Je trouve que le danger de l'enseignement, c'est de choisir cette voie par dépit, et j'essaie vraiment d'éviter cet écueil. C'est vrai que certains peuvent être amenés à choisir cette filière de façon alimentaire, mais en tant que professeur, c'est notre rôle de détecter leurs envies, et on essaie de le faire dans la relation qu'on a avec eux. Je sens que quelqu'un à une vocation d'enseignant, quand il me pose des questions précises de pédagogie, ou quand il me demande des conseils sur les méthodes à suivre, quand il expose des cas particuliers. J'arrive à savoir alors qui a la fibre. Il y a en a d'autres qui ne donnent que des cours particuliers, et eux, souvent demandent quelques conseils rapides, mais ce n'est pas leur vocation, on le sent bien. »

Il arrive souvent, par ailleurs, que les jugements portés par les professeurs soient validés, modifiés, reconduits ou nuancés par un faisceau de signaux qui peuvent émaner de l'extérieur de la classe : quels sont les engagements de l'élève, quelles sont ses réussites aux concours, etc. ? Le jugement de l'enseignant ne se nourrit plus alors de la seule interaction de face à face et des convictions du pédagogue, mais s'appuie sur l'ensemble des signaux que lui envoie le monde au sein duquel son élève s'efforce de circuler :

« J'en ai un, l'un de ceux qui vient d'être reçu au CNSM, il y a trois semaines, il y avait trois places, parmi les deux d'ici qui sont entrés au CNSM, il y en a un qui joue avec son quintette, et souvent je le vois avec son habit – je lui dis : « tu vas faire un cacheton ? » - « oui », bon en province, et bien c'est très bien. Et le même là d'ailleurs il cachetone avec Paul Kuentz, l'orchestre, c'est ce genre de choses. Non seulement j'interdis pas, mais ça me fait plutôt plaisir : tout ça ça fait partie de la culture, du bouillon intéressant, quoi. Et puis tout est lié : c'est pas étonnant qu'il ait réussi. C'est vrai qu'il travaille, ce qu'il fait est pas mal musicalement, mais enfin c'est bon signe : il cachetone avec son quintette, il bosse chez Kuentz, il était au DPMO, il vient de réussir le CNSM, c'est des critères qui font que ça devrait vouloir dire que ça devrait plutôt bien se passer. »

Les enseignants comme les élèves peuvent aussi augmenter ce faisceau d'indices de ce qui se joue dans la dynamique collective d'émulation et de comparaison systématique qui se fait jour entre les membres d'une classe. Cette logique est soulignée par de très nombreux professeurs – citons, parmi tant d'autres, cette description qu'un professeur donne de sa classe :

« J'essaie de leur dire, habilement. D'abord il faut être sûr, il faut prendre du temps. Et puis moi j'ai quand même des bonnes relations. Et ils le comprennent assez vite. Ils mes connaissent assez bien, je les connais assez bien. Je parle beaucoup, forcément. J'ai rien inventé. Et je crois que non seulement ils sont pas fous : un musicien ça se sert beaucoup de ses oreilles, un peu de son cœur, un petit peu de son intelligence, s'il en a. A force d'entendre les treize autres qui jouent ici, entre eux... C'est ça, c'est cette émulation : moi je suis important, ouais, mais le plus important c'est eux, qu'ils

s'écourent jouer, il y a un brassage monstrueux là-dedans, de tout, d'idées, de talent, de musique, de vie, je sais pas, moi, d'échanges. Et alors au bout d'un certain nombre de mois, quelquefois d'années, je sais pas : j'ai pas tellement besoin de leur dire. Enfin si, parfois. Mais bon, ils vont passer un concours à l'extérieur, un ou deux, qui va toujours dans le même sens, de ce qui se passe ici à la classe, ils ont vite fait de comprendre et de sentir que, bon, il va falloir peut-être qu'ils révisent leur ambition à la baisse... Ceci dit, c'est pas toujours aussi net que ça. Moi je leur dis, enfin je leur dis... Mais bon, honnêtement, j'ai jamais eu de problème, c'est jamais mal vécu. Encore une fois je vous dis, la lucidité, enfin moi c'est que j'essaie de leur apprendre aussi : de savoir où ils en sont, par rapport à eux, par rapport à ce qu'ils entendent, et ça vient assez vite en fait. »

Les classes peuvent, pour cette raison, être parfois organisées de manière collective – dans la définition de son emploi du temps, cet enseignant s'assure ainsi que ses élèves soient en permanence au contact de leurs collègues pour qu'ils puissent sans mal, et continuellement, se jauger les uns et les autres et prendre ainsi la mesure de leurs capacités :

« Disons que les gens trouvent leur voie par le système d'auto-évaluation, qui est la confrontation avec d'autres collègues dans une classe : on voit très bien que untel il va plus vite à apprendre telle étude très difficile. J'ai une façon d'enseigner qui est très particulière puisque je n'enseigne pas par cours particulier dans un conservatoire. J'enseigne deux jours par semaine de 14h à 22h30, et j'ai deux groupes de quatre heures. Donc j'enseigne à quatre fois un élève, mais les quatre vont être en partie présents, ils vont partir un peu travailler. Et comme ce sont de jeunes étudiants et que je dois beaucoup déplacer mes cours, quand je déplace mes cours, je déplace des blocs, et c'est eux qui font leur roulement entre eux, moi je ne peux pas le faire. Et je ne prends jamais les élèves dans le même ordre, ce ne sera jamais le premier qui commence. Voilà. Ce qui fait que, d'abord c'est un gain de temps extraordinaire parce qu'il y a beaucoup de choses qui passent par l'oreille, ne serait-ce qu'au niveau du répertoire, mais aussi de l'esprit critique, du jugement, qui font que ils voient aussi des choses, parfois un cours fait à l'un produit des effets fantastiques chez l'autre, c'est une évidence. Mais aussi c'est une énorme source d'auto-évaluation, parce que ça permet aux élèves de mieux comprendre ce qu'ils arrivent faire. Parce que même pour les élèves les plus, les plus habiles, ils ne mesurent pas toujours bien ce que sont leurs atouts, c'est dans les deux sens que ça marche, d'ailleurs. »

Le jugement n'est que le premier aspect du travail de l'enseignant au cours du processus d'orientation – il prend également la parole pour informer le parcours de son élève, ses projets et les moyens qu'il veut mettre en œuvre pour les réaliser. L'orientation et le conseil constituent pour bien des enseignants une part essentielle de leur activité quand la formation touche à sa fin :

« Il est certain que le professeur joue un rôle dans l'orientation. A la fin du conservatoire, bien sûr parfois avant, le musicien se demande s'il va en faire son métier. Il choisit soit l'enseignement, soit la pratique musicale, soit les deux, souvent, mais cette orientation dépend de ses goûts et aussi de ses capacités, et dans la détermination de ce choix, le professeur joue un rôle fondamental. Je m'explique, deux élèves peuvent avoir le même niveau de technicité, mais l'un sera un superbe musicien et très mauvais prof, ou inversement. Et évidemment, son professeur lui donne des conseils par rapport au marché. »

Ce travail de conseil peut porter sur des arbitrages nettement plus pointus que ceux qui peuvent présider au choix de l'interprétation ou de l'enseignement. Cette chanteuse, par exemple, explique comment ses choix de répertoire – décisifs pour le lancement d'une carrière de soliste – s'appuient notamment sur les discussions qu'elle peut avoir avec ses chefs de chant :

« On est conseillé par les chefs de chant. On a des chefs de chant pour chaque type de répertoire : pour l'Italien, pour le français, pour le russe... et ces chefs de chant qui connaissent bien le répertoire vont vous dire je te vois bien là dedans, tu devrais essayer ça, ça finalement non, essayons autre chose. Au fur et à mesure, on affine les choix, on se rend compte de ce qui va bien dans la voix, dans le personnage. »

Parfois, cette orientation peut porter à détourner l'élève de son projet initial. Le plus souvent, ce travail de détournement concerne les musiciens dont leur professeur estime qu'ils n'ont pas les moyens de poursuivre sur la voie du professionnalisme – on retrouve ici la question de la vocation dont nous parlions au chapitre précédent. Il est d'ailleurs intéressant que plusieurs enseignants rapportent volontiers des exemples d'erreurs d'appréciation qu'ils ont pu commettre, un élève à qui ils déconseillaient de se consacrer à la musique trouvant parfois une voie dont ils ne soupçonnaient pas l'existence :

« Je me souviens même que ça m'est arrivé, de conseiller à des gens de ne pas en faire leur métier. C'est une chose qui est pas très facile à faire pour des gens motivés. En général je le fais d'une façon un tout petit peu hypocrite, mais je leur dis : écoute, moi je me sens pas armé pour t'amener là. Autrement dit si on continue de travailler ensemble, je veux que tu saches que j'ai ça dans l'esprit, que je veux pas t'emmener là. Cela dit, j'ai un exemple de quelqu'un à qui j'avais dit ça, qui avait arrêté de faire ses études de médecine pour faire du violoncelle. Je lui avais dit : écoute je me sens vraiment pas armé, je trouvais que tout était problématique. Et finalement il m'a pas écouté. Et finalement il a trouvé un créneau auquel je n'aurais quasiment jamais pensé. Il a quasiment créé un créneau. C'est-à-dire que maintenant il est à Besançon. Il a commencé par faire des remplacements, au conservatoire, et puis il a constaté qu'il y avait un manque, et il a créé une petite école privée pour adultes amateurs. Il a accueilli tous les parents des élèves de violon, tout ça, enfin tous les frustrés qui auraient voulu faire de la musique et qui n'avaient pas pu en faire. C'est un mec qui a un rayonnement humain super. Il a créé une école qui marche tellement bien qu'il a dû prendre un ou deux assistants. Il a fondé un festival du violoncelle, un truc où je suis venu jouer : il a fait un truc complètement à son image, il m'a demandé de jouer un programme de quatre pièces concertantes et on terminait par le concerto de Schumann, enfin c'était un truc monumental, il avait engagé un orchestre, c'était... Il était entouré de ses parents d'élèves qui devenaient des bénévoles du festival, enfin c'était un truc très, très sympas quoi. C'est une chose, j'en parle toujours de façon indirecte aux gens qui me posent la question. Parce que l'image qu'on peut se faire du métier de musicien est une image qui est trop monolithique, et les gens qui ont une motivation extrême, s'ils ont les aptitudes à créer leurs propres niches, peut-être ils peuvent faire des choses qu'on a pas imaginées. Souvent quand on imagine l'avenir de ses élèves, on imagine trop les choses par rapport à ses propres exigences et à ses propres frustrations : est-ce que moi ça me plairait d'avoir une vie dans laquelle je fais que des phonos et pour jouer sur des plateaux de télévision, en accompagnant Patricia Kaas, est-ce que moi j'y trouverai une satisfaction ? Non. Est-ce que du coup est-ce que moi

j'ai le droit de ne pas le souhaiter à mes élèves ? C'est pas évident. J'en ai qui vont trouver là un métier qui est très rentable, et qui sera beaucoup mieux que de faire un travail de secrétariat qui ne les intéresserait pas. »

Plus rarement, sans détourner leurs élèves de se consacrer à la musique, ils en réorientent le projet – comme pour cet apprenti violoncelliste qui, fort d'un bagage intellectuel particulièrement riche, est devenu compositeur en suivant les conseils de son professeur :

« Il y a un élève qui est entré chez moi à 16 ans, et qui avait déjà arrêté ses études générales, mais pour une fois pour des bonnes raisons. Parce que le contact avec ses congénères l'ennuyaient profondément. Il a eu son prix en histoire de la musique à Rouen à 15 ans, et quand il allait au lycée, il avait l'impression d'être avec des gens... Enfin, d'être dans un autre monde. Il préférerait consacrer son temps à sa culture générale, lire des bouquins, lire de la poésie. C'était quelqu'un d'éminemment cultivé, au point que quand il était mon élève ça m'était arrivé de l'appeler en lui disant : dis donc, François, j'ai un programme de musique hongroise, il me manque une œuvre de dix minutes, t'as pas une idée là, d'une œuvre pour violoncelle et piano, là, d'une œuvre que je pourrais mettre ? Et il me disait : est-ce que tu as pensé à la Romance de Léo Weiner ? Voilà, c'était ce genre de choses. Et il me disait : t'as pensé à Liszt ? Parce que quand même c'est un apatride mais enfin il est quand même fondamentalement hongrois... Je lui dis : oh t'es con, c'est une bonne idée... Enfin c'est le genre de type qui avait vraiment un socle. Je le savais d'autant plus que mon père avait fait le jury en histoire de la musique à Rouen et qu'il m'avait dit : il y a un garçon qui se présente dans ta classe et qui est extrêmement armé littérairement. Quand il est rentré dans ma classe, j'ai beaucoup sympathisé avec lui d'un point de vue culturel. Je l'ai même invité chez moi à découvrir des partitions. Je me souviens, au début il était pas arrivé vers le dernier Fauré. C'est une chose qui, pour un garçon de son élévation d'esprit... Je me suis dit : je vais te faire découvrir ça. Je me suis mis au piano, pour lui faire découvrir des choses, comment fonctionnait le langage. Moi j'ai toujours adoré ce genre de partage. Au bout d'un an et demi deux ans, je l'ai invité bouffer un truc, et je lui ai dit : « Ecoute, il faut qu'on parle vraiment. Parce que ton rapport au violoncelle est un rapport assez curieux. Au fond, à mon avis, si tu veux gagner ta vie avec ton violoncelle, tu pourras. Mais j'ai une grosse trouille, c'est que tu sois un énorme frustré. Parce que je ne suis pas sûr que tu aies la discipline, et je pense même que tu as du mépris pour la discipline que ça requiert. Si c'était une affaire de volonté, je pense que tu pourrais acquérir, mais je pense que tu as un certain mépris pour les interprètes et ceux qui passent tellement de temps. Et au fond tu es un créatif et tu es un intellectuel, surtout, développe cet aspect là des choses ». C'est un des rares à qui j'aie dit : « fais de l'écriture ». Je lui avais conseillé de se présenter dans la classe d'esthétique au conservatoire. Je pensais qu'il avait le profil. Effectivement, il est le plus jeune à être jamais rentré en esthétique chez Rémi Stricker. Après ça il a fait les classes d'écriture. Il a eu son prix chez moi à Boulogne, quand même. Je lui ai conseillé de ne pas lâcher complètement son violoncelle, donc il a eu son prix. Après, sa voie s'est tracée toute seule, il a eu une création de son opéra au Théâtre de la Colline, il devait être créé l'an dernier à Aix en Provence, mais le festival a été supprimé. Moi je viens d'enregistrer son quatuor dans le cadre d'un quatuor à cordes qui était une commande d'octobre en Normandie. Donc c'est un type qui est complètement sur les rails, et pour moi c'est une très grande fierté en tant que professeur de violoncelle d'avoir été pour quelque chose pour cette route là, parce que

je sais que c'est un type qui est dans une voie correspondant à son extrême exigence intellectuelle. »

Pour structurant qu'il soit, ce travail d'orientation est souvent long et subtil s'il se veut efficace. Il est de toutes façons inséparable de la pratique pédagogique de l'enseignement et, souvent, sourd comme naturellement des interactions reconduites le long desquelles, en même temps que sa compétence, l'élève apprend progressivement à cerner ses carences et ses limites. Cet enseignant décrit bien le mélange d'orientations implicites, au long cours, et de mises en garde catégoriques – qui peuvent d'ailleurs ne pas s'adresser au seul musicien – qui participent de ce processus d'orientation :

« L'autre partie du travail, c'est de faire une orientation par une incitation à développer telles choses qui sont manquantes et qui pourraient d'autant plus manquer que – et à ce moment là on commence à dialoguer et on demande : comment est-ce que tu vois la suite ? Alors par exemple, c'est vrai qu'il y a des années où on va un peu plus se préoccuper de développer le répertoire des traits d'orchestre, par exemple. Et comment on travaille un trait d'orchestre, méthodologie du travail de trait d'orchestre. De toutes façons je vais pouvoir un peu adapter les choses, il y a un département de musique de chambre qui marche très très bien à Boulogne. Les élèves, sachant l'importance que j'y attache dans ma propre vie, ils savent qu'ils peuvent échanger leur propre cours pour un cours pour leur groupe. Très fréquemment ils viennent avec leur groupe à la place. En plus je ne veux pas qu'un élève sorte de chez moi sans avoir une vision stylistique très nette. Il y a eu une époque, par exemple, où la classe de Christophe Coin, au CNSM, était remplie à 50% de mes élèves. Ils touchent beaucoup au baroque. Mais j'attache aussi une grande importance à la musique contemporaine. Tous mes élèves vont avoir travaillé plusieurs fois par an de la musique contemporaine, pour se familiariser avec les différents langages. C'est une affaire aussi de culture. Et je me fais fort, j'insiste beaucoup, parce que je veux toujours que l'enseignement soit fondé sur un rapport de plaisir et de désir, et quand un élève me dit : « ça m'intéresse pas », je me dis : « tu sortiras pas de cette classe sans avoir de l'enthousiasme pour ça ». Je me contente pas de dire : on va travailler ça parce qu'il faut le faire, mais je veux vraiment créer un enthousiasme. Il y a une chose qui est très amusante, c'est que je ne dis quasiment jamais à un élève : tu devrais faire de l'harmonie. Et presque, je dirais dans 60 à 70% de mes élèves, à un moment, se mettent à faire de l'harmonie. Et ça j'en suis assez heureux, parce qu'à un moment on se rend compte qu'une certaine façon d'aborder la musique fait que eux-mêmes vont prendre conscience des manques. Beaucoup de mes élèves sont en classe soit d'histoire de la musique, soit d'analyse à Boulogne. Donc je pense, si vous voulez, qu'il y a un certain type d'enseignement dont la vocation est d'élargir l'esprit, finalement, et que les vides deviennent apparents, et que le besoin de les combler vient moins d'une incitation de ma part. Cela dit c'est vrai aussi que quand j'ai un élève qui se trouve dans une situation de doute, je n'hésite pas à transformer le cours, et on au café, on fait un peu le point. Il m'arrive, parfois, mais c'est de plus en plus rare, d'avoir à faire un petit travail de remotivation, à des gens qui sont velléitaires, qui voudraient bien, mais c'est un cas de figure qui est plutôt rarissime dans ma classe, mais si je dois le faire je le fais, j'aime pas tellement ça. Et je mets énormément en garde, ça c'est souvent un peu antérieur à l'entrée chez moi, quand des parents m'auditionnent pour avoir mon avis, je les mets énormément en garde sur le haut niveau du violoncelle en France, et que développer le violoncelle sans développer le reste est d'autant plus dangereux que, peut-être, le violoncelle n'est qu'un moyen pour devenir musicien, et qu'ils feront autre chose. Et

je garde en mémoire, systématiquement, l'idée que s'ils veulent devenir musicien, à moi de faire que s'ils veulent faire de la musique et que la musique ce n'est pas le violoncelle, ils ne soient pas désarmés. »

Au cours de ce travail d'orientation, certaines questions reviennent parfois de manière obligée. Ainsi de l'articulation de la formation musicale avec les études générales. Comme cela a été maintes fois souligné (Strauss, 1970 ; Coulangeon, 2004), la musique est, de tous les secteurs du spectacle vivant, l'un de ceux dont l'apprentissage est souvent exclusif de tout autre type d'études, et en particulier de la poursuite d'études générales. Les incertitudes qui pèsent sur la réussite professionnelle au sein du monde musical pousse cependant des enseignants à « refuser le jeu de la substitution » et à reprendre l'antienne du « passe ton bac d'abord », pour obliger les musiciens à disposer, en cas d'échec, du plus de ressources possibles :

« Une des choses, que de façon récurrente je dis, si un élève me dit : je veux arrêter mes études générales, je réponds toujours aussi sec : alors j'arrête de te donner des cours de violoncelle. Alors là je ne veux pas qu'il y ait de malentendu, je ne veux pas que les gens se jettent prématurément. Comme si le temps consacré aux études générales devenait un handicap pour la musique. Ca je n'en crois pas un mot. J'ai d'ailleurs remarqué souvent que plus l'esprit est organisé, que les élèves qui sont dans les sections les plus exigeantes, sont des élèves qui arrivent à de plus grande capacité sur le plan instrumental aussi. C'est vrai qu'il y a des élèves qui me posent la question, je leur dis : tu sais vraiment, c'est difficile. Je vais parfois pousser jusqu'à faire envisager une fac, ça parfois je peux le faire. Mais je peux aussi considérer que parfois, pour des gens à cet âge là, pour qui tout est problématique, il faut aussi que parfois ils puissent ne pas avoir le regret de ne pas avoir eu le temps de se consacrer à des choses qui, sur le plan instrumental, il y a quand même des choses qui s'acquièrent nettement plus facilement à un âge qu'à un autre. Donc ça je peux admettre cette idée, mais à condition qu'ils acceptent l'idée qu'on reparle de la même chose un an plus tard. »

« Je leur dis avant tout « passe ton bac d'abord », au cas où s'ils ont des difficultés dans la musique, ils puissent faire autre chose. On sait bien que c'est de plus en plus difficile, et que les exigences dans les orchestres sont de plus en plus grandes. Donc, si j'ai un enfant qui me dit qu'il veut devenir musicien, je repousse l'échéance de son choix. Des jeunes qui ont une grande concentration et en plus de grandes capacités intellectuelles, ils arrivent à percer, sauf quelques exceptions, j'ai pas mal d'élèves qui sont entrés au CNSM, mais la sélection est impitoyable, il faut le savoir au départ. »

L'orientation des musiciens – et le rôle que peuvent y jouer les enseignants – ne se joue pas sous la forme d'un aiguillage ponctuel et irréversible, démarquant un avant et un après, et prend beaucoup plus la forme d'un long processus chaotique et incrémental. Les enseignants, parce que la relation qu'ils nouent avec leurs élèves va souvent très au-delà du simple rapport pédagogique ou de la transmission technique d'une compétence musicale, peuvent intervenir dans le parcours de leurs élèves longtemps après qu'ils ont quitté le conservatoire – la confiance qui au fil des ans s'est noué entre l'enseignant et son élève permet au premier de continuer d'informer la trajectoire professionnelle du second, comme on le voit ici :

« J'ai un autre cas qui je pense est intéressant dans le rapport humain que ça représente. C'était un élève qui est rentré chez moi jeune, à seize ans. Extraordinairement artiste. Pas hyper intelligent, pas extrêmement cultivé, encore, sur la musique. On s'entendait très très bien, il est rentré au CNSM, premier nommé, il a été jusqu'à passer le concours Tchaïkovski, il a été en finale. J'ai toujours gardé un contact avec ce garçon, qui était un garçon très, très littéraire. Et puis j'étais resté en contact, mais il ne m'avait pas vraiment parlé, et un jour je reçois un coup de téléphone de sa mère que je connaissais pas du tout. Elle ne m'avait pas parlé quand il était mon élève. Elle me dit : écoutez je suis désespérée parce que Bertrand va arrêter le violoncelle. Il avait commencé une carrière. Je savais simplement qu'à chaque fois qu'il faisait un concert ça se passait très très mal parce qu'il engueulait les organisateurs : « vous êtes des nuls », enfin c'était un type qui avait un gros caractère. Il avait lui aussi un certain mépris d'un certain nombre de choses, c'était aussi un créatif. Sa mère me dit : « écoutez vous êtes le seul qui ayez un peu une influence et un impact sur lui, dites-lui de ne pas arrêter le violoncelle. Il veut faire une fac de lettres, il veut se mettre à écrire. » Je lui ai dit : « écoutez madame, si Bertrand a confiance en moi, c'est aussi peut-être parce que je ne vais pas lui dire, je ne vais pas lui imposer, je ne vais pas user de mon influence au fond. Au fond je ne suis même pas sûr de ne pas être pour quelque chose dans son regard sur la musique. Ce que je vous proposer c'est de l'appeler, de faire un peu le point avec lui, mais en aucun cas lui dire de ne pas arrêter le violoncelle sans avoir son sentiment ». Je l'ai appelé, on a longuement parlé, et il m'a raconté tout, sa frustration de ce que ça représentait, et ce désir qu'il avait en lui depuis toujours. Je lui dis : « au fond tu as atteint un niveau instrumental tel que quel que soit le choix que tu feras plus tard tu pourras te remettre au violoncelle, tu n'auras aucun mal à trouver une situation. Donc mon petit conseil c'est : n'en parle à personne. Honore tous les engagements que tu devais faire, en faisant le minimum au violoncelle. Je te conseille, quand tu auras repris tes études, de garder ton violoncelle dans un coin et quand même joue toi une suite de Bach par semaine, pour garder une relation avec ça. Mais vas-y, plonge là-dedans. » Quelques années plus tard, il m'avait envoyé ce qu'il écrivait, il m'a dit : « tu sais j'ai décidé que je voudrais avoir vraiment quelque chose de solide », et il a passé le CA. Il a passé le CA, et il a paraît-il éclaboussé le premier tour de sa classe, je l'ai su par un des membres du jury. Je lui ai dit : « prépare toi bien au second tour parce que ça s'est très bien passé au second tour ». Il me dit : « tu sais que j'ai bossé, hein ? J'ai fait au moins une heure par jour pendant un mois ! » (Rires). Maintenant il est mon collègue à Boulogne. Il enseigne la musique de chambre au second cycle. C'est un garçon qui est très cultivé. Il vient de m'offrir son premier bouquin publié, c'est une littérature très très particulière, très extraordinaire mais très particulière. Je dois dire qu'en lisant ce bouquin là, j'ai été aussi rempli d'une espèce de fierté légitime en me disant : voilà un mec qui s'accomplit, parce que la musique n'est plus par défaut, c'est redevenu un choix, et en même temps j'ai été voir une pièce qui a été mise en théâtre, et voilà, c'est un type qui a plusieurs cordes à son arc et qui s'épanouit là-dedans. »

Le travail d'orientation peut trouver à s'achever dans le rôle qu'acceptent très souvent les enseignants – qu'ils s'en défendent ou qu'ils l'assument : ils peuvent mettre en contact les musiciens avec certains employeurs, en profitant du réseau que leur activité leur a progressivement bâti. C'est ce qu'assume très explicitement ce professeur de hautbois, également en poste dans une grande formation parisienne :

« A l'orchestre de Paris, ça m'arrive, parfois il faut des remplaçants. C'est de plus en plus rare, parce qu'on est cinq dans chaque pupitre, c'est beaucoup. A l'époque on était quatre, il fallait des remplaçants. Souvent, enfin souvent, il y avait pas que moi dans le pupitre mais enfin j'étais celui qui avait le plus d'élève, donc souvent, enfin relativement souvent j'invitais certains des élèves qui ne sont plus ici, qui sont au CNSM ou qui en sont sortis, je pouvais les faire venir. Par exemple celui qui a été reçu hautbois solo à la scala il est même venu au Japon, en tournée avec nous, pendant quinze jours. Il était encore élève. Bien sûr c'est intéressant surtout artistiquement de venir comme ça, et puis il gagnait quand même, c'est bien payé, ils sont contents sur tous les plans. A l'opéra aussi ça se fait, je sais que mon collègue Jacques Thys qui est hautbois solo à l'opéra, qui est professeur au CNSM à Pantin, il essaie aussi de faire travailler les jeunes, avec toutes les vertus pédagogiques, et quand même matérielles, que ça implique. Mais encore une fois ça concerne une ou deux personnes, et de temps en temps. C'est quelques miettes, il faut bien dire les choses. »

Les postes en orchestre qu'occupent les enseignants sont souvent pour eux un moyen de faire jouer leurs élèves, quand la régie de leur formation a besoin de remplaçants – c'est ce qui est arrivé, par exemple, à ce tubiste appelé plusieurs fois comme remplaçant au Capitole :

« Le prof de tuba du conservatoire était titulaire au Capitole et nous envoyait là-bas. Quand les profs sont bien, en général, ils envoient jouer leurs grands élèves et les font travailler de cette façon, pour qu'on sache ce que c'est qu'un orchestre. C'est bien d'ailleurs d'avoir une expérience d'orchestre, ça te permet de savoir si tu veux faire ça ou pas, si tu veux être musicien d'orchestre symphonique. Et puis ça te permet de connaître les solistes de la région dans les différents instruments, de connaître donc, de bons musiciens, et puis c'est bien, parce que c'est une expérience qui te met en avant, qui te vend bien, qui t'estampille « bon musicien », plus que ton diplôme ou ton prix finalement. »

Il peut arriver que les enseignants limitent malgré tout ces pratiques pour ce qu'elles peuvent engendrer une concurrence entre les élèves de leur classe. Il leur faut alors trouver un principe de régulation, qui peut s'appuyer sur une distinction de niveau et de statut, comme pour ce professeur au CNSM qui ne propose qu'aux élèves de perfectionnement de venir l'épauler dans son pupitre à l'opéra de Paris :

« Par exemple là en ce moment je fais venir un élève de troisième cycle. Une pièce, pour une série qui est pas très importante, mais c'est quelqu'un dont je sais qu'il est arrivé en demi-finale au National, je sais que c'est quelqu'un qui a le niveau, et j'essaye de lui mettre le pied à l'étrier. Moi j'essaye, personnellement, mais ça ne concerne que moi, de ne jamais faire venir des élèves de cycle supérieur à l'opéra – en tout cas de ne pas, moi, les inviter : il se peut que j'ai des collègues qui invitent, mais moi non. Je ne veux pas mettre le doigt là-dedans Parce qu'alors ça commence : pourquoi lui, pas lui, ça crée une ambiance qui n'est pas toujours formidable. J'aime pas ça, c'est arrivé parce que des fois on peut pas faire autrement, mais j'aime pas ça. Un élève de troisième cycle, c'est un petit peu différent : il y a une espèce d'autres rapports. On a souvent un seul troisième cycle, dont les autres qui sont derrière comprennent que voilà, c'est son tour. »

Dans le cas des remplacements, les enseignants contrôlent directement, ou peu s'en faut, les processus d'embauche : la régie se retourne vers eux et leur demande de trouver des remplaçants pour telle ou telle production... Mais les enseignants peuvent aussi jouer un rôle d'intermédiaire, quand ils ne contrôlent pas directement l'embauche mais qu'on les appelle pour faire face à des besoins ponctuels – ou encore, comme dans le cas de ce professeur de percussion toulousain, quand ils recommandent l'un de leurs élèves dans un bassin d'emploi éloigné :

« Pour le jazz, dès que je peux, je les envoie à Paris, il y en a même qui sont partis avant la fin du conservatoire. Mais dans ce cas, ça se fait évidemment en collaboration avec les parents. Je pense à un élève en particulier, je l'ai envoyé à Paris, je lui ai donné des entrées dans des ateliers de jazz, il avait donc pas de diplôme mais un très gros potentiel, et il aurait perdu du temps ici. »

Ce rôle d'intermédiaire, les enseignants le jouent très souvent sur le marché de l'enseignement – quelques heures sont à pourvoir dans tel ou tel établissement, on les appelle, et il conseille un nom ou deux, comme l'explique ce professeur du CNSM :

« Je peux recevoir des coups de téléphone, parfois pour des choses, deux trois heures, qui ne nécessitent pas forcément un diplôme, mais aussi pour des choses plus définitives. Il peut y avoir un directeur de conservatoire qui m'appelle qui me dit : voilà, j'ai tel tel tel candidat, j'ai un poste à CA à pourvoir, évidemment ils vont avoir un entretien, mais qu'est-ce que tu en penses. Ça ça arrive, oui. Parmi les gens que j'ai vu passer. C'est très classique. J'impose pas quelqu'un. Après c'est l'intelligence de la personne qui m'interroge : ce que je dis n'est pas parole d'évangile, il faut aussi qu'il se fasse son avis. »

Ce travail d'intermédiaire amène souvent les enseignants à réaliser un véritable d'appariement entre les besoins de l'offreur d'emploi et les capacités (et les impératifs) de ses élèves. Bien qu'il se défende de jouer un rôle « d'impresario » ce professeur d'un CNR de province décrit très bien ce réglage fin qu'il est amené à faire pour organiser la rencontre de l'offre et de la demande :

« Je me refuse à jouer ce rôle là, à être impresario, c'est pas mon boulot, et ce serait trop compliqué. Mais bien sûr je suis au courant des postes qui se libèrent dans les ENM de la région, mais je ne fais pas comme certains de mes collègues qui les distribuent à leurs élèves. Là où je donne ma contribution, c'est quand on me demande quelqu'un en particulier, j'essaye alors de voir l'élève qui me semble le plus adapté au poste et aussi celui qui en a le plus besoin au niveau financier, qui en a besoin pour vivre. Le CNR, ce sont des études gratuites, mais il faut voir qu'il y a des frais, en partition, en instrument... J'essaye alors de répartir les heures entre les élèves, mais sur des critères objectifs de qualité, et d'adéquation avec le poste. »

Ce travail d'intermédiation a aussi ses limites : les segments sur lesquels interviennent les enseignants et leurs élèves sont parfois trop disjoints pour que les recommandations des premiers puissent servir aux seconds. Souvent, en effet, les enseignants travaillent comme solistes, et les engagements qu'on leur propose ne peuvent en aucun cas concerner leurs élèves – c'est ce qu'explique, de manière peut-être un peu abrupte, ce professeur du CNSM :

« Je peux pas les aider, j'arrive pas à les aider, pas du tout. Moi je peux pas inventer les postes. Et puis moi mon boulot à moi, qu'est-ce que c'est ? Moi je suis concertiste et prof. On m'invite moi à Bloomington, je peux pas envoyer quelqu'un. Quand on me demande d'aller jouer le concerto de machin avec l'orchestre de Cleveland, c'est moi qu'on contacte, je peux pas envoyer quelqu'un... Qu'est-ce que je peux faire ? Pas grand chose. Je constate. »

Quand les enseignants sont aussi renommés, ils peuvent intervenir, mais d'une autre manière – et en quelque sorte à leur insu – dans l'insertion professionnelle de leurs anciens élèves : leur nom, en effet, peut fonctionner comme un label – on s'en rend compte en lisant les programmes de concert ou les biographies canoniques des jeunes solistes qui égrènent, comme un rituel, la liste des professeurs qui ont contribué à les former. Nous reviendrons dans un prochain chapitre de manière beaucoup plus approfondie sur le rôle que jouent les labels et les réputations sur le marché des interprètes – contentons nous pour l'heure de signaler que le nom de l'enseignant peut fonctionner comme un stigmate qui marque l'étudiant au sceau d'un pedigree, gage de qualité au moins dans un espace donné, comme l'explique cette violoniste partie se former en Autriche et en Allemagne :

« Il y a des profs qui sont connus, qui sont à la mode, et si vous êtes dans leurs classes, c'est déjà un label, parce que les gens savent qu'on y rentre pas facilement, et a priori, si vous faites partie des six-sept élèves,... C'est la même chose avec cette expérience en Allemagne, ça fait peu de temps que j'y suis, et on m'a proposé déjà deux concerts avec orchestre. Ce sont des orchestres de provinces, mais bon, je suis française, et tout ça parce que je suis dans la classe de cette prof.

*C'est des labels qui jouent à quelle échelle ? c'est reconnu en France aussi ?*

Ça dépend... A Vienne, c'était LE prof, à Munich c'est LA prof, et je dirai, pas vraiment en France, le prof de Vienne, il est connu mais un peu de loin, mais en Allemagne Autriche, il fait son effet, et pareil pour ma prof à Munich. Ça dépend vraiment des milieux. Mais si c'est un milieu qui connaît, il y a un a priori positif.

*En France, il y a des phénomènes comparables ?*

Certainement. A part que moi j'étais chez poulet qui était un peu ce genre de prof, sauf que je suis pas restée très longtemps, donc j'ai pas eu accès à ce genre de phénomène. Certainement, qu'il y a des profs qui... c'est même évident. Ça dépend de l'instrument, il y a plus ou moins de... En violon, je sais que oui, c'est sûr qu'il y en a. »

La description du rôle des enseignants dans la construction du parcours d'insertion professionnelle de leurs étudiants nous a porté à distinguer le travail de jugement et d'orientation, et le rôle plus direct qu'ils peuvent jouer sur le marché du travail. Il va de soi que ces rôles très souvent se recouvrent, et que les modalités parfois imperceptibles, parfois très abruptes, qui informent chacune de ces tâches vont parfois jusqu'à les confondre. On voit, quoiqu'il en soit, et sans préjuger des mécanismes plus complexes que nous décrirons dans les prochains chapitres, que par l'intermédiaire des enseignants les structures de formation jouent un rôle décisif dans l'insertion professionnelle de leurs étudiants. Se cantonner à la simple description du rôle des enseignants est toutefois trop réducteur : les conservatoires mènent également des actions en tant qu'institution, et ne se contentent pas de déléguer *de facto* la sensibilité à l'insertion professionnelle à leurs seuls enseignants.

### **3/ LE ROLE DES STRUCTURES DE FORMATION**

#### **A/ L'apprentissage des structures françaises**

Pour décrire les actions entreprises par les structures de formation en matière d'insertion professionnelle – « d'accompagnement professionnel », pour reprendre les catégories qu'ils préfèrent employer – nous nous concentrerons essentiellement sur les actions entreprises dans les deux CNSM ainsi que dans quelques CNR de la région parisienne. Nous n'entreprendrons pas de recenser par le menu l'ensemble des actions menées dans ces différentes institutions, mais nous insisterons sur quelques axes forts que nous voyons progressivement se dégager.

Il est très clair, tout d'abord, que les institutions d'enseignement musical sont actuellement dans une phase d'apprentissage : la prise de conscience des difficultés que rencontrent les jeunes musiciens sur le marché du travail vaut évidemment pour les enseignants, elle vaut aussi pour les administrations qui sont de plus en plus sensibilisées à la nécessité de préparer leurs élèves à leur entrée sur le marché du travail. Les administrations savent que les musiciens qui sortent de leurs institutions ne trouvent pas toujours aisément du travail, et elles identifient progressivement les difficultés qu'ils rencontrent et qu'elles peuvent tenter de combler. Elles s'efforcent en particulier de sensibiliser les musiciens à ces difficultés et de leur donner les moyens d'y faire face. On peut, grossièrement, distinguer deux grands types d'actions :

1/ Il s'agit tout d'abord, pour les administrations, de développer les compétences non musicales de leurs étudiants, et de les sensibiliser à des enjeux que nous serons amenés à développer dans le détail dans les prochains chapitres. Pour le dire de manière synthétique, l'enjeu est de faire prendre conscience aux jeunes musiciens que leur activité suppose qu'ils maîtrisent et mettent en œuvre des compétences non exclusivement musicales : qu'ils sachent, par exemple, établir un CV et une biographie, élaborer une programmation, monter un dossier de subvention, qu'ils connaissent leurs interlocuteurs potentiels au sein du monde de la musique, etc. A cet égard, les actions entreprises par les conservatoires s'inscrivent très clairement entre deux tentations : celle de la conférence, tout d'abord, qui donnerait aux musiciens (pour peu qu'ils les suivent) des éléments magistraux sur des éléments décisifs de leur activité future – le statut du musicien, quelques rudiments d'économie de la culture, etc. – qui leur font le plus souvent défaut ; celle de la solution hyper-concrète et du conseil personnalisé, qui vise par exemple à expliquer aux musiciens comment se rédige un CV, quelle doit être la taille de la police, comment doit se présenter la photo, etc. Les deux pôles que nous décrivons pourront sembler caricaturaux : ils correspondent pourtant au choix devant lequel, le plus souvent, les responsables des institutions sont placés.

On peut fort bien imaginer que les musiciens ont, en fait, besoin des deux : il leur faut, à l'évidence, pouvoir s'informer aux enjeux juridiques de leur activité future autrement que sur le tas, mais il leur faut tout autant des formations très appliquées aux dimensions logistiques de leur métier. Des deux points de vue, les deux CNSM sont manifestement sensibilisées à ces questions mais les formations qu'ils mettent en œuvre sont encore peu stabilisées. Au CNSM de Paris, un cycle de conférence – qui s'adresse avant tout aux élèves du perfectionnement – propose des communications présentées soit par des « grands professionnels », soit par des experts (sociologue, médecin, etc.), sur une série de thème : notions de base sur le statut juridique du musicien, gérer son stress en public, financeurs publics et mécènes, construire un projet, assurer sa promotion, le musicien et ses

publics... Le statut de ces conférences n'est pour l'instant, de l'aveu même de la direction, pas encore figé : s'agit-il de présenter un témoignage, de dispenser un cours avec des données fondamentales ? Par ailleurs, au sein des deux CNSM, une personne se trouve *de facto* chargée de donner des conseils aux élèves en matière de rédaction de CV et de construction de dossier – il s'agit moins de réaliser avec eux ces pièces de communication que de leur donner des conseils, très souvent élémentaires, sur la manière dont elles peuvent être conçues. Pour l'heure, là encore, la formule n'est pas stabilisée – si la sensibilité est bien réelle. Les conseils sont souvent dispensés de manière informelles, et l'une comme l'autre insistent sur le fait que ces conseils, dans les deux relèvent « du gros bon sens » plus que d'un marketing sophistiqué. En d'autres termes, qu'il s'agisse des formations fondamentales ou des recettes concrètes, les conservatoires français sont en train de tenter de bâtir une formation mieux adaptée aux besoins futurs de leurs élèves, tout en tâtonnant devant la difficulté qu'il y a à établir le contenu et les modalités de ces formations, d'une part, et devant les enjeux de moyens – horaires et humains – que ces formations représentent. Pour l'heure, la question de la motivation des musiciens à suivre ces formations ne se pose pas encore : certains – dont nous sommes – pensent que les musiciens sont aujourd'hui à ce point lucides sur les difficultés qu'ils vont devoir affronter que ces propositions rencontreraient leur intérêt, d'autres insistent au contraire sur le « cocon » que constituerait le CNSM et sur le fait que les musiciens ne découvrent qu'après en être sortis les difficultés qui sont attachées à l'exercice de leur métier.

2/ Le second type d'action renvoie à la mise en place de connexions entre les élèves et le monde professionnel. Nous avons déjà évoqué, dans un précédent chapitre, le rôle que peuvent jouer les conservatoires dans l'acquisition du « métier » de musicien, en organisant des sessions d'orchestre et en plaçant leurs étudiants en situation de concerts. Nous venons également d'évoquer le rôle que les enseignants peuvent jouer dans le placement de leurs étudiants. Les administrations sont également susceptibles de favoriser les contacts entre leurs étudiants et les professionnels, en organisant elles-mêmes des concerts dont l'objectif est d'organiser des rencontres. A cette fin, l'un des enjeux est de parvenir à faire sortir les productions des murs du conservatoire. Le CNSM de Paris, par exemple, organise plusieurs séries de concerts dont une partie se tiennent dans les salles de l'institution, et une autre partie dans des salles de concerts parisiennes, à la Cité de la musique et au Théâtre Mogador notamment. Permettre à une partie de leurs musiciens de se produire hors les murs constitue pour les conservatoires une manière de leur donner accès à un plus large public, comme l'explique cette responsable :

« C'est avec l'Orchestre de Paris. En s'installant à Mogador, où ils avaient aussi pour charge de faire vivre le lieu, l'Orchestre de Paris a proposé au conservatoire, comme au CNR d'ailleurs, de faire certains concerts. On a plusieurs choses. On a des concerts croque-notes, qui se déroulent à l'heure du déjeuner, on y a délocalisé certains concerts jeunes solistes, six la première année, neuf l'année dernière, neuf cette année, que six l'année prochaine parce que bon, ils sont sur le *Ring* à peu près tout le temps, mais bon voilà. Et puis on a une autre série mais qui n'est pas réservée au perfectionnement. Donc c'est venu d'une proposition de l'orchestre de Paris. Et puis c'est assez convaincant, puisque en dehors du fait que c'est intéressant d'aller jouer dans des salles hors de celles de la maison – mais qui sont biens, hein – c'est une expérience intéressante, et en plus il y a trois cent personnes là-bas. Parce que c'est ce lieu, c'est ce quartier, c'est la communication de l'Orchestre de Paris, et que nous on n'a pas les moyens de faire la même chose. Ici on a un public qui n'est pas très

important, pour ce genre de récitals. Les gens ils viennent plus ici pour l'opéra ou la danse que pour un récital d'un pianiste qu'ils ne connaissent pas. »

L'autre enjeu, pour ces institutions, est de parvenir à faire venir à ces concerts – où qu'ils se tiennent – les acteurs clés (ou supposés tels) du monde de la musique : des agents, des journalistes, des programmeurs sont invités, mais ils se déplacent assez peu à ces concerts. Le département des disciplines vocales du CNSM fait à cet égard figure d'exception : fort d'un travail de démarchage de près de dix ans auprès des programmeurs, fort d'une très grande disponibilité (des auditions de chanteurs sont organisées à la demande), fort enfin de la visibilité de certaines productions (la production lyrique annuelle du CNSM attire beaucoup plus que les récitals de musique de chambre), il est parvenu à s'installer, sinon comme un interlocuteur incontournable des programmeurs, du moins comme un véritable partenaire pour qui veut découvrir des nouveaux talents. Ce travail de connexion, cependant, reste très long et s'avèrerait sans nul doute beaucoup plus difficile pour des instruments moins en vue que ne peut l'être la voix... Quoiqu'il en soit, les concerts organisés par les conservatoires constituent l'une des voies par lesquelles les administrations tentent de favoriser l'insertion professionnelle de leurs élèves. On peut comparer très brièvement ces tentatives avec celles qui sont mises en œuvre outre-Manche.

## **B/ Un regard britannique**

Avant de présenter les quelques éléments que nous avons pu rassembler en nous rendant dans les institutions londoniennes, il nous faut préciser la portée de cette comparaison. Il faut commencer par souligner que les marchés du travail musical londoniens et parisiens sont très différents : la vitalité du marché londonien est sans doute unique au monde, mais les musiciens n'y bénéficient pas de dispositifs assurantiels comparables au régime des intermittents dont disposent les musiciens français. Par ailleurs, nous n'avons pas mené d'étude systématique sur l'insertion professionnelle des musiciens britanniques : nous n'avons réalisé que des interviews avec les responsables administratifs, et la description que nous allons donner leur action ne préjuge donc pas de son efficacité. Nous nous fondons ici essentiellement sur l'étude du Woodehouse Center du Royal College of Music, et nous ferons également référence, plus ponctuellement, aux actions mises en œuvre à la Royal Academy of Music. On peut commencer par souligner que la sensibilité aux questions d'insertion professionnelle est sans aucun doute beaucoup plus aiguë outre-Manche qu'elle ne l'est en France, notamment parce que le financement de ces institutions dépend pour partie de leur capacité à faire la preuve que les musiciens qui se sont formés dans leurs murs parviennent à gagner leur vie... Cela dit, il nous semble que la situation française relève plus du décalage temporel que d'une différence d'approche de la question : les institutions françaises, on l'a vu, n'ignorent pas la question, elles s'y sont sans doute sensibilisées un peu plus tard – sans doute aussi parce que leurs financements n'étaient pas subordonnés aux mêmes conditions...

Par ailleurs, alors que dans certaines institutions françaises (notamment au CNSM de Paris) les dispositifs que nous venons de décrire concernent essentiellement les élèves du perfectionnement – alors que tous les élèves du CNSM se destinent *a priori* au professionnalisme – tous les élèves du Royal College ont accès aux ressources du Woodehouse Center. La formation que les élèves du Royal College ou de la Royal Academy reçoivent n'est pas fondamentalement différente, dans son principe, de celle que tentent de mettre en œuvre les CNSM : ils reçoivent une formation sur des thèmes fondamentaux proches de ceux qui sont abordés dans les cycles de conférence, et ils ont aussi, à disposition,

des ressources qui leur permettent de s'informer sur les dimensions les plus pratiques de leur logistique (rédaction de CV, de programmes, etc.). Mais cette formation a un caractère beaucoup plus construit et beaucoup plus systématique. Pour la formation fondamentale, par exemple, les élèves de la Royal Academy reçoivent un enseignement systématique de marketing, assez agressif (il nous a été donné d'assister à l'une des séances dispensée, à titre d'exemple, par l'enseignant en charge de la totalité de cette formation), où leur sont présentés les outils traditionnels du marketing (matrice du BCG, etc.) appliqués à leur métier de musicien. Les conseils et les dimensions les plus concrètes sont assurées de façon différente dans l'une et l'autre des institutions : à la Royal Academy, l'enseignant assure une permanence hebdomadaire et conseille les musiciens pour l'ensemble des questions qu'il peut poser. Au Royal College, c'est une équipe de six personnes environ qui composent le Woodehouse Center et qui reçoivent les musiciens, à la demande, chacun ayant sa spécialité : deux d'entre eux, par exemple, sont spécialisés en marketing et aident les musiciens à présenter leurs projets, leurs maquettes, à définir leurs programmes, à rédiger leur biographie, en insistant sur des conseils extrêmement concrets que les élèves doivent mettre en œuvre. Une autre partie des tâches accomplies par le Woodehouse Center déborde ce travail de conseil pour se transformer en agence de placement : des employeurs potentiels peuvent appeler le centre pour demander que soient mis à leur disposition des musiciens pour un concert de musique de chambre ou pour animer un mariage ou une communion solennelle. Au CNSM de Paris, il peut arriver que le conservatoire reçoive des demandes de musicien, mais il ne les traite que lorsqu'elles correspondent à un certain niveau de prestation – comme l'explique la responsable qui traite ses demandes :

« Ce n'est pas du tout dans notre culture. Il y a le fait que ici on considère pas tout de la même façon, il y a les choses qu'on trouve bien, et il y a les choses qu'on trouve moins bien, vus voyez ce que je veux dire. Jouer dans un buffet de mariage, c'est pas la même chose que jouer dans un théâtre, dans des circonstances de concerts. (...) On a pas jugé que ça faisait partie du boulot de la maison que de trouver du boulot pour les étudiants. Donc comment ça se passe ? Pour tout ce qui n'est pas exactement en lien avec ce pour quoi on les prépare – c'est difficile d'expliquer, parce que la nuance est pas toujours – moi je prends et j'affiche. C'est bien qu'on serve de points de rencontre. En revanche je pense pas que ce soit notre mission que d'aller trouver des musiciens pour le mariage de monsieur et madame Machin. Et puis après il y a des demandes qui sont plus professionnelles, et dans ce cas il peut m'arriver de donner des noms, de donner des coordonnées, de mettre en contact, enfin de jouer les intermédiaires. »

Le Woodehouse Center traite ses demandes et place les élèves du Royal College à des cachets dont le niveau, stabilisé, a été négocié avec les syndicats britanniques pour pouvoir être inférieur aux tarifs imposés par la profession. Par ailleurs, et systématiquement, le Centre appelle les employeurs pour avoir un retour sur la prestation de l'étudiant et pour pouvoir, le cas échéant, en discuter avec l'intéressé. On le voit : l'architecture mise en place par le Woodehouse Center – certes exceptionnelle au sein des structures britanniques – constitue un exemple très construit et systématisé d'accompagnement professionnel. On peut certes s'interroger sur l'opportunité de l'ensemble de leurs dispositifs. Mais il n'en reste pas moins que cette politique systématique est une source d'inspiration stimulante pour les institutions françaises qui cherchent précisément à définir les modalités de mise en œuvre d'une politique plus suivie en la matière – on ne s'étonnera d'ailleurs pas, d'ailleurs, que le Woodehouse Center ait fait l'objet de plusieurs visites de responsables du CNSM de Paris et de Lyon...

### CHAPITRE 3 – SEGMENTATION DU MARCHÉ DE L'INTERPRÉTATION ET OPTIMISATION DE LA DIVERSIFICATION DU PORTEFEUILLE D'ACTIVITÉS

---

En retraçant la manière dont les structures de formation, notamment *via* leurs enseignants, sont susceptibles d'intervenir dans l'orientation de leurs étudiants et dans leur insertion professionnelle, nous avons commencé d'aborder, au chapitre précédent, les mécanismes qui président à l'entrée sur le marché du travail des sortants de conservatoire. Nous allons maintenant aborder frontalement cette question en consacrant une série de chapitres au marché du travail des musiciens interprètes. Nous nous proposons de retracer le parcours d'insertion professionnelle des sortants de conservatoires en nous intéressant aux recompositions que subissent leurs portefeuilles d'activités : suivant en cela les hypothèses de Menger (1989), abondamment documentées au cours des quinze dernières années (Menger, 1997 ; Paradeise, 1998 ; Coulangéon, 2004 ; François, 2005 ; Menger, 2005), nous étudions le marché du travail par le biais des analyses de carrière en nous attachant à montrer comment les acteurs composent et recomposent leurs engagements professionnels le long de leur trajectoire afin de stabiliser leurs revenus et leur activité et d'optimiser leur position sur le marché du travail. Plus précisément, ce chapitre s'attachera à mettre au jour les deux points suivants :

1/ L'entrée sur le marché du travail se traduit, pour les apprentis musiciens, par une recomposition progressive de leur portefeuille d'activités qui, conformément aux hypothèses de Menger (1989), prend la forme d'une optimisation progressive : alors que leur entrée sur le marché du travail les voit contraints d'accepter des engagements erratiques et hétérogènes, qui ne correspondent pas nécessairement à leurs vœux – même si ceux-ci, on va le voir, sont souvent loin d'être arrêtés – leur progressive insertion leur permet d'optimiser la composition de leur portefeuille d'activités en la stabilisant autour de quelques employeurs et en jouant de l'accumulation de ressources (financières et réputationnelles) pour améliorer progressivement leur position sur le marché du travail. Signalons dès l'abord que, si l'insertion professionnelle se traduit par une *amélioration* des positions sur le marché (repérable à l'accroissement des revenus, à l'amélioration des emplois (de leur nature et de leurs conditions)) qui passe notamment par une *stabilisation* des situations, il n'en reste pas moins qu'elle ne se traduit pas nécessairement par l'accès à un emploi permanent : d'abord, parce que ces emplois sont beaucoup trop rares pour assécher les flux de musiciens qui sortent diplômés chaque année d'un CNR ou d'un CNSM, et qu'ils ne concernent de toutes façons qu'un segment très particulier – et minoritaire – du marché, celui de la musique savante ; ensuite, parce que l'emploi permanent ne constitue pas nécessairement (et loin s'en faut) le graal de tout entrant sur le marché du travail, et que nombreux sont les musiciens qui cherchent à optimiser leurs situations tout en restant dans le cadre de l'emploi intermittent.

2/ Cette recomposition porte les musiciens vers une relative *spécialisation*. Le monde de la musique est composé de segments assez largement exclusifs, comme l'a bien montré Coulangéon (2004) : la principale segmentation, à ses yeux, oppose la musique savante et la musique populaire, et contraint assez largement les carrières des musiciens ; d'autres

oppositions contribuent également (bien que souvent dans une moindre mesure, semble-t-il) à définir les carrières des musiciens : celle entre les emplois de solistes et les emplois de musiciens du rang et surtout celle entre les emplois permanents et les emplois intermittents (qui ne recouvre pas, pensons-nous, le clivage des musiques populaires et des musiques savantes). Nous souhaitons montrer ici que l'insertion professionnelle se traduit par une spécialisation des musiciens qui passe par leur inclusion de plus en plus exclusive sur l'un ou l'autre de ces segments, comme s'il existait une sorte de gravitation sociale attirant les musiciens vers l'un ou l'autre des pôles du monde de la musique et leur interdisant de passer aisément d'un pôle à l'autre. L'un des enjeux de l'analyse est évidemment de mettre au jour les ressorts de cette gravitation, d'en expliquer les mécanismes fondamentaux et la temporalité. De ce point de vue, nous montrerons que la gravitation dont nous parlons obéit à une physique lente, qui ne s'impose pas d'emblée aux entrants de conservatoire mais qu'elle n'opère que progressivement, à mesure qu'ils s'efforcent d'optimiser la composition de leur portefeuille d'activités et d'améliorer leur position sur tel ou tel segment.

Pour mettre au jour ces deux points, il nous faut commencer par proposer un relevé cavalier des principales segmentations qui fragmentent le monde de la musique. Sans tenter ici d'en proposer ici une cartographie exhaustive et systématique, nous nous attacherons à mettre au jour les oppositions qui contribuent le plus, selon nous, à structurer les trajectoires d'insertion des musiciens, et à les mettre au jour, au moins pour certaines d'entre elles, de manière *processuelle* : il s'agira au moins autant pour nous de décrire cette opposition que de mettre au jour les mécanismes qui président à sa constitution. Nous mettrons ensuite en évidence les mécanismes de recomposition des portefeuilles que nous venons d'évoquer.

## **1/ LES SEGMENTATIONS DU MARCHE DU TRAVAIL DES INTERPRETES**

### **A/ Le marché de l'interprétation au sein du monde de la musique**

Commençons par préciser la place du marché de l'interprétation professionnelle au sein du monde musical. On peut la saisir en la replaçant dans un double jeu d'opposition, dont on a pu ailleurs décrire la genèse (François, 2004). La première opposition déploie, de part et d'autre d'une frontière plus ou moins étanche, les amateurs et les professionnels. Comme l'a montré Coulangeon, cette frontière est beaucoup plus nette dans le domaine des musiques savantes que dans celui des musiques populaires : les musiciens spécialisés dans les musiques populaires, en effet, se professionnalisent beaucoup plus par « décantation des pratiques amateurs », comme l'écrit Coulangeon. Dans ce secteur, note-t-il, « nombreux sont les musiciens de jazz ou de rock, en particulier, ayant débuté dans des formations d'amateurs dont ils ont émergé – ou qui se sont professionnalisés – en se forgeant une réputation auprès des pairs et en rencontrant quelques succès auprès du public » (p. 152-153). Si la population qu'étudie Coulangeon n'est pas congruente avec celle que nous étudions (et partant, si les résultats de notre étude ne recourent pas nécessairement les siens), il n'en reste pas moins que la porosité des frontières entre amateurs et professionnels est manifestement plus grande dans le domaine des musiques populaires, et que, par conséquent, les seconds doivent y faire face à la concurrence beaucoup plus rude des premiers, comme l'explique ce directeur d'un orchestre de bal :

« Y'a 20 ans, y'avait des professionnels mais c'était pas une généralité. Le charcutier qui faisait de la musique touchait 800 Francs en liquide et on en parlait plus. Ce qui est bien, c'est que dans l'esprit des gens c'est devenu un métier. Mais pour les organisateurs, c'est toujours pas devenu un métier, ils ne comprennent pas pourquoi ils doivent payer des charges, etc... Quand tu paye quelqu'un 120 Euros, tu as exactement 89euro de charges rajoutées. Et les organisateurs ont du mal à ajouter les charges. Ou alors, ils ne veulent que payer les charges, et se disent qu'avec les assedics, ils peuvent se passer de payer le cachet du musicien. »

Il faut se garder, toutefois, d'imaginer que pour les musiciens spécialisés dans la musique savante la frontière de l'amateurisme et du professionnalisme est nécessairement beaucoup plus nette. Dans le cas, en particulier, des engagements d'animation de soirées (ou musique populaire et musique savante à certains égards se rejoignent), les musiciens classiques sont aussi confrontés à des pratiques concurrentielles extrêmement rudes qui peuvent amener des musiciens à jouer gratuitement – ce qui engendre la grogne de certains musiciens, comme cette altiste :

« Je suis musicienne, on est plus au 18<sup>ème</sup> siècle. je suis pas un laquais, je joue pas pour les gens pendant qu'ils bouffent. Mais il y a beaucoup de musiciens professionnels qui font ça. C'est assez effrayant. Ils vont te dire que c'est magnifique, c'est tellement sympas, tu comprends on est pas payé, mais on est dans des beaux salons, et on a une coupe de champagne à la fin... Il y a une mentalité très laquais chez les musiciens classique, tu peux le noter, sociologiquement, c'est un point très intéressant. Je dis ça parce que ça cause du tort à la profession. C'est pitoyable. C'est con mais on est quand même dans une société qui a un rapport à l'argent assez important, que je cautionne pas nécessairement, mais quelque part, merde, ça fait 20 ans que je fais de l'alto, c'est des grosses études mine de rien, et j'ai pas envie de jouer pour une coupe de champagne, j'ai pas fait un BEP coiffure... Après, les musiciens qui font ça sont les premiers à se plaindre, à, mais on est pas bien payés. Evidemment, il y aura toujours des clampins prêts à se déplacer pour faire ça gratuitement. Evidemment les gens qui organisent, ils sont pas fous, ils baissent les prix. Bon maintenant, après, c'est un autre problème, ils vont chercher des musiciens en Hongrie... Je deviens réac, à force, ça me fait gueuler. »

Plus généralement, il semble que l'étanchéité de la frontière amateur/professionnel renvoie assez directement à la complexité musicale et technique des répertoires abordés. Ce tubiste joue très régulièrement dans un grand orchestre de jazz, qui aborde un répertoire complexe sur lequel la concurrence des amateurs est nulle. Dans ce cas, la concurrence sur les prix est sans pertinence, car la qualité des prestations est trop disparate pour qu'il y ait entre elles la moindre commensurabilité :

« Cette concurrence peut exister sur des musiques d'animation, mais pas pour nous. Sur de la composition, la concurrence amateur n'existe plus. Et pour les festivals c'est pareil, ils ne prennent pas d'amateurs. Si des amateurs jouent, c'est pour 200 francs par soir, dans des bars, mais ils ne cassent pas le marché car si ils ne jouaient pas dans ces endroits là, personne ne jouerait. A ce niveau, c'est vrai que le produit d'un amateur et celui d'un professionnel est quasiment le même. Mais ce qui est fait en Brass Band, par exemple, aucun groupe amateur ne peut faire ce boulot là. Après, il peut y avoir des organisateurs qui ne veulent que du bruit, parfois ils se foutent de la qualité. Moi, j'avais arrêté le jazz New Orleans à cause de cela, parce que ce n'était

pas vraiment de la qualité, ou en tout cas, on pouvait pas valoriser ce qu'on faisait comme tel. »

La seconde fracture permettant de repérer la position relative du marché du travail de l'interprétation professionnelle est celle qui lui oppose le monde de l'enseignement. Nous avons déjà évoqué cette opposition en introduction et nous y reviendrons dans un prochain chapitre. Sans doute, cette frontière n'est-elle pas non plus nette et étanche – nombreux sont en effet les musiciens qui, comme ce percussionniste, mène de front une carrière d'interprète et d'enseignant :

« Je vivais de scène et de studio, parce que j'ai commencé aussi rapidement à travailler en studio, à enregistrer des trucs avec des groupes. Et puis un jour, j'ai eu une proposition pour être professeur dans une école de musique ; ou plus exactement dans une école associative de jazz. Avant cela, j'avais fait très peu d'enseignement, pour ainsi dire pas, c'était très ponctuel. Je suis resté dans cette école de 91 à 97. Au fur et à mesure, je suis entré dans les filières officielles, en parallèle de mes concerts que je continuais toujours à faire. J'ai passé mon DE en percussion et en jazz. Après, j'ai eu la chance qu'un professeur du conservatoire parte en retraite, j'ai eu mon poste ici en 97. J'ai passé en même temps que mes premiers enseignements au conservatoire mon CA de coordinateur de musique actuelles et amplifiées. J'ai donc été professeur de batterie et depuis 99, j'ai eu la responsabilité du département jazz. A côté de cela, j'ai deux groupes de jazz, et en studio, je travaille avec Sony. »

Il est donc tout à fait évident que l'insertion sur le marché des interprètes n'est nullement exclusive d'une trajectoire parallèle sur le marché de l'enseignement – bien au contraire, parce qu'elle assure aux musiciens un revenu fixe, une position d'enseignant modifie sensiblement leurs stratégies sur le marché de l'interprétation. Mais jouer sur les deux marchés en même temps ne va pas de soi – il faut tout d'abord louvoyer un peu avec les règles administratives, comme on le voit dans le cas de cet enseignant qui mène parallèlement une carrière de musicien de bal :

« Le système ne permet pas à un intermittent de donner des cours. Si tu as la volonté de le faire, c'est vraiment dommage. Moi, j'ai joué franc jeu. A partir du moment où je donnais des cours, je les ai déclaré aux assedics et ils me les défalquaient. Je me suis retrouvé dans un cas bizarre. Quand tu renouvelles ton dossier, il faut que tu sois en fin de contrat. Je finissais mon année d'intermittence et j'avais un contrat à côté avec une mairie pour laquelle je donnais des cours. Je touchais 2000 francs par mois pour ces cours. Et la personne des assedics m'a dit que c'était pas possible de renouveler mon dossier d'intermittent, puisque j'avais un contrat à côté. Elle m'a dit, soit vous rompez votre contrat, soit on attend le terme de votre contrat, mais j'avais signé pour une période de 5 ans. En fait, on me demandait de choisir entre continuer à gagner 2000 francs par mois, en donnant des cours, et rester chez moi à gagner 8000 francs d'assedics. Alors, ce que j'ai fait, je suis allé voir la mairie, ils ont arrêté mon contrat pour une semaine, pour que je puisse faire mon dossier intermittent, et ils m'ont réembauché derrière. »

Les règles administratives du cumul d'un emploi d'enseignant vacataire et d'intermittent ont été récemment modifiées et se sont assouplies – mais, quelle que soient ces modifications, il reste vrai que l'enseignant qui veut mener de front une carrière d'interprètes doit composer avec des impératifs parfois contradictoires. Ainsi, un enseignant peut plus

difficilement partir en tournée et doit tenir compte des cours qu'il doit donner à ses élèves, comme l'explique ce directeur d'école de musique :

« Normalement, quand un prof se produit avec un orchestre, il lui faut l'aval du maire, qui est son employeur. En réalité, c'est pas comme ça que ça se passe ; souvent mon prof vient dans mon bureau et me dit, « je suis pas là tel jour et voilà » Je peux pas lui dire, « non tu restes là » puisque de toute façon, je fais pire qu'eux ! Ils ont confiance en moi et inversement, la seule chose, c'est que les élèves doivent être prévenus suffisamment à l'avance. Moi, pour rattraper mes cours, il m'est arrivé de les donner le dimanche. La seule chose, c'est qu'il faut qu'il y ait un rapport de respect, d'honnêteté entre le prof et l'élève. L'élève vient pour assouvir une passion, une envie, et souvent ils sont contents d'avoir des profs qui jouent, ils en sont fiers, et ça les motive. »

Si on peut donc opposer le marché de l'interprétation et celui de l'enseignement, ce n'est donc pas tant parce que l'un et l'autre s'excluraient que parce qu'ils imposent aux musiciens qui s'y insèrent des contraintes fortes qui contribuent à structurer fortement leur activité. Sur le marché de l'interprétation, mener une activité d'enseignement est ainsi porteur de son lot de ressources (un enseignant dispose d'un revenu fixe et peut par conséquent se faire plus exigeant sur la qualité des engagements qu'il accepte comme interprète) et de contraintes (l'exigence d'assiduité, au moins relative, lui interdit de partir trop longtemps en tournée). Quoiqu'il en soit, c'est enchâssé entre ces frontières, plus ou moins étanches mais de toutes façons structurantes pour les trajectoires des musiciens, avec l'amateurisme d'une part et l'enseignement d'autre part, que se déploient les trajectoires d'insertion des musiciens interprètes.

## **B/ Les segmentations du marché de l'interprétation**

Le marché de l'interprétation n'est pas une arène homogène au sein de laquelle les musiciens circuleraient en se pliant, d'un point à l'autre de cet espace, à des contraintes homogènes et où les stratégies mises en œuvre en un point de l'espace vaudraient aussi pour un autre point. On peut au contraire relever trois principes de segmentation qui s'imposent aux musiciens et dont les superpositions dessinent la marqueterie complexe du marché du travail de l'interprétation : l'opposition entre musique populaire et musique savante, celle entre les emplois permanents et les emplois intermittents, celle enfin (qui opère avant tout sur le segment des emplois intermittents de la musique savante) entre les emplois de tuitistes et de solistes.

### **1/ Musique populaire et musique savante**

Ce clivage est, selon Coulangeon (2004), celui qui contribue le plus fortement à structurer le marché du travail des musiciens interprètes. « Cette distinction, écrit-il, dont l'usage s'est institué au cours du 19<sup>ème</sup> siècle, est simultanément sociale et musicologique. Sociale, car elle oppose implicitement des catégories d'usages – musiques d'écoute pure/musique d'accompagnement, musique d'ambiance, musique de danse... – et des catégories de public – public lettré, public bourgeois/public populaire. Musicologique, car elle distingue des niveaux d'élaboration harmonique, des répertoires de compétences et des

supports distincts. La musique savante est essentiellement une musique écrite et ses interprètes sont nécessairement « lecteurs », tandis que les musiques populaires reposent davantage sur l'oralité des pratiques et de la transmission et accordent une place plus ou moins large à l'improvisation qui, depuis le 18<sup>ème</sup> siècle, a en revanche assez largement disparu chez les interprètes de musique savante. Le domaine de la musique savante s'étend aujourd'hui de la musique baroque à la musique contemporaine, en passant par le répertoire classique et romantique. Il recouvre la musique instrumentale comme la musique vocale, le répertoire symphonique, lyrique et la musique de chambre. Les musiques populaires, qui ont connu une transformation considérable dans l'échelle de la diffusion et les modes de conservation, mais aussi une très grande diversification des styles, superposent des époques et des esthétiques extrêmement variées (...). Par « musiques populaires », nous entendons ici la chanson, les variétés, le rock, le jazz, la musique techno, le rap, chacun de ces domaines se subdivisant en une infinité de courants en perpétuelle recomposition (hip hop, *trash*, *heavy metal*, funk, punk, *hardcore*, etc.) » (p. 16).

On le voit dans la définition qu'en propose Coulangeon : l'opposition musique savante/musique populaire clive le monde de la musique dans son ensemble, des systèmes esthétiques qui fondent chacun de ses pôles jusqu'à leurs modes de consommation en passant par les formes d'organisation de la production qui permettent de leur donner vie, au disque et au concert. C'est sur ce dernier point que nous souhaitons concentrer notre attention : plus précisément, quels sont les mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail (et plus particulièrement, durant l'insertion sur le marché du travail) susceptibles de fonder cette opposition du savant et du populaire ? Pour Coulangeon, de ce point de vue, l'opposition du savant et du populaire se replie en partie sur l'opposition permanents/intermittents, ou au moins sur l'opposition stable/instable : « la frontière entre l'univers de la musique savante et celui des musiques populaires s'articule assez étroitement avec l'opposition entre emploi permanent et emploi intermittent » (p. 20). Bien que la nature de cette « articulation » se soit jamais complètement explicitée, il semble bien qu'elle ne puisse s'assimiler à un recouvrement pur et simple : « bien entendu, note-t-il par exemple, tous les interprètes de musique savante ne sont pas des permanents d'orchestre, mais l'emploi permanent n'existe que chez les interprètes de musique savante » (p. 20). Plus précisément, il souligne que si « en 2001, selon l'enquête, plus de 70% des musiciens interprètes exerçaient leur activité dans un environnement de flexibilité défini par la succession de contrats de courte durée » (p. 74), c'est pour souligner que « cette suprématie des intermittents est d'ampleur inégale selon le genre musical dans lequel les interprètes se produisent à titre principal. Ecrasante dans le domaine des musiques populaire, puisqu'elle atteint 85 à 91% des artistes selon qu'on la définit ou non par l'accès au régime des annexes VIII et X, elle est beaucoup plus limitée dans le domaine de la musique savante où, toutefois, elle concerne près de la moitié des artistes (47%) si l'on retient la définition la moins restrictive. Si l'on tient compte du fait (...) que les effectifs de permanents d'orchestre sont relativement constants depuis le début des années 1980, il est assez vraisemblable que le domaine de la musique savante s'est lui-même développé depuis en s'ouvrant à des formes d'emploi flexibles » (p. 75).

Sur la base de ces précisions, on peut souligner que l'on ne peut, pour fonder sur des critères relatifs aux modalités d'allocation de main d'œuvre l'opposition du savant et du populaire, s'appuyer sur la distinction des formes d'emploi, de l'intermittence et de la permanence, en particulier pour étudier les entrants sur le marché du travail. En effet, si l'on admet avec Coulangeon qu'« il est assez vraisemblable que le domaine de la musique savante s'est lui-même développé depuis en s'ouvrant à des formes d'emploi flexibles », alors les nouveaux entrants, sur le marché du travail de la musique savante, ont trouvé une part importante (et croissante par rapport à leurs aînés) de leurs emplois dans des formes labiles d'organisation du travail et dans des engagements de courte durée. De même, rappelons que

près de la moitié des musiciens classiques (et sans doute une part beaucoup plus importante des nouveaux entrants) relève (ou essaie de relever) de l'intermittence – et que les musiciens employés dans un orchestre ou professeur titulaire ont eu pour commencer – et continuent le plus d'avoir – des emplois ponctuels en cachetonnant ici ou là. Le clivage du savant et du populaire n'est donc pas adossé à celui de la permanence et de l'intermittence – ce dernier mérite donc qu'on l'analyse de près, comme nous allons tenter de le faire tout à l'heure. Il ne ressort pas de ces conclusions, toutefois, que la présence de forme non négligeable d'emplois permanents dans le domaine de la musique savante (qu'il s'agisse de postes d'interprètes, dans les orchestres, ou de postes d'enseignants) ne soit d'aucune espèce d'influence sur les trajectoires d'insertion professionnelle des musiciens, bien au contraire : pour rappeler là encore l'un des résultats de l'enquête de Coulangeon, « l'entrée sur le marché du travail intermittent s'appuie beaucoup plus, chez les interprètes de musiques populaires, sur la réalisation de contrats de travail avec un petit nombre d'employeurs récurrents que chez les interprètes de musique savante. Ce paradoxe n'est qu'apparent, dans la mesure où, plus souvent détenteurs d'emplois stables en dehors du marché de l'intermittence, les interprètes de musique savante n'ont généralement pas de raison de chercher, sur ce marché, à se créer les conditions d'une stabilité dont ils disposent par ailleurs » (p. 154-155). Il conclut : « au vu de ces résultats, il semble au fond que l'insertion professionnelle de chacune de ces deux catégories d'interprètes requiert une relative stabilité de la relation d'emploi, mais que cette stabilité s'appuie sur des ressources différentes, qui sont celles offertes par les formes dominantes d'emploi dans chacun des deux grands segments du marché de l'emploi musical : emploi permanent d'un côté, emploi intermittent « récurrent » de l'autre » (p. 155).

Nous tenterons, dans la suite de ce rapport, de retrouver ces conclusions et de préciser peut-être les mécanismes qui les fondent, voire de les amender dans leur généralité. Retenons pour l'heure les points suivants : la distinction du savant et du populaire ne s'adosse pas mécaniquement à l'opposition de l'intermittence et de la permanence ; la présence d'emplois permanents dans le domaine de la musique savante a des implications sur les trajectoires d'insertion des apprentis musiciens ; il faut préciser les mécanismes susceptibles de fonder cette hétérogénéité des trajectoires d'insertion : quelles sont les ressources pertinentes sur chacun de ces segments, quelles sont les raisons qui expliquent que l'on ne puisse être présent simultanément sur l'un et sur l'autre ? Ce sont notamment ces points que nous tenterons d'éclaircir, ce qui, nous l'espérons, nous permettra d'avancer quelques éléments sur la nature de « l'articulation » entre le clivage du savant et du populaire et celui de la permanence et de l'intermittence.

## **2/ L'intermittence et la permanence**

Arrêtons nous donc plus longuement sur ces deux formes d'emploi. On peut, pour commencer, retenir les définitions qu'en donne Coulangeon : « par « emploi permanent », nous entendons l'emploi sous contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée de plus (trois mois ou plus) par un employeur unique ; par « emploi intermittent », l'emploi ou le cumul d'emplois à durée déterminée de durée courte par une pluralité d'employeurs et sans référence à l'emploi à temps plein » (p. 20). Dans le champ de l'interprétation, l'essentiel des emplois permanents sont proposés par des orchestres de salariés qui représentent, selon l'Association Française des Orchestres, environ 2000 musiciens en 2002, auxquels il faudrait sans doute ajouter quelques centaines de musiciens, employés permanents dans les harmonies militaires (Garde Républicaine, musique de l'Air,

Marine de Brest, etc.)<sup>14</sup>. L'estimation que l'on peut tenter du nombre de musiciens intermittents est beaucoup plus incertaine (cf. Coulangeon, 2004, p. 21-23) : selon que l'on se fonde sur le nombre de musiciens enregistrés à la caisse des congés spectacles (les effectifs recensés ont quadruplé entre 1986 et 2000), sur le nombre de contrats (multiplié par plus de cinq), le nombre de journées de travail déclaré (le facteur est alors de 1,7) ou le montant de la masse salariale distribuée aux musiciens (multipliée par 2,5), l'estimation que l'on peut avoir de l'augmentation de l'emploi intermittents et de son volume actuel est assez hétérogène. On peut toutefois retenir les deux points suivants : alors que le volume d'emplois permanents a été stable au cours des vingt dernières années, le volume d'emplois intermittents a quant à lui beaucoup augmenté ; et quel que soit le genre musical pratiqué, les emplois intermittents constituent une forme d'emploi soit récurrente (dans le domaine de la musique savante), soit exclusive (dans le domaine de la musique populaire). Nous souhaiterions ici insister sur l'idée suivante : si le clivage de l'intermittence et de la permanence est structurant pour analyser le marché de l'emploi et particulièrement pour comprendre les trajectoires d'insertion des musiciens, c'est notamment que les procédures d'engagement et de recrutement sur chacun de ces segments sont assez sensiblement différentes. Nous commencerons par présenter le recrutement dans les emplois intermittents, avant de nous arrêter sur les recrutements dans les emplois permanents.

Le recrutement dans les emplois intermittents obéit souvent à une logique informelle, et reste le plus souvent confié aux musiciens qui recrutent directement leur collègues. Ce mode de recrutement est exclusivement à l'œuvre dans des ensembles où n'existe aucune infrastructure administrative, comme les petites formations de variété ou les orchestres de bal. C'est également lui qui domine, comme nous l'avons montré, dans des formations plus structurées mais qui restent fondées sur l'emploi intermittent, comme les ensembles de musique ancienne (François, 2005). C'est cette même délégation que l'on rencontre, enfin, dans les orchestres qui emploient des permanents et où les recrutements reviennent normalement à la régie – comme l'explique ce musicien qui cachetonne régulièrement dans un grand orchestre de province quand on lui demande qui recrute :

« En théorie, c'est le directeur de l'orchestre, mais tout passe par la régie. Et en pratique les musiciens ont beaucoup d'influence sur la régie. »

De quels musiciens parle-t-on ? A nouveau, quel que soit le genre musical, la même logique est à l'œuvre : c'est en général un musicien à qui est confié une responsabilité musicale particulière (directeur musical ou chef de pupitre) qui se voit délégué, par le groupe ou par l'administration, la charge d'engager ses collègues. Dans les ensembles de musique ancienne, c'est au chef de pupitre que cette charge est en général déléguée, comme l'explique ce violoniste d'un orchestre baroque à Toulouse :

« A l'ensemble baroque de Toulouse, c'est le violon solo qui m'a fait inviter une première fois, et ils ont eu une bonne impression de moi.

*Qui a fait appel à vous pour jouer ensuite ?*

C'est le chef d'orchestre, il s'occupe du recrutement, il sait maintenant comment je joue et ça lui convient. Vous savez, ça passe souvent par des connaissances, plus que par les concours. Au départ il a demandé au violon solo s'il connaissait des gens, et lui m'a proposé parce qu'on avait déjà joué ensemble à Montauban et à Limoges. Il m'a demandé si je voulais faire un remplacement. »

---

<sup>14</sup> En 1993, le Ministère de la culture situait l'effectif des permanents d'orchestre aux alentours de 2100 individus (cf. Ministère de la culture, *Chiffres clés*, édition 1994).

De la même manière, dans les orchestres permanents, c'est le chef de pupitre qui, *de facto*, recrute les supplémentaires ou les remplaçants nécessaires pour compléter son pupitre :

« Il n'y a pas de concours, ça se fait pas cooptation. Ça se fait, on va dire, celui qui fait le premier hautbois dans la pièce, dans la série, qui invite un supplémentaire. »

S'ils restent le plus souvent discrétionnaires, les recrutements peuvent aussi, parfois, se trouver équipées par des dispositifs qui, tout en laissant en général la décision dans les mains du chef du pupitre ou du directeur musical, viennent encadrer et guider ses choix en les restreignant. Ces dispositifs se rencontrent le plus souvent dans les orchestres les plus structurés, et notamment dans les orchestres permanents. Dans ces formations, où les postes permanents sont pourvus lors de concours dont nous détaillerons plus loin l'organisation, les remplaçants ou les supplémentaires peuvent être recrutés dans une population définie par les listes des musiciens qui arrivent parmi les mieux classés aux concours sans être recrutés, augmentée ou modifiée au gré des interactions avec les solistes, comme l'expliquent ce percussionniste et un chargé de production au sein d'une formation permanente parisienne :

« Pour la percussion c'est un peu particulier c'est vrai, mais en général, le régisseur de l'orchestre a une liste de noms pas forcément de la région, des gens qui font partie d'autres orchestres ou qui sont en *free lance*, et qu'il contacte en fonction des besoins. Pour les cordes, il est question d'organiser une audition pour déterminer une liste supplémentaire de gens de la région uniquement. Par exemple, comme l'orchestre de chambre va peut-être fermer, on prendra les musiciens au chômage en priorité. Donc on devrait piocher dans cette liste établie, avec chaque soliste de l'orchestre, le soliste est responsable du pupitre, donc ça marche soit par audition, soit par relation mais c'est de toute façon sa responsabilité que le supplémentaire fasse l'affaire. Donc, c'est pour cela que je propose mes élèves, je sais qu'ils font l'affaire, le régisseur a toujours été d'accord, et c'est une réelle opportunité pour eux de mettre un premier pied à l'étrier, d'où la réussite de la classe du conservatoire, je pense. »

« C'est assez simple. Il y a les réputations. Un bon musicien finit par être rapidement connu. Ça peut aussi être une autre formule qui est de retenir après concours des gens qui n'ont pas pu aboutir à entrer mais qui ont fait des preuves ou une démonstration de qualité, et qui peut-être pour un prochain concours auront toutes leurs chances. Donc on a, à travers nos concours, la possibilité de relever des jeunes gens, ou jeunes filles d'ailleurs – qui sont de plus en plus nombreuses à approcher notre milieu de musiciens, même dans les cuivres où on s'aperçoit que l'harmonie maintenant est un domaine qui n'est plus exclusivement réservé entre guillemets aux hommes – de qualité que l'on peut à l'occasion solliciter.

*C'est quelque chose du type : on garde les coordonnées et éventuellement on appelle la personne quand on en a besoin ?*

Tout à fait, ce qui est une manière d'entretenir la volonté de venir chez nous. S'il a fait un choix au moment d'un concours, c'est qu'il a ses raisons, qu'il a la réflexion pour dire c'est là que je veux rentrer pour ma carrière. Donc on va essayer de l'entretenir dans cette intention à partir du moment où d'autres concours vont s'ouvrir. C'est une chose. Ensuite on sait que on a relevé ses qualités à un moment donné.

*Concernant les réputations vous avez dit « on le connaît ». Qui c'est « on » ?*

Alors le « on » ce sont les musiciens eux-mêmes qui sont à l'intérieur de l'orchestre, les solistes qui savent qu'on peut prétendre à faire venir telle ou telle personne. Donc on s'en remet à la connaissance et à la qualification de nos propres musiciens pour savoir qu'un tel et un tel peut venir travailler chez nous, qu'il a les qualités requises.

*Concrètement ça se passe comment ? Qui définit qui va être appelé comme supplémentaire ?*

On a une liste de référence. Dans toutes les disciplines, on a un régisseur du personnel qui est dans le cadre de notre service technique, puisque on gère le personnel artistique qui a cette mission de recruter, de faire venir quand besoin se fait sentir, pour les besoins de nomenclature, les musiciens en question. Donc à partir d'une liste qui est une liste de sélection entre guillemets, de référence, que l'on a pu établir en concertation avec les solistes, on fait venir ces personnes là. Et c'est cette personne, administrativement parlant, qui met en place les contrats occasionnels dans le phénomène intermittent.

*C'est une liste un peu arrêtée donc mais qui bouge à la marge ?*

Qui peut bouger effectivement. Comme on disait tout à l'heure, on retient des gens qui nous paraissent intéressants, ils le démontrent en venant travailler chez nous. Ils peuvent à la fois non seulement s'améliorer dans le cadre de notre travail pour qu'ils soient justement incités à repasser un concours chez nous à l'occasion. Par contre on peut se rendre compte que notre choix a peut-être été un petit peu superficiel, à ce moment-là on peut très bien écarter au bénéfice d'une autre personne. C'est pas une liste rigide. Elle peut avoir son évolution dans un sens de croître en nombre comme de diminuer parce que on peut s'apercevoir que c'est parfois insuffisant. »

Dans ces conditions, les choix possibles des orchestres se stabilisent sur quelques noms, « des gens qui entretiennent un bon niveau » et qui, comme l'explique ce chef de pupitre d'un grand orchestre parisien, « ne sont en fait pas si nombreux » :

« Quand on est un petit peu dans des périodes de concours comme ça s'est produit à un moment à l'opéra, parce qu'il y a eu des places, ben on essaie d'inviter déjà en priorité les gens qui n'ont pas eu les postes mais qui sont arrivés en finale. C'est pas toujours le cas, d'abord parce que ces gens peuvent très vite rentrer, il y a de fortes chances pour que ces gens, s'ils arrivent en finale à l'opéra ils rentrent très vite ailleurs, dans la foulée. Aussi parce que ça peut être des gens qui peuvent être dans des orchestres de province et qui se présentent à l'opéra, et qui n'ont pas été reçus, mais qui retournent dans leur orchestre. On essaie de privilégier les gens qui sont arrivés dans les derniers concours, en place, et puis sinon des gens qui sur Paris n'ont pas de place d'orchestre mais dont on sait qu'ils maintiennent un certain niveau et qui ont beaucoup de métier, aussi, je parle surtout à l'opéra parce que là c'est important, parfois, pouf, de butte en blanc on est obligé d'avoir quelqu'un et il y a pas toujours dix répétitions avant... Donc on a deux trois noms comme ça, de gens qui sont un peu des habitués de ce genre de plan sauvetage. »

La très forte composante interpersonnelle et le caractère très largement informel des recrutements sur des emplois intermittents tranche fortement, de prime abord, avec le caractère beaucoup plus formalisé des recrutements sur des postes de permanents. Il faut, pour en saisir la portée, commencer par comprendre ce qui peut pousser les musiciens à entrer dans un orchestre permanent : dans les travaux consacrés à la profession de musiciens ou à l'organisation du travail musical comme dans les propos des musiciens, il est en effet fréquent de souligner que les emplois de musiciens permanents sont très éloignés de l'idéal de

création qui animent en général les musiciens quand ils décident de s'engager dans la carrière musicale (Arian (1971) ; Faulkner (1973) ; Lehmann (2002) ; Coulangéon (2004)). Hélène, par exemple, exprime son enthousiasme alors qu'elle vient juste d'intégrer une formation parisienne – peut-être cet enthousiasme retombera-t-il après quelques années, il est pour l'instant très vivace, même si elle le sait précaire :

« J'aime le travail d'orchestre. Et j'aime bien l'ONDIF, ils font pas mal de choses, et ils ont un côté, comme ça, ils vont au-devant de tous les publics, et puis là, bon, je savais pas que c'était comme ça, mais il y a énormément de jeunes qui sont rentrés, donc il y a une espèce de dynamique, franchement positive, il y a un espèce d'élan, une espèce de montée, et ça c'est agréable de rentrer dans un orchestre qui a envie de progresser, qui va plutôt vers le haut, qu'un gros orchestre qui, enfin je ne sais pas, c'est plus motivant. Pour les grosses formations, c'est sûr que bon... Et puis c'est vrai que quand on est jeunes on voit l'entrée dans les orchestres, on s'imagine les choses telles qu'on les pense, et puis finalement dans la réalité on se rend compte que c'est pas du tout comme ça. On se rend compte de l'ambiance un peu fonctionnaire qu'il peut y avoir, et puis on se dit : bon c'est sûr on devrait pas faire comme ça, et puis ça se passe comme ça, parce que voilà. Là ça arrive sur certaines séries, mais pas toutes. Ça dépend aussi de qui est devant, de ce qu'on joue, enfin c'est... »

Le dépit qui peut s'installer après quelques années de travail d'orchestre peut prendre, *a priori*, la forme de la défiance – défiance envers un travail qui sécurise trop les musiciens qui s'y emploient, défiance envers une pratique trop routinière, comme l'explique ce violoncelliste :

« *A coté, tu as passé des concours d'orchestre ?*

Non, j'ai jamais fait ça. Je l'ai fait quand j'étais étudiant. Monter un programme, voir un peu. Je me sens absolument pas fait pour ça, parce que c'est une prison dorée. On m'a plusieurs fois proposé des places très bien payées, de violoncelle solo. Moi je trouve que c'est un piège, c'est pas ce que j'ai envie de faire, j'ai envie de me renouveler, de m'inspirer de plein de choses différentes. Je me vois pas... Les choses que j'ai vu dans l'orchestre, j'ai vu des choses qui m'ont profondément blessées, j'ai vu des fonctionnaires de la musique, pour moi c'est un piège.

*Qu'est ce que tu as eu comme expérience ?*

j'ai été violoncelle solo de l'orchestre national de Bordeaux. J'ai remplacé à l'orchestre de l'opéra, de radio France, à l'orchestre de basse Normandie, à l'orchestre national de Tours. Des orchestres de très haut niveau. Un peu partout, c'est vrai que j'ai trouvé une forme de fonctionnariat que je trouve déprimant. Et puis je me méfie de ce niveau de vie financier un peu facile. Je pense que quand on a connu un certain niveau de vie, on a du mal à redescendre, alors comme j'ai envie de me sentir libre dans ce que je fais, je me méfie de gagner trop d'argent. Je pense que je gagne ma vie aussi bien qu'un musicien d'orchestre, mais je pense que c'est une vie moins confortable en termes de stress, d'angoisse. Parce qu'une vie de soliste, c'est une vie dans laquelle il y a des hauts et des bas. C'est lié à l'ego, est-ce que j'ai bien joué ? est-ce que le niveau baisse, est-ce qu'on intéresse plus ? On se pose tout un tas de questions. Après, arrive une série de concerts pendant 6 mois un an et ça va. C'est un métier extrêmement solitaire, il faut aimer le danger, ce qui est incertain, et moi j'aime ça. »

Si l'on décide de tenter une carrière de musicien permanent, le passage par les concours d'orchestre est un parcours obligé. L'organisation des concours peut varier d'un orchestre à l'autre, il répond cependant, en général, à une logique générale. Lorsqu'un poste va être mis au concours (soit qu'il soit créé, soit que son titulaire le quitte), une annonce est diffusée dans la presse spécialisée et sur internet pour en informer la communauté des musiciens. Une notice de concours est établie, qui impose un certain nombre d'obligations pratiques – l'envoi d'un CV et d'un exposé de réflexions professionnelles, par exemple. Il n'est pas effectué de tri *a priori*, et tous les candidats peuvent être entendus. La notice du concours établit surtout le programme du concours, qui comporte en général, et tout d'abord, un concerto : ce programme permet d'apprécier la virtuosité du candidat sur un programme de soliste, et vient, selon les propos de ce chargé de production, « sanctionner le travail fait en conservatoire » ; à ce concerto s'ajoutent un ou plusieurs traits d'orchestre, qui peuvent (ou non) être communiqués auparavant au candidat. Ces deux épreuves, rassemblées, définissent une première étape, un « premier tour », qui élimine un certain nombre de candidats – ce premier tour se déroule parfois derrière un paravent, qui permet d'anonymiser les prestations. Un second tour suit pour les candidats sélectionnés, qui repose sur la même combinaison (un concerto accompagné du piano, et une série de traits d'orchestre). Dans certains cas (pour le recrutement d'un violon solo) s'ajoutent à ces épreuves un concerto avec orchestre. Le jury, composé du directeur musical ou de son représentant, de représentants de musiciens (élu et/ou membre du pupitre concerné), d'un responsable de la direction, et éventuellement de musiciens extérieurs à l'orchestre, décide si le poste peut être pourvu et par qui.

L'une des difficultés du concours est de parvenir à apprécier, sur la base d'une performance individuelle, les chances d'intégration au collectif du musicien candidat. Cette difficulté est l'un des enjeux du travail collectif effectué par le jury, qui doit prendre la mesure de l'adaptabilité du candidat et de sa capacité à faire corps avec ses partenaires, comme l'explique le même chargé de production :

« Le rythme, la manière dont chaque intervenant prend tel mouvement, parce que bon, prendre des thèmes d'orchestre, c'est intentionnel, c'est dans un tempo précis, et on a évidemment les constatations que certains candidats n'ont évidemment pas assez d'expérience d'orchestre, ou n'en ont pas du tout. Ou ont peut-être un peu mal préparé leur concours, et ne prennent pas ces passages au tempo qu'on doit adopter sur ces passages précis. Le président du jury peut tout à fait donner des indications. Il se trouve qu'assez souvent, là je parle des traits d'orchestre, la manière dont il les aborde, ou c'est trop lent ou c'est trop rapide. Le président du jury qui peut être aux éliminatoires le soliste de la discipline peut demander pour tel trait d'orchestre la reprise au tempo qui est requis. Le chef teste, et on voit le caractère réactif de l'intéressé : on dit c'est trop lent, il faut le prendre à une autre cadence, et souvent l'indication est donné physiquement par le président du jury, et on voit comment réagit l'instrumentiste. C'est un petit peu toute la qualité du jury que de sentir si la personne, de par le son qu'il a, peut s'intégrer dans un groupe. On sent que la pâte, on peut voir s'il peut s'y intégrer, s'y installer, aller en progression pour s'approcher de cette sonorité collective, ou s'il en sera toujours écarté par un esprit trop individuel qu'au moment du concours on décèle. C'est vrai que sortant du conservatoire, je dois dire, il est reconnu que dans les conservatoires on prépare beaucoup les élèves sur les concertos, à la sortie s'il y a un diplôme à donner, on voit comment un élève va recueillir, si j'ose dire une récompense, par la brillance de ses performances sur un concerto. C'est beaucoup en progrès au niveau dans conservatoires pour penser que tout le monde ne peut pas être concertiste, faire une carrière de soliste, et que la vision première c'est que ces musiciens puissent s'intégrer à un orchestre. Or le jeu devient

collectif, il faut savoir abandonner sa personnalité parfois, il faut savoir s'abandonner, il faut faire acte de personnalité, certes, mais il faut rentrer plus dans un collectif avec un son qui est le son plus d'un orchestre. Et c'est pas toujours évident. Dans le quatuor, c'est la démonstration même : il faut savoir que dans un pupitre de violoncelle, il y a un son, il y a un ensemble, il y a une cohérence. Et on ne peut pas partir de manière individualiste devant ce genre de situations là. »

Les musiciens peuvent ainsi s'égarer en présentant ces épreuves, en s'efforçant de mettre en avant leur virtuosité et leur personnalité musicale, alors que ce sont d'autres qualités musicales qui sont en fait recherchées par le jury – souvent, cette prise de conscience s'effectue par le biais d'échecs et de prises d'informations informelles qui progressivement rendent possible une meilleure adéquation entre la préparation et les exigences du jury, comme pour cette musicienne :

« Il faut se mettre à la place des gens derrière le paravent. Souvent on est plus d'une cinquantaine, il faut que les gens puissent se dire : « oui, ça marche très bien ». Ça doit pas poser des questions. Il faut acquérir un jeu qui ne suscite pas de questions. Quelque chose de joli, de très organisé et de prêt. De très en place. De très organisé, de très propre, c'est ça qui séduit. Il a fallu qu'on me l'explique. Je pensais qu'il fallait faire des grandes envolées musicales. Pas du tout. Il faut être très respectueux avec le texte, en principe ça fonctionne.

*Comment on vous l'a expliqué ?*

Je l'ai compris en Allemagne. Les collègues m'ont écouté avant concours. Ils m'ont fait des critiques : j'avais trop d'ambition d'artiste, c'est pas ça qu'on me demandait. Je suis allé écouter les concours dans cet orchestre là. Ça m'a permis d'entendre ceux qui étaient retenus, pas retenus, pourquoi. Je n'avais pas le droit d'assister aux délibérations, mais j'avais le droit d'entendre les candidats. J'ai noté que c'était ceux où on était très surs qui étaient pris. Il faut être très sur. »

Malgré la vigilance du jury, la situation de concours reste très éloignée de celle qui préside au travail collectif d'un orchestre – elle est par exemple très dure psychologiquement, et suppose des qualités de résistance au stress et à la tension qui élimine parfois mécaniquement certains candidats, comme cette altiste :

« Il y avait une tournée en Pologne, ça m'intéressait tout à fait. Ils ont été très satisfaits. Ils m'ont rappelé l'année suivante pour que je passe le concours. Psychologiquement, j'étais trop faible pour passer des concours. Il faut un gros aplomb. J'ai refusé. Il y a eu un troisième concours, j'y suis allée, je n'ai pas été prise. Mais 15 jours avant la session, ils m'appellent : « il manque quelqu'un, vient ». Et l'année d'après pareil. J'ai jamais réussi à entrer dans cet orchestre par le biais du concours, mais j'avais bonne presse, ça se passait bien au pupitre. J'étais déjà une coincée du concours. C'est un travail qui n'a rien à voir avec le travail réel. »

Il arrive, par conséquent, que le jugement ponctuel et individuel soit insuffisant pour prendre la mesure de la capacité du musicien à participer à un travail collectif au long cours. Pour cette raison, les concours sont en général suivies d'une période probatoire de six mois à un an, qui permet d'apprécier si les hypothèses émises sur le candidat sont – ou non – vérifiées. Cette période probatoire est rarement suivie d'une séparation d'avec le musicien recruté – mais les dispositifs de surveillance, bien décrits ici par notre chargé de production, permettent de s'assurer que le jugement porté sur le candidat ne l'a pas été trop hâtivement :

« Il y a une période probatoire, qui dure de six mois à un an. C'est une vérification du niveau, du jugement du concours où on a considéré que la personne pouvait connaître une progression, et après il faut que la personne puisse faire les preuves de son intégration, à la fois dans l'esprit du groupe, dans le caractère, dans le comportement, et puis dans l'esprit du jeu que l'on recherche au sein de ce groupe, comme il ne l'a peut-être pas nécessairement au départ, voir s'il va effectivement se modeler à ce sens du son, et parfois je dois dire pour pouvoir relever le défi d'une progression ou du potentiel que l'on peut espérer au moment du recrutement.

*Les décisions sont souvent mises en cause ?*

Pas souvent. Ces décisions sont dures à prendre, elles arrivent à se prendre, récemment, on y vient, on y vient pas de manière brutale, il y a plein d'actes de conversations, d'informations avec la personne, pour lui donner sa chance en fin de parcours, sachant qu'au milieu de ce parcours on a des doutes et là il est important de communiquer, pour amener la personne qui est en stage à redresser la barre, à reprendre le chemin souhaité, et parfois ça marche pas. Mais ça se fait, si j'ose dire en souplesse, et toujours en parfaite concertation. On ne va pas à une décision de ce type sans qu'il y ait un cheminement d'approches et d'analyse des choses avec l'intéressé.

*Qui intervient dans ce processus ?*

Sur le plan relations humaines, on peut dire que c'est un peu tout le monde. Il est vrai que quand on rencontre un musicien, c'est une collectivité, on travaille avec des administratifs, avec des musiciens, il y a des comportements une éducation, tout cela, c'est pour tout le monde. C'est la première chose. Ensuite sur le plan artistique, qui entre quand même en priorité, l'ensemble des partenaires ce sont les solistes, globalement, pas seulement dans la discipline où vient de rentrer l'intéressé, ce sont les solistes, donc c'est le jugement d'une communauté reconnue de qualité qui sont les solistes. Et le directeur musical lui-même qui tout au long du parcours doit juger du comportement et de l'investissement de la personne, de son incorporation totale ou partielle dans le groupe. Donc il y a un peu tout ça, la direction générale, quand même, étant prise, par un directeur général après des consultations, des solistes et du directeur musical.

*Le directeur musical parvient à individuer la prestation ?*

Oui, en stage, je vais vous dire comment on fait pour bien connaître le personnage : il faut faire en sorte qu'il soit le plus proche possible du chef. C'est très géographique. A partir du moment où vous rentrez dans un groupe de seize premiers violons par concert, il faut faire en sorte que le nouvel entrant puisse être le plus proche du chef pour qu'il puisse le juger. La proximité autorise cette approche, s'il est au dernier pupitre elle sera beaucoup plus difficile, sauf avec son voisin direct. Et c'est vrai que tout à l'heure je parlais des solistes et du directeur musical, mais il y a aussi l'ensemble de l'orchestre, et tout le monde finit par connaître son voisin. Et sans que l'orchestre puisse dans sa totalité donner son avis, il y a quand même ce que je j'appellerais les conversations de coulisse où chacun peut juger du nouvel entrant, à la fois dans le caractère et dans ses qualités artistiques. »

La lourdeur de ce processus de recrutement tranche singulièrement avec le côté très largement informel du recrutement des intermittents. On comprend bien, à la décrire, que ces dispositifs ne soient mis en œuvre que très rarement, comme l'explique avec humour ce cuivre titulaire dans une formation de province :

« Dans la région, vous avez l'orchestre du Capitole, et nous sommes 4 trompettes titulaires ; c'est tout. Les autres trompettes qui peuvent jouer au Capitole sont supplémentaires. On les appelle de temps en temps en fonction de besoin de la production. C'est difficile de rentrer dans un orchestre parce que quand un poste est pourvu, c'est pour 35 ans, c'est jusqu'à ce que la personne en poste prenne sa retraite, donc vous pouvez toujours attendre, ça fait long ! Pour être sérieux, dans un orchestre il y a une place tous les dix ans. »

La rareté de ces épreuves les rend plus difficiles encore. Les musiciens sont en effet nombreux à décrire l'extrême difficulté des concours, qui impose en général une préparation spécifique – un travail acharné et une exposition à des jugements de professionnels avertis, permettant d'apprécier la pertinence de l'approche et de se mettre en situation, sont les deux dimensions principales de cette préparation :

« Tu bosses comme un malade. Tu bosses dix heures par jour, puis tu rodes ton programme, tu vas revoir des profs, tu joues à des amis, tu joues avec un piano.  
*A qui est-ce que tu fais entendre ton programme ?*  
Ben moi j'ai la chance, mon ami est musicien, donc on s'aide on s'écoute beaucoup. J'ai une amie qui est altiste, qui a 60 ans, qui est altiste à radio France depuis longtemps. Donc elle je lui ai carrément fait un rodage dans la salle de Radio-France. Des amis musiciens, aussi... »

L'exigence musicale des jurys est portée par le rapport démographique entre le nombre de postes et le nombre de candidats, comme on peut le voir chez cette altiste qui, pour l'instant, ne parvient pas à intégrer d'orchestres permanents :

« J'ai fait quelques concours d'orchestre. J'en ai fait aux Pays Bas, deux. C'était pour l'orchestre de chambre de La Haye, et ça s'est pas mal passé, j'avais fini deuxième la deuxième fois, mais voilà, ça n'a pas donné de suite. Et en France, j'en ai fait pas beaucoup. J'ai dû en faire 4 : l'Ondif, Radio France,... Le dernier que j'ai passé c'était radio France, et j'ai rien eu, j'ai même pas passé le premier tour. On était 90. C'était effrayant. »

Pour se hausser au niveau requis par ces épreuves, les candidats inscrivent souvent leurs candidatures dans un équilibre précaire : ils doivent d'un côté enchaîner les concours pour se contraindre à la discipline rigoureuse qu'ils requièrent, et s'astreindre au travail très particulier qu'ils supposent ; mais ils doivent aussi ne pas multiplier les épreuves pour conserver une chance de préparer correctement celles auxquelles il décide de se présenter. Très souvent, les musiciens consacrent au moins deux ans à la préparation systématique des concours d'orchestre – si les échecs persistent, il est fréquent qu'ils abandonnent et se résignent à gagner leur vie en cachetonnant. Cette altiste passe les concours depuis deux ans, et passe tous les concours qui se présentent – sans pour l'instant parvenir à se faire engager :

« Cette année, j'ai fait l'orchestre de Tours, l'ONDIF, l'orchestre X, là j'ai eu un tour à chaque fois. L'Orchestre de Clermont Ferrand. C'est tout cette année. Ça a l'air de rien, mais c'est énorme. Le mois prochain, Bastille à nouveau, ils n'avaient pas donné la place. J'ai fait Lausanne aussi. Il va y avoir l'Orchestre de Rouen, et un orchestre en Suisse, j'attends de savoir si je suis invitée.

*Ces concours, comment vous choisissez ceux que vous allez passer ?*

Je les passe tous. Quand j'ai passé Lausanne, Bastille et l'ONDIF, il y avait aussi trois places à l'orchestre de radio France, et une place à l'orchestre national de Y. Mais seulement c'était pas le même programme, donc c'était pas possible. Donc je choisis en fonction du programme et de ma disponibilité. Je ne fais pas les places de solistes, mais les places de tuttiistes, quand je peux j'y vais. »

On voit comment se construit l'hétérogénéité des marchés du travail : en s'adossant à des dispositifs d'embauche qui supposent des investissements très hétérogènes, les segments de l'intermittence et de l'emploi permanent s'adressent *in fine* à des musiciens différents. Précisons ce point : les musiciens qui entrent sur le marché du travail tentent parfois de s'intégrer simultanément sur les deux segments – en particulier, les musiciens qui se portent candidats aux concours d'orchestres permanents sont aussi, très souvent, des cachetoneurs. Mais il est rare que cette phase dure plus de quelques années : soit les musiciens parviennent à intégrer un orchestre, soit ils renoncent car ils ne peuvent soutenir, plusieurs années durant, le rythme de travail nécessaire pour intégrer un orchestre. Il peut arriver, bien sûr, qu'un musicien chevronné soit recruté – même si les témoignages concordent pour souligner la jeunesse des candidats désormais retenus. Mais c'est rarement après avoir passé quinze ans à candidater dans tous les orchestres qu'un musicien est retenu : c'est en s'aguerrissant et en se faisant connaître qu'il forge progressivement une compétence que retiendront les jurys de concours<sup>15</sup>. On peut donc, à certains égards, considérer que le marché du travail de l'intermittence peut être une voie d'accès aux emplois permanents – mais il faut alors souligner immédiatement que le segment de l'intermittence ne peut en aucun cas s'assimiler à un sas vers les emplois permanents : bien des intermittents le restent toute leur vie, et nombreux sont aussi ceux qui, pour rien au monde, n'intégreraient un orchestre permanent. Par ailleurs, on a vu que les concours de recrutement pouvaient constituer la voie d'accès vers des emplois de supplémentaires ou de remplaçants dans des orchestres permanents : pour certains emplois très particuliers, les procédures d'embauche sont donc au moins pour partie confondues... Il n'en reste pas moins, toutefois, que l'extrême exigence musicale des concours qui ouvrent les portes des orchestres permanents, d'un côté, et la disponibilité, l'adaptabilité et les investissements en capital social que supposent le maintien d'une position sur le marché des intermittents sont assez largement incompatibles à long terme.

### 3/ Tuttiistes et solistes

Pour achever notre présentation des segmentations du marché du travail musical, il nous faut enfin nous arrêter sur une opposition essentiellement à l'œuvre dans un cadran très spécifique que les balisages que nous venons de proposer permet d'identifier : l'opposition des tuttiistes et des solistes. Cette opposition vaut essentiellement pour la population des musiciens intermittents spécialisés dans la musique savante – elle est beaucoup

---

<sup>15</sup> C'est ce qu'explique ce responsable administratif : « On voit, sur plusieurs concours, en dates successives, un candidat qui arrivera, excusez-moi, je vais faire une comparaison qui peut faire sourire, mais il y a une course avec tel cheval, qui est bien classé, mais qui n'arrive jamais premier. Et puis d'un seul coup il y a une forme de récompense de sa constance, de l'amélioration de son niveau, comme un cheval va s'améliorer au fur et à mesure des courses et un jour, de troisième, il va prendre la première place, et ça se trouve chez nous également. C'est un encouragement : à partir du moment où on arrive à faire tourner ces gens comme supplémentaires, on les maintient dans l'esprit de rentrer chez nous, et par ce faire la chance peut arriver. La chance ne vient pas toute seule, elle se fabrique, et le fait d'avoir travaillé avec nous, de s'être déjà un petit peu intégré, de par le son, de par des tas de choses, de par la connaissance de l'orchestre, chaque concours lui permet d'apporter plus de capacités et plus de démonstrations de son talent. »

moins opérante dans les autres secteurs. Pour spécifique qu'elle soit, cette opposition n'en est pas moins très fortement structurante. On peut d'une manière très générale repérer l'existence d'une ligne de démarcation très nette, et relativement étanche, entre le marché du travail des solistes et celui des tuitistes – c'est ce qu'exprime ce jeune violoncelliste, lauréat d'un concours international, qui dit avoir abandonné tout engagement en orchestre (après en avoir effectué plusieurs) après l'obtention de sa distinction pour éviter d'être catalogué comme musicien d'orchestre et pour préserver ses chances de percer comme soliste :

« Le jour ou tu rentres dans un orchestre, tu es un musicien d'orchestre, on t'appellera plus pour donner un concerto en soliste. Ça va être impossible. Donc si tu veux être connu comme soliste, vaut mieux éviter d'entrer dans un orchestre ; parce que tout se sait très vite, et voila. Ce sont des étiquettes. Ça marche beaucoup comme ça en France. Un peu moins à l'étranger, mais en France, ça marche comme ça. On se dit celui là il a craqué, il est rentré dans un orchestre. J'ai jamais voulu avoir cette étiquette là, donc j'ai pas passé de concours pour rentrer dans un orchestre. (...) Le jour où j'ai eu les concours internationaux, j'ai plus remis les pieds dans un orchestre, justement pour éviter cette étiquette là, et pour moi m'obliger à foncer dans cette voie. Ne pas tomber dans le confort, parce que je me connais aussi, ça peut être piégeux. Pour m'obliger à aller jusqu'au bout et pas me laisser d'autres alternatives que ce que j'ai envie de faire. »

On peut certes repérer des trajectoires qui passent d'un pôle à l'autre de ce segment – mais si on les observe attentivement, ces exceptions ne remettent pas réellement en cause l'existence d'une frontière durable entre les deux segments. Les panachages que l'on peut rencontrer entre des activités de solistes et de tuitistes renvoient essentiellement à deux situations. Dans la première situation, ils s'appuient sur l'écart entre une activité ancrée exclusivement dans le professionnalisme, et une activité où des professionnels peuvent côtoyer des amateurs : un choriste, par exemple, travaille dans des chœurs professionnels, avec des chefs et des orchestres professionnels ; pour avoir une activité de soliste, il participe de loin en loin (et souvent sans que ses partenaires professionnels en sachent quoi que ce soit) à des productions partiellement amateurs : tel chanteur baryton par exemple, chante de temps en temps des *Requiem* de Mozart ou des *Passions* de Bach pour avoir une chance de se produire en soliste (son « jardin secret », explique-t-il), alors que son activité professionnelle l'a depuis longtemps cantonné à un travail de choriste. La seconde situation renvoie à une inscription temporaire sur les deux marchés : un temps, des artistes peuvent essayer de s'intégrer simultanément sur le marché du travail des tuitistes et sur celui des solistes. C'est le cas, par exemple, de cette chanteuse qui a une formation de soprano lyrique mais qui, tout en cherchant des emplois comme solistes, accepte des engagements de choriste, à Aix ou dans des ensembles de musique ancienne prestigieux :

« « Quand t'as goûté au plaisir de chanter seule, de chanter soliste, c'est vrai que... et plus tard j'ai eu d'autres expériences de choriste. J'ai fait deux années de suite le festival d'Aix en Provence, et ça a lieu au mois de juillet. Quand j'étais au conservatoire. J'ai été choriste dans *Les noces de Figaro*, et dans *Don Giovanni*. Ça c'était des expériences de choriste fabuleuses. Parce qu'au festival d'Aix, il y a quand même les plus grand chanteurs, des solistes excellents, donc se retrouver sur scène avec ces solistes à quelques mètres de toi, c'est une expérience inoubliable, c'est une vraie leçon de chant, tu apprends énormément. J'ai vraiment adoré. Après il y a eu des tournées, tu goûtes au plaisir de voyager. On a été à Tokyo, à Baden Baden. Tu débarques dans des pays complètement étrangers pour chanter un opéra. J'étais dans

un rêve. Après j'ai fait quelques chœurs avec Les musiciens du Louvres, c'était un peu plus tard. Depuis que je chante, en fait parce que je cherche des contrats de solistes, mais au début j'en trouvais pas forcément, donc si on m'appelait pour être choriste, évidemment, j'acceptais. Donc Les musiciens du Louvre, c'est le nom d'un ensemble dirigé par Minkowski. Là c'est le bonheur aussi parce que l'orchestre, t'es accompagnée d'un orchestre génial, t'es sur des belles scènes, on avait été en Allemagne, en Italie, tu rencontres aussi des très bons solistes, sans parler de l'ambiance plutôt sympas des chœurs. »

Les raisons qui poussent cette chanteuse à accepter des emplois de choriste vont de la simple rationalité économique (« je cherche des contrats de solistes, mais au début j'en trouvais pas forcément, donc si on m'appelait pour être choriste, évidemment, j'acceptais ») à un désir d'apprentissage (« se retrouver sur scène avec ces solistes à quelques mètres de toi, c'est une expérience inoubliable, c'est une vraie leçon de chant ») et à un plaisir de travail évident (« tu goûtes au plaisir de voyager », « sans parler de l'ambiance plutôt sympas des chœurs »), mais cette stratégie de mixage peut s'avérer hasardeuse – une autre chanteuse qui dit « ne pas vouloir être cataloguée comme choriste » refuse les engagements qu'on lui propose dans des chœurs, sauf à travailler avec des chefs qui dirigent beaucoup d'opéras et qui lui font miroiter la possibilité d'accrocher un jour un petit rôle sur scène. Quoiqu'il en soit, et même s'il peut, très ponctuellement, exister un réseau capillaire permettant de s'inscrire sur les deux marchés simultanément, les emplois de tuitistes et de solistes sont en général mutuellement exclusifs. Cette exclusion mutuelle renvoie au fait que les processus d'embauche sont très différents et essentiellement disjoints. Sans qu'il soit ici question de tenter une analyse systématique du marché du travail des solistes, signalons tout d'abord que le marché du travail des tuitistes est très local (le plus souvent, les musiciens intermittents sont inscrits dans un bassin d'emploi local, favorisé et entretenu par la logique interpersonnelle de la plupart des recrutements et par la baisse des coûts que l'emploi d'un « local » rend possible), alors que le marché du travail des solistes est très vite international. Le responsable d'un orchestre parisien explique ainsi :

« Au niveau des nationalités, il n'y a pas de... C'est un peu partout. C'est le talent qui s'impose, et pas la nationalité, heureusement. Ici c'est un marché complètement international. C'est vrai qu'on voit venir à nos concours de musiciens d'orchestre beaucoup plus d'étrangers qu'à une certaine époque, certes, des pays de l'Est, entre autres, on peut dire que demain le marché asiatique va se présenter à nous, on nous en dit beaucoup de bien, des chinois, des coréens, apparemment il faut se préparer à voir arriver des gens avec une qualification très forte de par ses nationalités. Mais au niveau des nationalités des solistes quelle que soit leur discipline, c'est très vaste, c'est très vaste. Par exemple il y a des Finlandais, des Danois, il y a maintenant un violoncelliste qui s'appelle Mork, qui est excellent, il y a une époque où ce n'était pas spécialement clair à ce niveau là. Et même les chefs d'orchestre, Saraste, et autres chefs, d'un seul coup il y a des chefs d'orchestre qui auparavant n'avaient pas de nationalités reconnues auparavant dans cette mission de chef d'orchestre ou de soliste. Donc c'est beaucoup plus vaste, effectivement, comme horizon. »

Par ailleurs, les acteurs qui interviennent sur ce marché ne sont pas les mêmes. Alors que les musiciens du rang sont, on l'a vu, le plus souvent recrutés par leurs collègues, les solistes sont en général choisis par les directeurs musicaux et/ou les responsables de la programmation des institutions concernées – écoutons à nouveau ce responsable administratif :

« Le bâti de la programmation est une chose délicate. D'abord parce qu'on considère qu'un directeur musical a une place prépondérante dans le choix des solistes. *A priori*, ce n'est pas systématiquement l'âge qui est la référence, mais c'est quand même une tendance générale : on s'aperçoit que les jeunes talents sont de plus en plus nombreux. Un chef qui est directeur musical chez nous peut aussi avoir une activité extérieure, où il va croiser à l'occasion des solistes et s'intéresser à des solistes. C'est le cas de M. Eschenbach qui a quelques visions sur des solistes, qui sont jeunes, et dont il voit un potentiel énorme pour leur avenir, comme pour l'orchestre en matière de programmation. Donc il y a des gens chevronnés, ils sont toujours là, sur le marché, j'appellerai ça un marché, c'est quand même un marché, dont on sait que ce sont des valeurs sûres, dont on sait que médiatiquement parlant ils sont bien installés et qu'ils peuvent séduire notre clientèle, et puis il y a cet objectif de chercher de nouveaux talents qui vont aussi intéresser, intriguer, et qui vont aussi mobiliser en quelque sorte des curiosités, de notre public également. C'est une partie du travail d'Eschenbach, de nous conduire vers des jeunes solistes, qu'il souhaiterait entendre ou réentendre, et ça c'est quand même de sa mission. »

Sur le marché des solistes (au moins pour certains instruments) interviennent aussi des intermédiaires de marché dont le rôle est assez délicat à cerner, même si nous nous y essaierons dans un prochain chapitre : les agents. Signalons simplement que pour les chanteurs, les violonistes, les pianistes et les violoncellistes (beaucoup moins pour les autres instruments), l'embauche de certains musiciens peut passer obligatoirement par des agents qui disent travailler à développer la carrière de « leurs » musiciens. Quelles que soient les motivations réelles des agents de concerts, il n'en reste pas moins que leur présence modifie sensiblement les modalités d'appariement entre l'offre et la demande – nous y reviendrons plus loin. Signalons simplement que leur présence tend à modifier le fonctionnement du marché du travail, et partant contribue à scinder le marché du travail des interprètes en interdisant à des musiciens non représentés d'accéder à certains emplois – cette situation est notamment patente pour les chanteurs lyriques.

Pour achever cette présentation très rapide du marché du travail des solistes, signalons enfin que ce segment est à son tour très fortement hétérogène. Comme l'explique ce chef d'orchestre, « il y a chefs et chefs », et une étude systématique du marché des solistes permettrait sans nul doute de repérer plusieurs strates, relativement imperméables les unes aux autres, de musiciens tentant d'une manière ou d'une autre d'exercer leur métier de soliste :

« Ce n'est pas une activité à part entière, il peut m'arriver de diriger à droite à gauche, mais c'est tout. C'est un problème. Bon, en plus si vous voulez, vous avez chef d'orchestre et chef d'orchestre, moi, je ne suis pas dans la même catégorie que Plasson, par exemple. Alors plus ça va et moins j'ai d'opportunités, même si on est pas nombreux, les opportunités sont moindres dans la région, et ça coûte très cher d'organiser un concert, pour une municipalité. Là, par exemple, j'organise un petit quelque chose, mais sans prétention pour l'anniversaire de la mort de Georges Prêtre, à Toulouse, parce que je connaissais Georges, et donc son fils a fait appel à moi pour cela. Parfois aussi on fait des événements avec des agences de communication, pour une soirée avec des conseillers municipaux par exemple, pour une entreprise. J'ai monté par exemple quelque chose pour *La dépêche du Midi* qui faisait une remise de trophée. En fait, ce qui arrive c'est que les agences de communication ne sont pas compétentes pour ce genre d'organisation, elles font appel à moi pour que j'aide à

monter la partie musicale, j'appelle des musiciens pour elles, je fais une sélection, par exemple quand il s'agit d'une demande en jazz par exemple. »

On le voit en écoutant ce chef : c'est un jeu à tiroir de stratifications croisées qui dessine finalement la position que l'on occupe sur un marché – on peut choisir d'être chef, ou soliste, à condition de revoir à la baisse le niveau des productions où l'on intervient. Ce point apparaît très nettement sur le marché des chanteurs où les rôles sont très hétérogènes, et très hiérarchisés : telle chanteuse qui chante Suzanne dans un théâtre de province se verra au mieux confier Barberine à Paris, la carrière devient alors une suite d'optimisation entre les scènes où l'on veut se produire et les rôles que l'on veut adopter – les chanteurs sont conscients de cette hiérarchie même si, pour la plupart – comme pour cette chanteuse – le problème essentiel n'est tant d'optimiser que, beaucoup plus simplement, de travailler un peu :

« Il y a les scènes internationales, Bastille, le Met à New York, la Scala, en Hollande, à Berlin. Ça c'est les grosses scènes internationales sur lesquelles il y a les stars. Mais généralement, les stars ont jamais commencé sur ces scènes là tout de suite. On passe par les petites salles avant de faire celles là. Ça c'est les grosses scènes. Sinon, il y a les théâtres de province, Rouen, Clermont Ferrand, Nice, Marseille, qui sont des théâtres où on fait ses armes, qui sont bien pour commencer. On peut être bloqué, c'est une question de hiérarchie, d'étanchéité des frontières. Mais moi j'en ai absolument rien à foutre, ce que je veux c'est bosser. Que ce soit à Ploubelec ou à New York, c'est vrai que j'aurais de meilleurs salaire et une meilleure reconnaissance à New York mais pour l'instant ce que je veux c'est travailler. Et ça c'est déjà pas facile parce qu'on est beaucoup sur le marché. »

Nous nous sommes donc attachés à repérer la place du marché des interprètes au sein du monde de la musique, et à décrire ses segmentations internes. Deux lignes de fracture principales, tracés notamment sur la base des mécanismes à l'œuvre dans l'allocation de main d'œuvre, contribuent à structurer le marché du travail des interprètes : celle qui oppose la musique savante et les musiques populaires, celle qui passe entre les emplois permanents et les emplois intermittents. Un troisième jeu d'opposition, entre les solistes et les tuitistes, contribue lui aussi à hétérogénéiser le marché du travail des musiciens interprètes – cette fracture vaut surtout sur le segment des musiciens intermittents spécialisés dans la musique savante. Nous n'avons toutefois décrit ces fragmentations internes que pour nous permettre de dessiner les trajectoires des musiciens, et plus particulièrement leurs trajectoires d'insertion. C'est à cette description que nous allons maintenant nous consacrer.

## **2/ TRAJECTOIRE D'INSERTION ET DIVERSIFICATION DU PORTEFEUILLE D'ACTIVITES**

Nous nous en expliquions en introduction : nous nous proposons de reconstituer la trajectoire d'insertion des apprentis musiciens en analysant l'évolution de leur portefeuille d'activités. Nous allons en effet montrer que l'insertion progressive des musiciens au marché du travail se traduit par une modification de la composition de leur portefeuille d'activités, dans le sens d'une optimisation et d'une spécialisation progressive. Nous allons commencer par montrer que cette évolution de la composition du portefeuille vaut sur les différents segments que nous venons d'identifier : celui de la musique savante comme celui des musiques populaires, sur le marché des solistes comme sur celui des tuitistes, pour les

intermittents comme pour les permanents. Même s'il existe, à l'évidence, des différences entre ces marchés quant aux modalités de recombinaison des portefeuilles d'activités, cette logique d'optimisation progressive (ou au moins des tentatives pour y parvenir) se retrouve sur l'ensemble des segments du marché du travail musical. Nous tenterons ensuite de montrer que l'on peut poser que l'insertion d'un musicien est achevée quand la composition de son portefeuille d'activités se stabilise, et nous analyserons la manière dont se stabilise ce portefeuille d'activités ; nous montrerons surtout que l'insertion sur un marché du travail prend un tour relativement exclusif, en montrant en particulier qu'il est difficile, pour un musicien, d'être présent simultanément sur plusieurs segments que nous venons d'identifier : alors que la diversification qui accompagne les processus d'insertion peut, au moins un temps, passer par des phénomènes de multi-inscription, l'achèvement de l'insertion professionnelle se traduit par une spécialisation des musiciens sur tel ou tel segment.

### **A/ Les trajectoires d'insertion comme optimisation progressive**

Nous venons de l'énoncer : nous proposons d'étudier l'insertion professionnelle comme un processus le long duquel se recombine, si possible en s'optimisant, la composition du portefeuille d'activités des musiciens. Cette recombinaison est à l'œuvre sur les différents segments que nous venons d'identifier : elle vaut pour les musiciens spécialisés dans la musique savante comme pour les musiciens des musiques populaires, pour les solistes comme pour les tuttistes, pour les musiciens intermittents comme pour les musiciens permanents.

#### **1/ La diversification des tuttistes intermittents**

C'est sans doute pour cette population que notre hypothèse est la plus évidente – c'est en tout cas pour elle qu'elle a été le mieux documentée. Les musiciens qui entrent sur le marché du cacheton, quel que soit leur répertoire de prédilection, commencent en général par avoir des stratégies d'attrape-tout, selon l'expression de Paradeise (1998), et font feu de tout bois. Progressivement, ils vont étoffer leur activité, en travaillant davantage, et choisir ceux des engagements qu'on leur propose qui les intéressent le plus – c'est très clairement cette logique qui est à l'œuvre pour ce musicien qui se consacre avant tout au jazz et à la musique de bal :

« Au début, j'ai fait mes premières armes, au lycée. Je connaissais pas bien les règles du métier, tu maîtrises simplement ton instrument à ce moment là. Ensuite, dans mon cas, dans mon école de musique, j'ai fait partie d'un atelier, dans lequel j'ai découvert tout un univers musical. Tu fais alors quelques concerts dans les écoles, tu rencontres des gens. J'ai fait des tremplins jazz, dans lesquels on fait venir plusieurs groupes et chacun joue trente minutes. Tu rencontres encore d'autres musiciens, parmi ceux là, y'en a qui veulent monter quelque chose, et t'enquilles dans leur projet. Donc avec des gens de l'atelier de l'école de musique, et le pianiste Roger Lecussant, j'ai fait partie d'un quintet de jazz swing. Ensuite, j'ai fait des choses avec les gens de la fac, et du conservatoire, y'a des gens avec qui t'as jamais joué, et un jour ça se fait, ils vont te proposer un truc. C'est ce qui s'est passé pour mon Quartet latin. Avec eux, on a fait beaucoup d'événementiel, par exemple, on faisait les événements festifs du Rotary club, on a fait le Téléthon, on a joué aussi dans une maison d'arrêt, d'ailleurs j'ai joué

dans des maisons d'arrêts avec trois groupes différents. Y'a aussi le plan des has been, Carlos, Herbert Léonard, avec le Big Band, on a accompagné Nicoletta, sur son spectacle de jazz. C'est le trompettiste avec qui je joue qui a eu le contact, parce qu'il jouait avant dans un orchestre qui avait déjà accompagné Michel Leb. Pour ce genre de concerts, en général, c'est convenu un an à l'avance, mais sinon, on vit un peu au jour le jour. Demain, par exemple, on peut m'appeler pour que j'aille à Marseille. »

Nous croiserons d'autres exemples de ces « intermittents standards » que sont les musiciens du rang, soutiers de la musique qui multiplient les engagements et qui, bon an mal an, parviennent à stabiliser leur activité et à gagner leur vie. Signalons simplement que ce qui est décisif ici n'est pas tant la diversification que son optimisation. Comme les travaux sur les intermittents l'ont abondamment documenté (Menger, 1997, 2005 ; Coulangeon, 2004 ; François, 2005), la diversification du portefeuille n'est pas un indice de la qualité de l'insertion d'un musicien ou d'un comédien : ce n'est pas parce qu'un musicien multiplie les employeurs (ou qu'il les raréfie) qu'il dispose d'une position correcte sur le marché du travail ; c'est parce que la composition de ce portefeuille est stabilisée et qu'elle correspond, grossièrement, aux aspirations du musicien. Prenons l'exemple de ce pianiste, accompagnateur et chef de chant, qui diversifie ses engagements (en les choisissant) à mesure qu'il s'intègre au(x) marché(s) du travail sur lesquels il veut pouvoir travailler. Alexis est pianiste, il se spécialise comme accompagnateur et chef de chant, en se formant au CNSM à Paris et à l'Opéra de Paris. Il se fait engager comme accompagnateur (tâche qu'il définit ainsi : « On est juste pianiste accompagnateur qui accompagne les répétitions de chœurs de l'opéra. On est avec le chœur, il y a le chef de chœur qui est là, et nous on est juste pianiste. On dit rien, on ouvre pas sa gueule, on joue. »), en remplaçant à la volée une accompagnatrice titulaire à l'opéra de Toulouse, partie en congés maternités et dont le remplacement n'avait pas été anticipé. Il travaille quatre mois à Toulouse, puis « retourne sagement au conservatoire ».

Sur une autre production – une opérette – quelques mois plus tard, le Capitole a cette fois besoin d'un chef de chant (travail qu'il aime davantage et qui est plus haut placé dans la hiérarchie du prestige et de l'intérêt que lui attachent les musiciens : « Quand tu vas voir un opéra, tu as un spectacle fini, il y a les chanteurs, l'orchestre, tout ça. il y a souvent 3 semaines un mois de répétitions avant la première représentation. Et bien sur ça coûte cher, ça revient toujours dans ce milieu l'argent. Et comme ça coûte cher, on peut pas avoir l'orchestre pendant tout ce temps, il faudrait payer 50 – 60 musiciens. C'est là que le chef de chant intervient. Il est au piano. Souvent le chef d'orchestre qui va diriger l'opéra arrive très tard il est pas rare que pendant 15 jours il y ait juste comme responsable musical le pianiste. Le chef de chant, c'est vraiment, j'aime bien le mot Coach. On peut arrêter une répétition, on intervient auprès des chanteurs. On dit attention. On peut leur parler de justesse, de technique, et surtout le texte, la prononciation. Ensuite le chef d'orchestre arrive, nous on est toujours au piano. Le chef dirige, donc pour nous c'est un peu plus calme. Et ensuite toujours dans le même poste, une fois que l'orchestre est là, le chef de chant est toujours là, assis derrière le chef d'orchestre, et là on devient un peu son assistant. Ou on fait attention à la balance, on dit attention là l'orchestre est trop fort, on entend plus les chanteurs. Et on continue à embêter les solistes, attention là j'ai pas bien compris, attention tu as pas bien prononcé. »).

Il bâtit progressivement sa réputation en travaillant à l'Opéra de Paris et en s'efforçant d'être le plus disponible possible – il explique ainsi :

« Souvent, dans la musique, tout le monde s'occupe de tout un peu tard. Alors moi je suis un peu un casse cou. Je dis oui et je fonce. On peut m'appeler pour un concert demain soir, je fonce. Et comme on est très nombreux comme moi, les régisseurs ou

administrateurs oublient souvent « ah tient on a oublié le pianiste pour cette répétition » « tient il y a des auditions il faut un pianiste ». Et ils ont toute une ribambelle de téléphone et ils appellent. »

Cette disponibilité et sa capacité « à faire ses preuves », en d'autres termes à donner satisfaction, lui permet de travailler régulièrement comme chef de chant, et de mener, sur un mode mineur, d'autres activités qui lui tiennent également à cœur. Ainsi, il travaille désormais, de loin en loin, comme accompagnateur de concerts dans des récitals en profitant des contacts qu'il a pu nouer comme chef de chant – ces concerts, en retour, peuvent lui valoir d'être mieux connus des directeurs de théâtre qui, même s'ils cherchent avant tout des chanteurs, « écoutent aussi les pianistes » :

« Ce qui peut aider, j'essaie de faire les deux, ce qui peut aider c'est la carrière de concertiste, avec chanteur, d'accompagnateur de chanteur. Parce qu'il peut arriver qu'un chanteur vous entende et dise j'ai beaucoup aimé ce que tu as fait, j'ai un concert à faire, est-ce que tu veux bien être mon pianiste. (...) Ce qui était intéressant pour nous, on était dans les conditions de notre métier, surtout pour les productions avec mise en scène, et ce qu'il y avait de bien aussi, c'est qu'on se faisait entendre par des directeurs de théâtres. Il y en a eu plusieurs : Rouen, Limoges, plusieurs théâtres qui viennent et qui écoutent aussi les pianistes. »

Cette diversification de son portefeuille d'activités le conduit sur des marchés hétérogènes, où les engagements ne sont pas nécessairement compatibles : aussi profite-t-il de la période estivale pour donner des concerts comme accompagnateur, et pour travailler comme chef de chœur – en l'occurrence, dans le cadre de master-class :

« Comme beaucoup de musiciens, il se passe beaucoup de choses l'été. Moi, c'est du 300%. Donc là, avec mon copain chanteur, on a un récital en Suisse, ensuite un autre mais c'est pas programmé, ensuite pendant 15 jours, alors c'est une autre des facettes que je garde l'été, pendant 15 jours le stage de direction de chœur, cet été c'est un stage qui a été créé dans les Alpes, je dirige le *Requiem Allemand* de Brahms. Ensuite 15 jours pour une académie de musique ou je suis chef de chant pianiste. »

L'insertion professionnelle d'Alexis le voit passer d'emplois qu'il n'apprécie pas vraiment, ceux d'accompagnateurs dans des opéras, à une diversité d'engagements – chef de chant, chef de chœur, pianiste accompagnateur – qui correspond à ses vœux. Sans doute, on le verra, les trajectoires d'insertion ne sont-elles pas toutes aussi nettes ni les projets couronnés de succès. Mais, on le voit dans l'enchaînement très progressif des engagements d'Alexis, il faut se garder d'une lecture dichotomique des trajectoires, où le point d'arrivée devrait s'apprécier à l'aune d'un projet défini préalablement au parcours : c'est en circulant sur un marché du travail labile et opaque que les musiciens découvrent simultanément des opportunités et leurs propres limites, qu'ils prennent connaissance de la diversité des emplois auxquels ils peuvent prétendre – et de ceux, aussi, auxquels il leur faut renoncer. Autrement dit, le projet professionnel des musiciens se définit en se réalisant – ce qui permet sans doute de lire aussi les trajectoires d'insertions comme des sentiers où l'on apprend, chemin faisant, à faire de nécessité et à aimer son destin (le fameux *amor fati* dont parle souvent Bourdieu) : c'est à un long processus d'apprentissage où le possible et le souhaitable s'essayent à tendre l'un vers l'autre sans toujours y parvenir que l'on peut comparer les parcours d'insertion professionnelle.

## 2/ La diversification sur le marché des solistes

La diversification à l'œuvre sur le marché du travail des solistes n'obéit pas à une logique fondamentalement différente que celle que nous venons de décrire : si donc nous nous y arrêtons, c'est autant pour en mettre au jour les principes homologues que pour montrer que les engagements s'effectuent, selon la même logique, mais avec des employeurs différents. Écoutons par exemple ce jeune trompettiste très renommé expliquer comment il choisit ses engagements. L'important, à ses yeux, est d'ouvrir le répertoire de l'instrument et de le désenclaver de l'image, un peu tronquée selon lui, qui tient aux pratiques de ses aînés, comme Maurice André :

« L'image, c'est l'image de la trompette dans le sens où l'image de la trompette, c'est Maurice André, la musique baroque, c'est très bien mais il faut que ça change, qu'on voit que la trompette qu'on connaît, c'est un instrument qui a 100 ans, et la musique qu'on joue, elle est dans les 100 dernières années. C'est l'image de la trompette que j'aimerais bien qui soit changée. Aux yeux des gens qui écoutent. Ça ça m'intéresse, jouer un autre répertoire pour que la représentation que les gens ont de l'instrument puisse évoluer. Mon image personnelle, non, c'est pas la question. C'est toujours intéressant, ce qui est intéressant c'est les rencontres. Il faut pas se limiter. Comme pour le répertoire. Je joue de la musique, X, qui est dans un courant, c'est pas pour ça que je vais pas jouer Berio, ou Boulez, si il y avait écrit pour trompette solo ; il faut pas se fermer. »

« Il ne faut pas se fermer » : à cette énonciation simple répond un travail de sélection des employeurs potentiels, quand on lui propose de jouer les grandes œuvres du répertoire – cette logique de sélection renvoie à un travail d'optimisation de son portefeuille, qui doit lui permettre de composer entre l'approche qu'il veut défendre d'un nouveau répertoire et sa volonté de travailler avec des artistes et des orchestres prestigieux et intéressants (« Évidemment, Haydn avec l'orchestre de Radio France et Christian Zacharias, il y a pas de problème ») :

« J'ai la chance d'être avec philharmonique de Radio France, avec le National de France comme soliste, l'orchestre de Lyon, de Toulouse... Quand on joue avec ces orchestres souvent la question se pose pas, mais on peut vous proposer un concert avec des orchestre... qui peuvent être très bien, mais disons que quand le programme est pas très intéressant, et que l'orchestre est bien mais que c'est pas non plus un super orchestre, à ce moment-là, j'essaie de pas faire les concerts. J'essaie de programmer des choses plus intéressantes. Si ça marche pas, en général je fais pas le concert. J'essaie de programmer de la musique plus moderne. (...) Donc c'est toujours ça que j'essaie de demander, et quand c'est pas possible et que l'orchestre est pas intéressant... J'essaie de pas le faire. Évidemment, Haydn avec l'orchestre de Radio France et Christian Zacharias, il y a pas de problème. Même si je l'ai joué cent fois, une rencontre avec un chef comme ça, et avec un orchestre de ce niveau... Là c'est pas la question, Haydn, très bien. Mais si c'est un orchestre moyen, un chef moyen et toujours le même Haydn, ça fera un récital beaucoup moins bien qu'avec un chef bien, donc j'essaie de pas le faire sauf si le programme peut changer, qu'on peut faire de la musique française, ou autre chose. A ce moment là... L'idée, c'est de faire des choses qui vraiment m'intéressent. C'est-à-dire la majorité de ce qu'on me propose.

L'optimisation à laquelle il procède ne participe pas uniquement d'une tentative de résoudre les tensions entre la défense d'un certain répertoire et la recherche de collaboration avec des interprètes prestigieux – il va jouer aussi, pour échapper au « stress du concert raté », avec des harmonies d'amateurs, pour peu qu'il y trouve un intérêt musical :

« Après, jouer avec des musiciens amateur, c'est très enrichissant aussi. Il n'y a pas le côté stressé du concert raté ou pas. Avec amateurs, c'est moins contrôlé, il y a plus spontanéité. J'aime beaucoup le faire aussi. Quand ça représente peu d'intérêt musical, je préfère pas le faire, c'est pas plus compliqué. »

Le trompettiste dont nous venons de parler dispose d'une renommée exceptionnelle qui lui permet sans mal d'effectuer des choix – mais cette logique d'optimisation progressive et de ciselage de la composition du portefeuille d'activités se retrouve aussi pour d'autres artistes, moins renommés, mais dont les pratiques ne diffèrent pas fondamentalement. Sarah est mezzo, elle commence à travailler en donnant des récitals avec une amie harpiste dans des concerts privés, en animant des soirées d'amis ou des fêtes d'entreprises ; parallèlement, elle commence aussi à travailler dans le répertoire d'oratorio et de musique sacrée avec des ensembles d'amateurs. Ces concerts, explique-t-elle, sont peu rémunérés,

« C'est des petits cachets, mais c'est très bien. Et c'est le début aussi, tu commence à te dire voilà, on me paye pour être chanteuse, j'ai une chance d'en vivre un jour. C'est les premiers pas. C'est plus un jeu, tu chantes plus dans ta salle de bain. »

Après s'être fait renvoyée du CNSM de Paris (où elle est entrée après un bref passage au CNSM de Lyon), elle intègre une compagnie avec qui elle monte des opérettes – cette expérience, menée avec des musiciens qui occupent une position sur le marché du travail grossièrement comparable à la sienne, lui rapporte peu d'argent mais lui apprend le métier :

« C'est une compagnie, c'est des jeunes. Le chef d'orchestre est un jeune chef d'orchestre, il a 30 ans, il est en début de carrière, il commence à faire pas mal de choses intéressantes. Le metteur en scène, pareil, il a 34 ans. Tous ce sont, les types en tout cas qui nous entourent, ce sont des types jeunes, plein de dynamisme, et qui commencent un peu, à être un peu installés dans ce métiers. Et après les chanteurs qui sont employés, ce sont des chanteurs en début de carrière, ou de bons choristes. Et en général, c'était aussi par copinage. C'est une compagnie qui a démarré comme ça, parce que c'est une compagnie qui avait pas beaucoup d'argent, donc on te paies pas beaucoup, mais il y a une telle ambiance que du coup t'oublies. C'est à eux que je dois une expérience énorme et des débuts sur scène. J'ai des souvenirs absolument géniaux. Les répétitions avaient lieux à Paris, alors c'est un peu la débrouille, il faut trouver un salle, dans tel quartier, pendant une semaine, on réussissait à bosser dans une salle de l'opéra... et un jour, la première, et là on a fait plein de petits théâtres, dans toute la France. »

Pour gagner sa vie, elle travaille également dans un restaurant, le *Bel Canto*, où les serveurs sont aussi des chanteurs :

« Les serveurs sont des chanteurs. Donc chaque soir, il y a un ténor, un baryton, une mezzo et une soprane, qui chantent aux clients qui sont en train de manger des airs

d'opéra. T'as un petit tablier, donc personne sait que tu es chanteuse, tu passe la commande, tu apporte les plats et soudainement tu vas vers le piano, et tu te mets à chanter *Carmen* entre l'entrée et le plat. Donc les gens arrêtent un peu de manger, font silence, et tous les quarts d'heure, il y a un chant, un air d'opéra. C'est une sorte, un job assez marrant, assez étrange. T'es serveuse, mais t'es plus considérée comme une chanteuse... quoique, on avait pas le salaire d'une chanteuse, on avait plus le salaire d'une serveuse. Mais ça m'a un peu appris à maîtriser le trac, parce que chanter au milieu des gens, c'est terrible. (...) Donc c'est un travail que je faisais régulièrement, cinq soirées par mois à peu près, en moyenne. Ce qui m'assurait un revenu... ça arrondissait les fins de mois. Et on était payés en cachets en fait. Donc on était pas bien payés, mais c'était des cachets, donc j'ai réussi à être intermittente, et je le suis depuis deux ans et demi. »

Elle parvient pour l'instant à assurer son statut d'intermittente entre ses engagements de chanteuse dans des oratorios à Lyon, son travail dans sa compagnie et ses cachets au restaurant – elle souhaite obtenir des engagements à l'opéra mais se heurte au fait que

« Pour faire un récital dans un opéra, dans un lieu, il faut être connu, parce que aujourd'hui, Sarah X, il n'y a aucun opéra qui s'y intéresse. »

Elle dispose d'engagements ponctuels, dans un festival prestigieux pour un récital, par exemple, mais cet engagement n'a pour l'heure pas eu de retombées :

« C'est pas quelque chose qui a fait que j'ai eu quelque chose d'autre. Disons que c'est déjà génial de pouvoir dire que tu as fait ça. Si ça apporte des retombées, c'est quand on lit ta biographie, et qu'on voit que tu as fait ça. Ça demande un certain niveau.

*C'est-à-dire ?*

Ben le festival de Saint Riquier, c'est quand même un bon festival. Si tu as chanté un récital là bas, être programmée là bas, c'est quand même bien. Après, c'est sûr, on a pas, on m'a pas rappelé, j'ai pas été repérée, il y a pas eu d'effet boule de neige. Il y a pas eu tout ça. »

Cet « effet boule de neige » s'est produit, si l'on veut, suite à un engagement à l'opéra de Marseille, qui a entraîné des engagements dans d'autres maisons de province :

« J'ai passé une audition à Marseille, où j'ai été engagée. Et après très vite, quelques mois plus tard, j'ai passé une audition à Angers, et Angers avait entendu parler de moi grâce à l'Opéra de Marseille. Du coup ils ont fait le lien en disant ah oui elle est bien, ah oui elle est bien. Donc ça c'était un super, un point positif ; et du coup j'étais engagée à Angers, Nantes et Angers. C'est 2 opéras qui fonctionnent ensemble. »

Il y a loin, on le voit, entre la situation de notre trompettiste et celle de Sarah. Si les résultats sont inégaux – ce que nous nous efforcerons d'expliquer, notamment au chapitre suivant – on trouve chez l'un comme chez l'autre des tentatives pour optimiser la composition de son portefeuille d'activités : des engagements de soliste avec des chœurs d'amateurs aux tournées d'opérette, la trajectoire de Sarah, sans doute, n'est pas achevée dans un panachage d'engagements qui correspondent réellement à ses désirs (« Globalement, j'aime tout, explique-t-elle. J'aime l'opéra, l'oratorio, et le lied et la mélodie. C'est trois choses différentes. Si possible, j'aimerais faire les trois, chanter les trois »). Mais on la voit

essayer, jeter des pistes, saisir les opportunités qui lui permettent de travailler, même ponctuellement, dans des emplois auxquels elle aspire. Parfois ces engagements sont sans suite, au moins temporairement (le Festival de Saint Riquier) ; parfois ils en entraînent d'autres (le fameux « effet boule de neige », temporaire lui aussi, peut-être), comme son engagement à l'Opéra de Marseille. L'enjeu, on le voit, est toujours de parvenir à donner à son portefeuille la composition qui correspond à ses vœux (économiques et esthétiques). C'est le propre, on le sait, des *portfolio workers* que sont les intermittents, de manière presque paradigmatique, que de travailler ainsi à recomposer en l'optimisant leur portefeuille d'engagements – cette logique, plus lente sans doute mais tout aussi prégnante, est aussi à l'œuvre sur le marché du travail des emplois permanents.

### **3/ La diversification sur le marché du travail des emplois permanents**

Nous citons plus haut un musicien salarié d'un orchestre de province qui expliquait, goguenard, que les emplois de musiciens permanents étaient pourvus pour trente-cinq ans... L'analyse des trajectoires d'insertion des musiciens permanents montre que la réalité est en fait plus complexe, comme l'avait déjà montré Faulkner (1973) il y a plus de trente ans dans le cas des orchestres américains. Sans doute, l'accès à un poste de musicien salarié constitue pour les musiciens qui préparent les concours un gage de sécurité – mais la sécurité n'est pas toujours synonyme d'immobilisme, loin s'en faut. Nous avons ainsi rencontré plusieurs musiciens qui ont effectué une carrière dans des emplois permanents en passant d'un orchestre à l'autre. C'est le cas, par exemple, de cette hautboïste sortie du CNSM durant les années 1990 et qui, pendant le cycle de perfectionnement, prépare les concours internationaux et les concours d'orchestre. Elle intègre un orchestre en Belgique, dans lequel elle travaille plusieurs années durant. Satisfaite de son poste et soulagée d'avoir un emploi stable, elle n'en reste pas moins attentive aux postes qui peuvent s'ouvrir à Paris. Quand un concours de hautbois s'ouvre dans les formations parisiennes, elle s'y présente – et elle finit par y être recrutée. Elle estime désormais que le poste qu'elle occupe la satisfait pleinement, et entend désormais achever sa carrière au sein de la formation parisienne.

C'est la même logique qui est à l'œuvre dans la trajectoire de cette clarinettiste qui commence par entrer dans la musique des pompiers de Paris, où son expérience est mitigée même si, comme elle l'explique, « on va pas trop se plaindre » :

« Je regrette pas. J'ai bien gagné, c'était pas intéressant musicalement mais j'avais du temps pour travailler à côté. On va pas trop se plaindre. »

Elle passe tous les concours d'harmonie militaire parce que, explique-t-elle

« C'est ce qui se présentait le plus, et puis je me sentais pas de présenter l'Opéra. Parce que les programmes d'harmonie militaire sont quand même beaucoup plus légers que les programmes d'opéra. Je suis pas capable de travailler un programme aussi long. Il y a 10 000 traits d'orchestre. Concerto de Mozart, toujours, Debussy, toujours. »

Elle circule encore entre les harmonies militaires – elle travaille, lors de l'entretien, dans la marine de Brest où elle est plus satisfaite musicalement qu'elle ne l'était aux pompiers de Paris, même si elle n'est pas sûre, loin s'en faut, d'y rester toute sa vie. L'important, à nos yeux, est de sortir d'une dichotomie qui institueraient des intermittents hyper-stratèges, toujours sur le qui-vive et prompts à saisir la moindre opportunité, et des

musiciens permanents installés définitivement dans le confort bonhomme de leur poste à durée indéterminée. Les uns comme les autres sont susceptibles de définir leur position comme définitive ou de chercher, au contraire, à la modifier. Sans doute les possibilités de circulation ne sont-elles pas les mêmes : elles sont beaucoup plus légères et flexibles sur le marché des intermittents que sur celui des permanents. Mais dans l'un et l'autre cas, on voit des musiciens qui progressivement s'intègrent au marché qu'ils ont choisi d'investir, qui éventuellement y échouent, mais dont l'insertion (souhaitée ou subie) ne peut être dite achevée que lorsque leur(s) activité(s) cesse(nt) de se recomposer pour se stabiliser en un panachage à peu près constant. C'est à la description de ce panachage que nous allons maintenant nous consacrer.

## **B/ Stabilisation et spécialisation**

L'objet des développements qui suivent est double. Il s'agit tout d'abord de tenter de mettre au jour, sur la base de nos entretiens, la variété des compositions des portefeuilles d'activités une fois que l'activité est stabilisée : si l'on définit l'insertion comme le moment où le musicien – et quelles qu'en soient les raisons – stabilise la composition de son portefeuille, alors on peut saisir les caractéristiques de cette insertion en décrivant l'hétérogénéité des portefeuilles stabilisés. Nous souhaitons ensuite mettre au jour le caractère relativement spécialisé et exclusif des engagements : si l'on retient les segments que nous mettons au jour plus haut dans ce chapitre, alors il est difficile pour un musicien de mener une activité sur deux segments simultanément – en particulier pour les segments des musiques populaires et des musiques savantes, d'une part, celui des emplois solistes et des emplois tuitistes, de l'autre. Autrement dit, l'insertion professionnelle fonctionne de manière gravitationnelle, les musiciens pouvant, à leur sortie de conservatoire, se déplacer d'un pôle à l'autre, mais se retrouvant ensuite attiré vers un pôle dominant et comme sommé de choisir entre les différentes régions de l'emploi musical.

### **1/ Les formes de la stabilisation**

C'est sans doute sur ce point que nos résultats sont les moins robustes et les plus provisoires. Comme nous nous en sommes expliqués en introduction, nous n'avons pas construit le protocole de cette enquête pour saturer l'échantillon des cas : nous avons cherché d'une part à travailler de manière exploratoire (et, sur ce point, les résultats de Coulangéon (2004) pouvaient être approfondis avant tout par une enquête quantitative), et d'autre part pour mettre au jour des mécanismes plus que pour bâtir des typologies. Au moment de décrire l'hétérogénéité des formes de stabilisation de la composition des portefeuilles d'activités, nous sommes donc plus démunis que pour présenter certains résultats, l'échantillon dont nous disposons étant manifestement mal adaptés à la tâche que nous nous fixons. On peut en effet procéder de deux manières : soit piocher dans nos entretiens quelques cas qui permettent d'exemplifier la typologie décrite par Coulangéon ; soit tenter d'exploiter notre enquête à indépendamment de ses résultats, et dessiner alors une image assez sensiblement différente de ce qu'il met au jour. Nous commencerons par rappeler ses résultats, avant de dégager quelques conclusions provisoires de notre enquête.

Dans la description des six profils d'interprètes à laquelle Coulangéon (2004, chapitre 5, p. 183-229), Coulangéon balaye, sur la base d'une enquête quantitative sans équivalent en France, l'hétérogénéité des formes d'intégration à l'emploi musical. Il regroupe

deux à deux ses différents profils, et en vient ainsi à distinguer trois configurations principales :

1/ L'intermittence heureuse : elle regroupe les « multi-insérés » et les « quasi-permanents ». « Le premier profil, écrit-il, correspond tout à fait à l'image dominante de l'emploi intermittent, bien qu'il ne concerne tout compte fait qu'une petite partie des musiciens. Il s'agit principalement de musiciens dont l'insertion au marché de l'emploi est assurée par la combinaison du nombre et de la variété des engagements. Le second est en revanche très éloigné de la figure du musicien *free-lance* à laquelle est spontanément associé l'emploi intermittent, puisqu'il correspond au cas de musiciens dont l'essentiel de l'activité s'effectue avec une poignée d'employeurs. Le plus souvent, ces musiciens ont un employeur principal qui assure la stabilité de leur insertion sur le marché du travail, et ils effectuent un nombre variable de cachets avec d'autres employeurs qui ne représentent en tout état de cause la plupart du temps qu'une part minoritaire de leur activité. Ces deux profils incarnent ainsi les deux pôles de l'intermittence « heureuse ». L'hyperflexibilité et l'hypermobilité d'un côté, la stabilité par la récurrence et la spécialisation des relations d'emploi de l'autre » (p. 192).

2/ Le cumul d'activité et la participation occasionnelle, qui regroupe les « cumulants et les « occasionnels ». « Du fait de la présence d'une proportion minoritaire, mais non négligeable, d'artistes salariés permanents – musiciens d'orchestre d'un côté et enseignants de l'autre – la persistance d'un noyau d'emploi permanent au cœur d'un secteur d'activité dominé par l'emploi intermittent est une particularité forte du domaine musical. » (p. 207). Coulangeon distingue les occasionnels, qui ne sont présents sur le marché du travail que de manière épisodique, et qui pour 80% d'entre eux, « sont en fait des musiciens qui participent au marché des prestations intermittentes en marge d'un emploi permanent, enseignant (56%) ou permanent d'orchestre (23%) » (p. 208) ; et les « cumulants », au sein desquels les intermittents indemnisés sont majoritaires, mais où l'on rencontre aussi, dans des proportions importantes, des enseignants (précaires ou stables) et des permanents d'orchestre. Il souligne à plusieurs reprises que ce sont les profils au sein desquels les interprètes de musique savante sont le plus nombreux.

3/ Précaires et périphériques : ce sont les deux derniers pôles distingués par Coulangeon, et qui renvoient à « des situations beaucoup plus fragiles, dans lesquelles le maintien dans la profession est en permanence menacée par le sous-emploi et par la dilution de leur activité principale d'interprète dans des activités connexes » (p. 217).

On voit les enjeux qu'il y aurait à positionner clairement les musiciens étudiés dans notre étude au sein de cette typologie. On pourrait ainsi tester rigoureusement des hypothèses temporelles (après combien de temps ces profils émergent-ils des pratiques des musiciens, si l'on admet qu'un musicien ne dispose pas instantanément d'un profil de cumulants, de multi-inséré ou de quasi-permanent), et mesurer la distribution des sortants de conservatoire dans chacun de ces profils – en fonction de leur niveau d'études, de leur spécialisation instrumentale, de leur répertoire de prédilection et de leur aire géographique d'activité par exemple. L'enquête qualitative ne permet d'apporter que des réponses impressionnistes à ces questions, et nous nous contenterons de les signaler à titre d'hypothèses, qui devront être étayées et renforcées par l'enquête quantitative.

Sur la temporalité tout d'abord, il semble que la plupart des musiciens, quels que soient leurs profils, mettent plusieurs années à stabiliser la composition de leur portefeuille d'activités. Les musiciens qui travaillent dans le secteur de l'intermittence mettent souvent plusieurs années à acquérir le statut et à le consolider – ces premières années sont

souvent consacrées à des emplois divers, hétérogènes, et ce n'est qu'une fois le statut acquis que les musiciens vont en quelque sorte déblayer leur portefeuille d'activités indésirables pour se concentrer autour de celles qui les motivent le plus. Sur le marché des emplois permanents, la dynamique temporelle – même si elle est portée par des mécanismes fondamentalement différents – est grossièrement comparable : pour les raisons que nous décrivons plus haut (mise à niveau et adaptation à l'exercice), les musiciens passent souvent des concours pendant au moins un an, et parfois quatre ou cinq avant soit de parvenir à intégrer un orchestre, soit à y renoncer. Quoiqu'il en soit, il semble bien que la période durant laquelle les musiciens composent leur portefeuille d'activités soit relativement longue, et qu'il faille concevoir l'insertion professionnelle comme un sas de quatre ou cinq ans durant lequel les musiciens vont apprendre à progressivement s'orienter, à prendre connaissance des opportunités qui leur sont offertes, de leur niveau et de leurs talents.

On a par ailleurs déjà eu l'occasion de le souligner : l'enquête de Coulangeon et celle que nous proposons n'ont pas le même périmètre : nous ne nous intéressons qu'aux seuls anciens élèves de CNR et de CNSM. On comprend, dans ces conditions, pourquoi placer rigoureusement notre population dans sa typologie présenterait un intérêt décisif : on pourrait ainsi neutraliser un effet d'âge, un effet de génération et un effet de formation – en l'occurrence, le fait d'être placé dans un CNR ou un CNSM augmente-t-il les chances de s'insérer de telle ou telle manière au marché du travail ? Sur ce dernier point, à nouveau, nos remarques ne peuvent être qu'impressionnistes. Sur la base de nos entretiens, nous pouvons avancer, de manière prudente, que les anciens élèves de CNR et de CNSM sont *a priori* plus représentés, une fois leur insertion achevée, dans les deux premières catégories. D'abord, parce qu'un certain nombre d'entre eux (les anciens du CNSM notamment) relèvent à l'évidence des profils de cumulant ou d'occasionnel – en raison notamment du nombre d'anciens du CNSM qui se tournent, tôt ou tard et d'une manière ou d'une autre, vers des métiers d'enseignant sans abandonner toutefois (est-ce là aussi parce qu'ils débudent ?) une activité d'interprète, sur un mode mineur et choisi toutefois. Par ailleurs, et notamment pour les anciens de CNR (en particulier pour ceux qui travaillent dans les musiques populaires), la figure de l'intermittence heureuse semble la plus représentée, avec une surreprésentation, dans notre échantillon, de la figure du quasi-permanent, où un employeur représente l'essentiel de l'activité et où quelques employeurs ponctuels viennent compléter les revenus et permettent d'accéder au statut d'intermittent. Il semble, par conséquent, que les anciens élèves de CNR et de CNSM bénéficient donc, au moins relativement et au bout de quelques années, d'une bonne insertion au marché du travail musical – mais ces conclusions, nous l'avons dit, sont extrêmement précaires. Si on pouvait les valider, on pourrait imaginer plusieurs explications – d'ailleurs corroborées par les mécanismes que nous mettons au jour dans ce rapport, et notamment au chapitre suivant : les CNR et les CNSM sont des lieux de constitution et d'accumulation de ressources pertinentes pour circuler sur le marché du travail. En effet, ils permettent à la fois d'acquérir une compétence, de se constituer un réseau et, plus marginalement, de bénéficier d'effets de réputation. Les conclusions que nous tirons ici, toutefois – et redisons-le – n'ont que valeurs d'hypothèses et devraient, pour être définitivement avancées, se fonder sur un protocole d'enquête dont nous ne disposons pas pour l'instant.

## **2/ L'engagement dans des mondes hétérogènes**

Il est un point sur lequel nos résultats sont cependant assez robustes pour qu'on puisse les avancer de manière plus affirmative, notamment parce qu'ils retrouvent les conclusions de Coulangeon : l'insertion professionnelle prend la forme d'une spécialisation et

d'une intégration à des univers mutuellement exclusifs. Rappelons que, pour Coulangeon, la ligne de fracture principale, au sein du monde musical, passe entre le monde de la musique savante et celui des musiques populaires, et que cette frontière permet notamment de distribuer les musiciens en deux univers distincts : « les musiciens qui se consacrent principalement au domaine classique, lyrique et contemporain – qui du reste sont nettement minoritaires (29% (...)) – se produisent pour près des deux tiers d'entre eux (63%) dans le champ de la musique savante (...). En revanche, les artistes qui se produisent principalement dans d'autres genres musicaux s'y produisent de manière beaucoup moins exclusives : quel que soit le genre musical de spécialisation (rock, jazz, variété...), plus de 70% d'entre eux indiquent en effet avoir travaillé dans au moins deux genres musicaux différents (...), mais cette diversification s'opère quasi-exclusivement dans le domaine des musiques populaires » (p. 47). Cette fracture entre des mondes hétérogènes, nous la retrouvons très clairement dans les parcours d'insertion des sortants de conservatoire : c'est elle qui, à l'évidence, exerce l'une des principales contraintes sur les musiciens. Cette ligne de fracture est comme incarnée dans la description qu'en donne Christophe qui, tout en se consacrant principalement à la musique de bal, joue encore, de loin en loin, au Capitole :

« Il y a un paradoxe marrant entre le milieu du bal et le milieu de la musique classique au niveau de la relation avec le public. Il m'est arrivé il y a quelques années, quand je jouais à l'Opéra au Capitole, le soir du premier janvier, par exemple, de commencer la soirée donc, au Capitole, de jouer jusqu'à 23h30, et de courir rejoindre des amis d'orchestre de variété à minuit. Dans la même soirée, il y avait eu la première partie habillé en queue de pie, où là, quand tu croises le regard du public, ils osent à peine te regarder dans les yeux, tu représentes quelque chose d'extraordinaire, et une fois que tu es sorti de là, que tu t'es changé, tu te fais insulter toute la soirée parce que tu joues trop vite telle ou telle musique, par exemple. Les musiciens restent les mêmes d'un milieu à l'autre, pourtant. »

Précisons ce constat. Les trajectoires d'insertion des musiciens prennent la forme d'une spécialisation, entendue ici comme un processus : lors de leur premier pas sur le marché du travail, les musiciens font feu de tous bois et, s'ils peuvent avoir un projet professionnel arrêté (ce qui est d'ailleurs loin d'être le cas le plus fréquent), ils sont en général amenés à accepter des engagements dans des milieux relativement hétérogènes. Progressivement, toutefois, ils vont concentrer leur activité sur un ou deux pôles et à abandonner les autres : tel musicien, qui cachetone dans les orchestres de chambre et dans les formations permanentes parisiennes, peut continuer à exercer, sur un mode mineur et souvent confidentiel, une activité de musique de chambre, il va progressivement abandonner les éventuels remplacements en variété ou en jazz qu'il pratiquait en commençant. Suivons, de ce point de vue, la trajectoire de Nicolas. Ce violoncelliste, qui entre au CNSM après ses vingt ans, commence à travailler relativement tôt – à 18 ans – et, durant ses premières années au CNSM, cachetone très régulièrement dans des concerts de variété, des enregistrements télévisés, des formations de jazz, ainsi que dans les orchestres de chambre qui donnent des concerts sur l'Île de la Cité ou à Saint Germain des Près. Progressivement, il en vient à travailler à l'Opéra de Paris – il passe un concours de recrutement pour être sur les listes d'appel de la régie – et développe en parallèle des projets personnels : un quatuor, encore semi-professionnel, et une tournée de musique indienne, en France et en Inde. A son retour d'Inde, il constate que plus personne ne l'appelle : parce qu'il a dû se consacrer exclusivement à ce projet durant plusieurs mois, il n'a pas répondu aux propositions qui lui étaient faites, violant ainsi l'une des règles d'or du métier de cachetonneur qui est de ne jamais

refuser plus de deux fois un engagement avec un employeur que l'on veut maintenir à terme. Il constate que sa situation est très différente de celle qu'il connaissait un an plus tôt :

« Là j'ai plus d'argent. Comme je suis parti en Inde, j'ai choisi de faire de la création dans un domaine qui m'intéresse beaucoup, mais du coup j'ai perdu mes contacts à Paris, et là dans les prochains mois j'ai plus de boulot, en quatre mois, j'ai tout perdu. L'opéra ils m'ont remplacé. Donc pour retourner bosser à l'opéra, il faut que je repasse un concours, il faut je passe une épreuve, encore une fois. Je vais passer un concours, je l'ai déjà passé deux fois, pour entretenir, il faut que je repasse le concours, même si je suis pas pris. Tu passes un concours dans un orchestre, ils ont tout le temps besoin de remplaçants, dans chaque pupitre il y en a toujours un ou deux, surtout à l'opéra qui est une grosse machine. Donc ce qui se passe c'est que, quand ils vont appeler des gens, ils vont appeler des gens qui ont passé le concours, qui ont montré qu'ils étaient intéressés par leur orchestre, c'est quelque chose de normal. Ils vont choisir par rapport aux gens qui n'ont pas eu le concours. Ils vont en général choisir des gens qui n'ont pas eu la place mais qui sont arrivés pas trop loin. Chaque fois que j'ai passé le concours ça s'est pas bien passé, j'ai jamais passé un tour. Par contre la première fois que j'ai passé le concours, j'ai eu quatre voix, il m'en fallait cinq pour passer mais les quatre voix que j'ai eues c'est quatre voix de solistes. C'est l'administration qui m'a pas donné ses voix. Du coup le violoncelle solo qui a vraiment apprécié ce que j'avais fait il m'a appelé. Je connaissais son frère, pareil, je l'avais rencontré, il m'a pas appelé parce que je le connaissais, il a fallu que je passe le concours, que je prouve, il a été intéressé par ce que j'ai fait, il s'est souvenu de moi, il m'a appelé, ça s'est bien passé, il m'a rappelé, une fois deux fois, trois fois, le concours d'après je l'ai repassé mais là j'ai très mal joué, mais bon, j'ai quand même pu cachetonner, et là je suis parti en Inde, donc j'ai pas pu le faire, il m'a plus appelé. Je le comprends, mais c'est comme ça que ça marche aussi. Il faut être disponible tout le temps. Là, il y a deux jours, j'étais ici, je sortais de répétitions, j'étais naze, je retournais bosser derrière, et à sept moins le quart, un pote m'appelle, le pote qui me faisait bosser dans les orchestres, il continuait à m'appeler même si j'ai arrêté de travailler avec lui. Il m'appelle il me dit : « écoute là je suis en voiture, je vais à la Sainte Chapelle, je dois jouer à cinq heures et demi, j'y serai pas je serai dans les embouteillages, qu'est-ce tu fais, là, tout de suite ? » - « écoute là je pars en répète dans dix minutes » - « ah bon ben je vais appeler quelqu'un d'autre ». Tu vois c'est des plans comme ça aussi. C'est toujours de la disponibilité. Donc pour penser à long terme faut avoir confiance. Là je sais que pendant les six prochains mois je sais pas comment je vais faire. »

Il souhaiterait parvenir à combiner différents impératifs : continuer à travailler dans le domaine de la musique car, dit-il, « c'est là où le niveau est le plus fort », et il désire en même temps échapper à la musique « pour les élites », en travaillant dans des endroits singuliers ; il veut par ailleurs développer des projets de long terme, mais il voit bien qu'il lui faut aussi, simultanément, pour s'inscrire sur le marché du travail des intermittents, être disponible à court terme, et en permanence :

« Pour l'instant rentrer dans un orchestre c'est pas ce qui m'intéresse parce que si je pouvais je voudrais essayer de vivre en faisant de la création. En faisant de l'improvisation. Faire des choses beaucoup plus saines que de jouer toujours pour l'élite de la musique, pour la bourgeoisie, pour les riches, donc j'ai choisi de garder un travail qui me permettait de jouer avec d'autres personnes, mais de temps en temps

quand même de retourner dans ce monde là parce que c'est là, quand même, que le niveau est le plus fort, et que la musique est la plus belle, et puis ça paye bien aussi, en général ça paye correctement, ça permet aussi de survivre. D'utiliser aussi le statut d'intermittent, mais pas dans le sens : juste faire mes 43 cachets dans l'année, si tu veux. Cette année, quand je regarde le nombre de cachets que j'ai faits, j'ai fait 90 cachets, j'ai bossé comme un dingue. J'ai fait mille heures. L'année d'avant c'est pareil, j'étais monté jusqu'à 90. Il a fallu que je m'en aille, pendant deux mois et demi, parce que là la dernière à pareille époque, dans les trois prochains mois, j'avais trois mois, disons jusqu'à mi-septembre, j'avais 34 cachets, là j'ai plus rien. Avec les chutes de subventions et tout, les tournées que j'ai fait l'année dernière elles ont pas lieu. Il y a beaucoup moins de travail, beaucoup moins de cachets, beaucoup moins de subventions, donc même les tournées qui auraient pu se faire, ils prennent des musiciens moins chers qui viennent de l'Est, en ce moment je suis confronté à ça. J'y croyais pas trop dans le classique, mais c'est en train de se passer. Là c'est très très difficile. »

Son rapport à la variété rassemble peut-être l'ensemble de ces tensions. Il sait parfaitement, pour en avoir profité un temps, que la variété lui permettrait de bien vivre :

« J'ai bossé les téléés, entre tout ce que j'ai fait, j'ai fait une vingtaine de téléés, pour connaître ce monde aussi. Et là j'ai décidé, purement et simplement d'arrêter. J'ai fait ça pendant que j'étais au CNSM, par un pote du CNSM, il m'a refilé ça. On m'a pris sur casting, comme violoncelliste, on m'a pris sur photo, et j'ai fait semblant de jouer, j'ai fait du play-back, tout en play-back, j'étais payé 1500 balles, il y a six heures d'attente, tu fais semblant de jouer. Bon d'accord : tu fais ça une fois, t'es content de passer à la télé, deux fois, trois fois, au bout d'un moment tu te dis : non mais attends je fais un peu la pute là avec mon instrument. J'en ai fait une vingtaine, qui m'ont jamais compté pour mon statut d'intermittent parce qu'à l'époque je l'étais pas j'étais gérant d'une société, donc je les faisais pas pour le statut, mais j'ai commencé à comprendre comment ça fonctionnait, ce système. Les cachetoneurs professionnels qui sont dans ce régime-là, ils font cinq six téléés par mois, maximum, et entre les téléés et les assedics ils se font 16 ou 18000 balles. Ils faisaient 5/6 cachets par mois, ils avaient 70 cachets dans l'année et ils avaient un taux de 500 balles par jour. Et puis t'as les autres qui font toutes les séances studios, qui sont les requins, mais alors eux s'ils peuvent te poignarder dans le dos ils le feront, c'est vraiment un monde de requins, et c'est des gens qui bossent comme ça depuis 30, 35 ans, qui aussi bossent à l'opéra de temps en temps, et qui refilent du boulot aux mecs de l'opéra, et les mecs de l'opéra les font bosser et eux ils les font bosser pour des séances, c'est donnant donnant, tu vois. »

Mais il ne veut pas se consacrer exclusivement aux enregistrements télévisés – or cet engagement, apprend-il, ne peut pas s'accompagner de demi-mesures, mais uniquement d'un investissement exclusif :

« Le monde de la variété, le monde des téléés, c'est exclusif, parce que quand tu commences à bosser là-dedans, tu bosses avec les téléés, tu perds ton niveau parce que tu travailles plus, tu passes énormément de temps à attendre. Les gens te disent : oui, mais c'est conciliable, tu viens juste faire ton taf et tu prends ton cachet, le reste du temps tu fais tes trucs. Je pensais que c'était possible, c'est pas possible. Parce que pour continuer et faire ça à long terme, quand l'émission a été enregistré, il y a un mec

qui se lève et qui dit : bon allez venez on va boire un coup. Si t'y vas pas, ils te rappellent plus. Si t'y vas, moi qui suis un mec avec une petite gueule de jeune minet, un peu, ils veulent tous me faire passer dans leur lit, déjà, première chose, c'est un peu péjoratif, mais entre ça, entre la coke, je me suis retrouvé confronté à tout ça. Ça m'intéresse pas. Si jamais j'avais fait ça, après je serais rentré dans toutes les séances : après les séances, Johnny Halliday, tout ça, mais ça pour moi c'est pas du haut niveau. Moi ce que je veux c'est utiliser mon instrument pour dire ce que j'ai envie de dire. Là pour l'instant l'équilibre auquel je suis arrivé me convient bien. Mais il est très très fragile. La preuve c'est que ça s'est cassé la gueule. J'ai tenu deux ans. Il y a deux ans je pensais pas que j'y arriverais. Mais là il y a plus rien qui s'offre à moi. Il va falloir que je bouge mon cul, c'est tout. Je vais pas attendre que le boulot m'appelle, parce que c'est la facilité quand on t'appelle. Et c'est la facilité quand on t'appelle souvent. T'acceptes, on t'appelle, t'acceptes des projets qui t'intéressent, et puis parfois on t'appelle plus. Donc là le projet je me rends compte qu'il faut que je le lance moi-même, si je veux qu'il y ait des choses qui vraiment aient une pérennité, il faut que je parte vraiment de choses qui m'intéressent. »

On le voit sur cet exemple : pour Nicolas, ses premières années sur le marché du travail sont simultanément des années d'apprentissage (« je comprends comment ça marche ») et des années où progressivement les mécanismes sociaux d'allocation de la main d'œuvre commencent à structurer les pratiques des musiciens au point que celles-ci ne puissent plus s'accommoder de certains cumuls<sup>16</sup>. Nous mettrons au cœur de notre prochain chapitre la description des ressources et des stratégies mobilisées par les musiciens au cours de leur trajectoire d'insertion, et nous verrons en quoi leur compréhension permet, en grande partie, de rendre compte de ce constat d'une spécialisation progressive des musiciens et d'une gravitation de plus en plus forte qui s'exerce sur eux et qui les attire vers l'un ou l'autre pôle du monde musical. On peut, pour achever de s'en convaincre, suivre une trajectoire *a contrario* en suivant la manière dont un musicien *a priori* spécialisé va parvenir à s'extirper de cette spécialisation pour se diversifier davantage – les efforts qu'il doit déployer pour y parvenir disent bien les forces inertielles des mécanismes sociaux qui piègent dans une région du monde musical les acteurs qui y sont entrés. Alexis est flûtiste et, « par le hasard des engagements », il commence à travailler dans le milieu de la musique ancienne. Ces premiers effets ont un effet immédiat : il est catalogué « baroqueux » et plus personne ne l'appelle pour jouer de la flûte moderne. Il explique ainsi :

« Du jour au lendemain, comme je commençais à avoir engagement en baroque, on m'a plus rien proposé en moderne. On catalogue facilement les gens. Les gens pensaient que j'avais arrêté la flûte moderne, ou que j'étais plus dans le coup. Maintenant, ça s'équilibre assez bien. Il doit y avoir 6 ou 7 orchestres où je suis sollicité à peu près régulièrement comme flûte solo. Pour la plupart, ce sont orchestre

---

<sup>16</sup> Si l'on écoute la description d'une journée typique, répétée plusieurs fois par semaine, on aura guère de mal à se convaincre qu'elle soit incompatible avec n'importe quelle autre activité : « On joue à 250km maximum autour de Toulouse. Ça suffit, parce qu'on a déjà beaucoup de travail comme ça. Si tu fais cent dates c'est éprouvant donc, mieux vaut ne pas aller trop loin. Pour te donner le détail des conditions de travail d'une date ; tu joues à 250 km, donc t'as trois heures de route, tu pars à 14h, à 17h tu arrives sur les lieux, tu as 2h30 pour régler la sono, à 19h30 tu manges et tu montes sur scène à 21h30. Tu en descends à 2h30 quand il y a eu du monde. Tu prends 20 mn pour décompresser, tu mets en général 1h30 pour démonter le matériel et ranger, et tu reprends la route pour 3 heures. T'arrives chez toi à 6 heures du matin. Et on le fait trois fois par semaine en moyenne, pour arriver aux 100 dates dont je te parle. Si tu comptes les répétitions à côté et les cours que tu donnes, ça occupe pas mal. »

qui fonctionne par intermittence. Ça me permet de combiner sans poste fixe, ce à quoi je n'aspire pas du tout. »

Il va être attentif, après avoir constaté qu'il s'est fait « piéger » dans le milieu de la musique ancienne, à profiter des propositions qui lui sont faites pour intégrer à nouveau le circuit des instrumentistes « modernes ». Significativement, il lui faut souvent transformer des ressources accumulées lors de ses expériences « baroqueuses » pour recentrer son activité. Ainsi, c'est en cumulant plusieurs connaissances, tissées au sein du baroque, qu'il est appelé à jouer dans l'orchestre d'Auvergne :

« Un ami claveciniste, avec qui j'ai joué aux Pays Bas, joue à l'orchestre d'Auvergne. Ils avaient besoin d'un flûtiste, et il a pensé à moi parce que je fais les deux : je fais de la flûte moderne et je connais très bien le répertoire baroque, je peux apporter quelque chose. Du coup je joue régulièrement avec l'orchestre d'Auvergne, maintenant ils me proposent à peu près tous leurs projets, et je suis très content. C'est un orchestre de province, mais c'est un très bon orchestre. C'est pas radio France, mais peu importe le prestige, je préfère travailler avec un orchestre qui fait des choses intéressantes.

*Ce claveciniste, tu l'as rencontré comment ?*

Par hasard, aux Pays Bas, dans un concert avec un orchestre non régulier. Sinon j'ai eu coups de fil d'orchestres régionaux grâce aux recommandations de Michel Moraguel. J'avais donné un récital avec ce même claveciniste, et eux se connaissaient bien, dans un petit festival dont M. Moraguel assurait la direction artistique. Du coup, j'ai l'impression que même si je l'ai pas revu depuis un certain temps, Miche Moraguel a eu mon nom à l'esprit pour des productions baroques : pour des orchestres modernes qui jouent du répertoire baroque. »

De la même manière, il rencontre dans une production de J.E. Gardiner avec l'orchestre romantique et révolutionnaire un ancien camarade du conservatoire. Cet ami lui signale qu'il crée un orchestre, et lui demande de venir jouer dans sa formation. Revenons donc sur cet exemple. Le premier effet de la spécialisation d'Alexis est de le piéger dans une surspécialisation, en l'occurrence celle de la musique ancienne. Il souhaite s'en extraire et travailler avec des formations modernes – mais cette diversification ne va pas de soi, il lui faut user des relations qu'il s'est faite dans le milieu baroque pour circuler, comme par capillarité, vers les formations modernes, et prendre des emplois, dans un premier temps, fortement marqués par la musique ancienne avant de s'en extraire progressivement (« je joue régulièrement avec l'orchestre d'Auvergne, maintenant ils me proposent à peu près tous leurs projets »). Autrement dit, l'exemple d'Alexis montre bien que les frontières ne sont pas d'une étanchéité totale – mais qu'elles supposent, pour qu'on les franchisse, qu'on réalise des investissements et qu'on mette en œuvre des stratégies qui, s'ils manquaient, interdiraient de dépasser les segmentations issues de l'inertie spontanée des mécanismes sociaux.

Nous avons, dans ce chapitre, mis au jour les segmentations internes du marché de l'interprétation, avant de nous arrêter sur les trajectoires d'insertion des musiciens dont nous avons montré qu'elles passaient par une modification du portefeuille d'activités. Nous avons proposé de considérer que l'insertion d'un musicien est achevée quand la composition de son portefeuille est stabilisée, et si les données nous manquent pour dresser une typologie robuste des profils possibles de stabilisation des sortants de conservatoire, nous avons montré que cette stabilisation implique en général une spécialisation des musiciens, l'engagement simultanément dans des régions trop hétérogènes du monde musical apparaissant, pour l'essentiel, comme impossible. En analysant les ressources et les stratégies mobilisées par les

apprentis musiciens au cours de leur processus d'insertion, nous allons tenter de rendre compte de ces constats.

## CHAPITRE 4 – RESSOURCES ET STRATEGIES CONCURRENTIELLES SUR LE MARCHÉ DE L'INTERPRETATION

---

Nous avons, au chapitre précédent, décrit les segmentations du marché de l'interprétation musicale et mis au jour certaines caractéristiques des parcours de l'insertion professionnelle des sortants de conservatoire. En détaillant certains parcours, nous avons plusieurs fois souligné que les réussites des différents musiciens, sur les chemins qu'ils tentaient d'emprunter, étaient des plus inégales, et l'objet de ce chapitre est de rendre compte de ces inégalités en analysant les ressources mobilisées par les musiciens pour circuler sur le marché du travail. Plus précisément, nous souhaitons décrire ici la nature de ces ressources (quelles sont-elles ?), détailler leur mode de constitution (comment un musicien parvient-il à les acquérir et à les accumuler ?) et analyser leur mise en œuvre (comment s'agencent-elles dans les stratégies concurrentielles des musiciens ?). En abordant frontalement ces questions, nous serons amenés à traiter de manière adjacente deux questions que nous avons commencé de traiter dans les chapitres précédents. Nous nous interrogerons tout d'abord sur le rôle joué par les structures de formation dans la construction de ces ressources. Nous tenterons de montrer, ensuite, que l'analyse de ces ressources permet de rendre compte du caractère exclusif et spécialisé des engagements que nous avons mis au jour à la fin du chapitre précédent : c'est notamment parce que les ressources pertinentes sur les différents segments sont hétérogènes – et que leur mise en œuvre obéit à des logiques différentes – que les musiciens ne peuvent s'intégrer avec succès sur le segment de la musique savante et des musiques populaires ou sur celui des solistes et des tuitistes.

Nous l'avons expliqué en introduction : les musiciens, pour circuler sur leur marché du travail – et notamment sur le marché de l'interprétation – disposent de trois ressources principales, que nous examinerons successivement – leur compétence technique et musicale, leur réputation, et leur capital social.

## 1/ ACCUMULATION ET MISE EN ŒUVRE DES COMPÉTENCES

Dans les deux premiers chapitres de ce rapport, nous avons été amenés à décrire et à analyser le type de compétences que les musiciens acquièrent en conservatoire. Notre propos, ici, est légèrement décalé : il s'agit tout d'abord de montrer l'importance de la compétence pour la circulation et l'insertion d'un musicien sur le marché du travail, avant de revenir sur la nature de ces compétences, en décrivant l'articulation des compétences spécifiques et des compétences généralistes pour l'insertion des musiciens, avant de revenir sur l'importance des compétences non musicales dans la mise en œuvre des stratégies concurrentielles des musiciens.

### A/ L'importance des compétences musicales

Ce point pourra sembler trivial, mais il mérite d'être établi avec clarté : la qualité des musiciens, leur maîtrise technique de l'instrument, en un mot leur compétence musicale constitue le premier atout – et l'un des principaux – qu'ils peuvent mobiliser sur le marché du travail. Quelle que soit l'importance, que l'on soulignera plus bas, des réseaux ou des phénomènes réputationnels, la première ressource du musicien reste sa compétence technique et sa capacité à maîtriser son instrument et à en jouer comme il est attendu sur les différents segments du marché du travail. Cette compétence technique suppose un travail quotidien, « invisible » selon ce tubiste, mais nécessaire – car « ça fait la différence entre ce qu'on appelle des gens plus ou moins doués et ceux qui ne le sont pas » :

« Il faut que ce soit quotidien [le travail de l'instrument] pour continuer de s'entretenir, tu te prépares tous les jours pour le jour J, mais c'est invisible, mais si tu ne le fais pas, tu perds tout. Et c'est une donnée très importante, qui fait 80% de ce qui se passe pour toi, dans ta vie professionnelle, parce qu'évidemment ça fait la différence entre ce qu'on appelle des gens plus ou moins doués et ceux qui ne le sont pas. »

Ce point est aussi au cœur des propos d'Alexande, un batteur spécialisé dans le jazz et la variété, qui insiste sur le fait que, dans l'entretien de cette compétence, le statut d'intermittent joue un rôle décisif – il permet de travailler, seul ou collectivement, et rend possible l'entretien de la compétence :

« En musique, ce qui me paraît important à savoir, c'est la place que prend la pratique dans ta vie. Tu pratiques tout le temps, comme le sport, et la musique, peut-être plus encore quand t'es batteur, c'est musculaire, il y a une partie physique à ce travail, et cela implique que tu fasses 6 heures d'instruments par jours, j'en fais moins maintenant parce que je fais pleins d'autres choses, en l'occurrence je démarche pour les formations, j'enregistre des trucs, ça prends un temps considérable. Tu pratiques tout le temps, c'est pour ça que le statut est en place, pour que tu puisse continuer à pratiquer sans avoir un autre travail à côté. Il y a 99% des gens en free-lance qui font de la variété ou du jazz et qui sont intermittents, c'est grâce à ce statut que tu as la possibilité d'entretenir ce savoir faire, entre les concerts, en fait, tu répètes et tu monte des projets musicaux. Un répertoire de deux heures, ça ne se fait pas en deux jours, faut vraiment répéter, et puis à côté tu as les partitions à acheter. Un musicien est au

boulot tout le temps, heureusement que c'est une passion parce que t'es vraiment tout le temps dans ton métier, tu travailles beaucoup le week-end, la semaine, tu répètes et le week-end tu joues. »

La compétence est certainement une condition nécessaire à la réussite des musiciens dans leur parcours d'insertion professionnelle, mais il faut immédiatement poser qu'elle n'est pas suffisante. Les logiques de recrutement, les compositions de stratégies et parfois – comme ici – le poids attaché à la décision d'un seul acteur sont susceptibles de faire la différence. Ce professeur de trompette, musiciens au Capitole, explique comment, à ses yeux, un de ses élèves s'est vu dépassé lors d'un concours par un concurrent suédois sans que, si l'on en croit son professeur, sa compétence ait réellement été en jeu :

« A côté de la musique classique, c'est quelqu'un qui a toujours voulu jouer en jazz. Pendant les 8 ans de Capitole, il a fait les navettes entre Paris et Toulouse, pour faire du jazz. Il ne faisait que du studio et il gagnait sa vie comme ça. Il est allé se la gagner. Mais c'était quelqu'un de très complet, il avait une formation classique et jazz. Il a voulu passer le concours du Capitole, il était au niveau, à mon avis, et pourtant le patron n'en a pas voulu, il a préféré un suédois. Alors vous voyez, même quand vous êtes au niveau, il n'y a rien de gagné. Je me souviens qu'on a délibéré sur le sujet pendant 2h30 après le concours. On était plusieurs à vouloir prendre la personne dont le vous parle, mais le patron a fini par décider comme il voulait. Il nous a dit « je titularise qui je veux. »

Si l'on souligne le poids des compétences en commençant ce chapitre, c'est moins pour s'en tenir à ce simple constat que pour s'interroger sur les conditions sociales qui fondent sa possibilité : comment les compétences pèsent-elles sur le devenir d'un musicien ? Pour répondre à cette question, on peut s'attacher à faire le départ entre les différentes ressources mises en œuvre sur le marché du travail – c'est ce que nous ferons, pour l'essentiel, dans ce chapitre ; on peut aussi – et nous commencerons par là – tenter de préciser ce que recouvre cette notion encore très générale : quand on dit que « les compétences » jouent un rôle décisif, il faut encore préciser – de quelles compétences parle-t-on ?

## **B/ Compétences spécifiques et compétences généralistes**

Pour commencer d'aborder cette question, on peut tenter de démêler l'importance relative des compétences spécifiques et des compétences généralistes dans la circulation sur le marché du travail. Les musiciens, comme la plupart des intermittents, sont *de facto* – *i.e.*, même s'ils n'en sont pas conscients – pris dans un dilemme. Il leur faut d'un côté s'assurer la possibilité de circuler d'un point à un autre du marché : leur compétence doit donc être transposable, adaptable, en un mot assez *générale* pour leur permettre de travailler avec différents employeurs. Cet impératif est très clairement énoncé par ce professeur de percussion :

« Pour devenir professionnel, il faut acquérir inévitablement une certaine autonomie. Je pense qu'un batteur doit avant tout être un bon généraliste. Il doit savoir s'adapter à n'importe quel milieu. C'est très important, parce qu'on va lui demander des choses très différentes, on va lui demander de pouvoir s'adapter à des styles différents, et des

approches du métier variées, comme le travail en studio, la musique improvisée en club, le jazz, le rock... »

La diversité dont parle ce professeur concerne, on le voit, le domaine des musiques populaires. Cette polyvalence peut aussi être un atout pour les musiciens spécialisés dans la musique savante – comme l’explique ce flûtiste qui travaille aussi bien sur instrument moderne que sur instrument ancien, et qui met sa polyvalence au cœur de sa stratégie concurrentielle :

« Ma spécificité, c’est pas... Pour simplifier, je dis que je suis spécialiste en flûte moderne et en flûte baroque. En fait je fais de toutes les flûtes. De manière continue. J’ai une spécialisation sur les flûtes 19<sup>ème</sup>, intermédiaires entre les flûtes modernes et les flûtes baroques. Je travaille beaucoup avec des ensembles qui font du répertoire classique et romantique sur instruments d’époques, comme Anima Aeterna en Belgique. J’ai étudié deux ans à Amsterdam avec Marteen Roots dans ce but là. Il est le meilleur spécialiste de ces flûtes 19<sup>ème</sup>, et il joue avec les meilleurs ensembles. Il m’a fait venir à Anima Aeterna et ensuite à l’orchestre révolutionnaire et romantique de Gardiner. La Grande Ecurie, avant que je fasse vraiment du baroque avec eux, ça a été dans Beethoven. J’ai fait des trucs avec des académies à Amsterdam, toutes les symphonies de Mozart. Et c’est ce qui me vaut d’avoir non pas un poste fixe sur le papier puisque c’est un orchestre intermittent, mais de me considérer comme la flûte solo de la Chambre Philharmonique de Krivine. C’est maintenant l’orchestre phare dans lequel je travaille. (...) Je suis allé étudier avec Marteen Roots, mon projet était d’être capable de maîtriser tous les types de flûtes, des flûtes renaissance à la flûte moderne. Ça permet de jouer avec la Chambre philharmonique, on a fait Mozart, Beethoven, on va faire Schubert, Brahms, Mendelssohn. A chaque fois on doit se procurer l’instrument adéquat. C’est une passion. »

Dans le cas de ce flûtiste, la polyvalence reste interne au monde de la musique savante, et suppose la maîtrise d’instruments différents. Il arrive que l’instrument reste le même mais que la polyvalence soit plus large encore – comme ce violoniste qui travaille dans le domaine de la musique savante (en moderne ou en baroque) comme dans le domaine des musiques populaires, en jazz et en musique du monde notamment :

« Je ne suis contre aucune musique traditionnelle, au contraire, j’ai toujours voulu continuer à jouer du jazz ou de la musique irlandaise, tout en faisant du symphonique et du baroque. Pour connaître des gens avec qui jouer, je me suis baladé avec mon violon dans le centre-ville de Toulouse, je m’arrêtais là où il y avait de la musique, et je me suis invité moi-même. Par exemple, je joue souvent dans un petit bar, le St Aubin, et au marché de Limache, en fin de matinée, le dimanche, on joue du jazz manouche. Et puis il y a deux pubs le Dubliners et le Mulligans où on fait des concerts de musique irlandaise.

*Quel statut avez vous ?*

Je suis intermittent du spectacle mais c’est assez facile, parce que je fais des styles différents, je fais du baroque, dans les églises, je fais de l’accompagnement de chœur, parfois, je fais du symphonique dans des salles de concerts, je fais aussi des fêtes privées, mais c’est plus rare. (...) A côté de cela, je joue de la musique traditionnelle américaine, mais j’ai très peu de travail là-dedans, et du jazz manouche, mais j’ai aussi très peu de travail. Comme je sais jouer pleins de styles, j’intègre des improvisations. »

La polyvalence confère donc aux musiciens une certaine capacité à circuler entre des pôles parfois fort éloignés du marché de l'interprétation musicale. Il reste cependant que les musiciens, on l'a vu au chapitre précédent, ne travaillent pas à leur intégration à tel ou tel segment du marché du travail en optimisant leur seule capacité à *circuler*, ils peuvent aussi chercher à se *stabiliser* – et cette stabilisation peut passer par la mise en œuvre d'une compétence *spécifique*, qui leur permet de répondre plus particulièrement aux attentes de tel ou tel employeur. C'est cette spécificité des compétences qui explique en partie que les segments des musiques populaires et celui de la musique savante soient relativement imperméables l'un à l'autre : en effet, les compétences nécessaires pour circuler et travailler dans le secteur de la musique savante (virtuosité instrumentale, lecture, etc.) sont très différentes, voire antithétiques, de celles qui sont à l'œuvre sur le segment des musiques populaires, qui réclame la maîtrise d'un vocabulaire très différent et qui ne réclame pas nécessairement des compétences dont l'absence est rédhibitoire sur le marché de la musique savante, comme la capacité à lire la musique.

Mais la maîtrise d'une compétence spécifique est aussi, pour les musiciens, un moyen de s'assurer un emploi relativement stable : en développant une compétence spécifique, les musiciens se rendent moins aisément substituables – ils s'assurent, en d'autres termes, d'une relative clôture de leur poste ou de leur emploi. On peut en trouver un exemple limite dans l'accès aux postes de permanents. On a vu, dans un précédent chapitre, que l'une des difficultés du recrutement des permanents tenait au fait qu'il fallait, à partir d'une épreuve individualisée, parvenir à repérer quels étaient les musiciens les mieux à même de s'intégrer à un collectif. Dans cette quête d'une pâte sonore homogène, les membres du jury peuvent *de facto* favoriser les membres d'une école d'interprétation particulière, celle des membres du pupitre qui souvent sont aussi professeurs et qui forment des musiciens qu'ils recruteront ensuite, leur compétence étant d'autant plus proche de celle qu'ils recherchent qu'ils ont contribué à la former – c'est par exemple ce qu'explique ce chargé de production, et ce que revendique aussi cet enseignant, chef de pupitre dans une grande formation parisienne :

« La chance c'est qu'effectivement dans nos orchestres beaucoup de nos musiciens font une carrière d'enseignement aussi, et c'est totalement complémentaire. Parce que non seulement ils peuvent préparer leurs élèves dans l'aspect technique des choses, dans l'aspect d'aborder les œuvres dans le style, dans la production du son, et effectivement c'est quand même démontré qu'à partir du moment où vous êtes professeur et où vous travaillez vous-même dans un orchestre vous amenez les élèves, les candidats potentiels à une certaine ligne d'intervention, de pratique, qui font que les chances sont plus grandes. Nécessairement on voit arriver, c'est une référence, quand on regarde les CV des candidats, on voit que tel candidat est passé par tel professeur et ce professeur a déjà une réputation et une qualité inscrite déjà dans un orchestre, qu'il a pu préparer ce musicien au concours et l'amener au niveau du concours dans les meilleures conditions. »

« Quand on recrute quelqu'un, dans les vents mais dans les cordes aussi, on va pas prendre, déjà à travers le concours, les gens, les collègues, les copains, ils vont écouter, et même s'il leur est pas passé entre les mains, ils vont prendre celui qui va être le plus apte à se fondre, ou à modifier son jeu en fonction du son qu'on recherche, qui est un peu plus allemand, entre guillemets, que ce qu'on avait il y dix ou quinze ans. Ca oui, c'est net. Et même inconsciemment, moi dans ma manière de faire avec les élèves, ici, moi et d'autres, c'est sûr qu'on est très influencé par ça. (...) Forcément, ou même peut-être inconsciemment, et consciemment même : je fais

souvent travailler des solos d'orchestre par exemple, mais même sans ça, dans l'esprit général, vous savez les attaques, la discipline collective, tout ça, vous savez, ça joue sur tout. J'allais dire : totalement. Et largement. »

Le poids des compétences spécifiques, dans certains recrutements, est donc loin d'être nul, même si cet enseignant souligne les risques de stérilisation attachés à ce type de fonctionnement clos sur lui-même qui donne tout son poids aux traditions d'enseignement, dont on sait qu'elles sont très vives au sein du monde musical :

« On peut parler de la notion, déjà, un peu, d'école. Ça ça a été très très important, en France, déjà du fait du centralisme. Peut-être en France la notion d'école elle a été primordiale, du fait de ce centralisme qui a fait que pendant deux siècles il y a eu une maison où on déterminait ce qui était bon et ce qui était pas bon. Vous êtes quand même le fruit d'une école. Maintenant cette école... Aujourd'hui on entend quand même ce qui se fait ailleurs, et puis les choses, au bout de trente ans, se mêlent un peu, et les choses se standardisent un peu. Donc forcément quelqu'un qui vient, j'allais dire de votre enseignement, ça veut pas dire que moi nécessairement je l'ai eu, mais enfin qui vient de votre famille musicale, vous aurez tendance à le préférer. Pas pour une histoire de favoritisme, mais parce que c'est ce que vous vous avez dans l'oreille. Maintenant dieu merci, à un concours, on est des musiciens, qui même si souvent on est issus des mêmes écoles, on a quand même des oreilles différentes, et puis il y a toujours le directeur musical ou ses représentants, qui lui apporte aussi une école un peu, un peu différente, il y a des individualités aussi. Et ça s'est très bien. Parce que finalement un orchestre qui ne ferait que se coopter entre professeur et élève, comme ça se passe par exemple un petit peu à Vienne, où si vous n'êtes pas passé par l'académie, c'est quand même très difficile de passer au Philharmonique de Vienne. Donc c'est peut-être le respect d'une tradition, mais à mon avis c'est quand même quelque chose qui se sclérose, quelque chose qui se ratrocine, parce que finalement vous reproduisez des clones, vous favorisez des clones qui ont les mêmes qualités que vous mais qui, forcément, ont aussi les mêmes défauts, parce que j'ai des qualités j'ai des défauts, mon école ma manière de voir l'instrument, j'ai hiérarchisé des choses, et voilà il y a des choses que je fais bien il y a des choses que je fais moins bien. Si j'ai pas l'ouverture d'esprit nécessaire pour reconnaître quelqu'un qui a des qualités autres que les miennes, l'orchestre à termes va se scléroser. C'est une espèce d'équilibre, hein, qui est difficile, difficile à trouver, même au sein d'un pupitre, moi je crois beaucoup, que cette personne ne joue pas la même marque d'instrument que moi, que cette personne n'ait pas le même son, c'est pas grave, l'important c'est que, sur les deux trois choses intangibles de la musique, l'intonation, les choses rythmiques, etc., on se retrouve, et puis après on sache que musicalement je me dise : il a les choses, il a la souplesse nécessaire pour pouvoir s'adapter, pour pouvoir s'adapter à tout, non seulement à son milieu, au milieu qu'il va découvrir, à son orchestre, qui a ses qualités et ses défauts, mais surtout s'adapter aux chefs différents qui vont venir, et qui vont demander, surtout dans les orchestres de par l'internationalisation des choses, qui vont demander des choses très différentes. Donc voilà, je pense que, même si je m'en défends, on n'échappe pas à une vision d'une chose qu'on a dans l'oreille, qu'on a en soi, mais on doit avoir l'intelligence de surpasser ça et de se dire : quand même. Je vois à l'opéra on a pris un trompette solo, un danois, qui joue un petit peu différent de ce qu'on avait dans l'oreille, mais qui sur le concours était meilleur que ce qu'on a entendu de la part de nos collègues, et ma foi, tant mieux, il apporte quelque chose d'un petit peu différent mais aussi de supérieur sur certaines choses, donc on a dit

banco. Il faut, il faut avoir cette ouverture. Mais ça demande, ça demande un peu de travail. Vous savez c'est comme quand vous jouez d'un instrument : le confort, c'est un peu comme quand vous êtes dans vos mauvaises habitudes. Si vous avez des habitudes, vous êtes confortable. Parfois si vous remettez les choses en cause, vous n'êtes pas dans le confort. »

Circuler en s'adossant à sa polyvalence, s'assurer de son poste en s'appuyant sur une compétence spécifique : c'est dans cette tension que les musiciens inscrivent la constitution de leur capital humain. Il faut cependant se garder, comme nous l'avons fait jusqu'ici, de ne voir dans les compétences qu'une maîtrise musicale et technique. Sur le marché de l'interprétation musicale comme ailleurs, les compétences musicales vont très au-delà de la simple maîtrise d'un savoir-faire.

### **C/ « Savoir se vendre »**

Nous avons déjà évoqué, dans un précédent chapitre, le fait que le « métier » constitue une part très importante de la compétence du musicien. Rappelons-en simplement la nature, et le caractère déterminant aux yeux de beaucoup :

« Sur scène, tu représentes quelque chose, aux 50 ans d'Airbus, tu te ramènes pas en tongs, tu as une image à respecter. Les trucs impardonnables, ça peut être quand tu t'engueules avec un sonorisateur ou si tu viens pas, par exemple, ça arrive. Ce genre de chose tu le fais une fois, pas deux, de toute façon, la fois d'après on te rappelle pas. Quand tu joue à 21h, t'arrive à 18h, c'est une attitude. »

« C'est une attitude » : l'expression de ce batteur dit bien le caractère très large de ce que les employeurs attendent de leur musicien, au-delà de leur simple compétence musicale. L'ensemble des acteurs du marché y sont d'ailleurs très sensibles, et notamment les musiciens quand ils jouent le rôle d'intermédiaire et qu'ils recommandent tel ou tel musicien, moins peut-être en vertu de leur compétence (« il y en a plein qui peuvent le faire », entend-on souvent) qu'en raison de leur fiabilité, beaucoup plus rare si on en croit ce contrebassiste :

« C'est pas forcément des copains, en fait, le premier critère, c'est que les gens soient sérieux. Beaucoup sont de bons musiciens, mais ils savent pas arriver à l'heure, ils s'en foutent, ce sont des gens à qui on ne peut pas faire confiance. »

Nous avons déjà décrit les différentes facettes du « métier », telles qu'on peut les repérer dans nos entretiens. Nous souhaiterions insister ici sur un autre aspect, peut-être tout aussi décisif pour réussir sur le marché du travail de l'interprétation, qui ne renvoie pas tant à une compétence « laborieuse » (savoir travailler) qu'à une compétence marchande (« savoir se vendre ») : dans cet univers très fortement concurrentiel qu'est le marché de l'interprétation (« c'est un métier de concurrence, où il y a une émulation très forte et pas toujours facile à gérer », explique une altiste), il faut aussi savoir se vendre. Pour ce professeur de percussion, « savoir se vendre » ne s'improvise pas : il aimerait développer des « cours de business » pour que ses élèves connaissent mieux les dimensions cruciales sur lesquelles faire porter leurs efforts quand ils cherchent à se placer sur le marché du travail – il explique :

« J'aimerais mettre en place des cours de business, qui apprennent aux étudiants les droits des musiciens, leur statut... Parce qu'il y a une dimension dont on ne parle pas mais qui est fondamentale : il faut que le musicien sache se vendre. Et pour cela, il faut qu'il enregistre sa maquette, qu'il la présente en studio, parce qu'à moins de passer par un agent, ce qui se fait mais quand on est déjà concrètement dans le milieu et qu'on a l'argent, ce sont des démarches difficiles. Cet enseignement est déjà bien développé aux Etats-Unis. Les élèves sont perdus par rapport à leurs droits, entre les droits d'auteur, la SACEM, l'intermittence... C'est peut-être pas une bonne idée, je sais pas, mais c'est quelque chose que j'aimerais faire. »

Détaillons un peu cet aspect de la compétence des musiciens. Il faut distinguer selon que les musiciens cherchent à se faire engager comme interprète, ou selon qu'ils s'efforcent de développer leur propre ensemble et qu'ils se font entrepreneur. Dans le premier cas, une grande partie du travail de vente des musiciens passe par une vigilance quant au niveau des cachets qu'ils peuvent réclamer à leurs employeurs – c'est ce qu'explique ce violoniste, qui évoque au passage la concurrence, souvent délicate à contrer, que peuvent exercer les groupes d'amateurs :

« C'est entre 50 et 100 Euros par service, que ce soit une répétition ou un concert. Dans la variété, j'essaie d'avoir 100 Euros minimum par concert. Mais ça peut aller jusqu'à 200, 300, 400 Euros. Si c'est une mairie, une commune importante, un mariage dans un château, c'est bien payé, 400 Euros par musicien. Si ça passe pas je reviens sur mes prix, je baisse le tarif. A côté de nous, il y a des groupes amateurs qui se font payer beaucoup moins, et souvent, ils arrivent à avoir un assez bon niveau, si ça fait longtemps qu'ils font ça. Mais en tant que professionnel notre argument, c'est que c'est un gage de qualité, mais ça veut malheureusement pas dire qu'on est meilleur, si les groupes amateurs jouent ensemble depuis des années, ils sont souvent bons aussi. (...) Le problème, c'est que ça peut être un argument pour un employeur de dire « je connais un groupe que je paye 200, je vois pas pourquoi je vous payerais 600 ». Entre ces deux prix, on est alors obligés de négocier et de trouver un prix pseudo équilibré. »

La compétence marchande est beaucoup plus complexe quand les musiciens tentent de mettre en œuvre des stratégies d'entrepreneurs. L'étude des stratégies d'entrepreneurs et de leur lien avec le marché du travail est un sujet qui justifierait sans mal d'être menée à elle seule. Nous ne tenterons donc pas d'en donner ici un portrait exhaustif, mais simplement d'en repérer certains des enjeux. La création d'un ensemble n'est, plus souvent, pas une décision spectaculaire ou solennelle : elle sourd de rencontres, souvent faites au conservatoire, et d'opportunités qui se présentent à l'un ou l'autre des musiciens. Ce jeune trompettiste brillant, par exemple, a décidé de monter un quintette en rassemblant des anciens condisciples du conservatoire, devenus depuis solistes dans les principales formations parisiennes, ainsi que des connaissances du monde des cuivres où « on se connaît tous » :

« Beaucoup sont solistes dans des orchestres parisiens. A Radio France, à l'orchestre national de France, à l'Opéra... Ce ne sont que des jeunes qui sont à peu près tous en postes à paris. J'en ai rencontré certains au conservatoire, d'autres comme ça. Le monde des cuivres, c'est très fraternel. On se connaît tous. »

Parfois, l'ensemble est créé autour d'un projet spécifique – soit un projet de répertoire, soit, comme ici, autour de la volonté de jouer dans des lieux en général délaissés par la musique savante :

« C'est l'ensemble Noé ça s'appelle, ça sonne catho mais ça ne l'est pas. C'est un ensemble où on est neuf, un quatuor à cordes et un quatuor à vent, et un piano. Et c'est un ensemble, le but c'est de jouer pour tous ; c'est venu d'un ras-le-bol, j'en ai marre de jouer toujours pour le même genre de public, dans le même genre de salle. J'ai envie de jouer pour tout le monde. Ça vient aussi d'un point de vue plus large, je me demande pourquoi je suis musicienne. Là le but, c'est qu'on peut aussi bien jouer dans des MJC, des hôpitaux, des bibliothèques, que dans des salles de concerts. Tous nos programmes sont expliqués, parce qu'aussi je pense que la parole est un vecteur important de communication. C'est con, mais les musiciens, la plupart, ils sont là, ils balancent leur musique, et puis ils se cassent. Et ils balancent leur musique à des gens qui même dits mélomanes sont loin de comprendre beaucoup de chose. J'essaie toujours de créer un lien, et chaque concert à un thème. »

Plus ou moins informelle, la fondation d'un ensemble suppose que soient mises en œuvre des compétences qui font souvent défaut aux musiciens : il leur faut en effet prendre en charge tout ou partie du travail administratif, et pour cela se former à des tâches qu'ils sont parfois loin de goûter... La fondatrice de Noé explique par exemple :

« C'est horrible. Je suis pas du tout faite pour ça. c'est pas pour rien que j'ai fait de la musique. Là le premier dossier que j'ai dû faire pour le conseil général, ça a été horrible. J'ai découvert ce qu'était un exercice, je savais pas tout ça. Je me suis acheté des bouquins, j'ai passé du temps à la bibliothèque, et je me suis renseignée auprès d'associations qui s'occupent d'aider les autres associations. Mais si je devais me lancer dans des trucs style fiches de paye, je délèguerai, quitte à payer quelqu'un pour le faire et à baisser les cachets. Mais je veux pas le faire moi-même. Je dois garder du temps pour moi, pour travailler mon alto. »

Où l'on retrouve les « cours de business » dont parlait plus haut notre professeur de percussion... Ces cours n'existent pas encore, et le plus souvent, les musiciens se forment sur le tas, en s'aidant d'associations ou de structures qui conseillent les musiciens ou les artistes qui souhaitent fonder leur ensemble sans maîtriser les compétences très spécifiques qu'une telle démarche suppose :

« Pour notre première demande, on s'est tourné vers l'ADDA, pour qu'ils nous guide. Sylvie Castro nous a montré comment faire, mais ne l'a pas fait pour nous, ils nous donnent juste quelques conseils. Par exemple, il faut impérativement que figure le budget, très détaillé, le budget costume, le paiement des artistes, etc. (...) C'est vrai qu'on est pas du tout préparé à cela. En même temps, si on m'avait mis des cours de gestion à 18 ans, au conservatoire, je sais pas comment j'aurais réagi ! Bon, une fois que t'as fait ton premier dossier, après tu sais le faire, et puis tu peux te tourner vers des structures d'aide, j'ai déjà vu des noms en regardant sur Internet. »

L'investissement que suppose la mise en œuvre d'une stratégie d'entrepreneurs va très au-delà du simple apprentissage de compétences techniques permettant de gérer une petite structure associative – il faut aussi formuler un projet artistique susceptible de retenir

l'attention des organisateurs qui, comme l'explique ce jeune violoncelliste, ne sont pas spontanément portés à confier à de jeunes musiciens les grandes œuvres du répertoire :

« La logique aujourd'hui dans la plupart des festivals, c'est que pour être pris, pour les intéresser, il faut arriver à leur vendre un spectacle clefs en main. Il faut entre guillemets qu'ils en aient le moins à faire, il faut une idée originale si possible, parce que l'intégrale des sonates de Beethoven, ça intéresse pas tellement, ou alors si c'est des gens qui ont déjà une grosse carrière derrière eux. Quelque chose à apporter, donc il faut des idées originales, des choses qui ont jamais été faites. Il faut un bon *feeling*, avoir un bon contact avec les gens, sentir qu'ils ont plus ou moins envie de te réinviter, et donc tu leur vends un concept, un spectacle clefs en main, avec le programme, est-ce que ça vous intéresse de participer à ce projet ? Parce qu'on peut les impliquer là-dedans, en leur donnant le sentiment qu'ils aident à la diffusion de choses importantes, ou belles, ou qui peuvent apporter quelque chose ; donc il y a travail aussi quand on monte un projet, un travail de rédaction, pour être convaincant, pour argumenter, pour se justifier, que ça parte pas dans tous les sens. Il y a un travail en amont, dans la structure du projet, il faut beaucoup de rédaction, de réflexion. »

On voit dans les propos de ce violoncelliste que l'un des principaux aspects du travail des musiciens entrepreneurs consiste à démarcher et à convaincre des organisateurs de concerts. Si l'on essaie de donner un aperçu de cette tâche dont les musiciens apprennent sur le tas les principes et les difficultés, on peut repérer différentes stratégies de démarchage des employeurs potentiels. Selon la première, souvent utilisée – au moins lors du lancement de l'ensemble – les musiciens tentent de cibler leurs employeurs potentiels, et d'adapter leur démarche à leurs besoins ou à leurs schèmes de perception, comme l'explique le membre d'un trio de jazz qui joue dans des hôtels, des casinos ou des restaurants du sud de la France :

« Le premier créneau, ce sont les hôtels, les casinos, les restaurants. On envoie des CD seulement pour les hôtels, parce que sinon ça nous fait trop cher. On a enregistré notre CD dans un studio à Antibes, on a choisi ce studio parce que c'est un des meilleurs dans le milieu du jazz, en France et même en Italie. On voulait faire un super truc, et profiter du nom de ce studio sur notre CD. On a fait une semaine d'enregistrement pour l'album, on a mis 4 morceaux de notre composition, les plus accessibles, et trois reprises, des standards de jazz, c'est toujours comme ça qu'on doit faire. Depuis qu'on envoie le CD, on a eu pas mal de contacts dans les hôtels. Mais pour les restos, on envoie pas le CD. Il y a deux semaines, on a joué dans un resto de deux cent couverts à 10 km de Toulouse. Dans ce cas, on a démarché directement, on s'est déplacé. Dans ces cas là, on y va en costard ! On fait ça parce que de toute façon c'est dans cette tenue qu'on joue, mais ça marche, parce qu'il y en a pas beaucoup qui font ça, très peu même. Ça fait beaucoup de chose l'aspect que tu as. Ça montre que tu travaille, que tu es un vrai professionnel. Et ça correspond aux lieux dans lesquels on démarque. Ce sont toujours des restos ou des hôtels de grand standing. Ça les intéresse parce que un piano et une contrebasse c'est très visuel, et puis ce sont les deux instruments qui représentent le jazz. Il y a beaucoup de patrons qui n'écoutent même pas ce qu'on fait, mais ils sont impressionnés. Ils s'en foutent un peu, ce qui les intéresse c'est l'aspect de luxe. »

Ce travail de démarchage systématique s'effectue en ciblant des employeurs potentiels dont on repère, à l'aune de leur programmation antérieure, qu'ils sont susceptibles d'engager l'ensemble que l'on cherche à placer. Ce trombone explique par exemple :

« Généralement, je repère des endroits où sont organisés des concerts de cuivre et je téléphone, je les repère par affiches, journaux, ou programme de festival. J'envoie la plaquette du groupe et je rappelle quand ils l'on reçue, on se met d'accord, à partir du moment où l'organisateur est intéressé. J'arrive à peu près à cibler. J'envoie pas à n'importe qui, j'envoie à des gens vraiment susceptibles d'être intéressés, des gens qui ont déjà programmé des formations similaires à la nôtre par exemple. »

Très souvent, ce travail de démarchage s'appuie sur l'envoi de matériels, plaquette et disques, qu'il faut réaliser en amont. L'enregistrement d'un disque de bonne qualité peut être une étape décisive dans le développement de l'ensemble, mais il suppose un investissement très important en temps et en argent, sans être nécessairement couronné de succès, comme l'explique ce percussionniste :

« A côté des répétitions, tu dois faire une maquette, tu enregistres donc dans un studio. Tu vas d'abord roder ton spectacle, tu le joues dans différents endroits, et ensuite tu enregistres, comme ça c'est parfait. Ce disque, en général, les intermittents l'autofinancent., ça va de la conception graphique à payer les salles de répétitions, d'ailleurs il y a des mecs qui font que ça, louer des salles de répétitions, ils ont un immeuble, et ils ont aménagé les salles pour recevoir des groupes. Pour un projet, on fait à peu près 50 heures de répétition, donc ces 50 heures, c'est nous qui les payons. Ensuite tu rentres en studio, et tu sors avec un produit fini. Ça implique énormément de travail. A côté tu fais ton site, ou tu paye quelqu'un, un disque ça revient à des centaines d'heures de travail pour pas beaucoup de rentrée d'argent, voire rien, en fait. »

Ce démarchage « à l'aveugle », souvent, ne suffit pas à porter l'activité d'un ensemble débutant pendant très longtemps. Les apprentis entrepreneurs peuvent parfois s'appuyer sur des dispositifs de conseil ou de mise en relations, comme l'ADDA, dont la responsable explique comment elle joue les intermédiaires entre les musiciens et leurs employeurs potentiels, parfois aussi démunis qu'eux :

« Je peux aussi être contacté par des maires qui ont besoin d'artistes. On est en relation avec des petites mairies qui ont des demandes ponctuelles, qui veulent organiser de petits concerts dans leur commune. Par exemple, je viens de travailler avec la mairie de St Jaury, ils voulaient mettre en place un premier événement culturel, dans la perspective de faire tourner 2 à 3 concerts sur l'année. Ils m'ont demandé de choisir la formation, de faire les programmation, de leur proposer des groupes en bref. »

Il reste cependant que, quelle que soit la pertinence du ciblage *a priori* des débouchés ou la qualité de l'assistance que peuvent proposer les associations, le marché des concerts repose avant tout sur des relations interpersonnelles. Ce point, que nous avons déjà pu souligner dans le cas du marché des concerts de musique ancienne (François, 2004), vaut sur la plupart des segments du marché des concerts – du moins sur celui des musiciens débutants. Ce bassiste explique par exemple comment il a pu forcer la porte d'un festival de jazz du sud de la France :

« On avait envoyé notre présentation à la bourre pour Jazz sur son 31, ils avaient fini la programmation, mais on a insisté, comme je connaissais la personne qui s'occupait de ça. Le mieux pour être programmé dans un festival, c'est de connaître quelqu'un.

Les festivals marchent beaucoup par connaissance, et c'est très dur si on te connaît pas. Si on te connaît pas, on te programme pas, c'est un peu comme une mafia, il faut avoir du piston.

*Alors dans votre cas, comment vous avez fait pour décrocher toutes ces dates ?*

Rémi a rencontré le programmateur du festival de Bayonne à Toulouse, sur un concert, il a discuté avec lui et voilà. Pour Capbreton, c'était plus facile, car le directeur artistique du festival chargé de la programmation, c'est mon luthier. Je lui avait déjà dit que je montais quelque chose avec un pianiste, et que j'allais faire une maquette. Il m'a dit « dès que tu l'as, tu me l'envoies » et ça lui a vraiment plu. Donc, il nous a proposé de nous programmer, en plus il m'a pris cinq CD et il connaît énormément de monde dans ce milieu, il leur donnera le CD en main propre, c'est une aide très précieuse pour nous. Souvent, pour percer en fait, il faut passer par des gens comme ça, des gens qui connaissent beaucoup de monde, et si ça plaît, il peut appeler un distributeur, ça marche comme ça. »

On le voit sur cette citation : le marché des concerts est tout sauf un marché purement bilatéral. Un contact en entraîne un autre, et l'ensemble des relations que l'on peut nouer (ici un luthier, là un professeur, ailleurs un ami) est susceptible de se transformer en ressources permettant de trouver un concert. Surtout, les engagements s'enchaînent, et c'est une logique de filon – une « mafia », l'expression revient souvent – que décrivent souvent les musiciens, comme ici ce violoniste :

*« Comment un comité des fêtes fait appel à vous ?*

Ils nous ont vu dans un pub, souvent, on laisse alors des petites cartes de visite aux gens intéressés. C'est un peu la mafia, tout le monde se connaît, je joue dans un groupe avec un irlandais, il connaît beaucoup de monde dans la région, alors ça aide, comme il fait ça depuis une dizaine d'années, il connaît le circuit.

*Qu'est-ce que vous voulez dire par circuit ?*

Ce sont tous les pubs de la région. Par exemple, l'année dernière, on a fait un festival, le *Irish pubs tour*, on a fait plus de 30 concerts en un mois, on jouait tous les soirs, de Bayonne jusqu'à Cannes.

*Comment avez vous fait pour faire partie de ce festival ?*

C'est Guinness qui sponsorisait la tournée, c'est un impresario qui avait la mission de trouver des groupes et qui nous a contacté après nous avoir vu jouer dans un pub. Souvent, pour ce genre d'événement, les gens qui organisent connaissent les gens qui tiennent les pubs, et les contactent pour savoir s'ils ne connaissent pas des groupes. Ils nous recommandent. »

Nous le disions plus haut : l'une des difficultés, pour les musiciens, est de « savoir se vendre » et si dans ce travail une part non négligeable du problème renvoie aux stratégies de démarchage que nous venons rapidement de décrire, il n'en reste pas moins que la fixation du « juste prix » est un élément au moins aussi déterminant. C'est à une vraie négociation que procèdent les musiciens – un « travail de marchand de tapis », selon l'expression obligée de nombre d'entre eux – quand ils rencontrent les organisateurs de concerts, comme on le voit par exemple dans la description que donne ce pianiste :

« On contacte les festivals, on a un tarif de base de 1000 Euros pour un festival, par exemple, à payer par l'organisateur, plus les charges qu'il aura à payer en plus. A partir de ce moment là, on entre dans un phase de négociation importante. C'est de la

pure négociation, parfois on prend 800 Euros, parce qu'ils veulent pas monter plus haut. On essaye quand même de pas trop descendre en dessous, 800 ça reste encore pas mal, parce qu'il y a des mecs qui nous proposent encore moins, ils hésitent pas, soit parce qu'ils tirent sur la corde, soit parce que réellement ils n'ont pas les moyens.

*Qu'est-ce qui fait que vous acceptez un prix bas ?*

Ca dépend on regarde si c'est pas loin, si c'est à côté, ça entre en ligne de compte, parce qu'on a moins de frais d'essence, etc. Après vraiment, le mec en face de toi, il a un budget, et on sait à peu près les budgets de chacun, on sait combien a un comité des fêtes pour un bal musette, c'est pas dur, il a pas grand chose ! et donc, certains ne peuvent pas dépasser leur budget, et nous on peut pas tout refuser, en plus on est obligé d'avoir des prix à peu près cohérents, on va pas jouer à un endroit à 1000 Euros, et à un autre à 5000, et faire nos prix à la tête du client. On pourrait être tenté de le faire, mais les gens se connaissent, il suffit qu'ils discutent entre eux, c'est pas possible d'avoir de si gros écarts. On peut pas faire n'importe quoi. »

« On ne peut pas faire n'importe quoi » : on peut certes avancer que les prix relèvent de la « pure négociation », c'est souvent pour constater ensuite que les pratiques sont en fait encadrés par une série de normes et de contraintes qui installent la négociation dans fourchette de prix, que les musiciens doivent apprendre à connaître – c'est là une dimension essentielle de la compétence du musicien commerçant. Cette tâche est malaisée, comme l'explique ce tromboniste : au malaise, qu'on pourrait presque qualifier de moral, qu'il y a à définir le prix de son propre travail, s'ajoute un évident manque d'informations – alors même qu'il déclare « tu proposes un tarif et en général, il est accepté. Comme on a pas encore de notoriété, on est pas cher, en fait je pratique les prix que tout le monde pratique » :

« C'est difficile d'arriver à savoir combien on vaut. C'est très difficile pour nous en tant que musiciens, d'arriver à mettre un chiffre sur quelque chose d'artistique, parce que quoi que nous fassions, et quelque soit notre notoriété, pour nous, c'est avant tout quelque chose d'artistique. Je me dis toujours « si je demande tant, ça va pas passer » et finalement ça marche, alors je sais pas trop si j'aurais pu demander plus... Par exemple, j'ai eu un organisateur au téléphone, pour un assez gros festival, il m'a dit tout de suite que ça pouvait l'intéresser mais qu'il avait peur du prix. J'ai fait tout un baratin en disant que ce serait pas cher, et j'ai annoncé 15000 euro TTC, en pensant que ça passerait jamais. Finalement il a eu l'air surpris, et il m'a dit « vous m'auriez dit 30000 j'aurais pas pu, mais là, ça va... » »

Le prix de vente d'un concert s'agit d'une combinaison d'éléments dont l'agencement n'est pas toujours très net mais qui reviennent malgré tout de manière récurrente. Premier élément : la surveillance du marché. Les ensembles tentent de s'étalonner par rapport à des groupes équivalents, en définissant de manière approximative une échelle du rapport qualité/prix sur laquelle ils tentent de se placer – notre tromboniste explique ainsi :

« On sait à peu près ce que demandent des groupes comme nous, on en parle entre nous de temps en temps. Par exemple le quintet de cuivre Vitrail, qui est LE groupe de cuivre classique de la région, après les Sacqueboutiers en baroque, je pense, mais sans certitudes qu'ils doivent demander 2500 francs par musiciens, comme ce sont des amis, j'avais plus ou moins essayé de leur en parler. Epsilon, ils sont quatre et ils demandent 50000 francs, mais ce n'est pas comparable, ce sont des solistes, ils sont connus internationalement, et puis, ce qu'ils font, musicalement c'est de très haut niveau. »

Cette échelle, plus ou moins bricolée et bâtie à partir d'informations hétérogènes, s'accompagne d'une ventilation, plus ou moins étroite également, de l'exigence moyenne des musiciens, qui en général imposent de fait un tarif minimal et modulent ensuite leurs revendications, comme l'explique ce tubiste :

« Avec le quartet on demande entre 1000 et 1500 francs par représentation. Mais ça dépend de l'enjeu. Par exemple, au festival off d'Avignon, on a joué 15 jours, on était pas payés, mais on était nourris et logés, c'est un investissement. A la suite d'Avignon, on nous a d'ailleurs proposé une tournée dans les pays de l'Est. Ce sont les gens de l'Alliance Française qui nous avait vu. On fait aussi des coups commerciaux ; on peut dire qu'on joue à moitié prix dans un festival, à condition qu'ils nous reprennent l'année d'après, au prix normal. On vend le quartet 2200 Euros, sur un festival, pour 5, puisqu'on compte le sonorisateur. (...) Quand on a joué avec le cirque, on a eu pour chacun quatre cachets à 800 francs mais une semaine pas payée. A Verfeil-sur-Seye, c'est un petit festival, on a fait un prix pour jouer quatre dates sur la péniche, parce que c'est le batteur qui organise le festival. C'est pratiquement bénévole à ce niveau là. Dans les endroits où on a cassé les prix, c'était par exemple à Alba la romaine, parce que il y a cinquante personnes dans un club de jazz, et comme ce sont des grands noms du jazz qui passent, si tu veux y aller, t'es obligé de casser les prix. A Saumur en Auxois, on a joué plein tarif, mais comme on était dans la région, on a trouvé deux affaires moins bien payées, et on s'est fait payer en liquide, parce qu'après on devait remonter dans le Nord, donc on a préféré rester sur place. Au baiser salé à Paris, on a joué, et on a rencontré l'organisatrice des centres de vacances EDF. Elle nous a pris une année, pour tout le mois d'août, à 1200 francs par musiciens par représentation et 500 francs par jour pour nous loger, plus le défraiement. »

C'est cette même logique d'adaptation opportuniste que décrit ce violoniste :

« J'essaie d'être exigeant. Je me fixe un minimum selon le genre de concert que l'on doit donner. J'essaie de sentir ce qui est le plus réaliste et je demande. Si c'est pour un mariage, je me dis, c'est une fois dans la vie, alors tu peux demander un prix correct. Si je joue dans une salle des fêtes, je demande si c'est subventionné, parfois, je demande sur combien d'entrées ils comptent, ou je demande le budget. Pour un petit groupe, c'est 400 Euros par musiciens ; à trois ou quatre musiciens, ça fait 1500 Euros. Une mairie peut nous payer plus qu'un comité des fêtes. »

On ne peut évoquer la question de la fixation des prix sans évoquer les stratégies concurrentielles et notamment le travail au noir. Très souvent pour les musiciens spécialisés dans les musiques populaires (et notamment pour les musiciens de bal), moins fréquemment pour les musiciens classiques, la concurrence des amateurs et/ou des travailleurs au noir est une donnée décisive du marché des concerts des musiciens débutants. On peut y voir deux raisons. La première est évidente : elle renvoie aux économies que les organisateurs cherchent à faire quand ils engagent des musiciens au noir – faiblesse des cachets, absence de charges sociales, tous ces éléments entrent évidemment dans le calcul des employeurs. La concurrence, de ce point de vue, est double : elle est d'abord le fait de musiciens amateurs (le charcutier dont parle ce musicien de bal) mais elle est aussi le fait de musiciens intermittents qui, pour accumuler les engagements, sont prêts à casser le marché – redonnons la parole à notre musicien de bal :

« Le problème, c'est que nous sommes souvent en concurrence avec des orchestres qui fonctionnent comme il y a vingt ans. Ils profitent des employeurs qui ne veulent pas payer. C'est-à-dire pour être clair que nous sommes en concurrence avec des gens qui se font payer au black, qui se font donc payés sans que ça coûte des charges à l'employeur à côté. Et souvent ce sont des gens qui ont un métier à côté. La deuxième concurrence à laquelle nous sommes confrontée, c'est celle des musiciens qui ont du mal à faire des dates et qui acceptent de jouer uniquement pour avoir le papier, peut-être à cause du premier cas. Je ne les blâme pas forcément, s'ils n'arrivent pas à faire leur date... »

La gestion des dates, déclarées et au noir, et des cachets qui leur sont associés, relève d'une stratégie relativement fine. On le voit dans les propos de cet autre musicien de bal : il faut avoir des dates pour accéder au bon nombre de cachets – et on peut, pour cela, casser les prix. Une fois parvenu au bon nombre de cachets, on peut changer de logique d'arbitrage, et travailler au noir pour permettre à l'employeur de ne pas payer de charges :

« En moyenne, je touche 1200 Euros par les assedics, le calcul est basé par jour, le jour où tu travaille est déduit de tes indemnités, si je travaillais pour 800 francs, on m'enlevait l'indemnité. Quand tu as assez de dates, ça t'incite à travailler au black, c'est ce qui se passe, c'est ce que tout le monde fait, à partir du moment où tu as suffisamment de dates, l'intérêt est que tu ne declares pas les autres, c'est à l'encontre de mon intérêt de t'expliquer cela, mais je te le dis pour faire avancer les choses parce qu'à force de tirer sur la ficelle, y'aura plus rien pour personne.

*Ca t'es arrivé de ne pas déclarer ?*

Ca m'est arrivé par force, si les organisateurs ne te déclarent pas, tu peux mieux vendre ton produit, tu vends le groupe à 5000, mais il coûte 9000 Francs à ton employeur, s'ils ne payent pas de charges ils t'emploient plus facilement. Souvent tu dis oui, parce que tu te fais de l'argent. Ca marche dans les deux sens, il arrive que quelqu'un dise qu'il ne veut pas être déclaré parce qu'il a assez de dates, c'est lié au fait d'un système qui s'est construit sur le tas, il n'a pas vraiment été instauré, donc il s'est perverti au fur et à mesure. »

La seconde raison, qui joue sur un mode plus mineur mais qui pèse malgré tout dans les arbitrages de l'ensemble des acteurs, renvoie moins à un calcul de coûts qu'à une volonté d'échapper au travail que supposent les déclarations. Bon nombre de musiciens, en effet, ont affaire à des employeurs bénévoles qui rechignent aux tâches administratives au point, jusqu'à une date récente, de les déléguer aux musiciens – délégation qui est désormais impossible, ce qui est susceptible d'engendrer une recrudescence du travail au noir sur certains segments :

« Dans 90% des cas, l'employeur est un agriculteur qui veut bien s'occuper de l'organisation de la fête du village pour faire plaisir. Mais s'il a des papiers à remplir, des déclarations à faire, s'il en a trop, il pète un câble. Avant, on pouvait se substituer à l'employeur. Chaque musicien recevait un carnet des assedics et les bulletins permettaient de faire les déclarations sociales. Depuis le premier avril, pour éviter les abus, c'est l'employeur qui doit faire ces démarches là. Si tu te mets à la place de l'agriculteur qui doit remplir des imprimés pour tous les musiciens, ils disent vouloir arrêter ça, ou préférer embaucher des papis à la retraite, au black. Et ils se rendent pas compte du problème qu'ils sont responsables s'il y a un contrôle pour le travail au noir, ou pire s'il y a un accident. Cet hiver, il y a eu un cas, un comité des fêtes s'est

fait contrôler. Ils ont constaté qu'il y avait 60% de black sur 130 dates. Mais après ce constat, le député a tapé du point sur la table en disant qu'on allait tuer le travail associatif si on punissait ce type d'abus. Mais le problème c'est que ça donne l'impression que c'est la porte ouverte à tout. Il y a beaucoup d'employeurs qui choisissent le black. Je dirais 70%. Parfois, il a fallu que je bataille pour avoir des papiers. »

Fonder un ensemble et savoir le vendre, toutefois, n'est pas tout : il faut aussi parvenir à le développer et à le rendre pérenne, ce qui est loin d'aller de soi. Cette pérennisation passe parfois par une recherche de subventions, qui suppose à son tour des compétences spécifiques – que très souvent, si on les en croit, les musiciens n'ont pas. Certes, le projet de l'ensemble peut être parfois hors des préoccupations des financeurs, comme l'explique ce tromboniste dont le dossier de subventions n'a pas abouti :

« Je le dis parce que je le pense, c'est souvent de l'esbroufe et de la poudre aux yeux, ils font des spectacles subventionnés, parce qu'ils sont dans la vague de la musique occitane, ils font des mélanges de musique mais au fond, c'est plus parce qu'ils peuvent pas jouer quelque chose de véritable, à ce niveau ça devient plus de la politique que de l'art, ils arrivent à accrocher des mécènes, des institutions publiques. Avec mon ensemble, il y a beaucoup de préparation, on fait aussi nous-mêmes tous les arrangements écrits. On était sur un projet de conte musical, par forcément pour enfant, on avait contacté un compositeur connu et reconnu pour l'écrire. On a fait des démarches auprès de la DRAC, et de l'ADDA, mais nos demandes de subventions n'ont pas abouti, à croire que la création avec ce type d'ensemble ne les intéresse pas. Alors que si tu présentes un projet qui pourrait s'intituler « musique nouvelle et rap en Occitanie », là les subventions tombent. Peut-être que l'image qu'on veut apporter au public ne leur convient pas, je sais pas. »

Le plus souvent, cependant, c'est le travail spécifique sur lequel repose la constitution du dossier qui s'avère des plus problématiques – les musiciens ne savent tout simplement pas comment procéder pour bâtir un dossier et développer un argumentaire susceptible d'entraîner l'adhésion des financeurs, comme l'explique par exemple ce tubiste dont le principal employeur s'appuie sur une équipe administrative :

« Le plus important est de savoir faire les dossiers de subvention. Il faut savoir faire les demandes de création, ou y répondre. (...) Souvent les musiciens ne font pas assez de demandes, pas assez de propositions. François Cassard, qui est le décideur de Jazz sur son 31, nous a déjà dit que si on avait un nouveau projet, il fallait pas hésiter à le présenter. Il disait qu'il n'y avait pas assez de demandes de subventions, parce que les musiciens ne savent pas monter un projet, et ne savent pas faire les démarches. Si tu veux faire une création, tu ne peux pas la faire sans subventions, avec les répétitions que cela suppose, et puis, ça suppose aussi que tu payes les musiciens avec qui tu répètes. Il nous disait sinon, que les propositions qu'il recevait étaient des choses trop déjà vues. Il y a des supers musiciens de jazz qui ne font pas de création parce que c'est un travail trop fastidieux, et qu'ils ne savent pas faire les démarches. Il faut avoir une structure sinon, tu peux pas être subventionné, pour qu'on te verse les sous sur le compte d'une association. »

Mais si la survie des ensembles suppose qu'ils se développent et s'appuient sur un minimum d'infrastructure administrative, elle passe aussi, beaucoup plus simplement, sur

la reconduction de la motivation de leurs membres. La principale cause de mortalité des ensembles de musiciens débutants reste par conséquent les bifurcations des trajectoires des musiciens qui les composent, bifurcations fréquentes – et subites – en début de carrière comme nous l’avons vu au chapitre précédent. L’ensemble de cette flûtiste n’en est qu’un exemple parmi tant d’autres :

« La hautboïste a été prise au CNSM de Lyon, la bassoniste en a profité pour aller à Lyon, pas au CNSM, mais elle voulait partir de Paris. C’est devenu compliqué de répéter : on avait pas d’argent pour payer les allez-retours. On arrivait pas à se voir, on était démotivées, on a arrêté. »

Nous avons essayé de montrer, dans cette première partie, que la compétence jouait un rôle déterminant dans la définition des parcours d’insertion professionnelle des musiciens. Nous avons en particulier décrit la tension que devaient gérer tous les musiciens, entre l’entretien d’une compétence générale qui leur permettent de circuler sur le marché du travail et la construction d’une compétence spécifique qui leur assure une relative clôture de leur situation d’emplois. Nous nous sommes enfin arrêtés plus longuement sur les compétences entrepreneuriales que les musiciens doivent acquérir, bon an mal an et le plus souvent sur le tas, quand – comme c’est souvent le cas – ils tentent de fonder leur propre ensemble et de s’insérer sur le marché des concerts en plus du marché du travail. Dans l’accumulation de ces compétences, quelle est la part relative des structures de formation et de l’apprentissage sur le tas ? La réponse que l’on peut apporter à cette question est assez fortement clivée : la compétence technique et musicale reste pour l’essentiel acquise dans les conservatoires – on peut certes insister sur le caractère nécessaire des expériences *in situ* pour acquérir le métier, il n’en reste pas moins que la maîtrise de l’instrument est avant tout issue des longues années de formation passées en conservatoire. La compétence « commerciale », ou gestionnaire, est en revanche essentiellement acquise sur le tas – et fait par conséquent le plus souvent défaut. Les musiciens se disent le plus souvent démunis quand ils doivent faire face aux impératifs administratifs, commerciaux, juridiques, des entreprises qu’ils tentent de lancer. Les conservatoires et des structures d’orientation, comme le Centre d’Information Musicale de la Cité de la musique, sont de plus en plus sensibles à cet aspect du travail du musicien. Si, à l’évidence, cette dimension de leur compétence est appelée à rester minoritaire dans leur portefeuille de savoirs-faire, on ne peut s’empêcher de constater qu’une formation plus systématiquement construite, dans les cursus à vocation professionnelle, ne seraient pas nécessairement des plus complexes à définir – même si, comme l’expliquait l’un d’eux (« si on m’avait mis des cours de gestion à 18 ans, au conservatoire, je sais pas comment j’aurais réagi ! »), leur succès auprès d’une population de musiciens n’est pas garantie *a priori*.

## **2/ LA REPUTATION**

Les entreprises de démarchage et, plus généralement, les pratiques d’embauche que nous avons décrites jusqu’ici sont très fortement marquées par des phénomènes réputationnels : les employeurs jugent de la qualité des musiciens en l’anticipant, et se fondent pour cela sur les réputation des artistes qu’ils engagent. En d’autres termes, le marché du travail de l’interprétation est équipé de signaux, plus ou moins institutionnels, qui guident les pratiques et les jugements des employeurs et, partant, des artistes eux-mêmes. Deux questions principales, à cet égard, se posent : quelle est la nature de ces signaux ? et comment sont-ils élaborés ? Nous commencerons pas faire le départ entre les signaux qui résultent de la

formation des musiciens, en appréciant le rôle joué par le *diplôme* sur leur marché du travail, et ceux qui émergent de la circulation des musiciens sur le marché, en montrant qu'en l'occurrence le rôle des seconds est sans nul doute supérieur au premier. Nous essaierons, ensuite, de comprendre comment ces signaux « sur le tas » sont construits par les différents acteurs du marché.

### A/ Le rôle des diplômes

Si l'on cherche à apprécier le rôle des diplômes dispensés par les institutions d'enseignement supérieur dans l'insertion professionnelle, on peut commencer par poser un constat qu'il faudra certes nuancer par la suite mais qui, pour l'essentiel et quel que soit le segment considéré, demeure fondamental : sur le marché de l'interprétation musicale, les diplômes jouent un rôle très faible. C'est ce constat qui est dressé, par exemple, pour ce chargé de production qui évoque le rôle des documents formels – et notamment des CV – dans le recrutement des musiciens sur des postes permanents :

« C'est pas évident. Des fois on est étonné, on se dirait en voyant un CV : là il y a une peinture, il y a un candidat intéressant, et à l'arrivée on peut être surpris. Ca c'est une chose. Et à l'inverse on pourrait lire aussi un CV en se disant : bon, provenant d'une école qui n'est pas un CNR, qui n'est pas un conservatoire un peu de province un peu éloigné, parfois on est étonné. Et parfois on est étonné de constater que dans telle région, dans telle ville, il y a un bon enseignant. Parce que là la démonstration se fait, au milieu des candidats, que, dans un petit secteur régional, apparaît un professeur qui a un impact de pédagogue important, même si lui n'a pas eu la chance de rentrer dans un orchestre, de pratiquer dans un orchestre, même sur le plan régional, et qui finalement a fait preuve d'une pédagogie exemplaire. Donc un CV, on peut le lire, le décrypter un peu, mais on peut avoir finalement des surprises dans les deux sens. Donc c'est pas un élément déterminant dans le choix. Parfois c'est presque un choc de voir une tartine de références, qui fait que untel est passé là, là, là, une succession j'oserais dire d'activités antérieures qui pourraient laisser entendre qu'il y a beaucoup d'expériences, beaucoup de métiers, citer telle académie, de travail, vous savez les académies qui fleurissent en été, tout le monde fait ce parcours là, quand vous dites : j'ai fait telle académie, tel concours, arrivé X, Y ou Z, finalement des fois la longueur du CV apparaît comme un choc à la sortie parce que c'est une sorte d'usurpation de compétences qui ne sont pas traduites en finalité. Donc c'est pas la référence, non. »

C'est le même constat qui prévaut sur le marché des musiques populaires, comme l'explique ce percussionniste :

« Tu peux avoir tous les diplômes que tu veux, si tu fais pas l'affaire, si t'as pas la fibre, la qualité musicale, on va pas t'appeler. Dans ce métier, ce n'est pas basé sur l'institutionnel. Ici, tu peux avoir été un nul à l'école, t'auras toujours du travail, si t'es bon dans ton instrument. »

La plupart des acteurs s'accordent d'ailleurs pour penser que la faiblesse du rôle du diplôme est assez cohérente avec l'activité du musicien qui doit sans cesse, comme l'explique ce hautboïste, « remettre l'ouvrage sur le métier » – la musique reste un art de l'instant, insistent la plupart des musiciens, et suppose, plus prosaïquement, un entretien de la

compétence que les diplômes acquis il y a un an, cinq ans ou vingt ans ne garantissent en rien :

« Ca joue pas du tout. Ca peut jouer dans certains orchestres, peut-être, mais vous savez le système en France fait que, en France, vous savez il y a pas d'invitations. Tout le monde est... Vous vous présentez demain à l'opéra, on vous écoutera. On ne vous écoutera peut-être pas très longtemps mais on vous écoutera (Rires). Donc ça n'a aucune importance, et moi je trouve ça très bien. Alors souvent le président du jury a le dossier, et il regarde le dossier. On peut pas dire que ça n'a aucune importance quand le concours est pas derrière paravent, parce que moi je vais connaître untel ou untel. Forcément. Mais enfin théoriquement ça n'a aucune importance. Et la preuve, il y a des gens qui n'ont pas fait le CNSM, Jean-Louis Cappezzali, qui est soliste à la radio, il n'a pas fait le CNSM, il a suivi une autre voie... Ca arrive, c'est plus rare, mais ça arrive. Alain Marion, qui a été professeur ici pendant des années et qui était soliste au National, à la flûte, il était jamais entré au CNSM. Non ça arrive. Et je trouve ça bien, parce que c'est un métier où on et l'ouvrage tout le temps sur son métier. Samedi soir, j'ai joué le concerto de Mozart, ça s'est pas mal passé, ce matin j'avais répétition à l'opéra, ben voilà, il faut que je remette le métier sur l'ouvrage, c'est autre chose, et voilà, c'est un métier qui demande de tout le temps... Rien n'est jamais acquis. Donc je pense que c'est très bien que LE prix de CNSM, LE concours international ne soit pas... Bien sûr c'est une carte de visite, bien sûr si quelqu'un a une petite faiblesse et qu'on voit qu'il a, on se dit quand même il a fait, on va peut-être être un peu plus indulgent, lui permettre de passer un tour, ce serait dommage de louper quelqu'un qui a eu un petit moment de faiblesse, on est pas des machines, mais quand même. Un concours c'est un concours. Je suis premier prix du CNSM ça ne me donne aucun droit. Si quelqu'un a progressé à côté du CNSM et a le même niveau que moi, je suis au même niveau que lui quand je passe un concours d'orchestre. De la même façon je suis au même niveau, j'ai beau avoir dix ans d'opéra, demain soir le concert que vous viendrez écouter vous en aurez rien à fiche si j'ai dix prix internationaux, ce que vous voudrez entendre c'est de la belle musique, voilà. La règle elle est là. Enfin elle devrait être là en tout cas (Rires). »

Une fois posé ce principe, il faut, nous l'avons dit, le préciser et, peut-être, le nuancer. Soulignons tout d'abord que l'effet net du diplôme semble jouer différemment selon que l'on regarde ce qui apparaît dans un CV et ce qui n'y apparaît pas – pour le dire simplement, avoir un diplôme ne sert peut-être pas beaucoup, mais ne pas en avoir peut beaucoup desservir. Cette altiste n'est pas passée par le CNSM, et elle explique comment elle tente de pallier cette absence par d'autres lignes dans son CV, notamment en indiquant les prix de concours qu'elle a pu obtenir :

« Et c'est vrai que les concours, ça s'écrit dans le CV. Ça n'a l'air de rien quand on l'a, mais quand on l'a pas c'est un moins. Même si c'est pas un plus, c'est un point négatif de moins. (...) J'ai pas de diplôme de conservatoire national, je suis obligée de jongler un peu. Ça permet de le faire, d'avoir gagné un concours. Et sinon j'ai une expérience d'orchestre qui joue en ma faveur. Si j'avais eu un conservatoire national, j'en aurais pas eu besoin. J'en aurais eu besoin pour être qualifiée, mais pas besoin pour être invitée. Mais sinon en France, ça sert à rien du tout.

*Comment est-ce que vous construisez votre CV ?*

Je fais figurer le cursus en conservatoire, mes expériences professionnelles, mes différents prix de CNR, mes orchestres des jeunes, ostinato, mon parcours en

Allemagne, et maintenant le fait d'être titulaire de Lamoureux. Il y a un chef de prestige, c'est un japonais très reconnu. Ça fait briller même si c'est pas la réalité, c'est un orchestre précaire qui n'a pas une saison complète. Mais ça fait bien dans le CV. »

Par ailleurs, sur certains segments très spécifiques, les diplômes peuvent acquérir une importance sinon rédhitoire, du moins primordiale. C'est à l'évidence le cas pour le marché des solistes où l'accès à un prix de concours international joue un rôle décisif, par exemple pour être pris en charge par un agent. Certains agents, en effet, ne recrutent que des musiciens lauréats de concours, comme cette agent qui explique :

« Il y a une dimension technique que les gens doivent avoir. Ce que les jeunes musiciens ne sont pas prêts à entendre, je crois, parce qu'il est dur. (...) Un musicien, c'est son métier, donc il a besoin de valider son niveau technique, donc il a son examen et ça valide son niveau technique. C'est une forme d'assurance. Si on veut embaucher un directeur du marketing on va pas choisir quelqu'un qui dit : « oui, j'ai suivi les cours d'HEC, mais j'ai pas mon diplôme. » Ca n'existe pas. Les musiciens ne sont pas habitués à ce qu'on leur tienne ce discours. Mais après, je suis désolé, il y a un peu le passage obligé des concours, qui effraient un peu tout le monde, mais ça n'est que, que un concours. Bon. C'est un concours, donc c'est les Jeux Olympiques, et ce n'est rien d'autre qu'une photographie en un moment donné et à l'endroit où est un artiste. C'est jouer, c'est la qualité technique, et c'est le partage des émotions, la maîtrise des émotions. Si c'est quelqu'un qui est très bon, qui est magnifique, mais qui ne peut jouer nulle part parce qu'il a des émotions et qu'il est incapable de se maîtriser, ben ce garçon ou cette fille il ne pourra jamais faire une carrière. Il y a des choses qui lui seront impossibles. Donc c'est tout ça que j'essaie de repérer. Et puis après il y a mes goûts personnels : j'aime certains sons, j'aime certains répertoires, j'aime certaines choses, donc il y a des choses, des sons que je veux entendre, avec lesquels je suis en accord, donc c'est que j'ai envie de défendre. Je ne dis pas que c'est la vérité, je ne dis pas que c'est mieux, mais moi c'est ce qui me convient. Mais il faut que quelqu'un ait son prix. Comme pour moi : moi pour exercer ce métier, j'ai ma licence d'agent, j'ai dû la passer. Voilà. Ca veut pas dire que je suis un bon agent. Mais c'est la reconnaissance par vos pairs d'un niveau. Après je vais peut-être me casser la figure. Mais c'est une clé. »

Quoiqu'il en soit cependant, et pour l'essentiel, les diplômes ne jouent pas le rôle de signal qu'ils peuvent avoir sur d'autres marchés du travail fortement qualifiés. Pourtant, nous l'avons dit, les phénomènes réputationnels jouent un rôle décisif – mais cette réputation est moins attachée aux trajectoires de formation qu'aux expériences accumulées sur le marché du travail.

### **B/ L'importance de la réputation sur le tas**

Par réputation « sur le tas », nous entendons les effets d'image associés non à la formation, mais au parcours professionnel des jeunes musiciens. Ces effets d'image peuvent renvoyer à des logiques de marquage, le fait d'avoir travaillé pour tel ou tel orchestre fonctionnant comme un label – un gage de qualité – permettant d'obtenir d'autres emplois ; ils peuvent aussi renvoyer à des effets d'expérience, les musiciens, collègues ou employeurs,

ayant pu apprécier *in situ* les qualités professionnelles de leur jeune collègue et en faire état dans leur milieu professionnel, par le biais de recommandations ou, plus simplement encore, de discussions informelles. Très souvent, ces deux mécanismes sont indissolublement liés l'un à l'autre. Pour saisir l'importance de la réputation sur le tas, on peut se saisir, comme d'un négatif photographique, des situations où les artistes souffrent d'une mauvaise image qui tend à les poursuivre. Suivons le cas de cette artiste, qui se brouille avec l'une de ses professeurs quand elle est en fin de scolarité dans un conservatoire de la région parisienne :

« C'est à Rueil, il y a des examens de fin d'année et des concours de début d'année. J'ai passé l'examen de fin d'année, il a fallu passer le concours pour entrer en niveau supérieur. J'ai passé le concours, on m'a dit que j'avais le niveau, on était deux, et faute de crédit nous n'ouvrons pas la classe. Le concours était payant, on a fait un chèque pour passer un concours dans un niveau qui n'existe pas. J'ai trouvé ça odieux. J'habitais loin, en province, aller jusqu'à Rueil, c'est un investissement, et payer le concours, idem. J'ai trouvé ça très mauvais. La prof m'avait dit qu'elle me prendrait, dans sa classe au niveau en-dessous, mais elle a pris trop de monde, donc je n'avais pas de cours toutes semaines, donc c'était un cours qui me coûtait très cher, et là c'est pas passé. J'ai dit qu'elle m'avait menti et qu'elle était vénale parce qu'elle avait pris trop de monde. C'étaient deux mots de trop. »

Depuis six ans, cette dispute la poursuit : son ancienne professeur est intimement liée au milieu professionnel au sein duquel elle tente de s'insérer et qui, explique-t-elle, est un « tout petit milieu » « où on parle beaucoup ». Elle sait que cette image lui reste accolée, même si elle a aussi pu faire l'expérience que d'autres gens l'appréciaient et ne s'étaient pas arrêtés aux seuls échos de cette première expérience. L'importance de la « réputation sur le tas », issue des échos divers qui bruissent dans des mondes restreints et clos sur eux-mêmes, n'implique donc pas que cette réputation naisse d'elle-même et se développe à soi seule – elle suppose des investissements et une patience qui peuvent sembler d'autant plus angoissants que les principes de constitution de ces réputations demeurent opaques, pour l'essentiel. C'est par exemple ce qu'explique cette chanteuse qui, après s'être formée à l'Opéra de Paris, dit se donner dix-huit mois pour prendre la mesure de ses chances de succès – passé ce délai, explique-t-elle, elle changera de segment et acceptera plus systématiquement des emplois de choriste :

« Moi j'ai eu de la chance, parce que j'ai bossé, jusqu'à maintenant, j'ai bossé tout le temps, j'ai fait des productions, j'ai eu de la chance. Mais là à partir de maintenant, j'ai plus rien jusqu'au mois de décembre, et ça m'inquiète beaucoup. Alors j'ai fait bouger toutes mes connexions possibles et imaginables, mais c'est dur. Et en même temps quand j'interroge tous ceux qui sont sortis du centre, ils disent tous qu'il faut bien deux ans pour que le nom commence à circuler, que les connexions se fassent, et en même temps ça peut partir en un éclair de seconde, comme ça... Je me donne bien un an un an et demi, et si ça marche pas je ferai autre chose, je ferai les chœurs, je donnerai des cours en conservatoire. Mais c'est quand même dommage d'avoir fait tout ça et que l'état ait investi sur nous (parce qu'il nous payait à Bastille), et de finir par rien faire. »

Les modalités de construction de la réputation sont donc assez mystérieuses, et certaines tentatives mises en œuvre par des musiciens pour bénéficier des recommandations et, plus généralement, des retombées d'image que peuvent leur octroyer le fait d'avoir

travaillé avec tel ou tel employeur ne sont pas toujours couronnées de succès – à cet égard, les échecs à répétition essuyés par ce flûtiste sont des plus parlants :

« Comme j'avais un statut un peu particulier de soliste avec l'EUBO, du fait des concertos de Quantz, j'ai eu des lettres de recommandation très personnalisées et dithyrambiques, je me suis dit je vais l'utiliser auprès de tas d'orchestres baroques, au cas où ils voudraient m'entendre. Pas pour prendre la place de qui que ce soit, mais pour être sur une liste de suppléants. 98% des ensembles n'ont pas répondu, les 2% restants ont répondu par la négative. Et comme j'ai pas joué avec les chefs qui étaient là... J'ai revu Ton Koopman plusieurs fois : il s'inquiète à chaque fois de savoir si j'ai du travail, il me dit il faut que je joue avec de bonnes formations, appelle untel de ma part... J'ai jamais osé lui dire : « vous n'avez pas un ensemble baroque vous-même ? » Il a des gens avec lesquels il travaille fidèlement. Il est pas autocratique dans choix des musiciens, il va pas les remplacer comme ça. C'est normal et rassurant. »

Les modalités de constitution des réputations ne sont pas opaques qu'aux seuls acteurs : elles le sont aussi aux sociologues. Si les techniques du marketing ont pu mettre au jour des recettes permettant d'élaborer, autant que faire se peut, des marques et des labels, les fondements théoriques de l'efficacité des labels (comment comprendre qu'une collectivité s'accorde à reconnaître telle ou telle caractéristique à un objet ou à un individu) restent encore assez largement à élucider. Nous ne ferons donc que proposer ici quelques remarques pour cerner les modalités de construction des réputations des musiciens. Un premier élément est évidemment nécessaire : proposer une prestation qui, pour une raison ou pour une autre, rencontre l'intérêt d'interlocuteurs. Ce point, trivial, est souligné par ce directeur d'un orchestre de bal :

« La notoriété met du temps à venir. Mais quand tu fais un truc qui plaît beaucoup, tu te vends alors très bien. Par exemple, avec le nouvel orchestre dont je fais partie aujourd'hui, on fait des choses qui plaisent beaucoup, c'est un peu spécial, parce qu'on fait essentiellement du musette. On a déjà aujourd'hui signé le réveillon 2007. Il n'arrive jamais qu'on reparte d'une soirée sans que l'organisateur nous ait à nouveau proposé une date. »

Dans la citation précédente, toutefois, parler de « réputation » est peut-être imprécis : les organisateurs ré-embauchent, ils sont manifestement convaincus de leur bon choix, mais la réputation désigne une situation où des acteurs qui n'ont pas nécessairement fait directement l'expérience d'une collaboration acceptent malgré tout de travailler avec un musicien en pensant qu'il donnera satisfaction. Pour comprendre comment un jugement en vient ainsi à se généraliser, au moins pour partie, à une communauté, et comment ce jugement peut éventuellement devenir un jugement *a priori*, il faut donc s'intéresser aux mécanismes de publicisation des performances. La publicisation peut s'appuyer sur des pratiques de distinction : les classements, les concours, les palmarès, omniprésents au sein des mondes de l'art, organisent des cotations permanentes des talents sur des échelles certes hétérogènes mais qui ont toutes en commun d'être des *mises à part*. Suivons par exemple ce jeune claveciniste, qui a été choisi par l'un de ses aînés pour participer à un concert organisé autour d'un clavecin ancien récemment restauré :

« J'ai joué cette année au Théâtre du renard, dans un concert à l'initiative d'un facteur de clavecin qui venait de restaurer un instrument ancien. Pour célébrer ça, il a organisé un concert avec un organisateur de concerts parisiens, Philippe Maillard, qui organise

des récitals. Le principe, c'était que chaque récital était partagé en deux. Ils prenaient contact avec un claveciniste reconnu et ils lui demandaient de parrainer quelqu'un. J'ai été parrainé par O. Baumont, mon prof actuel. »

Si ce concert est intéressant pour ce claveciniste, c'est donc d'abord qu'il procède d'une mise à part, d'une sélection, qui l'extraie de la population indistincte de ses semblables. Se crée donc une saillance, mais une saillance aux yeux de qui ? La sélection n'existe réellement qu'à partir du moment où elle est rendue publique – et où une communauté, quelle qu'elle soit, peut en prendre connaissance. Dans le cas du claveciniste, la sélection est publicisée, car le nouvel instrument ancien attire les regards de ses collègues, et que ce concert permet à la communauté des clavecinistes de prendre connaissance des jeunes talents que leurs anciens ont reconnu comme prometteurs – les mondes de l'art sont profondément marqués par l'incertitude et les dispositifs de distinction sont notamment mobilisés par les acteurs pour acquérir de l'information :

« Un clavecin ancien qui réapparaît, il y a tous les clavecinistes de France et de Navarre qui se jettent dessus pour venir voir ce que c'est. Et comme chacun parraine un jeune, il est évident que tous les clavecinistes qui étaient pas dans la programmation venaient écouter ce qui se faisait. »

Ce simple exemple, rapporté à d'autres cas, incite à soulever plusieurs questions. Quelle est, tout d'abord, la technique de publicisation ? Elle est, en l'occurrence, des plus rudimentaires : un concert (pourquoi celui-là et pas un autre ? nous reviendrons sur cette question) rassemble les clavecinistes « de France et de Navarre » dans un même espace, ils prennent connaissance, en deux de temps, de « ce qui se fait » - ou plus précisément de ce qui est fait par les clavecinistes distingués... D'autres techniques de communication, beaucoup plus lourdes et plus élaborées, peuvent évidemment être mobilisées. Cette chanteuse, par exemple, explique que les principaux ressorts de sa visibilité ont été des ressorts audiovisuels, en l'occurrence un disque et une émission de radio sur France Musique consécutifs à une distinction donnée par l'ADAMI, qui lui permettent de toucher un public qu'elle n'aurait pas atteint sans eux :

« Ça m'a permis de faire des récitals, un au festival de Prades, un à Gaveau. Un disque, c'est énorme, on peut l'envoyer, dans des conditions professionnelles. Et une émission de radio, « Dans la cours des grands », c'est très important aussi, j'ai le disque, ça me permet de l'envoyer. J'ai une ½ heure ou je parle et chante... donc le prix ADAMI a été très important pour moi, très positif.

*Vous pouvez me parler du disque et de l'émission ?*

Le disque, c'était pendant le festival de Prades, une prise directe du récital. Ça me permet de le donner à mon agent, et que mon agent puisse le faire écouter quand on le lui demande. L'émission de radio, c'est avec Gaëlle Le Galic, sur France Musiques, c'est une émission très écoutée, où je chante quatre morceaux, un éventail assez large de mon répertoire, elle m'interviewe dix minutes, c'est pas passionnant mais on m'entend chanter. »

Les modes de publicisation que nous venons d'évoquer – le concert, l'enregistrement – permettent toujours aux auditeurs de prendre connaissance, dans des conditions plus ou moins fidèles, de la performance effective du musicien – cette chanteuse précise que les « quatre morceaux » qu'elle chante chez Gaëlle Le Galic présentent un « éventail assez large de [son] répertoire », comme s'il s'agissait d'échantillonner ses

pratiques et de donner, en un temps restreint, une image aussi étendue que possible de la topographie de son talent. D'autres techniques de publicisation ne reposent pas sur une expérience directe, mais sur un transport de jugements. On peut, en l'occurrence, en repérer deux principaux. Le premier, dont nous parlerons plus loin, est évidemment le réseau : les informations se transmettent de bouche à oreille, d'un interlocuteur à l'autre. Le second est beaucoup plus impersonnel, et ses effets, si l'on en croit par exemple cette violoniste, sont plus incertains : la presse – et le dossier que l'on peut constituer à partir de ses extraits – transmet le jugement et les critiques dont le musicien a été l'objet – en l'occurrence, en accompagnant un disque permettant à l'employeur potentiel d'expérimenter directement la qualité de la performance :

« Il y a des coupures de presses, ou quelque chose comme ça, donc ça fait un peu plus de volume dans un dossier de presse qui est pas bien chargé. Donc c'est quand même bien. (...)

*Et ça vous sert ?* Enfin, ces vieux articles, entre guillemet pas vraiment, mais récemment oui, il y a eu des articles plus sérieux, des critiques concerts plus sérieux, avec des orchestre. Là effectivement oui, ça sert, ou des disques, oui, bien sur. Ça s'envoie à des organisateurs, avec des disques. »

Une autre question émerge des exemples que nous venons de citer : selon que le concert qu'il donne rassemble des pairs, clavecinistes en l'occurrence, ou qu'il passe à la radio, selon qu'il a un article dans la presse musicale grand public ou que son nom circule dans un réseau d'employeurs potentiels, on voit bien que tous ces cas se distinguent par la *communauté* susceptible de prendre connaissance de la réputation du musicien. On pourrait imaginer de dresser une typologie, bâtie en cercles concentriques, des populations susceptibles d'être engagés dans le processus de reconnaissance des cotations, et de s'intéresser aux interactions entre les cotations reconnues par les différentes communautés, suivant des logiques classiques de retournement du stigmaté, le succès dans un cercle pouvant fonctionner comme le pire des stigmates dans un autre champ, comme l'explique par exemple notre chanteuse qui, après avoir expliqué qu'elle est allée chanter sur France Musique, explique pourquoi elle a refusé d'aller accompagner Florent Pagny chez Arthur (« c'est grillage assuré », dit-elle) :

« On m'a appelée il y a trois mois pour savoir si je voulais chanter une émission de radio sur Fun radio pour chanter avec Florent Pagny, et j'ai dit non. C'était grillage assuré. Et puis Florent Pagny est pas particulièrement mon idole, et c'est avec Arthur, je déteste Arthur... »

La communauté susceptible de porter la réputation de l'artiste est une communauté de *public* susceptible de se définir par une même *fonction* – et partant, par un ensemble de *problèmes* auxquelles les membres de cette communauté doivent faire face, et par le partage de *caractéristiques* sociographiques fondamentales qui sont susceptibles de fonder un ensemble de *comportements*. C'est par exemple ce qui ressort de ces propos de notre chanteuse, qui explique en quoi les victoires de la musique, qui combinent les deux traits que nous avons soulignés jusqu'ici (la distinction et la publicisation de cette distinction) rencontrent l'intérêt des directeurs de théâtre en ce qu'ils peuvent soit pallier un défaut de compétence (« c'est pas des musiciens, c'est pas des gens qui savent de quoi ils parlent. »), soit leur permettre de présenter aux tutelles des productions dont la qualité est en quelque sorte « garantie » (« ils se disent c'est bon, je vais avoir des bonnes critiques dans mon canard local, on va me filer des sous, donc je peux l'engager ») :

« Malheureusement aujourd'hui, les directeurs d'opéra sont pas forcément des musiciens. Donc ce sont des gens qui misent sur des valeurs sûres. Et quand c'est passé à la télé, quand c'est passé à la radio, dans la presse, qu'il y a une bonne critique, ils se disent c'est bon, je vais avoir des bonnes critiques dans mon canard local, on va me filer des sous, donc je peux l'engager. Mais ils prennent pas de risques. Et c'est pas des musiciens, c'est pas des gens qui savent de quoi ils parlent. Je suis très dure mais c'est vrai. Ils fonctionnent beaucoup au qu'en dira-t-on. »

Des trois points que nous venons de souligner (la *distinction* et la *mise en public* au regard d'une *communauté*), le second est sans doute celui dont l'étude soulève le moins de difficultés : l'analyse des techniques de publicisation pose *a priori* moins de problèmes analytiques que celle des phénomènes de distinction et du partage, plus ou moins achevé, d'une catégorie de jugement par une communauté. Pour tenter de les clarifier, partons d'une analyse des pratiques de distinction. Dans le cas de notre claveciniste, le palmarès des jeunes musiciens ne fonctionne que parce que le classement est effectué par des clavecinistes chevronnés dont l'autorité est reconnue par une communauté. En d'autres termes, une partition du monde n'est investie de pertinence par une communauté que si elle est opérée par des acteurs (quels qu'ils soient) dont l'autorité est déjà reconnue au sein de cette communauté, et qui peuvent par conséquent transférer à leurs classements tout ou partie de l'autorité qui leur est reconnue par la communauté. On le voit, par exemple, dans l'opposition fictive que dresse la chanteuse entre « France Musiques » et « Radio Poitou Charente », la première disposant d'un crédit auprès de ses auditeurs que la première n'aurait pas :

« Et puis c'est un gage de qualité : c'est France-musique, c'est pas radio Poitou-charente. C'est une radio connue, donc les gens prêtent plus l'oreille à ce genre de choses. »

Ces processus sont fondamentalement dynamiques : l'autorité d'un opérateur de classement (par exemple, un claveciniste chevronné) est renforcée si, sur le moyen ou le long terme, le musicien qu'il a distingué vérifie les promesses qu'on a placées en lui. De la même manière, les effets des classements ne se font pleinement sentir que lorsque différents se conjuguent et se répondent de manière plus ou moins consonantes, comme l'explique la violoniste quand elle porte une appréciation sur le rôle qu'a pu jouer pour elle son dossier de presse :

« Evidemment, c'est un recoupement de facteurs. C'est pas le dossier qui fait tout c'est le double lien, ou le triple lien, avec une recommandation, ou un bon timing... des choses comme ça. »

Les entretiens abondent d'exemples de ces effets de rétroactions qui peuvent sembler tautologiques dès lors qu'on ne voit pas qu'ils sont aussi chronologiques et sociologiques – et que les phénomènes sociologiques, parce qu'ils reposent souvent sur des mécanismes d'auto-renforcement, ont souvent quelque chose de tautologique. La tautologie qui est au principe de ces mécanismes explique que de nombreux acteurs puissent avoir l'impression que leur situation est définitivement bloquée (« on ne prête qu'aux riches », ou « pour être connu, il faut déjà être connu »), et que sans cesse émergent de nouveaux paris sur les talents à venir. La chanteuse, par exemple, explique que si elle n'a été que pré-sélectionnée pour les victoires de la musique et qu'elle n'a pas été lauréate, c'est qu'elle n'est pas assez connue par rapport à ses concurrents – mais que son tour viendra :

« On est une quinzaine, pour qu'on élise trois parmi ces quinze qui passeront à la télé pour les victoires de la musique. Et ça c'est en fonction d'une certaine notoriété. Donc moi, je n'ai pas été élue, mais c'est pas parce que je suis pas bien, mais c'est parce qu'ils me connaissent pas. Je sortais juste du centre, ils pouvaient pas me connaître, on avait pas parlé de moi, ou alors dans des milieux très confidentiels. Ils ont choisi trois personnes qui effectivement correspondent plus à ce profil. X, ça fait dix ans qu'elle tourne dans le métier, Y, ça fait cinq ans qu'elle est sur scène, et Z, c'est pareil ça fait quelques années. C'est pas étonnant que j'ai pas été choisie. Ceci dit l'année prochaine je peux me représenter, je le ferai. Parce que c'est une couverture médiatique formidable. On passe à la télé. »

C'est dans une dynamique (au sens fort d'une diachronie) spéculaire que se bâtissent les réputations, un engagement en appelant un autre, et renforçant par conséquent l'impression laissée par le premier – comme dans le cas de notre claveciniste qui, à l'issue du concert co-organisé par P. Maillard (pour lequel, rappelons-le, il avait été sélectionné par son professeur Olivier Baumont), est ré-invité par ce même P. Maillard pour l'un des récitals qu'il organise – ce qui lui permettra de bénéficier de nouveaux effets de réputation :

« Philippe Maillard, l'organisateur de concerts – je sais pas si tu vois qui c'est, il a toute une saison de concerts à Paris : c'est lui qui organise 75% des concerts de musique ancienne à Paris – il est venu me voir à la fin du concert. Il aimerait bien faire l'année prochaine un cycle de concerts avec des jeunes clavecinistes dans le même lieu. Il m'a parlé de ce projet, qu'il était intéressé et qu'il me recontacterait. Ça c'est super, pouvoir faire récital à Paris dans programmation de Maillard, c'est pas rien. »

La discussion que nous venons de présenter des mécanismes de constitution des réputations a quelque chose d'exploratoire, nous en convenons volontiers. Plusieurs résultats sont cependant acquis au terme de cette exploration : les phénomènes réputationnels, sur le marché du travail des musiciens interprètes, sont assez peu attachés aux diplômes, et s'appuient beaucoup plus sur les expériences accumulés par le musicien sur le marché du travail ; ces phénomènes doivent beaucoup à des logiques spéculaires d'auto-renforcement où les pratiques de classement et de distinction, d'une part, de publicisation, de l'autre, doivent se dérouler sous l'œil d'une communauté qui leur confère l'autorité au principe de leur efficacité. C'est dire que l'analyse des réputations est indissociable de celle des réseaux qui donnent sa forme au marché du travail de l'interprétation musicale.

### **3/ LES RESEAUX**

#### **A/ L'importance des réseaux**

On a pu s'en rendre compte à de nombreuses reprises à travers les exemples que nous avons proposés : c'est avant tout en s'appuyant sur des réseaux d'interconnaissance que les musiciens trouvent leurs emplois. Ce constat, qui n'est en rien spécifique du monde

musical<sup>17</sup>, y prend toutefois un tour particulier compte tenu du caractère dominant de cette ressource sur le marché du travail. Précisons d'emblée qu'il n'est évidemment pas question, ici, de poser que capital social, compétence et réputation sont des ressources exclusives les unes des autres ou désarticulées, nous y reviendrons. Mais la méditation la plus évidente des appariements entre des offreurs et des demandeurs de travail reste constituée par les relations interpersonnelles. On peut, pour s'en convaincre, la description d'un réseau, dense au point d'en devenir opaque, proposée par ce tubiste qui travaille dans la région de Toulouse :

« C'est vrai que c'est un petit monde, par exemple, George Beau qui est l'arrangeur de Bernard Lavilliers, qui m'avait appelé pour un studio, travaille avec Jean-Pierre Mader, et c'est aussi le beau-frère du metteur en scène du spectacle danse contemporaine, musique qu'on avait monté au TNT, et il est le directeur du TNT. Tout se recoupe ! »

C'est le même constat qui revient de manière récurrente : l'économie du marché du travail des musiciens interprètes est fondamentalement une « économie des contacts », selon la plaisante expression de Bastin (2003), comme l'explique ce musicien du Capitole, dont les propos sont presque redondants avec ceux d'un percussionniste :

« Un tel vous connaît. En fait ils appellent le Capitole, et le capitole leur dit « appelle un tel ou un tel ». C'est vrai que c'est un métier fait de talent, mais c'est aussi un métier fait de relations humaines. »

« Quand on engage quelqu'un c'est aussi sur ses compétences, mais quand même, les rapports humains sont terriblement importants. »

Cette économie des contacts est entretenue par la logique de délégation des processus d'embauche et des mécanismes de jugement que nous avons décrits au chapitre précédent. Lorsqu'un musicien fait défaut, en effet, c'est en général à lui que l'on demande un ou deux noms susceptibles de lui permettre de trouver du travail. C'est par exemple ce qu'explique cette administratrice d'un ensemble baroque :

« On en a entendu parler par Philippe Canguilhem qui est professeur de hautbois à Toulouse et qui est hautboïste avec nous. En plus, c'est la compagne de Daniel Lassal qui s'occupe des Sacqueboutiers et qui est professeur au Conservatoire. C'est du bouche à oreille, comme je vous le disais. Le violoncelliste est encore au CNSM de Lyon, X [le directeur musical] l'a rencontré lors d'un concert et a bien accroché avec lui. En plus on lui avait recommandé. Pour le requiem de Mozart, la personne qui devait jouer n'était pas libre, Daniel Lassal a donc fait une équipe avec ses élèves, et quand il ne peut pas être là, ils nous les recommandent. Ensuite, si X accroche avec le tromboniste, il peut le rappeler. Puis, il y a des gens qui nous recommandent des collègues avec lesquels ils jouent dans d'autres ensembles. »

L'efficacité du réseau repose fondamentalement sur la confiance que les musiciens peuvent avoir les uns dans les autres. Cette confiance, en l'occurrence, repose avant tout sur des liens interpersonnels : les recommandations qui instituent et reconduisent les réseaux reposent sur des collaborations antérieures qui, au gré des combinaisons successives,

---

<sup>17</sup> Cf. entre autres la revue de littérature sur ce sujet proposé dans l'appendice au classique de Granovetter (1995).

redessinent progressivement les chaînes de solidarité successives. Ce tromboniste, par exemple, explique que les gens qu'il recommande ne lui sont jamais inconnus :

« On envoie pas des gens qu'on connaît pas, tu envoies des gens dont tu es sûr qu'ils vont faire du bon travail, après c'est le téléphone qui marche. Si on me contacte pour un remplacement et que je ne peux pas le faire, je vais moi-même donner les numéros de personnes que je connais, avec qui je travaille. T'as une liste – virtuelle – et tu la donnes. »

Le « carnet d'adresse » ou la « liste » a beau être fictive, ils reviennent dans la plupart des entretiens : c'est dire que les contacts noués sont conçus comme un stock mobilisable en cas de besoin – et l'on sait bien sûr qu'en même temps que l'on dispose de ce stock, on figure symétriquement dans le stock des partenaires potentiels. C'est par exemple ce qui ressort des propos de ce percussionniste :

« Pour former une rythmique, j'ai un carnet d'adresse assez important, avec des noms de gens que j'ai rencontré à tout moment dans des concerts, des clubs, dans des studios. C'est quand même pas la mafia, mais ça y ressemble ! Il y a aussi le fait qu'on soit jury dans des concours d'orchestre, ou sur les auditions du conservatoire, on se revoit, on se demande comment ça va, on échange des contacts intéressants qu'on a pu avoir ces derniers temps. Tout à l'heure, il y avait à l'audition un père d'élève qu'est le patron du studio Condorcet, il m'a demandé si je pouvais faire une séance prochainement, ça va donc certainement se faire. »

Les réseaux et leurs caractéristiques – leurs formes, leur centralisation, le rôle qu'y jouent des acteurs clés – sont évidemment variables d'un segment à l'autre du marché du travail. Avec le matériau dont nous disposons, nous ne pouvons pas donner un aperçu systématique de ces caractéristiques, mais on peut les évoquer en soulignant par exemple l'écart qui peut se faire jour entre les logiques concurrentielles qui sont à l'œuvre à Paris, où le nombre de musiciens de très haut niveau est très important, et en province – c'est ce qu'explique ce tromboniste :

« Y'a 4-5 ans, j'avais déjà des copains à Paris et je faisais partie de Tuxedo, un groupe de swing. J'avais rencontré des musiciens qui me faisaient confiance, par rapport à la renommée que j'avais acquise. J'avais un accès facilité parce que je connaissais du monde, et j'aurais pu avoir du boulot facilement, on m'a fait des propositions, mais j'étais pas installé là-bas, j'y suis seulement allé pour voir comment ça aurait pu se dérouler. Mais ça m'a plu, pour des raisons d'état d'esprit, il y a plus de concurrence et elle est dure, les gens s'arrachent les plans.

*Tu peux me donner un exemple ?*

Je me suis retrouvé avec des gars dans un orchestre où il manquait quelqu'un, un autre musicien est arrivé que je ne connaissais pas. Dès qu'il est arrivé j'ai senti tout de suite qu'il me regardait comme quelqu'un qui pouvait lui prendre du travail. Ici, quand quelqu'un arrive, tu discutes, là-bas fallait toujours prouver quelque chose, il y a une constante comparaison de niveaux. Ici, il me semble que c'est plus détendu au niveau des contacts, tout le monde a peur là-bas, tout le monde se méfie de tout le monde. Ici, je préfère parce que je peux avoir plus de contacts avec les gens, le problème à Paris était donc avec les gens que je ne connaissais pas. Il y a une course à l'argent, parce qu'à Paris il faut beaucoup plus d'argent pour vivre. Je me suis donc dit que je préférais rester dans le Sud, et que j'y arriverai. »

Souligner l'importance des réseaux et évoquer leur hétérogénéité n'est cependant pas suffisant : il faut aussi comprendre quels sont les principes de constitution du réseau et quels sont les ressorts de la solidarité qu'on y rencontre.

## **B/ Les ressorts de la solidarité**

Pour traiter cette question, nous examinerons successivement trois points : nous commencerons par décrire les fondements informels de la solidarité, avant de préciser la place d'acteurs particuliers dont le rôle est *a priori* de favoriser les logiques d'intermédiation sur le marché du travail – les agents – avant de préciser la part des structures d'enseignement dans la constitution des réseaux des musiciens débutants.

### **1/ Les ressorts informels**

Commençons par un constat qui pourra sembler trivial, tant les musiciens répètent à l'envie que leurs « réseaux » sont avant tout fondés sur des logiques de proximité et de camaraderie : les réseaux de relations reposent souvent sur des liens extra-professionnels – ou plus exactement, s'ils reposent sur des collaborations de travail, ils supposent aussi que les gens nouent entre eux des rapports amicaux, comme on le voit très bien dans ces propos d'un directeur d'orchestre de bal

« Le recrutement se fait par affinité. Tu rencontres un mec dans un Big Band, tu as des atomes crochus avec lui, humainement et musicalement, c'est très important. Souvent tu peux préférer quelqu'un qui n'a pas un niveau monstrueux mais qu'au moins au niveau humain ça passe bien. En fait, dans l'orchestre, on est sept, ce sont toujours les sept même, sauf quand il y a des remplaçants, pour une raison ou pour une autre. Musicalement, on est calés, je jouais avec eux ailleurs, je les ai forcément rencontrés en jouant, parce que j'ai toujours des activités en parallèle de l'orchestre. Tu repères dans ce cas des gens avec qui tu aimerais jouer, ou tu aimes déjà jouer. Quand je te dis qu'il faut bien s'entendre, ce n'est pas juste pour s'amuser. C'est une condition de travail importante, parce qu'on travaille beaucoup la nuit, on fait des horaires difficiles, on rentre à 3 heures du mat, on à 3 heures de route, etc. Donc, il faut que t'aies envie de retrouver les mecs avec qui tu joues le week-end. Si ça va pas on en parle très vite et on se sépare. On trouve quelqu'un d'autre. J'ai eu de la chance, sur cette question, parce qu'il y a pas mal d'orchestre où ça se passe pas bien. Entre nous, y'a une ambiance de groupe, de rugbyman. On fait une centaine de dates par an, donc on travaille vraiment beaucoup ensembles. Musicalement, jouer ce qu'on joue, beaucoup en sont capables, mais pour faire un bon accompagnement, pour faire un bon solo, il faut vraiment savoir être à l'écoute, il faut donc une communication entre les musiciens. C'est pour ça que je te dit que c'est important qu'on s'entende, sinon, de toutes façons, des gens qui ne s'entendent pas ne jouent pas bien. »

L'amitié ou, au moins, la bonne entente, sont des critères discriminants du recrutement, car ils sont consubstantiels d'un travail musical collectif satisfaisant (« c'est important qu'on s'entende, sinon, de toutes façons, des gens qui ne s'entendent pas ne jouent

pas bien.») et d'une ambiance compatible avec les exigences du métier (« on rentre à 3 heures du mat, on à 3 heures de route »). Il est difficile, dans ces conditions, de faire le départ entre l'affectif (préférer travailler avec des gens qu'on apprécie) et le raisonnable (il est nécessaire de travailler avec des gens avec qui l'on s'entend pour travailler correctement). Signalons d'ailleurs que les modalités de rencontre entre les musiciens garantissent sinon les conditions de la bonne entente, du moins de l'homophilie. Les musiciens se rencontrent dans des conditions particulières, qu'il s'agisse de conditions professionnelles ou de pratiques de sociabilité qui voient en général des semblables fréquenter leurs semblables, comme l'explique ce professeur de percussion :

« C'est vrai qu'on est pas musicien seul dans son coin, on fonctionne dans un milieu dont on ne peut pas rester en marge, et pour mon instrument, c'est vrai que c'est le milieu de la nuit. Alors, je dirais que c'est plus une attitude de vie, il faut savoir sortir dans le milieu de la nuit, c'est là que les musiciens se rencontrent, qu'ils se disent des choses. Il faut se rendre sur les lieux de concert, il faut aller dans les clubs. Dans les clubs, par exemple, il y a toujours des sessions improvisées, et là, on peut faire venir un jeune musicien, un élève, le faire jouer avec nous, ou nous-même jouer avec des musiciens qu'on connaît pas très bien. Quand je vais dans les clubs, je trouve souvent des élèves qui viennent voir, qui veulent jouer. C'est une bonne attitude. Je peux alors leur présenter un bassiste avec qui je joue. Ca ne peut pas construire en restant à la maison, on construit sa carrière en traînant ! C'est comme ça que ça marche. »

Les proximités de pratiques, d'attitudes et de comportements sont donc décisives dans la constitution et la reconduction des réseaux. Un autre ressort est, quant à lui, plus dynamique, et repose beaucoup plus sur la logique d'échange qui est à l'œuvre dans les réseaux. Si les réseaux sont reconduits et persistent dans le temps, c'est qu'ils reposent sur une logique de don et de contre-don. Quand ils sont recommandés ou engagés par tel de leur collègue, les musiciens contractent une dette à son égard et sont susceptibles, tôt ou tard (et s'ils veulent que cette recommandation ou cet engagement ne soient pas singuliers), de leur rendre la pareille. Dans ces conditions, une relation au temps  $t$  a de très fortes chances d'être reconduite au temps  $t+1$ , et ainsi de suite – comme l'explique ce musicien, « tu vas rendre la monnaie de sa pièce » :

« Il est clair que tu fais travailler les gens qui te font travailler, quelqu'un qui t'appelle, tu lui rendras la monnaie de sa pièce, s'il est libre, c'est sûr, tu l'appelles en premier. De toute façon le mec qui fait pas ça il se fait griller. Si t'es un connard tu bosses pas. La réputation ça va très vite. Sur Toulouse, je sais pas je dirais qu'il y a 2000 peut-être 3000 musiciens, mais Toulouse, ça draine jusqu'en Ariège et en Aveyron. En fait, la ville de Toulouse, c'est un rassembleur, tout le monde passe par la grosse agglomération, mais tu vois, tu fais un sale coup à quelqu'un, tout le monde le sait le lendemain. »

On retrouve dans la dernière phrase extraite des propos de ce musicien toulousain ce que nous énoncions plus haut quand nous parlions des mécanismes de publicisation au principe des phénomènes réputationnels : la réputation et le réseau fonctionnent sont à l'œuvre simultanément. Plus généralement, s'il est nécessaire, analytiquement, de les distinguer, il est évident que les logiques de compétence, les phénomènes réputationnels et les dynamiques réticulaires sont indissolublement liées, comme on le voit dans ces propos d'un trompettiste baroque de la région toulousaine :

« Dans la région, il faut bien faire son boulot.

*Ca veut dire quoi bien faire son boulot ?*

Ca veut dire arriver à l'heure, être sympa, faire ce que l'on vous demande. Et en plus, dans la région, on était pas beaucoup de trompettiste, à savoir aussi jouer de la musique ancienne. L'année où j'ai eu mon prix, on était 4-5 trompettistes sur tous les Midi-Pyrénées.

*Qu'est-ce qu'ils font les 4-5 en question ?*

On a eu le même itinéraire au niveau de la formation, mais on a pas eu les mêmes créneaux de relation. Moi, ça fait 20 ans que je remplace mon prof au conservatoire, il y a une confiance qui s'installe, et puis évidemment, quand on lui demande, c'est à vous qu'il pense, et ensuite, comme vous êtes connu pour ce que vous faites avec lui, ça vous recommande pour faire d'autres choses. »

## **2/ Les ressorts formels : les agents**

Sur certains segments très particuliers, des acteurs jouent un rôle qu'ils sont prompts à présenter comme décisif dans la constitution de cette économie des contacts et dans l'entretien de la dynamique des réseaux : les agents – les impresarios, comme on disait plus volontiers au temps jadis – sont une population très délicate à étudier, et leur rôle est des plus ardu à démêler. Cette activité a tout d'abord connu des transformations très profondes au cours de ces dix dernières : internationalisation des périmètres d'intervention et des équipes, concentration des principales agences et apparition de nouveaux bureaux de petite taille, difficultés (économiques et financières, mais aussi morales, le travail de l'agent étant sans doute l'un des plus mal vus du monde de la musique) de ces activités, le travail des agents a connu au cours de ces dernières années des difficultés profondes qui justifieraient que soit étudié à part leur rôle sur le marché du travail et sur le marché des concerts. A ces difficultés de fond s'ajoutent des difficultés méthodologiques : les agents sont, en France, peu nombreux, difficiles à rencontrer, prompts à manier une langue d'ébène difficilement exploitable... Nous nous contenterons de donner ici quelques indications. Sur certains segments, les artistes soulignent le rôle déterminant des agents. La saturation d'une offre d'excellente qualité suppose en effet que d'autres facteurs que le seul talent soient réunis pour pouvoir percer, comme l'explique par exemple ce violoncelliste

« Il faut avoir une bonne logistique derrière, ou des amis, ou des profs qui te recommandent. Parce qu'il y a énormément de gens qui jouent très bien en ce moment, c'est pas comme au moment où Rostro est arrivé en Europe, où le niveau était très inférieur à aujourd'hui. L'école française d'aujourd'hui, le niveau est hallucinant. Il faut se battre pour exister. Les grandes carrières n'existent plus vraiment, c'est difficile pour tout le monde. Pour les plus grands noms, il faut être sur le terrain tout le temps. On se fait vite oublier. Il y a plein de jeunes, plein de baby stars qui arrivent régulièrement, et il faut ajouter du neuf, il faut innover, il faut avancer. Ça explose un peu les schémas traditionnels de la musique classique. »

Pour s'assurer une visibilité dans cette offre saturée, les agents sont l'une des principales ressources supposées dont disposent les musiciens sur le marché du travail : c'est du moins ce que beaucoup de musiciens croient. Plusieurs schémas de recrutement dans un bureau d'agent sont fréquemment rapportés : du musicien élève du cycle de perfectionnement à qui son professeur présente plusieurs agents à celui engagé suite à un concours international où l'agent est venu le repérer, plusieurs chemins typiques sont souvent

évoqués. Nous n'avons rencontré que rarement le premier cas dans notre échantillon, autrement qu'évoqué par des tiers qui se plaignent de n'avoir pas pu en profiter tout en décrivant en expert le mode de fonctionnement du marché du travail (« on sait bien que ça se passe comme ça... »). Cette chanteuse en est toutefois un exemple :

« *L'agent, tu l'as rencontré quand ?*

Grâce à Ruben encore, le chef de chant de Royaumont, qui en a entendu parler parce qu'il connaît des metteurs en scène qui sont chez ce même agent. C'est un agent hollandais qui s'occupe de, il y a dans son agence à la fois des chefs d'orchestre, des metteurs en scènes et des chanteurs. »

La seule recommandation du chef de chant, toutefois est insuffisante : elle va à Amsterdam pour passer une audition qui accepte alors de la prendre dans son écurie :

« Ruben m'a dit je peux avoir les coordonnées d'un agent. Il l'avait rencontré une ou deux fois, il avait l'air assez bien. J'ai été à Amsterdam rencontrer cet agent et passer une audition devant lui. Et il a dit OK c'est bon, je veux bien m'occuper de vous. Et après, deux mois plus tard, il est venu me voir sur scène à Marseille, et c'est là qu'à partir de ce jour, il a dit je vais m'occuper d'elle. »

Autrement dit, après l'audition, c'est la scène qui constitue la véritable épreuve et qui pousse l'agent à décider à investir véritablement sur la chanteuse :

« Mais les *contes*, ça m'a quand même apporté, mon agent, je l'avais rencontré avant, c'était la première fois qu'il m'a vue vraiment sur scène, et c'est le moment je crois qui l'a un peu convaincu de vouloir s'occuper de moi. »

Le recrutement dans une agence prend donc semble-t-il beaucoup plus la forme d'épreuves successives au cours desquelles le musicien doit faire ses preuves, que d'une recommandation frontale suivie d'une intégration pleine et entière à l'équipe de l'agent. Comme l'explique ce violoncelliste, « ce sont pas des gens qui viennent te chercher en général », et c'est à un véritable travail de démarchage qu'il faut se livrer pour parvenir à entrer dans une agence :

« J'ai ouvert un annuaire des professionnels de la musique, j'ai envoyé un dossier à tous les agents. J'ai été reçu par un seul agent : Lorentz concerts, qui est une très grosse boîte d'agents, qui était assez intéressée, et manque de pot, cette agence en a racheté une qui venait de couler, et dans laquelle il y avait déjà Anne Gastinel qui est déjà très connue. Un coup du sort qui est pas très bien tombé. Donc oui, c'est moi qui ai décroché mon téléphone. (...)

*Qu'est-ce qui s'est passé ensuite ?* Ben tu continues ton bonhomme de chemin. Pareil, avec l'annuaire, le réseau, les gens que tu connais chez qui t'as déjà joué, tu rappelles, tu téléphones, tu montes des programmes. Ça passe surtout par bouche à oreille, par du relationnel. C'est assez rare, deux ou trois fois, qu'il y ait des gens qui appellent, et qu'on ait jamais eu de contact, simplement par les retombées du concours Rostro. Non, j'avais quand-même du envoyer un CV. J'ai dû envoyer 2 ou 300 plaquettes promotionnelles. J'ai dû faire la liste de tous les festivals d'été. Maintenant mon nom est assez connu, il circule pas mal, simplement c'est pas les gens qui viennent te chercher. Il faut aller vers eux, leur vendre un concept, une idée. Presque tout faire soi-même. Et pour les agents c'est pareil. Il y a encore une jeune agence, qui avaient F.

Salque d'ailleurs, des gens très bien, qui ont mis la clef sous la porte. C'est des agences qui tiennent pas. Werner a coulé, racheté par Lorentz. Donc il faut tirer ton épingle du jeu, et surtout pas attendre qu'on vienne te chercher, parce que t'es un mort vivant là. »

Se placer auprès d'un agent n'est donc guère différent, si l'on en croit ce violoncelliste, de se placer sur le marché des concerts ou sur le marché du travail : ce sont finalement deux marchés dont l'un est supposé donner accès à l'autre. Plus précisément, quelles sont les retombées que les agents apportent aux musiciens ? Il faut à cet égard distinguer différents éléments. Les agents sont censés tout d'abord apporter des contacts aux musiciens : c'est en cela que les agents participent directement de la construction du réseau de leurs poulains. C'est ce qu'explique par exemple cette chanteuse, ancienne élève du Centre de Formation Lyrique :

« Les productions, c'est vraiment au CFL que je les ai faites. Là il y a 2-3 productions par ans, et là il y a des gens qui viennent vous voir, moi ça m'a permis d'avoir un agent. En fait ce qui m'a permis d'avoir un agent c'est une master-class à l'intérieur du CFL avec Teresa Berganza qui a parlé de moi à son agent qui est Michel Glotz, qui était l'agent de Callas, et qui m'a prise sur audition après. En tout cas les productions, ça a permis de rencontrer des metteurs en scène, des chefs d'orchestre. Ca c'est très important pour la suite de la carrière. »

Les agents constituent donc l'un des ressorts de la constitution de cette économie des contacts dont nous parlions plus haut. Il faut d'ailleurs souligner un point important : en travaillant avec un agent, les artistes s'inscrivent *de facto* sur un segment singulier, celui sur lequel les agents décident de se spécialiser. Cette chanteuse, par exemple, souhaiterait travailler dans le lyrique, mais aussi dans le répertoire d'oratorio, et dans le *lied* et la mélodie française. Son agent, pourtant, lui est surtout utile sur le premier type de répertoire :

« Cet agent là, il est pas intéressé pour vendre des récitals ou des oratorios, il dit que c'est dur à trouver, et en gros ça lui rapporterait pas assez. Parce qu'un cachet à l'opéra est plus gros qu'un cachet d'oratorio ou de récital. Enfin, à mon niveau. Après, si t'es Nathalie Dessay... Du coup cet agent là ne s'occupe que de l'opéra. Après, il faudrait que je trouve quelqu'un qui essaye de s'occuper de moi pour le reste. »

D'une manière plus générale, le fait de s'intégrer à une agence de concerts ne donne pas mécaniquement accès à des séries de concerts : on entend fréquemment des artistes évoquer, comme ici à demi-mots, une manière de frustration quand ils constatent que leur entrée dans une agence ne leur a pas donné immédiatement accès à des engagements fermes, mais simplement à des auditions :

« Alors maintenant, l'agent est censé me faire passer des auditions. Il m'a fait passer Strasbourg et dans divers opéra. Pour l'instant, on a rien signé encore. Les auditions qu'il m'a fait passer n'ont rien donné. Donc on va voir. De toute façon, faut pas rêver, je sais pas quel pourcentage de réussite j'ai encore, parce que j'ai pas passé assez d'audition pour faire des stats, mais faut pas croire qu'à chaque audition on décroche un rôle. Donc voila... ce qui fait que pour l'instant, l'agent, j'ai rien signé encore. »

Le rôle, plus ou moins décisif, joué par les agents dans la constitution d'un répertoire de contacts ne résume pas cependant le rôle qu'ils peuvent jouer auprès des musiciens. Nombreux sont les artistes – et les agents – qui insistent sur l'échange qui doit se nouer entre les deux parties, échange artistique et travail de soutien psychologique qui permet au musicien de bâtir des programmes et des stratégies de carrière adaptés au marché, et de faire face aux tensions et aux incertitudes qui accompagnent le développement d'une carrière de soliste. Ce violoncelliste décrit le rôle des deux agents avec qui il a travaillé – le premier avait des contacts, explique-t-il, mais le second lui a permis de construire un véritable échange « artistique au cours de contacts quotidiens :

« Le premier, c'est celui du quatuor ébène, qui est quelqu'un qui m'a donné effectivement pas mal de contacts, mais qui s'occupe de beaucoup de gens en même temps. Et c'est là où j'ai besoin de travail sur mesure, d'une relation plus qu'administrative, j'ai besoin de relations artistiques. Ce que j'ai trouvé, c'est ça, c'est une forme de relation où on est contact quasi journalier par mail. Il y a un échange d'idées. Je me sens libre de laisser libre cours à mon imagination, ensuite de lui soumettre mes idées, il me remet les pieds sur terre, dans la manière d'être capable de les réaliser ou pas. Il y a un échange, c'est ça qui m'intéresse. C'est une relation avec quelqu'un qui aime la musique, qui s'y connaît. Il a beaucoup de contacts. C'est une plate-forme de gens qui ont beaucoup de relations. »

Il poursuit un peu plus loin :

« C'est une question de feeling, déjà. Une question de réputation, est-ce qu'il a fait parler un peu de lui ? C'est une question de feeling, t'as envie de travailler pour quelqu'un ou pas. C'est un métier où faut donner énormément de soi. Il faut une bonne entente, de la complicité, et que tu aies toi en tant que musicien quelque chose à lui apporter pour son agence. La première chose que tu fais en arrivant dans une agence, c'est lui laisser tous les contacts que tu as. Dire où est-ce que tu as joué, qui il faut rappeler, essayer de monter une stratégie, essayer d'avoir des concerts sur les 2-3 ans à venir. Et puis il faut quelqu'un qui apprécie ton jeu. Il faut un petit coup de cœur, c'est ce qu'il faut souhaiter. C'est difficile à trouver, les grosses boîtes d'agences c'est plus ça. C'est des gens qui vendent des produits. Je m'inscris pas trop dans cette démarche, donc je suis pas allé voir beaucoup d'agents à la sortie des prix internationaux. J'avais envie d'indépendance, et de pouvoir développer des projets. »

Ce travail psychologique, artistique et parfois affectif (lors d'un entretien avec un agent, un artiste a pu téléphoner jusqu'à huit fois à son agent qui, un peu gênée, s'excuse : « je suis un peu sa maman, en fait »), ne doit pas être sous-estimé, particulièrement en début de carrière. C'est d'ailleurs sur ce plan que les artistes sont souvent déçus par les agents qui les engagent : persuadés d'être épaulés, ils font une expérience de la solitude et de l'isolement d'autant plus prononcée qu'ils espéraient que l'insertion à une agence était susceptible de démultiplier leurs contacts et de les épauler étroitement dans leur travail quotidien.

### **3 – La part des structures d'enseignement**

Si l'on tente de revenir sur l'une des questions que nous posions dans l'introduction de ce chapitre et que nous tentons d'apprécier le rôle des structures d'enseignement dans la construction des réseaux, on peut raisonner en distinguant le rôle de

l'enseignant d'une part et celui des pairs d'autre part. Nous l'avons déjà souligné dans un précédent chapitre : les enseignants jouent un rôle souvent déterminant dans l'orientation et la recommandation de leurs jeunes élèves. Pour mémoire, donnons la parole à ce trompettiste et à cette pianiste :

« J'étais dans les grands élèves, donc mon prof m'avait proposé. J'avais aussi commencé la musique ancienne, avec mon ancien prof, que je remplace à chaque fois qu'il ne peut pas jouer, Jean-Pierre Canihac. C'est lui qui m'a initié à la musique ancienne, du coup, je jouais avec Malgoire. »

« Y'a pas grand monde qui nous aide ! La personne vers laquelle je peux toujours me tourner c'est M. X [son professeur]. Dès qu'il peut il m'aide, il me donne des conseils, il me propose les plans, s'il sait que ça peut me convenir, mais lui-même n'a pas beaucoup de choses à proposer. Il m'a fait donner des cours par exemple. Je l'ai aussi remplacé quand il était absent, au conservatoire. Dès qu'il entend parler d'un poste il en informe tout de suite ses élèves.

Mais si le temps de l'enseignement joue un rôle décisif dans la constitution des réseaux, c'est aussi que les musiciens rencontrent au conservatoire des musiciens de niveau équivalent avec qui ils vont, pendant leurs études et après les avoir achevé, jouer régulièrement. Ce percussionniste explique comment il a rencontré, durant ses études, certains des musiciens avec qui il joue régulièrement depuis :

« Ça fait 9 ans que je suis dans ce milieu. J'ai rencontré des musiciens à la fac, c'est sûr que ça m'a plus apporté au niveau relations, qu'au niveau diplôme. A côté de la fac, comme j'ai voulu pousser au niveau technique instrumentale, je me suis inscrit en classe de jazz au conservatoire, et là, tu t'insères complètement dans un milieu musicien. Il y a d'ailleurs plein de musiciens qui rencontrent leur copines à ce moment là, une musicienne donc. Le réseau se crée à partir de cet instant. (...) Pour t'expliquer comment marche le réseau, et bien mon meilleur pote du conservatoire faisait partie d'une formation latin jazz. Le jour où il a fallu remplacer le percussionniste qui s'était barré, il m'a appelé. Et ça se passe tout le temps comme ça. »

Les enseignants et les pairs : c'est ainsi, avant tout, que pèsent les institutions dans la constitution des réseaux de musiciens, et très peu par des initiatives issues de la direction ou de l'administration. Plus qu'aucune autre, sans doute, la ressource réticulaire ne peut se bâtir autrement que fortuitement, chemin faisant, au gré des rencontres et des collaborations reconduites, et doit, pour se saisir correctement, s'analyser au ras du sol, là où elle se crée et où elle se déploie.

### **C/ Les caractéristiques des réseaux**

Il ressort de la description que nous venons de donner des principes de constitution et de reconduction des réseaux un certain nombre de caractéristiques qui contribuent à expliquer, pensons-nous, le constat que nous dressions à la fin du précédent chapitre – celui d'une insertion professionnelle qui se traduisait par la spécialisation des musiciens sur tel ou tel segment. Il semble tout d'abord que les réseaux des musiciens soient

de taille relativement restreinte : le « carnet d'adresse » dont nous parlions plus haut ne comporte pas des centaines de noms – c'est par exemple ce qu'explique cette altiste :

« On tourne sur des petits réseaux, ce sont toujours les mêmes.

*C'est combien de personnes ?*

C'est une dizaine de personne. Cinq très proches, cinq qui gravitent. »

C'est surtout si l'on considère les musiciens liés les uns aux autres par des rapports de réciprocité intenses que les réseaux sont aussi restreints – et la taille des réseaux pertinente est aussi fonction de la qualité des emplois proposés, comme l'explique toujours cette altiste :

« C'est plus ou moins intéressant financièrement, jamais payé de la même manière. J'envoie plus facilement des choses moins intéressantes entre guillemets à des gens que je ne connais pas. »

Restreints, les réseaux sont surtout *spécialisés* : la disponibilité qu'ils supposent, le type de relations qui les fondent rendent très difficile leur entretien dans des univers que tout sépare. Ce tubiste, par exemple, ne peut que constater que son meilleur ami et lui-même ont des réseaux qui ne sont guère redondants – lui pratique le jazz, tandis que son ami travaille à l'orchestre de Paris :

« Des gens de classique, j'en connais pas vraiment. Lui par contre, il connaît mieux ce milieu puisqu'il est soliste à l'orchestre de Paris. En fait, moi, j'ai toujours aimé le jazz, et je me voyais pas dans un orchestre. Pour avoir ces postes, déjà, il faut être dans les meilleurs, lui c'était le meilleur, il aime aussi le jazz mais il n'en fait pas beaucoup à côté, puisqu'il travaille à l'orchestre au milieu de 150 autres musiciens. »

C'est cette logique réticulaire, pensons-nous, qui contribue à fonder l'exclusivité des engagements : elle suppose que les acteurs entretiennent des relations constantes avec leurs employeurs potentiels qui sont aussi leurs amis – ou à qui, à tout le moins, ces amis peuvent les recommander – et la disponibilité et la proximité de pratiques que suppose cet entretien n'est pas compatible avec des engagements simultanés dans des mondes dont les pratiques, les lieux de sociabilité, les chaînes de coopération et les normes ne se recourent pas.

Reprenons, pour conclure, les deux questions que nous posions en commençant ce chapitre. Quel est le rôle des structures d'enseignement dans la constitution des ressources mises en œuvre sur le marché du travail de l'interprétation ? Si les structures d'enseignement ne font pas tout, loin s'en faut, elles n'en jouent pas moins un rôle souvent extrêmement structurant. C'est sans doute pour les réputations que leur rôle est le plus faible. Elles sont en revanche déterminantes dans la construction de la compétence des musiciens – du moins dans la construction de leur compétence musicale et technique, la compétence commerciale des artistes se construisant elle, au contraire, beaucoup plus sur le tas. Le rôle des institutions d'enseignement dans la construction des réseaux est lui aussi très important : d'abord, parce que les enseignants sont souvent les premiers à recommander les jeunes musiciens auprès de leurs futurs employeurs ; ensuite, parce que les conservatoires fonctionnent comme des lieux où se rassemblent des talents qui mènent par la suite des carrières, sinon collectives, du moins parallèles : c'est au conservatoire que les musiciens rencontrent nombre de leurs futurs partenaires, de leurs futurs employeurs qui sont aussi,

souvent, les musiciens qu'ils engageront quand ils développeront leurs propres projets, et les collègues qui les recommanderont quand ils seront de plain pied sur le marché du travail.

Dans quelle mesure l'analyse des ressources, de leur mode de constitution et de leur mise en œuvre, est-elle susceptible de rendre compte du constat que nous dressions à la fin du précédent chapitre, d'une insertion professionnelle prenant la forme d'une spécialisation des musiciens ? Les trois ressources que nous avons décrites ici rendent assez bien compte, pensons nous, de ce caractère exclusif : les compétences pertinentes en classique ne sont pas celles que réclame la pratique du jazz ou de la variété, l'entretien d'une réputation sur ces différents segments ne peut que très difficilement se mener de front, l'inscription simultanée dans des réseaux qui s'ignorent pour l'essentiel est extrêmement délicate. Les ressources pertinentes sur chacun des segments sont assez largement comparables – mais elles sont aussi spécifiques et se déploient comme parallèlement sans jamais se recouper, et les musiciens ne peuvent que très difficilement entretenir et accumuler les ressources nécessaires à leur survie sur les différents segments du marché du travail.

## CHAPITRE 5 – LES EQUIPEMENTS DU MARCHE DE L'INTERPRETATION

---

L'objet de ce chapitre est de compléter la présentation du marché de l'interprétation, en détaillant les structures d'accompagnement mises en place pour faciliter l'insertion professionnelle et/ou pour compléter la formation des jeunes professionnels<sup>18</sup>. Les marchés culturels, et le marché de la musique classique n'y fait pas exception, sont caractérisés par la forte incertitude qui y règne. Celle-ci contraint les acteurs de ces marchés à s'adapter en déployant des dispositifs variés de gestion du risque : diversification des activités, stratégies de surproduction... Une manière de répondre à l'incertitude est de recourir à des intermédiaires de marché dont l'intervention peut être étudiée en tant qu'elle assure l'appariement entre une offre et une demande.

La question de ces intermédiaires de marché se pose tout particulièrement dans le cadre de l'insertion professionnelle. Les jeunes musiciens sont en effet amenés à interagir au cours de cette période avec des acteurs ne relevant ni du système institutionnel de formation au sein duquel ils font leurs études, ni du marché de l'emploi sur lequel ils cherchent à s'insérer. Orchestres de jeunes, concours de musique, académies pour jeunes musiciens,... ces acteurs sont nombreux et divers, de même que les façons dont ils interviennent auprès des jeunes musiciens. C'est sur l'action spécifique de ces structures intermédiaires dans le contexte de l'insertion professionnelle des jeunes musiciens que porte ce chapitre. Plus précisément, nous analyserons ici un certain nombre de structures faisant foi de participer à l'insertion professionnelle des musiciens, notamment les concours internationaux contribuant au lancement des carrières de jeunes solistes, les orchestres de jeunes se présentant comme des préparations au métier de musicien d'orchestre... Face à l'existence de telles structures censées faciliter l'insertion professionnelle des musiciens, on

---

<sup>18</sup> Ce chapitre est pour l'essentiel issu du mémoire de Guillaume Lurton, *Structures intermédiaires et trajectoires de professionnalisation des musiciens classiques*, IEP de Paris, Mémoire pour le Master de recherche mention sociologie de l'action.

est amené à faire et à tester l'hypothèse que celles-ci agissent comme des intermédiaires de marché entre l'offre de travail que constitue l'ensemble des musiciens étudiant au sein des institutions de formation musicale, et la demande des producteurs du milieu musical. Il convient alors d'étudier la façon dont fonctionnent ces structures : comment interviennent-elles dans les carrières de musiciens ? Facilitent-ils effectivement la rencontre entre une main d'œuvre préprofessionnelle et les employeurs ? Et si oui, par quels mécanismes ?

Cependant, une première approche approfondie nous donne à voir un objet plus compliqué que de simples intermédiaires de marché. Une tentative de recensement de ces structures<sup>19</sup> nous révèle en effet l'existence d'un ensemble extrêmement vaste et hétérogène de structures amenées à intervenir auprès des jeunes musiciens dès les débuts de leur trajectoire de formation : stages, concours régionaux, nationaux et internationaux, séries de concerts pour jeunes musiciens, bourses, programmes de soutien... De plus, cet ensemble est continu. Rien de commun, entre un stage de musique où de jeunes musiciens, pour la plupart loin d'imaginer qu'il pourraient un jour mener une carrière de musicien professionnelle, et une académie internationale de jeunes professionnels titulaires de diplômes des écoles les plus reconnues. Rien de commun non plus entre un concours régional offrant quelques centaines d'euros et un concert à un musicien méritant issu d'un CNR, et un grand concours international dont le lauréat se voit offrir une véritable tournée, et dont la carrière peut être lancée par l'obtention du premier prix. Cependant, à chaque fois ces pôles opposés sont reliés par un continuum de structures sur lequel on peine à tracer une limite entre un ensemble tourné vers le marché de l'emploi, et un autre confiné à des pratiques de niveau amateur. Il est difficile de trouver des critères pertinents permettant de distinguer de façon claire les intermédiaires de marché participant à l'insertion professionnelle des musiciens des autres structures n'ayant pas vocation à jouer ce rôle. Nous sommes alors amenés à étudier dans sa globalité un ensemble de structures plus vaste que celui considéré initialement, et dont l'impact sur les carrières des musiciens touche, au-delà de l'insertion professionnelle, les trajectoires de formation.

Il n'est pas aisé de donner de prime abord une image claire du milieu de ces intermédiaires que nous nous proposons d'étudier. Les acteurs, les organisations sur lesquels on envisage de se pencher sont particulièrement divers, et leur intervention auprès de jeunes musiciens en cours d'insertion professionnelle n'est pas nécessairement le centre de leur activité. Ce sont des associations indépendantes dont le seul objet peut-être de gérer le programme considéré (un orchestre de jeunes, un concours international...), des acteurs du milieu musical professionnel (un festival gérant une académie en marge de sa programmation ; une structure de production qui mène une action particulière, de formation ou de production pour de jeunes artistes,...), des fondations, des associations déléguées de service public... On en vient à rassembler des acteurs hétérogènes que rapproche leur intervention, parfois marginale, autour de la formation et de l'insertion musicale des jeunes musiciens. Nous sommes donc amenés à nous pencher plus précisément sur les formes que prend cet investissement auprès de jeunes musiciens. Nous commencerons par présenter une brève typologie de ces structures d'accompagnement, avant de préciser la nature de leur rôle dans l'insertion professionnelle des jeunes musiciens.

---

<sup>19</sup> Afin de cerner plus précisément le milieu de ces acteurs intermédiaires, nous avons eu recours dans un premier temps aux ressources du Centre d'Information Musicale (CIM) qui tiennent à jour des répertoires et des bases de données recensant les structures de formation musicale, les concours, les stages de musique, les ensembles de jeunes, ainsi que divers programmes d'aide aux jeunes musiciens.

## **1/ BREVE DESCRIPTION DES EQUIPEMENTS DE L'INSERTION**

Nous décrivons ici les dispositifs mis en œuvre dans le cadre des structures intermédiaires. Il faut dans chaque cas rendre compte des formes que prend le type d'action envisagé, ainsi que les fonctions qu'elles remplissent.

### **A/ Les concours**

Le concours repose sur plusieurs fonctions. Il vise avant tout à évaluer les musiciens, mais conduit également selon les cas de figure à les produire et (ou) les soutenir. Le concours est une forme d'action relativement homogène et courante qui a connu un fort développement au cours des vingt dernières années<sup>20</sup>. Les musiciens sont amenés à y participer parfois très tôt dans le cadre de leur parcours de formation. Ce sont des manifestations généralement périodiques, et spécialisées autour d'une discipline (un instrument le plus souvent). L'organisation du concours est codifiée, on retrouve en général les mêmes données dans l'ensemble des règlements de concours : dates et lieu du concours, conditions d'admission à concourir (limite d'âge, modalités d'une éventuelle sélection sur dossier...), programme de chaque tour, prix décernés aux vainqueurs, modalités particulières du déroulement des épreuves (conditions des répétitions, accompagnateurs,...), modalités d'inscription et de participation (contenu du dossier d'inscription, modalités d'hébergement,...).

L'épreuve se déroule en plusieurs tours. A chaque tour, les candidats interprètent un programme si ce n'est identique, du moins de format similaire. Le jury, composé de professeurs et d'artistes reconnus, vote à chaque tour afin de désigner les musiciens admis à passer le tour suivant. A l'issue de la finale, le jury établit un classement entre les candidats restants et décerne des prix aux vainqueurs : Premier Grand Prix, Second Grand Prix, troisième prix... et éventuellement des prix spécifiques : prix pour la meilleure interprétation de telle œuvre, prix pour la meilleure interprétation d'une œuvre contemporaine...

Le concours est généralement clos par un concert des lauréats au cours duquel les vainqueurs donnent le programme de la finale. Les lauréats reçoivent leur prix : le plus souvent une somme d'argent plus ou moins importante, parfois en nature (instrument, lot de partitions,...). Le premier prix se voit généralement offrir des engagements de soliste dans des cadres plus ou moins prestigieux selon la renommée du concours.

Le milieu des concours fait l'objet d'une segmentation en fonction de leur niveau et de la reconnaissance dont ils jouissent. On distingue généralement d'une part les concours nationaux, rassemblant essentiellement des candidats français encore en cours de formation, et d'autre part les concours internationaux, s'adressant à des candidats issus d'un

---

<sup>20</sup> Dans les disciplines de la musique savante, on dénombre à partir de la base de données du CIM près de soixante concours de tous niveaux en France pour l'année 2006. Ce chiffre ne reflète qu'une partie du milieu de concours, la fréquence pluriannuelle de nombreuses épreuves a pour effet que certains d'entre eux n'auront pas lieu en 2006 et ne sont donc pas recensés.

Pour ce qui est du développement de cette forme d'action, les concours les plus anciens et souvent les plus reconnus ont été créés dans la première moitié du XX<sup>ème</sup> siècle (le concours de piano et violon Marguerite Long - Jacques Thibaud a été créé en 1943). Cependant la plupart des concours sont plus récents. Sur un échantillon de cinquante concours français dont on a pu retrouver la date de création, près des trois quarts (73%) ont été créés après 1980, et plus de la moitié après 1990.

horizon plus vaste, et généralement déjà en cours d'insertion au sein du milieu professionnel des solistes.

## **B/ Les formations**

De nombreuses structures intermédiaires centrent leur action autour de la fonction de formation. De nombreux projets sont organisés à l'attention des musiciens, sous des formes et appellations diverses : stages, académies, master-classes, ateliers,... Là encore, les musiciens sont amenés à participer à ces programmes de façon précoce en marge de leur parcours de formation au conservatoire. Dans certains cas, ces structures leur permettent de prolonger leur formation au-delà de leurs études dans un cadre institutionnel. Afin de donner une certaine lisibilité à ce milieu, un critère de distinction qui peut être retenu est l'inscription temporelle de ces actions.

Il existe tout d'abord une offre pléthorique d'actions de formation courtes : master-classes, stages, académies, séminaires,... C'est probablement la forme d'action la plus répandue au sein du milieu que nous étudions<sup>21</sup>. Ces stages s'adressent aux musiciens tout au long de leur formation. Ce sont des événements qui vont de la simple journée de formation auprès d'un « maître » reconnu (la master-klasse), au stage d'une ou plusieurs semaines. Les musiciens participant fournissent un travail intensif l'espace de quelques jours que dure la manifestation dans le cadre des cours donnés par des enseignants, et du travail personnel. Il est courant que ces formations se concluent par une ou plusieurs représentations publiques permettant de présenter le travail effectué. Là encore, ces stages ponctuent le parcours de formation de nombreux musiciens dès les débuts de leur formation, et jusqu'à un point avancé de leur carrière musicale.

Certaines structures organisent des actions de formation de plus longue durée, c'est-à-dire s'étalant sur une saison ou plus<sup>22</sup>. Cette inscription dans le long terme peut se faire de façon discontinue, à travers une série de stages par exemple. Les formations de longue durée peuvent également prendre la forme d'un cursus continu au sein d'une institution. On se rapproche alors fortement du modèle des conservatoires ou des écoles privées de musique (école normale Alfred Cortot, Schola Cantorum). Les structures qui organisent ces formations s'en distinguent cependant par une spécialisation, autour d'une discipline ou d'un répertoire (chant lyrique, répertoire d'orchestre,...). Ces formations longues s'adressent le plus souvent à des musiciens de niveau élevé.

Notons enfin que ces actions de formation peuvent dans certains cas remplir d'autres fonctions. Certaines structures renommées sont amenées à évaluer les musiciens à travers des dispositifs de sélection à l'entrée (audition ou sélection sur dossier). Dans de nombreux cas également, la fonction de production est présente, à travers les concerts de fin de stage.

---

<sup>21</sup> Pour les disciplines de la musique savante, la base de données du CIM recense autour de 200 propositions de stages sur une période de 10 mois (août 2005 – mai 2006). Ces stages sont organisés par près de 130 structures différentes. Il faut noter la diversité de ces stages, qui vont du simple stage lors de vacances pour musiciens de « tous niveaux », à la session très spécialisée s'adressant à des musiciens de niveau professionnel.

<sup>22</sup> Il est plus difficile d'évaluer le nombre de ces structures. Elles ne sont pas recensées en tant que telle, et la question du critère pose problème : on a plus affaire à un continuum allant du stage et de la master-klasse au cursus de formation étalé sur deux ans. Ces structures sont cependant bien moins nombreuses que celles proposant des formations courtes. Nous en avons relevé une dizaine rentrant clairement dans ce cadre lors de notre étude préliminaire.

## **C/ Les productions**

On désigne par ce terme une série d'activités fonctionnant par imitation des projets professionnels, et dont la fonction centrale est de produire de jeunes musiciens. Il est courant que ces projets intègrent également une dimension pédagogique. Sur la base du répertoire abordé, on peut distinguer au sein de cet ensemble différents types de production.

Les ensembles de jeunes sont des formations orchestrales ou chorales composées de jeunes musiciens<sup>23</sup>. Ceux-ci fonctionnent le plus souvent sur le modèle des orchestres d'intermittents. L'ensemble se présente souvent sous la forme d'une action de formation. Les musiciens travaillent le programme dans le cadre de stages. On distinguera cependant l'orchestre de jeunes du simple stage d'orchestre par l'orientation de celui-ci vers une production : série de concerts, voire tournée. Le modèle adopté par ces ensembles de jeunes est parfois celui de l'ensemble permanent. Formation et programmation de l'ensemble alternent alors tout au long de la saison.

Les concerts de jeunes sont des programmations s'adressant à de jeunes solistes ou de jeunes ensembles de musique de chambre. L'intégration d'une dimension pédagogique, avec la présence de formateurs lors du projet est plus rare que pour les ensembles de jeunes.

## **D/ Les actions de soutien**

Cet ensemble est plus hétéroclite que les précédents. Il rassemble diverses actions menées en faveur des musiciens. On peut évoquer dans ce cadre les bourses diverses (de fondation, d'entreprises...) dont l'objet est d'accorder un soutien financier à la réalisation du projet d'un musicien (projet de formation, projet de carrière...). L'action de l'association O, consistant à promouvoir de jeunes artistes auprès du réseau des alliances françaises à l'étranger peut également être rangée dans ce cadre. Signalons les actions médiatiques, de promotion de jeunes artistes, comme par exemple les victoires de la musique.

Cette typologie n'est pas une classification permettant de rattacher de façon définitive toute intervention de structure intermédiaire à une catégorie. Nous la considérons plutôt comme une grille de lecture donnant une prise sur des formes d'intervention souvent hybrides, composées. Si beaucoup d'intervenants dans ce domaine se contentent d'organiser un concours, ou un stage, il est fréquent que des acteurs mènent une action beaucoup plus complexe touchant à plusieurs modes d'intervention.

---

<sup>23</sup> A partir des ressources du CIM, nous recensons 12 chœurs et orchestres de jeunes, français et européens. Là encore, il n'est pas toujours aisé de tracer une limite entre des stages permettant à des jeunes musiciens de pratiquer la musique d'ensemble, et des orchestres de jeunes orientés vers les concerts ou une tournée.

## 2/ UN MARCHÉ SECONDAIRE ?

Parmi les différentes fonctions des structures intermédiaires évoquées en plus haut, la production pose plus particulièrement question. Ces productions de jeunes musiciens conduisent en effet des interprètes à donner des concerts dans des conditions souvent moins avantageuses que celles dont bénéficient les travailleurs du secteur professionnel. Ceci nous conduit à nous interroger sur la nature des productions qu'organisent les structures intermédiaires. Celles-ci sont en effet susceptibles d'être analysées comme le secteur secondaire d'un marché du travail dual.

Nous soulignerons dans un premier temps les caractéristiques qui nous fondent à analyser les structures intermédiaires comme un marché secondaire de l'emploi musical. Nous étudierons alors les mécanismes de fonctionnement propre à ce secteur. Dans un troisième temps, nous tenterons d'éclaircir la façon dont secteur primaire et secteur secondaire sont amenés à interagir.

### A/ Les structures intermédiaires comme secteur secondaire

M. Piore (1978) distingue les secteurs secondaires des secteurs primaires du marché du travail en fonction de la rémunération, de la sécurité, et de l'attractivité de l'emploi. Les productions de jeunes musiciens organisées par les structures intermédiaires sont-elles caractérisées par des conditions moins attrayantes concernant ces trois points ?

Soulignons tout d'abord que l'un des principaux critères mis en avant pour décrire les secteurs secondaires du marché de l'emploi ne semble pas pertinent ici. Etant donné la norme que constitue l'emploi intermittent au sein du milieu musical, la stabilité de l'emploi ne semble pas être un critère pertinent pour distinguer les productions de jeunes musiciens d'un marché primaire, « professionnel », de l'emploi musical<sup>24</sup>. La durée des contrats liant les structures intermédiaires et les jeunes musiciens rentre en effet dans la norme de ce qui est habituellement pratiqué au sein du secteur professionnel. On retrouve d'ailleurs dans les structures intermédiaires la même partition entre acteurs intermittents et permanents. Certaines structures proposent en effet aux jeunes musiciens des contrats de longue durée. Un centre de formation lyrique organise ainsi sa formation en deux années durant lesquelles les musiciens sont employés par la structure. Un orchestre de jeunes propose des contrats de formation d'un an renouvelable. Ces structures, qui fonctionnent sur le modèle des ensembles et compagnies permanents, offrent aux musiciens une stabilité plus grande que celle dont disposent beaucoup de musiciens intermittents professionnels.

C'est par conséquent sous un autre horizon temporel que doit être envisagée l'instabilité de l'emploi pour les musiciens dans le cadre des structures intermédiaires. Hors des orchestres permanents, la sécurité financière des musiciens n'est pas liée à la permanence de l'emploi, mais à la régularité et à la permanence des relations entretenues avec des

---

<sup>24</sup> On peut argumenter autour du fait que l'opposition entre les segments du marché de l'interprétation fonctionnant sur le système de l'intermittence les autres fonctionnant dans le cadre de structures permanentes, recouvre une opposition entre un secteur primaire et un secteur secondaire. Cependant, le propos n'est pas ici d'analyser le dualisme du marché de l'emploi musical en général. Signalons simplement que le dualisme étudié ici, opposant les productions pour jeunes musiciens aux productions « professionnelles » est imbriqué dans un système complexe de secteurs primaires et secondaires structurant le marché de l'interprétation musicale.

employeurs intermittents. Le musicien assure sa stabilité en composant un portefeuille d'activités et d'employeurs intermittents, mais réguliers. L'inscription des carrières dans le cadre des productions pour jeunes musiciens est par définition limitée dans le temps. Les structures fixent en effet des limites à la participation des jeunes musiciens. Ce sont en premier lieu des limites d'âge, précisées dans la plupart des règlements de concours. Ce sont également une série de règles, explicites ou non, qui encadrent la durée de la relation entre le jeune musicien et la structure. Cet acteur gère un programme de soutien proposant à de jeunes solistes un concert enregistré et diffusé à la radio, puis des tournées à l'étranger. Il évoque cette question de la durée de la relation avec les musiciens.

« Et si au bout de 3-4 ans ils ont pas décollé, c'est qu'ils sont pas mûrs, que c'est trop tôt, qu'ils ont pas le talent, on s'est trompé. On peut pas non plus forcer le marché de la musique classique à les adorer et il faut aider les autres. Le concert, c'est ponctuel. Et après, la période où ils restent [dans le programme], c'est la période où on leur propose des tournées. Et ça dure 3-4 ans. »

Ainsi, les structures intermédiaires se démarquent du secteur dit professionnel sur le plan de la durée de la relation. Les structures intermédiaires interviennent au début de la carrière, mais c'est sur le « marché de la musique classique » que peut perdurer une relation salariale pour le musicien. Le mécanisme est le même pour les lauréats de concours. Les organisateurs du concours négocient par avance une série d'engagements offerts au futur lauréat. Le premier prix dispose donc d'un certain volume d'activité, mais dont rien ne vient assurer la pérennité. Les musiciens évoquent souvent ces lauréats mis sous le feu de la rampe le temps du concours, et pendant la saison qui suit, puis dont on n'entend plus parler.

Les structures intermédiaires n'offrent pas un cadre stable au sein duquel le musicien est susceptible de trouver une sécurité financière à long terme. Les productions pour jeunes musiciens sont des activités ponctuelles, qui ne sont pas susceptibles de rentrer dans la composition d'un portefeuille d'activités ou d'employeurs réguliers. En cela, elles peuvent être décrites comme des activités « instables » participant d'un marché secondaire de l'emploi musical.

La question de la rémunération des musiciens doit également être abordée. Le constat général est celui de la faible rémunération des musiciens dans le secteur des structures intermédiaires. Ce constat recouvre une grande variété de situations. Quand ils sont rémunérés, les jeunes musiciens produits dans le cadre de ces structures touchent des cachets moins importants que les musiciens intégrés au secteur professionnel. C'est le cas en particulier pour les structures de production et de soutien permettant à de jeunes solistes de donner des concerts. D'une manière générale, les cachets, comme les défraiements restent limités. Cette pianiste, a beaucoup travaillé dans le cadre de productions pour jeunes musiciens, suite à des prix, ou au sein de fondations. Elle évoque la question de ces rémunérations.

*« Vous étiez rémunérée pour ces concerts ?*

Oui. Ça n'a jamais pris des proportions folles.

*Vous pouvez me donner un ordre de grandeur ?*

Je me souviens pas bien, je pense que le cachet en francs à l'époque, le plus important, ça devait être 5000F, mais les maisons de retraite, c'était tout petit, ça devait être 500F, 200F, ça me remboursait le voyage et l'hôtel. La Fondation Cziffra, c'était toujours un peu plus, ils faisaient attention à ce qu'on ne se déplace pas pour rien. Mais 5000F c'était les concerts extraordinaires. »

BS, claveciniste est plus radical concernant un autre programme de production de jeunes musiciens auquel il a participé.

« *C'est intéressant ces concerts ?*

Non, horrible. [...] On est mal traités, la communication est bâclée, on joue dans de mauvaises conditions, le cachet c'est du vol... la totale. »

Les jeunes musiciens travaillant au sein de structures permanentes sont également rémunérés à un niveau moindre que dans les structures professionnelles équivalentes. La relation d'emploi peut s'inscrire dans le cadre de dispositifs particuliers permettant de limiter la masse salariale. Ainsi, l'orchestre de jeunes K emploie ses musiciens sous des contrats de qualification. Dans d'autres cas de figure, c'est l'usage même d'un contrat de longue durée qui permet de faire baisser la rémunération qui serait due s'il avait été fait appel à des professionnels. Ainsi, le centre de formation G rémunère les chanteurs qu'il forme, en échange de quoi ceux-ci doivent un certain nombre de services à l'opéra dont dépend la structure de formation. La structure dispose d'un volant de main d'œuvre moins chère que si elle devait faire appel à des chanteurs professionnels payés au cachet.

Au sein de certaines productions, notamment les orchestres de jeunes où le nombre élevé de musiciens présents lors d'une représentation fait rapidement grimper le coût en main d'œuvre, les musiciens ne sont pas à proprement parler rémunérés, mais simplement défrayés, parfois de façon suffisamment large pour laisser aux musiciens un reliquat faisant office de rémunération. Ce flûtiste évoque cette situation dans des orchestres de jeunes auxquels il a participé.

« L'EUBO, c'est un orchestre de jeunes donc non rémunéré. On était juste défrayés. Comme l'était l'académie en Allemagne, et comme le sont l'OFJ ou l'orchestre de la communauté Européenne, ou l'orchestre des jeunes de méditerranée. Je n'ai pas fait ces orchestres : j'ai juste passé une audition pour l'un d'entre eux. [...] [L'EUBO], les concerts ne sont pas rémunérés. On était seulement défrayés assez largement. »

Enfin, dans le cas des centres de formation, notons des situations dans lesquelles les musiciens, loin d'être rémunérés, payent pour suivre le cours débouchant sur un ou plusieurs concerts. Les stages de l'orchestre de jeunes J par exemple sont payants. A l'issue de ceux-ci, les musiciens donnent un ou plusieurs concerts, sans être rémunérés. Ainsi, du point de vue de la rémunération, les productions relevant des structures intermédiaires sont généralement moins attrayantes que les productions du secteur professionnel.

Un dernier élément à évoquer est la question de l'attractivité de l'emploi. Il faut en effet souligner que de nombreuses structures intermédiaires amènent les musiciens à se produire sur des segments particuliers du marché de l'emploi musical, moins reconnus au sein du secteur professionnel.

Soulignons en premier lieu la question des conditions de visibilité dans lesquelles les musiciens se produisent. Il faut ici situer les productions de jeunes musiciens sur l'échelle hiérarchique évoquée lors de la description du marché de la musique classique. Les musiciens produits par les structures intermédiaires sont amenés à donner des concerts si ce n'est exclusivement, du moins régulièrement, sur des scènes ne bénéficiant pas d'une forte reconnaissance, ou de visibilité.

Dans des cas où la structure intermédiaire intervient également sur le secteur professionnel, le dualisme du marché du travail que nous tentons de mettre en évidence se traduit concrètement dans la situation, au sens géographique du terme, du concert. Evoquons

le cas d'une formation pour chanteurs lyriques, dépendant d'une scène particulièrement renommée. Cette basse évoque les productions auxquelles il a participé. Il signale que celles-ci sont parfois liées à des événements prestigieux, mais qu'elles restent à la marge de ceux-ci.

« C'étaient des petits festivals. Septembre musical d'Orne. Beaucoup de petits festivals. On a chanté une fois au chorégies d'Orange, c'est un grand festival, mais on a chanté sur la petite scène : le Château Maligeay. C'est une petite scène proche. »

Le cas de l'orchestre J est assez semblable. La structure permet à de jeunes ensembles de musique de chambre issus des stages de formation, de se produire au cours d'un festival qu'elle gère par ailleurs. Ces représentations sont organisées dans des lieux distincts des autres concerts. Le dualisme du marché du travail s'incarne de façon concrète dans la géographie du festival. Les concerts « professionnels » sont organisés dans deux églises de grande dimension en centre-ville, tandis que les jeunes musiciens sont programmés dans des petites églises et chapelles, dans la campagne environnante.

Certains prix et concours offrant aux jeunes musiciens la possibilité de donner des concerts, les orientent vers le même type de scène à la visibilité restreinte. Cette pianiste, décrit les concerts qu'elle a donnés dans ce cadre.

« Ensuite, il y a eu concours en Normandie, qui s'appelle le forum musical de Normandie. Quand on gagne le premier prix, il y a une dizaine ou une quinzaine de concerts à la clef. C'était des concerts... il y a pas de concerts plus modestes, mais disons que c'était des cadres assez simples : des églises en Normandie, ça pouvait être des cathédrales, c'était des petits cachets, c'était juste histoire de se faire la main, de rentrer dans cet univers. Il y a eu un prix au Maroc, il y a eu cette fondation : le club du Zonta, un truc assez curieux mais qui m'avait pas mal aidé. Une sorte de Rotary féminin. [...] Zonta, c'était plutôt des concerts ponctuels liés à des événements liés à leur groupe, à caractère plus privé. »

La question de l'attractivité de l'emploi proposé par les structures intermédiaires aux jeunes musiciens peut également tenir à la nature même du travail à effectuer. Les jeunes musiciens peuvent être orientés vers des types de prestations distinctes des musiciens professionnels. Ainsi, la scène dont dépend le centre de formation G fait régulièrement appel aux étudiants de cette structure pour leur confier des doublures dans le cadre de ses productions. Une basse, qui a suivi cette formation, décrit la fonction de doublure, qui peut amener un jeune musicien à travailler, sans pour autant avoir à se produire en concert.

« Mais quand j'étais doublure ici, ils donnaient les doublures aux jeunes chanteurs, pas parce qu'ils avaient peur que le chanteur tombe malade, mais parce que les grandes stars viennent rarement pour les répétitions. Les répétitions durent un mois, et les stars ne viennent qu'une semaine et demie. Donc il faut une doublure pour venir sur scène et permettre le bon déroulement de la répétition. Et ensuite, si quelque chose arrive pendant la représentation, je peux aller sur scène, mais ça ne m'est jamais arrivé. C'est arrivé à des amis.

*Quand vous travailliez comme doublure pour les répétitions, c'était pendant l'atelier, ça a duré après ?*

Uniquement pendant la formation. Sinon, on était trop cher. »

Le cas d'un secteur particulier de l'emploi musical doit enfin être évoqué. De jeunes musiciens sont régulièrement amenés à travailler avec les structures intermédiaires dans le cadre d'actions à visée pédagogique ou « sociale ». Ces interventions auprès de publics défavorisés n'ayant en principe pas accès à des concerts de musique classique sont désignés par des vocables nombreux, propres à chaque acteurs : « médiation musicale », « concerts de partage »... Philippe Coulangeon mentionne le développement de ce type d'intervention au sein du milieu musical<sup>25</sup>. Ce positionnement est à l'origine de la création de plusieurs structures intermédiaires sur lesquelles nous nous sommes penchés. Evoquons le cas de l'association F, qui organise un prix dont les lauréats se voient offrir des concerts dans des salles prestigieuses. En échange de chaque engagement, les musiciens donnent gratuitement deux concerts dits « de partage », dans des hôpitaux, des prisons...

Les musiciens amenés à participer à ce genre d'actions évoquent l'aspect « enrichissant » ces expériences. L'intérêt qu'ils trouvent à ces situations laisse entendre que ce type d'interventions est perçu comme gratifiant sur le plan symbolique par certains musiciens. Cependant, la valorisation symbolique de ces actions ne fait que souligner le manque d'attractivité de la médiation sur d'autres plans. C'est un travail difficile qui amène le musicien à se remettre en cause, ou tout au moins à travailler dans des conditions en complet décalage avec la situation de concerts « traditionnelle », où un public écoute des œuvres musicales dans un silence religieux. Ce décalage avec la situation normale de travail du musicien est souvent évoqué, comme ici par cette pianiste :

« C'était des concerts dans les maisons pour les personnes âgées, service de soins gériatriques ou même palliatifs, et donc nous, j'ai du en faire 2 ou 3, je me souviens d'avoir joué devant vieilles personnes, qui avaient des maladies assez graves, qui se levaient pendant le concert, venaient toucher le piano pendant que je jouais, qui chantaient, ça permettait aussi d'enlever le côté un peu sacré de ce qu'on faisait, de ce qu'on faisait au conservatoire. »

Ainsi, que ce soit sur le plan de la rémunération, de la nature du travail et des conditions dans lesquelles il est effectué, ou encore sur le plan de la sécurité d'emploi qu'elles offrent, les productions pour jeunes musiciens peuvent être décrites comme un secteur secondaire du marché de l'emploi musical. Elles n'offrent pas un cadre d'emploi régulier à long terme, sont faiblement rémunérées, et ne disposent généralement que d'une faible visibilité.

## **B/ Le fonctionnement du secteur secondaire**

Il convient de rendre compte des mécanismes conduisant à l'émergence de ce secteur secondaire du travail musical, ainsi que des logiques de fonctionnement qui lui sont propres. Nous montrerons que l'émergence de ce secteur secondaire tient à la forte incertitude qui y règne quant aux capacités de succès des jeunes musiciens. Nous verrons alors comment cette spécificité débouche sur une dynamique de production interne au secteur secondaire, se traduisant par la fréquence des partenariats entre les structures.

---

<sup>25</sup> Coulangeon (2004) évoque à ce sujet le développement des activités « d'animation musicale » (p. 91-94).

## 1/ Un marché incertain

Piore rattache le dualisme des marchés du travail à des situations d'incertitude, dans le cadre desquelles la main d'œuvre des secteurs secondaires fait office de variable d'ajustement. Au sein du marché de l'emploi qui nous intéresse, il faut en effet signaler que l'incertitude dans laquelle sont plongés les entrepreneurs de spectacle travaillant avec de jeunes musiciens, joue un rôle dans l'émergence du secteur secondaire des structures intermédiaires. Il faut cependant signaler que cette incertitude n'est qu'un élément parmi un faisceau de facteurs convergents qui concourent à l'émergence de ce secteur.

Selon les segments du marché de l'interprétation sur lesquels on se situe, l'incertitude concourant à l'émergence du secteur secondaire des structures intermédiaires doit être interprétée sur plusieurs plans. Sur l'ensemble des segments, l'incertitude tient en premier lieu à l'absence d'expérience du musicien sur le milieu professionnel, qui ne lui permet pas de garantir de la qualité de sa prestation. L'émergence d'un secteur secondaire est alors justifiée aux yeux même des jeunes musiciens par le décalage de leur expérience avec les standards du milieu professionnel. Après avoir évoqué la faiblesse des cachets qu'elle touche dans le cadre des productions pour jeunes musiciens, cette pianiste décrit cet écart de rémunération comme étant normal.

« Mais c'est normal, quand on est jeune et qu'on a pas encore l'expérience et la préparation d'un professionnel, on peut pas toucher des cachets mirobolants. »

Cette mezzo évoque les remarques faites par ses employeurs lors de son premier récital.

« Avant, j'avais peut-être fait 3 ou 4 petits concerts comme ça mais en chœur, ce qui n'a rien à voir. Donc je m'étais jetée à l'eau d'un seul coup. Je me souviens les gens qui organisaient ce petit festival dans la Drome m'avaient « Dit, on prend un peu un risque en t'embauchant, tu n'as jamais fait de festival, est-ce que tu crois que tu vas savoir gérer le trac ? » tout ça... Une dame de l'association était musicienne, elle se souvenait. C'est vrai que c'est terrible le premier récital, et c'est vrai que c'était dur, mais c'était génial. »

L'incertitude quant aux capacités du musicien à gérer une situation professionnelle éprouvante est ici soulignée. Sur les segments solistes du marché de l'interprétation, où c'est généralement le nom du musicien qui fait l'affiche, et qui sert de vitrine au concert, le risque que représente l'engagement d'un jeune soliste encore inconnu du milieu de la musique savante ne tient pas qu'à l'inexpérience de celui-ci. Il tient également à l'incertitude qui plane autour de sa reconnaissance par le public. Le musicien professionnel a eu l'occasion au cours de sa carrière de collecter des signaux positifs, il s'est construit un « nom » reconnu qui attire le public. Le jeune musicien ne dispose pas de cette renommée qui au-delà de la qualité de la représentation, offre au producteur des gages quant au succès ne serait-ce que commercial du concert. Le marché secondaire des productions de jeunes musiciens est donc bien lié à la gestion d'une incertitude. En produisant des musiciens inconnus, les structures intermédiaires assument un risque que les acteurs professionnels ne sont pas prêts à prendre dans les conditions du marché.

## 2/ Logiques de coproduction

Cette capacité des structures intermédiaires à assumer l'incertitude que représente la production de jeunes musiciens a des conséquences sur le fonctionnement du secteur secondaire. On voit se mettre en place une dynamique de production propre à ce secteur. Le secteur secondaire des productions pour jeunes musiciens reproduit la segmentation propre au marché de l'emploi musical professionnel ; comme dans ce cadre, les différents segments interagissent. Se met alors en place une dynamique de production interne au secteur des structures intermédiaires. Les caractéristiques des acteurs des différents segments du secteur secondaire, notamment leurs coûts de main d'œuvre réduits et leur capacité à gérer des situations incertaines, les conduisent à faire appel les uns aux autres pour l'élaboration d'une programmation.

Une bonne illustration de cette logique propre du secteur secondaire nous est donnée par l'orchestre de jeunes K. L'administratrice de cet ensemble décrit les solistes qui peuvent être amenés à travailler avec l'orchestre.

« Ce sont des gens qui sont déjà dans le métier. Alors ils n'y sont pas depuis longtemps parce qu'on a pas les moyens de se payer des stars. Ce sont des jeunes qui démarrent ou qui ont démarré. Aurélia L. Magalie L. Elle, elle démarre tellement qu'on ne va plus pouvoir travailler avec elle, les cachets deviennent astronomiques. Stéphanie D... Des jeunes, la nouvelle génération de chanteurs, sortie du CNSM depuis 5-10 ans, qui ont autour de 35 ans. Juste, on ne joue pas avec les stars, les chanteurs internationaux, eux non, ils chantent avec l'opéra de paris, l'orchestre national, ... c'est pas le même réseau. Souvent, les jeunes chanteurs, c'est comme avec les solistes, c'est pareil, ils arrivent en disant, j'ai tel rôle à roder. Ils essaient avec nous des rôles qu'on ne leur confierait jamais avec un grand orchestre. Aurelia L, elle va chanter sa première Bohème avec nous. Aucun opéra ne la programmerait à l'heure actuelle. La jeune violoniste qui a joué le concerto de Beethoven avec nous c'est la même chose, c'était son premier Beethoven, l'année prochaine, elle va faire Brahms. Elle n'aurait jamais eu l'occasion. Les grands orchestres ne prennent pas le risque de donner à un jeune soliste un énorme rôle si il ne l'a pas rôdé avant sur une autre scène. Les grands orchestres sont des gens frileux, ils ne s'intéressent qu'aux personnes déjà repérées dans un rôle ou un répertoire. Nous, ils ont envie, on essaie. »

Deux segments distincts du secteur de la production pour jeunes musiciens ont des besoins convergents. L'orchestre de jeunes a besoin de solistes dans le cadre de sa programmation, mais ne peut faire appel à des acteurs professionnels reconnus, trop coûteux. Les jeunes solistes encore peu ou pas insérés sur la scène professionnelle doivent rencontrer des producteurs prêts à prendre le risque de programmer un soliste inconnu. La rencontre entre ces deux besoins (coûts limités et prise de risque) traduit une dynamique propre au secteur secondaire.

Dans cet exemple, la rencontre de deux segments, et la mise en place d'une dynamique de marché secondaire se font autour d'une seule structure intermédiaire. L'orchestre de jeunes, en tant que producteur, en vient à se positionner sur un autre segment que celui des musiciens d'orchestre. Ce qui est à l'origine une structure intermédiaire sur le segment des musiciens d'orchestre a finalement un impact sur les marchés des solistes. Cette dynamique de production propre au marché secondaire se met également en place lors de rencontres entre des structures intermédiaires positionnées sur des segments distincts du marché. Les partenariats et coproductions entre structures intermédiaires sont fréquents

comme on peut l'observer au sein même de l'échantillon étudié. Une coproduction est en projet entre l'orchestre de jeunes K et le centre de formation G, tandis qu'une autre a été réalisée pendant l'enquête entre ce même centre G et l'orchestre J auquel un responsable de l'association I envisage de proposer un partenariat. Une coproduction déjà ancienne entre l'association I et le centre de formation H a été évoquée lors d'entretiens avec des musiciens, et un responsable de ce centre H déclare envisager une coproduction avec l'académie L (ne faisant pas partie de l'échantillon étudié), à l'horizon 2007.

### **C/ Articulation des secteurs primaire et secondaire**

Il faut enfin s'interroger sur la valorisation du travail de ces jeunes musiciens recrutés sur un marché secondaire. Il convient effectivement de souligner que ces productions font l'objet d'une valorisation marchande au même titre que les productions professionnelles. Les concerts sont payants, vendus à un diffuseur, ou encore font l'objet de contrats de coproduction. En tant que producteurs, les structures intermédiaires se positionnent donc sur deux marchés. Le marché du travail est pour eux un marché d'input sur lequel ils sont demandeurs. Le marché de la production est pour eux un marché d'output, sur lequel ils sont offreurs. L'impact de leur positionnement sur le marché du travail ayant été analysé comme participant d'une logique de secteur secondaire, nous sommes amenés à nous interroger sur les conséquences de ce dualisme sur le marché de la production.

Le soupçon sous-jacent à cette interrogation est celui de voir les structures intermédiaires se transformer en productions « au rabais » entrant en concurrence directe avec les productions professionnelles malgré les bas salaires. Les structures intermédiaires seraient des entrepreneurs du milieu musical qui valorisent sur le marché de la production une main d'œuvre peu coûteuse leur permettant de produire à moindres frais. Il y a dans cette idée le sentiment que les productions de jeunes musiciens font une concurrence « déloyale » aux productions professionnelles. Les structures intermédiaires, bon marché et incertaines, imposeraient au marché de la production un mécanisme de concurrence par les prix, et non plus par la qualité. On s'offusque d'autant plus de ce mode d'intervention sur le marché de la production musicale, que sur un secteur artistique, c'est précisément la valeur esthétique qui doit l'emporter sur les considérations économiques (« l'art n'a pas de prix »).

Ce risque de voir les productions de jeunes musiciens se transformer en actions de valorisation d'une main d'œuvre peu onéreuse est renforcé par la proximité des structures intermédiaires et du marché de la production professionnelle. Evoquons l'exemple de l'orchestre de jeunes J. Cette formation dépend d'une association culturelle dont l'activité ne se limite pas aux stages d'ensemble. L'association organise notamment un festival l'été, au sein duquel l'orchestre est amené à se produire. Le directeur artistique de la structure est un chef d'orchestre reconnu, qui dirige chaque année l'orchestre de jeunes. La plupart des formateurs sont d'ailleurs issus de l'orchestre professionnel dirigé par ce directeur artistique. Ainsi, l'orchestre de jeunes apparaît-il comme une activité de production parmi d'autres pour un réseau d'acteurs professionnels.

Le risque de voir les structures intermédiaires se transformer en productions bon marché est perçu par les acteurs du milieu. Ainsi, dans le domaine des concours, un membre de l'équipe administrative d'un concours international évoque l'existence de concours dont le seul objectif serait d'organiser des productions à moindre coût. Il évoque ce problème parmi les motifs qui ont poussé à la création récente d'une Fédération Française des Concours de Musique.

« On s'est dit aussi qu'il fallait être vigilant, il y a plein de concours, il y a beaucoup de concours. Et il y a des concours aussi qui sont des façons déguisées de faire des mini festivals gratuits. »

Les responsables des structures intermédiaires sont conscients du reproche qui peut leur être fait sur ce point. Ils cherchent à s'en prémunir en développant des argumentaires. Ainsi le directeur d'un centre de formation évoque-t-il la faiblesse des cachets des artistes comme un « retour sur investissement » pour la structure qui a contribué à leur formation pendant deux ans.

Cette idée que les productions de jeunes musiciens sont des productions « au rabais » valorisant une main d'œuvre bon marché doit cependant être relativisée. Soulignons tout d'abord que cette notion de concurrence par les prix imposées par les structures intermédiaires ne va pas nécessairement de soi, et surtout, que la moindre rémunération des musiciens n'est pas le seul facteur rentrant en compte dans ce cadre. Il faut en effet souligner la spécificité du milieu de la musique classique sur le plan économique. Le déficit structurel du secteur, dont rend compte la loi de Baumol<sup>26</sup>, a souvent pour conséquence un fort décalage, pour ne pas dire dans certains cas une disjonction totale entre les coûts de production, et les prix de ventes des spectacles. Il en découle une grande variété des situations dans le cadre de la confrontation entre milieu professionnel et productions de jeunes musiciens.

Dans un grand nombre de cas, il reste vrai que la production de jeunes reste plus intéressante sur le plan financier que la production d'artistes professionnels. Cependant la moindre rémunération des artistes n'est pas le seul facteur en cause. Soulignons par exemple que les structures intermédiaires ont accès à des sources de financement interdites aux producteurs du milieu professionnel. Le responsable d'une structure reconnaît ainsi à demi mot que les productions de jeunes organisées suite à des stages reviennent moins cher que ce que peut proposer une structure professionnelle. Mais la différence ne tient pas tant à la rémunération des artistes (ceux-ci sont bien rémunérés), qu'au fait que la structure ait accès à des financements au titre de la formation professionnelle.

Cette déconnexion entre prix de vente et coût de production peut culminer dans des situations qui vont à l'encontre de ce que l'on attendrait de structures décrites comme marché secondaire. La responsable d'un orchestre de jeunes, dont les musiciens sont moins payés que ne le seraient des musiciens professionnels, évoque tout de même la difficulté de son positionnement face à des orchestres largement subventionnés.

« On fait en sorte que l'orchestre soit pas plus cher qu'un orchestre national professionnel. Mais c'est sûr qu'à côté de mastodontes ultrasubventionnés, et qui peuvent casser les prix. Nous, quand il faut payer les musiciens, ... on a tendance à être plutôt plus cher qu'un orchestre subventionné. »

Par ailleurs, si l'activité des jeunes musiciens est valorisée par des productions à moindre coût, ce n'est pas tant dans le cadre d'une activité centrale au marché de la production, que de façon périphérique. Les productions de jeunes musiciens ne rentrent généralement pas en concurrence directe avec des productions professionnelles. Elles permettent en revanche dans de nombreux cas un développement à la marge d'activités de

---

<sup>26</sup> Baumol lie le déficit structurel du secteur du spectacle vivant à la faiblesse, voire à l'impossibilité des gains de productivité sur ce secteur. La hausse des coûts de production, notamment de main d'œuvre (les salaires sont alignés sur ceux des autres secteurs du marché du travail) n'est pas compensée par des gains de productivité (Baumol et Bowen, 1966).

production annexes dont l'intérêt n'est pas nécessairement à envisager du point de vue du marché de la production, mais plus dans le cadre d'une démarche stratégique du producteur.

Illustrons ce propos par une analyse des relations de certains acteurs culturels avec les pouvoirs publics. La carrière de nombreux acteurs du monde musical professionnel (ensembles, solistes, producteurs) se conçoit en principe à un niveau national voire international, en terme d'échelle de diffusion, de recrutement des partenaires, de retombées médiatiques... Ceci n'empêche pas ces mêmes acteurs d'être subventionnés à un niveau local (par une région) ou déconcentré (les DRAC). Ils peuvent alors être amenés à justifier ce soutien en développant une action à une échelle locale. Les structures intermédiaires peuvent être un moyen de développer ce type d'action de proximité à visée politique tout en limitant le coût. Evoquons comme exemple le cas de l'association I qui intervient à la fois comme centre de formation et producteur pour de jeunes artistes en cours d'insertion professionnelle, mais également comme producteur sur la scène professionnelle. Un responsable de l'association décrit les différentes logiques de production qui cohabitent au sein de la structure.

« Nous avons, à partir des formations, une liste de quatuors de niveau professionnel. Avec eux nous organisons à l'issue de chaque académie des concerts. Il y a validation des acquis dès la fin de l'action pédagogique. Ensuite il y a une série de concerts qui sont programmés tous les printemps dans les églises de Seine-et-Marne, c'est-à-dire dans la région de Fontainebleau où nous prévoyons d'installer le [centre de formation]. C'est un cycle qu'on appelle les promenades et qui s'adresse principalement aux collectivités et à la population locale. C'est une excellente expérience pour les quatuors de se créer des réseaux au niveau local, de créer des contacts avec public non averti, et aussi par le biais de l'action culturelle, on essaie de lier ces concerts avec la sensibilisation des jeunes et aussi la sensibilisation des publics non avertis. En faisant des répétitions ouvertes, des petites conférences avant les concerts, en organisant des rencontres avec les artistes qui jouent. Ensuite, il y a la saison de l'association qui fait appel à artistes mondialement reconnus, à laquelle on essaie d'intégrer aussi souvent que possible des musiciens issus de nos formations. »

On voit clairement se mettre en place cette structure d'intervention sur le segment de la production : un secteur avec des quatuors « de niveau professionnel », amenés à se produire dans les conditions que l'on a déjà identifiées comme étant celles d'un marché secondaire (scènes locales, actions de médiation...), et un secteur avec des artistes « mondialement reconnus » sur lequel les jeunes formations n'interviennent que marginalement. Les jeunes quatuors « de niveau professionnel » ne sont à aucun moment perçus comme des moyens de remplacer à moindre coût les têtes d'affiche. Secteur secondaire et primaire cohabitent sans entrer en concurrence. Le secteur secondaire est valorisé dans un autre cadre. Les productions organisées au sein du secteur secondaire s'adressent aux « collectivités et à la population locale ». Ce terme évoque le face-à-face entre l'entrepreneur culturel et ses tutelles locales. L'idée d'un positionnement sur le marché secondaire des productions locales confiées aux jeunes musiciens est confirmée par l'intervention de la responsable des projets pédagogiques :

« C'est un peu de l'action culturelle, c'est le développement territorial, c'est apporter la musique dans les petites communes où il y en a pas beaucoup. C'est transversal, c'est à la fois de l'action culturelle et de la production.  
*Le terme développement territorial, ça vient d'où ?*

Ça vient du conseil général qui tient absolument à ce que le [centre de formation] qui s'installe ait une implantation territoriale, que les gens sachent ce que c'est et en profitent. Donc les actions dans les écoles, les stages, tout ça c'est un ancrage local. Mais pour le conseil général, pour les élus, c'est important de savoir que les choses subventionnées profitent au département. »

Ainsi, les productions de jeunes musiciens ne sont pas des productions de seconde zone au sens où elles viendraient concurrencer le secteur professionnel par une logique de réduction des coûts. Elles sont en revanche, pour un certain nombre d'acteurs culturels, une occasion d'étendre leur activité en répondant aux attentes de leurs interlocuteurs publics. Elles permettent de répondre à des demandes que ne pourrait pas satisfaire le secteur professionnel, notamment pour des questions de coût de main d'œuvre.

## CHAPITRE 6 – LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L’ENSEIGNEMENT

---

Le présent chapitre est consacré à l’analyse des parcours d’insertion sur le second marché du travail qui s’ouvre aux diplômés de conservatoire : le marché du travail de l’enseignement. Nous devons commencer par nous expliquer sur ce qui pourra apparaître comme un déséquilibre : alors que nous avons consacré trois chapitres au marché de l’interprétation, nous concentrons notre propos sur le marché du travail de l’enseignement dans un seul chapitre. Il y a à cela trois raisons. Tout d’abord, alors que le marché du travail de l’interprétation est segmenté en de nombreuses sous-régions qu’il nous fallu décrire, la morphologie du marché du travail de l’enseignement est plus simple et mieux balisé. Ensuite, le parcours d’insertion des jeunes musiciens, pour difficile qu’il soit, reste relativement balisé – moins par les règles bureaucratiques que par les règles parfois contre-intuitives qu’elles engendrent, d’ailleurs : il est donc plus facile de décrire un parcours type des apprentis enseignants qu’un parcours type des apprentis interprètes. Enfin, une partie des développements précédents, qui concernaient les parcours d’insertion des interprètes, valent également – et c’est un paradoxe – sur le marché de l’enseignement : c’est d’ailleurs l’un des résultats paradoxaux de notre analyse que de montrer qu’alors que les règles qui président au fonctionnement du marché du travail des enseignants sont *a priori* singulières et très bureaucratiques, les ressources et les pratiques qui objectivement guident les parcours d’insertion des candidats aux postes d’enseignants ne sont pas foncièrement différentes de celles que l’on a décrites sur le marché de l’interprétation.

Nous commencerons par décrire les critères qui président au choix d’une carrière de professeur, avant de détailler les règles – complexes, à tout le moins – qui président au recrutement des enseignants, avant de décrire les parcours d’insertion et les ressources typiques que les musiciens mobilisent quand ils tentent d’entrer sur le marché du travail de l’enseignement.

## 1/ CHOISIR L'ENSEIGNEMENT : VOCATION OU PIS-ALLER ?

Nous avons déjà évoqué à plusieurs reprises la segmentation du marché musical entre enseignement et interprétation. Cette segmentation, avons-nous dit, reste la principale segmentation du marché du travail musical. L'histoire de cette segmentation montre que, très tôt, l'enseignement s'est installée dans l'œil des membres du monde musical comme un pis-aller : on serait enseignant quand on ne pourrait pas être interprète (François, 2004 ; Erhlich, 1985). Qu'on la déplore ou qu'on s'en félicite, cette division du travail hiérarchisée au sein du monde de la musique est bien celle que l'on peut repérer, d'un point de vue macrohistorique. Mais le changement d'échelle d'analyse et la concentration sur la vocation contemporaine des individus sont susceptibles de proposer une image singulièrement différente : l'enseignement est-il effectivement l'activité professionnelle vers laquelle se tournent les musiciens quand l'activité d'interprète se refusent à eux ? Nous allons dans un premier temps essayer d'éclairer cette question des rapports de l'enseignement et de l'interprétation, en la soulevant d'un double point de vue : celui de la vocation de l'enseignement, tout d'abord – comment en vient-on à embrasser une carrière d'enseignant ? celui du cumul des activités ensuite : l'enseignement et l'interprétation entretiennent-ils des rapports d'opposition ou de complémentarité dans le déroulé de carrière des musiciens ?

### A/ Devenir enseignant

Pourquoi les musiciens se tournent-ils vers l'enseignement ? Nous l'avons vu dans un précédent chapitre, les premiers pas, en tant qu'enseignant, sont souvent très précoces – aussi précoces, sinon plus, que ceux qui sont faits sur le marché de l'interprétation. Notre question porte donc moins sur l'activité ponctuelle ou sporadique d'enseignement, mais sur le choix de faire de l'enseignement l'un des pôles dominant – sinon le seul – de son activité professionnelle. On peut repérer trois logiques typiques d'entrée dans le métier d'enseignant. La première relève de ce qu'on pourrait appeler le modèle de la vocation : le musicien choisit d'enseigner par goût pour la pédagogie ou pour la transmission. C'est par exemple le cas de ce percussionniste :

« J'ai fait le conservatoire pendant 4 ans, avec X, à la suite de quoi il m'a dit « tu devrais faire la formation DE ».

*Pourquoi ?*

Parce que j'enseignais déjà dans une école de musique et que ça me plaisait. J'avais déjà fait l'école de Rieumes et celle de Carbonne (c'est des villes du coin, de Haute-Garonne). Il m'a proposé ça en me disant que c'était une super formation pédagogique, m'a posé des questions pour savoir ce que je voulais faire exactement, dans quoi je me voyais bosser, si je voulais continuer à enseigner... mais quand t'es musicien, c'est rare que tu n'ai pas l'occasion d'enseigner. Quand on t'as donné un savoir-faire, c'est normal que tu fasses pareil de ton côté, c'est en quelque sorte la tradition musicale. C'est une transmission qui se perpétue. »

A ce premier mode d'engagement qui, si l'on se fonde sur l'échantillon d'entretiens dont nous disposons, est loin d'être exceptionnel, s'en ajoute un autre, davantage fondé sur une logique que l'on pourra nommer rationnelle ou raisonnable, comme on voudra, et qui n'est nulle part mieux visible que lorsqu'elle concerne des musiciens dont les

instruments, comme le piano, ne peut être pratiqué qu'en solo. Chez cette pianiste, par exemple, le réalisme quant aux chances de succès apparaît moins que la peur de jouer seule en public, peur dont on sait qu'elle tétanisait jusqu'aux plus grands, Gould ou Horowitz notamment :

« Je ne joue pas. C'est ma hantise ! j'ai toujours eu la hantise de jouer en public, mais j'ai plaisir à jouer, j'emmène mes partitions à l'école et quand je n'ai pas cours je travaille des morceaux, des œuvres que je n'ai pas encore découvertes. Ca m'a jamais tenté de devenir soliste. J'ai fait des concerts pour m'entraîner, quand je préparais les concours. A l'école de musique on est un peu obligé, tous les trois ans, pour le concert des professeurs, je fais de l'accompagnement aussi, mais c'est pas pareil, j'ai pas le trac pour ça. Mais c'est vrai que c'est pas évident, en plus je dois transmettre quelque chose, parce que mes élèves ont tous peur de jouer aux auditions, j'ai beau leur dire que c'est pas grave, que ça va bien se passer, ils ont tous peur...y'a rien à faire. »

Un dernier mode d'engagement, enfin, peut prendre la forme d'un renoncement – renoncement qui est aussi le choix de la « sécurité » (dont on verra qu'elle est toute relative quand on décrira les parcours d'insertion des enseignants. Mais il reste qu'aux yeux des musiciens l'accès à un poste d'enseignant titulaire est un moyen de stabiliser ses revenus autour d'une somme fixe et régulière, et que le choix de l'enseignement, dans ces conditions, peut correspondre soit à une prise de conscience des difficultés qu'il y a à exercer comme interprète, soit à des tournants plus généraux de l'existence – comme le fait de fonder une famille. C'est par exemple ce qu'explique ce pianiste :

« Comme j'ai le DEM, les gens sont OK pour que je donne des cours particuliers, pour eux, c'est quelque chose d'important, de prestigieux, la médaille ! Et avec ce DEM, j'aimerais passer le DE, parce qu'à côté de la vie de concert, prof de musique, c'est la stabilité, et comme je viens d'avoir une fille, je réfléchis beaucoup plus en terme de sécurité aujourd'hui. »

Tels sont donc les trois principaux modes d'engagement dans la carrière d'enseignant : la vocation, la raison et la sécurité. De toute évidence, le travail d'enseignement ne convient pas tous, loin s'en faut, et les premières années d'exercice sont, comme sur le marché de l'interprétation, des années où les musiciens prennent la mesure de ce que leur métier recouvre réellement : elles peuvent fonctionner comme un test qui débouche, assez logiquement, sur un renoncement. C'est par exemple ce qu'explique cette clarinettiste :

« J'ai un petit problème entre l'exigence que j'ai et le plaisir à donner. C'est un équilibre très dur à trouver. Et je me suis fatiguée à le chercher. Je pense que j'en redonnerai, c'est certain, mais il y a ce problème là entre l'enfant qui dit fièrement j'ai travaillé trois fois 10 minutes dans la semaine, pour moi ça va pas, mais comment lui faire comprendre ? J'ai l'impression d'avoir tout essayé, la gentillesse, la fermeté, et je me suis dit, j'ai 24 ans, à 24 ans je suis déjà fatiguée de ça, ça va pas, il faut que je laisse tomber un peu. C'est peut-être moi qui suis pas mûre. Qui ai pas assez réfléchi sur la question... »

Cette logique de tâtonnement et d'apprentissage fonctionne d'autant plus que les pratiques d'enseignement et d'interprétation ne sont pas exclusives l'une de l'autre, et que

c'est sur l'un et l'autre segment que les musiciens apprennent, le plus souvent simultanément, quels sont leurs goûts et quelles sont leurs chances.

## **B/ La question du cumul**

L'articulation du travail d'enseignant et de celui de l'interprète ne se pose donc pas uniquement en termes de choix initial (*i.e.*, souhaite-t-on faire carrière comme enseignant ou comme interprète ?), mais tout au long du parcours d'insertion, voire tout au long de la carrière. De ce second point de vue, la question peut se poser simplement : les musiciens peuvent-ils et doivent-ils enseigner et jouer ? Si nous posons la question dans ces termes, c'est que les musiciens eux-mêmes l'abordent ainsi, dans les entretiens : notre propos n'est donc pas d'apporter une réponse normative à la question du cumul, mais de dresser un relevé des positions de principe qu'adoptent les musiciens et qui recouvrent, globalement, l'ensemble d'un spectre balisé par deux positions polaires.

La première position est aussi la plus fréquente : c'est celle qui énonce qu'il n'est pas de bon enseignant qui ne pratique son instrument comme concertiste. C'est elle qu'énonce, par exemple, ce professeur de percussions :

« Il y a une tendance administrative et idéologique je dirais, qui se traduit par le cloisonnement excessif entre la diffusion de la musique et l'enseignement. La dérive serait de dire actuellement que non, les musiciens sont là, ils sont fonctionnaires, ils sont dans les murs, point. Mais ce n'est pas une dérive que l'on retrouve à Toulouse. Ici, sur ce plan là, ça se passe plutôt bien, l'enseignant est reconnu comme étant avant tout musicien. Si on a une opportunité, on favorise les possibilités artistiques. Il y a des musiciens qui font donc partie des Sacqueboutiers, d'autres, comme moi sont au Capitole, d'autres sont solistes. C'est une idée qui a guidé le fonctionnement du CNR, ce qui à mes yeux peut être vraiment enrichissant pour les élèves. C'est la seule façon d'avoir un premier rapport avec la réalité du terrain. »

Cette proposition peut d'ailleurs être inversée : il peut aussi être argumenté que pour être un bon interprète, il faut nécessairement enseigner. Parfois, cette proposition s'appuie sur la proximité supposée entre l'activité de « passeur » qui est celle du musicien interprète, qui présente une œuvre au public, et celle de l'enseignant, qui dispense son savoir à son élève... Ce type d'enrichissement est évoqué par ce jeune violoncelliste :

« L'enseignement apprend énormément de choses. Ça oblige à préciser ta pensée, t'as une musique qui est convaincante, et à la défendre. C'est une discipline dont j'aurais du mal à me passer. Je rencontre des élèves intéressants qui apportent une façon de voir différente, c'est un échange qui m'intéresse énormément. »

Plus prosaïquement, comme ici, c'est la complémentarité économique qui est mise en avant – un intermittent aurait tout à gagner à pouvoir augmenter ses revenus comme enseignant sans plus qu'aucun obstacle ne se dresse entre les deux pratiques :

« Quand tu es intermittent, tu n'as pas le droit d'enseigner, ou exactement, tu as droit à 55h dans l'année, autant dire rien du tout. Si tu fais plus tu n'as plus le droit t'être intermittent. Et c'est le serpent qui se mord la queue, en bref, c'est aberrant, parce que quand tu es intermittent, tu joues ok, mais il te faut aussi enseigner, ça pourrait te faire

de bons appoints. Imaginons même que tu fasses 2/3h par semaine sur 9 mois, ça fait 100h par mois, même si c'est très peu tu vois, ça te grille. Moi je trouve que c'est indissociable, un musicien doit enseigner et les formes d'enseignements sont multiples, tu peux donner des cours d'instrument, en cours particulier, ou en école, ou comme moi, quand tu es féru de jazz, tu peux enseigner dans un atelier. »

La seconde position polaire est plus minoritaire, elle se donne à lire surtout dans un non-dit : celui des interprètes qui écarte sans plus de commentaires la possibilité d'enseigner, comme cet interprète qui dispose des diplômes nécessaires mais qui préfère, au moins pour l'instant, se concentrer sur son activité d'interprète :

« Sinon, j'ai eu mon DE en juin 2003, pour l'instant j'ai tellement de projet en tant que musicien, je me consacre qu'à ça, et comme tu peux pas cumuler avec l'intermittence, je préfère faire comme ça, comme j'ai pas encore besoin d'une situation stable, que je suis pas marié, que j'ai pas d'enfants... »

Les raisons qui portent à exclure l'enseignement, le plus souvent ne sont pas explicitées. Elles peuvent renvoyer, comme ici, à la combinaison de difficultés d'emploi du temps et d'une appétence pour la sécurité trop faible pour adopter une position d'enseignant... Parfois, elles sont énoncées de manière beaucoup plus abruptes, comme ce musicien – l'enseignement empêcherait d'entretenir la compétence technique nécessaire pour demeurer compétitif sur le marché de l'interprétation :

« Je pense pas qu'on puisse enseigner dans des conditions optimum et se produire beaucoup en même temps. Il y a toujours beaucoup de travail personnel quotidien quelque soit le niveau atteint, quand tu veux continuer à jouer. On a jamais fini de progresser et surtout, il ne faut pas redescendre. Au moindre défaut de travail, tu declines, et tu te grilles alors à une vitesse folle. »

Selon cet enseignant beaucoup plus chevronné, la question se pose en fait de manière diachronique : l'enseignement est davantage une activité de fin de carrière, parce qu'elle correspond à une période où le musicien est moins affûté et moins virtuose – cette vision, où une activité chasserait l'autre à mesure que l'âge vient, vaut peut-être tout particulièrement pour une instrument comme la voix où l'instrument vieillit avec le corps, même si c'est ici un professeur de violon qui l'exprime :

« Ma principale activité était devenue l'enseignement, et si pendant les vacances il fallait faire des choses, préparer quelqu'un à des examens, je le faisais. Mais je crois que c'est un parcours qui s'impose aussi ; il faut être honnête, à 45 ans, on est moins adroit qu'à 25. Je travaille toujours mon violon, ma technique parce que je tiens à montrer des exemples à mes élèves, mais il n'y a pas de doute, à 25 ans, vous jouez mieux ! Même les grands musiciens il dirigent de plus en plus et jouent de moins en moins parce qu'ils reconnaissent que c'est difficile de jouer. »

La représentation selon laquelle on deviendrait enseignant quand on n'aurait pas – ou quand on n'aurait plus – le talent d'être interprète est certainement beaucoup trop simpliste : d'abord, parce qu'activité d'interprétation et pratique de l'enseignement sont loin de s'exclure, ensuite parce que l'enseignement participe souvent d'un choix positif et d'une vocation sincère qui n'est pas, loin s'en faut, une manière de toujours faire de nécessité vertu. Par ailleurs, on retrouve dans la description des premières années d'enseignement ce que nous

avons vu sur le marché de l'interprétation : en exerçant leur métier et en se confrontant aux marchés du travail, les musiciens prennent conscience de leur goût et des contraintes attachées à leur activité. Il faut à cet égard souligner un point décisif : alors que dans certains pays – comme aux Etats-Unis – le choix de l'enseignement ou de l'interprétation intervient très tôt dans le cursus de formation, le fait qu'il intervienne en France relativement tard – et en tout cas, alors que l'essentiel de la formation en conservatoire est achevé, est un point absolument décisif, qui laisse aux musiciens une assez grande latitude pour s'orienter correctement vers des tâches adaptés à leurs talents et à leurs désirs. Pour mettre au jour ce point, il faut entrer davantage dans le détail des parcours d'insertion des enseignants, parcours doublement complexes : d'abord, parce que les règles bureaucratiques de recrutement sont elles-mêmes compliquées, ensuite, parce que les pratiques qu'elles contribuent à engendrer en retournent la logique.

## **2/ L'ACCES AUX POSTES D'ENSEIGNEMENT : UN MAQUIS BUREAUCRATIQUE**

Les exigences formelles imposées pour prétendre aux postes d'enseignants dans les structures d'enseignement musical spécialisé sont d'une telle complexité qu'elle justifie une description indépendante des pratiques qu'elles engendrent. Les musiciens qui souhaitent devenir enseignants titulaires dans les structures d'enseignement musical spécialisé doivent franchir plusieurs étapes, que l'on peut très schématiquement ramasser en deux blocs principaux, le premier conditionnant l'accès au second. Chacun de ces blocs correspond à l'un des ministères qui intervient dans leurs procédures de recrutement, le Ministère de la culture et le Ministère de l'intérieur.

### **A/ Le Ministère de la culture, ou l'examen des compétences**

La première étape correspond aux exigences définies par le Ministère de la culture. Les musiciens doivent en effet pouvoir justifier d'une compétence technique et pédagogique. Cette compétence est validée par deux examens, le Diplôme d'Etat (DE) et le Certificat d'Aptitudes (CA)<sup>27</sup>. Les candidats ont le choix entre ces deux examens : le CA est plus exigeant que le DE, et les postes à CA sont à la fois moins lourdement chargés d'un point de vue horaire et mieux rémunérés – ils sont aussi susceptibles de correspondre à des niveaux

---

<sup>27</sup> De manière évidente, l'imposition d'une certification pour enseigner dans ces établissements implique qu'un certain nombre d'enseignants plus âgés sont soit tenus d'acquérir ces qualifications, soit sont relégués sur des statuts précaires, ce qui peut être dénoncé par certains, comme par cet enseignant : « A l'époque pour enseigner, ce qu'il y avait de bien, c'est que tu te faisais une réputation, y'avait pas de critère de diplôme. Tu enseignais quelque part, les gens savaient que tu avais monté une classe. Tu envoies tes élèves participer aux harmonies qui existent près de chez eux, et les directeurs d'école t'appellent ensuite pour donner des cours chez eux. Maintenant le système est un peu bloqué parce que tu ne peux pas embaucher des gens simplement valables. Je ne dénigre pas les centres de formation, les jeunes qui passent par ces centres sont très certainement très valables. Mais c'est la fonction publique qui dénigre les gens qui n'ont pas eu ces diplômes. Ils sont exploités sous des contrats d'animateurs décatégorisés, avec des salaires raz les pâquerettes. Il y a des gens qui restent vacataires *ad vitam aeternam*, et qui ne peuvent pas être intégrés, alors que ça fait des années qu'ils sont en place, bien que la loi Sapin, à un moment donné, a permis que beaucoup de gens dans ce cas là soient titularisés, mais il y a des gens qui restent encore dans une situation précaire. » Cet enjeu, qui peut rester brûlant dans bon nombre d'établissements, ne concerne pas directement notre propos : nous ne l'évoquerons que de manière adjacente.

d'enseignement plus élevés que les postes à DE même si, de ce point de vue, cette règle que certains musiciens évoquent semblent loin d'aller de soi. Plus précisément, le CA ouvre sur des postes de « professeurs » qui peuvent enseigner à ce titre dans les CNR (conservatoires nationaux de région), les ENM (écoles nationales de musique), les EMMA (écoles de musique municipale agréée). Le DE donne accès aux postes d'assistants spécialisés, qui peuvent être professeurs dans les ENM et les EMMA et assistants de professeurs dans les CNR<sup>28</sup>.

Le CA et le DE ne sont pas des concours : en particulier, ils ne donnent directement accès à aucun poste. De ce point de vue, si l'on peut jusqu'à un certain point tracer un parallèle avec le Capes et l'agrégation à l'éducation nationale – puisque le DE et le CA ouvrent sur des postes plus ou moins lourdement chargés d'un point de vue horaire et plus ou moins bien rémunérés – la comparaison tourne court : alors qu'un lauréat du Capes est assuré de se voir proposer un poste, un titulaire du CA ou du DE n'a que le droit de candidater à un concours, celui organisé par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Les professeurs de musique en conservatoire sont en effet des fonctionnaires territoriaux, et non des fonctionnaires d'Etat. Nous reviendrons plus loin sur la seconde étape du recrutement des enseignants. Concentrons nous pour l'heure sur cette première étape : les musiciens doivent donc obtenir le DE ou le CA. En quoi consistent ces examens ? Comment peut-on s'y préparer ?

Le DE et le CA sont deux examens différents, et préparer l'un ne permet pas, mécaniquement, de préparer l'autre. Les filières de préparation, quoique distinctes, présentent cependant des similitudes, comme si les dispositifs se déployaient en parallèle mais suivant des logiques comparables. Pour le DE comme pour le CA, en effet, on peut distinguer deux grands modes de préparation. Le premier s'effectue dans des formations diplômantes. Les élèves intègrent une structure de formation (les CEFEDM dans le cas du DE, les cycles de pédagogie du CNSM de Paris ou de Lyon dans le cas du CA), ils y suivent une scolarité (qui correspond à deux années pleines d'enseignement même si, comme c'est le cas depuis peu au CNSM de Paris par exemple, la charge de cours peut-être distribuée sur cinq ans), et, au terme de cette scolarité, ils subissent une série d'épreuves qui permet de les diplômer dans telle ou telle spécialité : un sortant de CEFEDM peut être titulaire d'un DE de violon, de piano ou de flûte, un sortant du cycle de pédagogie peut sortir chaque année titulaire d'un CA dans n'importe quel instrument également. Dans ces cycles diplômants, la part dédiée au perfectionnement instrumental est relativement faible, même si la charge de cours est très importante – les disciplines enseignées renvoient toutes au métier d'enseignant : les élèves de ces formations suivent des cours de pédagogie, d'animation d'équipe, d'esthétique et de culture générale. Le niveau instrumental est supposé acquis à l'entrée de ces formations : il est vérifié soit par le biais d'une épreuve formelle, soit par le biais d'une exigence de diplôme. Pour entrer dans les formations diplômantes des CNSM, par exemple, il faut soit être ancien élève de Paris ou de Lyon, soit faire la preuve, dans le cadre d'une épreuve instrumentale très exigeante, que l'on a un niveau équivalent.

Telle est donc la première manière d'acquérir ces diplômes : intégrer une formation diplômante, dont on sort titulaire d'un DE ou d'un CA. Les musiciens qui ne peuvent intégrer ces structures, par exemple parce qu'ils ne peuvent pas se consacrer à temps

---

<sup>28</sup> Il semble que l'obtention (ou le maintien) de postes à CA revête pour les écoles une importance stratégique où se donne à voir, notamment, l'ambition de l'institution, comme l'explique par exemple ce directeur d'école : « pour le poste vacant de formation musicale, on va recruter à CA, puisque la professeur qui part avait elle-même un CA. Elle avait passé un concours interne, elle a été recrutée il y a 6 ans. Elle avait donc changé de catégorie, mais c'est la ville qui décide de conserver le niveau des postes. En général, on essaye quand même de garder ces grades, et de ne pas déclasser les postes, parce que notre intérêt est d'avoir une certaine qualité d'enseignement, mais c'est pas toujours évident de conserver cela, puisque la ville oppose des contraintes budgétaires. A Blagnac, ce n'est pas la politique de la ville, sur le poste de formation musicale, la ville souhaite recruter un CA, mais il y a des mairies qui ne font peut-être pas comme cela. »

plein à ces formations<sup>29</sup> ou parce qu'ils n'ont pas le niveau pour y entrer, peuvent malgré tout passer ces diplômes. Deux différences principales se font jour, toutefois. D'abord, ces diplômes sont alors présentés en candidats libres. Les candidats sont testés sur les mêmes dimensions que celles qui sont appréciées dans les formations diplômantes : maîtrise instrumentale et pédagogie. L'épreuve du DE, par exemple, se déroule en deux temps. Le premier tour consiste en une épreuve instrumentale, permettant de s'assurer du niveau du candidat, et un entretien ; le second tour repose sur une épreuve de déchiffrage, un entretien bilan et une épreuve de pédagogie reposant un cours de trente minutes dispensé à un débutant et à un élève plus chevronné. S'ils présentent ces épreuves en candidats libres, toutefois, les musiciens ne disposent pas de formations spécifiques en amont leur permettant de s'y former. La seconde différence d'avec les formations diplômantes est beaucoup plus structurante pour les parcours d'insertion : elle renvoie au fait que les épreuves, DE et CA, sont organisées avec une temporalité très irrégulière. Imaginons un flûtiste qui souhaite passer le CA mais qui n'est pas élève du CNSM et qui, pour une raison ou pour une autre, ne peut pas intégrer la formation diplômante du CNSM. Il peut passer le CA en candidat libre mais il lui faut attendre, pour cela – et parfois plus de cinq ans – qu'un CA soit organisé par le Ministère de la culture. Cette irrégularité dans l'organisation des diplômes interdit toute planification des trajectoires et impose soit des longues phases d'attente, soit des stratégies précipitées fondées sur des rumeurs dont on n'a pu comprendre si elles correspondaient à une quelconque réalité ou si elles relevaient du pur fantasme. Par exemple, cette hautboïste qui achève son cycle de perfectionnement au CNSM vient d'être recrutée à l'ONDIF. Elle aime l'enseignement et elle vient de passer son DE car, explique-t-elle, « c'est sans doute le dernier qui va être organisé » ; elle ne pense pas pouvoir jamais passer son CA car, poursuit-elle, « il n'y en aura plus d'organisé », et elle ne peut envisager de se présenter à la formation diplômante du CNSM parallèlement à son activité à l'ONDIF car les charges horaires en sont incompatibles :

« Je viens de passer le DE en candidat libre (...). Parce qu'à l'Hay, si on n'a pas de diplôme, on ne peut pas enseigner. Le directeur m'a dit que ce serait bien que j'ai un diplôme, et puis c'était sans doute le dernier concours organisé qu'on pouvait passer en candidat libre. Je me suis débrouillée toute seule, je l'ai préparé qu'à moitié en fait : je pouvais pas le préparer beaucoup, je l'ai pas eu haut la main d'ailleurs, mais j'ai regardé un peu, sur les chartes de l'enseignement, les trucs administratifs... »

Récapitulons cette première phase, qui dessine déjà une architecture chaotique. Le sens de l'intervention du Ministère de la culture est assez simple : il vise à s'assurer d'une certaine homogénéité de niveau des enseignants, autrement dit à valider une compétence. Il existe une dichotomie profonde dans les modalités de préparation à ces examens, selon qu'on les passe en candidat libre ou qu'on s'y forme dans une structure diplômante. La différence essentielle entre ces deux voies d'accès au DE ou au CA tient à l'incertitude de ces parcours : si l'on passe par une formation diplômante, le parcours est relativement fléché, si l'on passe les examens en candidat libre, ils sont beaucoup plus incertains car ils sont suspendus à l'organisation, irrégulière et assez imprévisible semble-t-il, des examens par le Ministère.

---

<sup>29</sup> C'est le cas par exemple de ce pianiste, qui explique : « Je vais le tenter en candidat libre, on peut préparer le DE dans une structure spéciale de formation, c'est d'ailleurs l'ancien directeur du CNR qui en est directeur, X. Mais moi, j'ai pas le temps de consacrer deux ans de formation à ce diplôme, et j'ai les concerts à côté. Je veux pas laisser tomber mon trio et toutes mes activités musicales, sans compter la pratique de l'instrument. »

## **B/ Le CNFPT, ou les épreuves de recrutement**

Nous l'avons dit : le DE et le CA sont des *diplômes* et ne donnent directement accès à *aucun* poste. Ils donnent le droit de s'inscrire à un concours, celui organisé par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, rattaché au Ministère de l'intérieur. Depuis les lois de décentralisation du début des années 1980 et depuis la définition du statut des directeurs et professeurs d'école de musique dans les décrets du 4 septembre 1991, en effet, les enseignants des écoles de musique sont des fonctionnaires territoriaux dont le recrutement obéit aux règles du CNFPT. Commençons par décrire le déroulement du recrutement. Les mairies commencent par déclarer un poste vacant au CNFPT ; le CNFPT publie ce poste et centralise l'ensemble des candidatures ; il organise un concours ; il publie ensuite une liste d'aptitudes rassemblant les candidats retenus par le concours du CNFPT ; ces candidats *peuvent* être recrutés par les mairies en qualité de stagiaire.

Plaçons nous maintenant du point de vue du musicien, que l'on suppose titulaire de son DE ou de son CA. Il n'est, pour l'instant, titulaire d'aucun poste : il lui faut attendre qu'un poste soit déclaré vacant par une mairie et que le CNFPT organise un concours pour le pourvoir. Cette attente n'est pas fictive : elle dure souvent plusieurs années, et la périodicité d'organisation de ses épreuves n'est absolument pas régulière ni prévisible. Lorsque le concours est organisé, le titulaire du DE ou du CA s'y présente. L'épreuve consiste en un entretien d'une trentaine de minutes, avec des fonctionnaires territoriaux et des élus. Les musiciens sont souvent surpris par la nature de l'épreuve, comme cette pianiste toulousaine qui a passé deux fois le concours avant d'être inscrite sur les listes d'aptitudes du CNFPT :

« Le concours s'était passé dans la petite couronne parisienne, ce n'était pas des professeurs de Toulouse, l'entretien avait duré 30 minutes et c'est tout. Et en 30 minutes, ils m'avaient posé des questions qui à mon avis ne leur permettait pas bien de savoir si je pouvais être une bonne ou une mauvaise professeur.

*Quelles étaient ces questions ?*

Par exemple, on m'a demandé en tant que ministre de la culture, ce que je ferais pour améliorer le développement, ou la place de la culture en France. C'étaient des questions de ce type, très générales. Et il y avait aussi un élu, il y a toujours un élu dans ces concours. Et puis quelques questions plus terre à terre, portant plus sur le programme que je voudrais faire, des questions portant un peu plus sur la pédagogie. J'ai préféré les questions qu'on m'a posé au deuxième concours en 2002, d'ailleurs ça a marché. Il me semble que c'était des questions plus adaptées, un peu moins vastes. »

Une fois passée cette épreuve, les musiciens sont ou ne sont pas inscrits sur liste d'aptitudes. S'ils échouent, ils restent titulaires du DE ou du CA mais ne peuvent pas être titularisés et doivent se représenter au concours du CNFPT, souvent quatre ans plus tard. S'ils sont inscrits sur les listes, ils sont alors susceptibles (mais ce n'est nullement une obligation) d'être recrutés par une mairie. Si la mairie n'est satisfaite par aucun candidat, elle peut choisir de ne pas pourvoir le poste.

Ce dédoublement des épreuves est l'objet de bien des critiques. Les musiciens font très souvent valoir l'incompétence des jurys du CNFPT, comme cette musicienne, que nous citons plus haut, que l'on sent désappointée à l'idée de devoir définir au pied levé une politique culturelle – question que l'on pourrait imaginer mieux adapter à une épreuve de l'ENA qu'au recrutement d'un professeur de piano. Ils vivent également comme une profonde injustice (et parfois comme une insulte) le fait d'être évalués deux fois : à juxtaposer

deux épreuves, le risque est grand, en effet, de dévaloriser au moins l'une d'elles au profit de l'autre. Surtout, pour la question qui nous intéresse – celle des trajectoires d'insertion – ce dédoublement a des implications très importantes en ce qu'il rend à la fois très longs et très incertains les processus d'intégration au marché de l'enseignement. Imaginons le cas d'un musicien qui, pour une raison ou pour une autre, prépare le DE ou le CA en candidat libre : il doit d'abord articuler sa trajectoire sur une première épreuve dont la temporalité est floue, fluctuante, incertaine ; une fois diplômé, il doit à nouveau attendre, dans l'incertitude, que soit organisé dans un avenir totalement indéfini, un concours de recrutement dont il ne sait pas si, à termes, il débouchera sur un poste... On comprend sans mal que certaines trajectoires d'insertion durent parfois près de dix ans – que l'on peut rapprocher des douze mois qui peuvent séparer le début de la préparation au Capes ou à l'agrégation et l'accès à un poste de stagiaire en collège ou en lycée. Cette situation peut sembler d'autant plus étonnante qu'elle s'en tient, pour l'instant, à la seule description de l'empilement des règles bureaucratiques instituées par les deux ministères. Si l'on s'attache, maintenant, à comprendre comment les acteurs circulent dans ce maquis, on ne sera peut-être qu'à demi-surpris d'apprendre que les vertus que l'on peut prêter au fonctionnement bureaucratique – l'impersonnalité anonyme de recrutements méritocratiques – disparaissent dans ce tressage de règles désordonnées.

### **3/ LE PARCOURS DU COMBATTANT**

La description que nous venons de donner des règles de recrutement donne une première idée de la complexité à laquelle sont confrontés les musiciens qui souhaitent entrer sur le marché du travail de l'enseignement. Elle s'en tient pourtant à la description des seules *règles* – et il y a loin, en l'occurrence, on va le voir, des règles aux pratiques, ou pour être plus précis, il y a quelque chose comme un complet retournement. Nous allons donc procéder autrement, et décrire les caractéristiques objectives du fonctionnement de ce marché – caractéristiques inséparables des règles que nous venons de détailler, mais qui sont loin de s'y réduire. Nous commencerons par exhiber un premier élément déterminant de ce marché du travail : les apprentis enseignants sont des situations précaires et mal payés, le rapport de l'offre et de la demande contribue à les maintenir dans une position extrêmement difficile. Nous nous arrêterons ensuite sur les modalités d'appariement de l'offre et de la demande qui, si l'on se fonde sur les principes formels que nous venons de décrire, devraient obéir à des principes bureaucratiques transparents et impersonnels, et qui en fait obéissent, de manière au moins aussi exclusives que sur le marché du travail de l'interprétation, à des principes interpersonnels.

#### **A/ Des situations précaires**

Les musiciens qui décident de tenter une carrière d'enseignant doivent emprunter un parcours long, chaotique, difficile, au cours duquel leur situation est précaire. Les emplois précaires qui constituent, on va le voir, la voie d'accès vers des postes fixes, sont très mal payés et s'inscrivent par ailleurs dans un horizon temporel très court. D'une manière générale, c'est l'ensemble des rémunérations proposées aux enseignants, quels que soient leurs statuts, qui semblent modestes par rapport à celles qui sont offertes à leurs homologues européens. Écoutons, par exemple, la comparaison cavalière qu'en donne cet enseignant du CNSM, mi-catastrophé, mi-résigné :

« Il faut voir la course effrénée dans les boulots d'assistantat, au conservatoire de Paris. Assistantat. Vous êtes assistant de prof. Accompagnateur. Accompagnateur, quatre d'accompagnement par semaine, si vous accompagnez une classe entière c'est cinq heures par semaine, c'est un énorme boulot, faut faire tous les concours d'entrée, les concours de sortie, les auditions, les machins, c'est pas payé en plus tout ça, le salaire de ça, parce qu'il faut tout de même le savoir, ça il faut le dire, le salaire de ça, pour cinq heures d'accompagnement par semaine, c'est 2300 balles. Même pas, que dis-je ? C'est 2000 balles. Assistant c'est un peu mieux payé. Même les salaires de profs, par rapport aux compétences... Je peux vous sortir ma fiche de paye : je dois avoir 20 000 balles parce que je dois avoir des heures supplémentaires, c'est 16 000 balles au départ, entre 16 et 18 000 balles. Si j'étais prof de CNR avec une carrière, je serais hors classe, je gagnerais plus, probablement. C'est de toutes façons nettement moins payé que les Hochschule allemandes. Les postes aux Etats-Unis, c'est 120 000 dollars par an, pour trente cours par élèves, à une quinzaine d'élèves. Vous faites le calcul : le dollar se casse la gueule, mais il est tout de même à 5,50. donc ça fait 700 000 balles par an, donc ça fait 55 000 balles par mois.

*Comment vous expliquez le niveau des salaires ?*

Le CNFPT nous a répondu que le musiciens était un individualiste forcené, qu'il n'avait qu'à se syndiquer, et que si on avait été plus corporatiste au moment des discussions sur la filière artistique, peut-être que ça aurait été mieux payé. Ce qui est une façon de renvoyer le truc, mais ce qui dans une certaine mesure n'est pas complètement faux. Au conservatoire de Paris, quand j'étais gamin, au conservatoire de Paris, les profs étaient tous concertistes, ce qui est un petit peu moins le cas aujourd'hui mais ce qui reste quand même relativement le cas, donc on considérait que c'était un poste extrêmement honorifique, pas très bien payé, et que de toutes façons ils gagnaient tellement de pognon avec leurs concerts en dehors que ce n'était pas la peine qu'ils aillent se bouger les fesses pour augmenter leurs salaires de profs. Bon, la situation a changé, tout de même. Mais les salaires n'ont pas changé. Ça n'évolue pas, les accompagnateurs sont passés de 1700 balles à 2000 balles, c'est tristounet. »

Il est évident que l'accès à un poste de titulaire améliore sensiblement la situation des musiciens : ils sortent alors de la situation d'incertitude qui est la leur en s'assurant d'un emploi à durée indéterminée, éventuellement distribué sur différents établissements – mais c'est le plus souvent la situation qu'ils connaissaient quand ils n'étaient pas titulaires – et sont surtout beaucoup mieux rémunérés. C'est par exemple ce qu'explique cette professeur de piano :

« J'avais déjà un temps complet je faisais 23 heures, c'est-à-dire 20 heures normales et 3 heures supplémentaires, donc sur ce plan, ça n'a pas changé, mais ça a surtout changé au niveau financier, c'était une vraie revalorisation de mon salaire, depuis que j'avais commencé à enseigner, j'étais restée à l'échelon zéro, depuis 97, et pendant l'été, comme j'étais payée par les Assedics, je gagnais 50% de mon salaire. A partir de ma titularisation j'ai récupéré mes échelon, je suis passé à l'échelon 3 directement, mais j'ai eu droit à cela, car c'était un concours réservé, si j'avais eu le concours externe, en 2001, je n'aurais rien récupéré du tout. En fait, cette mesure a été mise en place dans le cadre de la loi Sapin, contre l'emploi précaire, et au lieu d'un an de stage, nous avons eu seulement 6 mois, car pendant les mois de stages, nous restons au niveau zéro. Mais sur le plan des responsabilités ça n'a rien changé, si ce n'est que maintenant j'ai la sécurité de mon emploi, parce qu'avant n'importe qui pouvait me

prendre mon poste, et aujourd'hui les postes sont très chers, très demandés, parce qu'on a tellement d'avantages... »

La comparaison rapide menée plus haut entre les situations françaises et européennes ne doit pas laisser penser que les musiciens circulent aisément d'un pays européen à l'autre. A cet égard, les exigences du DE et du CA contribuent à fermer le marché français – qui est de toutes façons assez faiblement attractifs, on l'a vu – alors que les autres marchés européens commencent à attirer les musiciens français, même si les défauts d'équivalence de diplôme ont pu poser des problèmes aux jeunes artistes qui souhaitaient s'expatrier :

« Si échelles internationales : avez-vous étudiants qui envisagent de partir ? Pour l'instant peuvent pas. Problème d'équivalence de diplômes. Impossible pour l'instant. Faut faire un travail en amont. Diplôme du CNSM est pas un diplôme universitaire ; et fonction publique territoriale est très particulier, on peut pas faire une carrière dans l'Europe. On va y arriver. Je peux être nommé dans une hochschule. Un jeune allemand, pour être nommé en France dans une structure reconnue par l'Etat, agréée, faut CA ou DE. MS peut être nommé : pas de contrainte pour hochschule, aucun. 90 hochschule. Pourquoi étudiants n'y vont pas ? Ils y vont. Certains sont à Berlin, Philharmonie, Radio, Leipzig ; profs à Berlin. A également des gens en GB, en Espagne. En Italie, pas d'orchestre, pas de pognon. »

Sur le marché de l'enseignement comme sur celui de l'interprétation, la situation est donc relativement tendue et les musiciens ne trouvent pas aisément des postes susceptibles de leur assurer une situation professionnelle stable. Ce constat, toutefois, doit être nuancé selon les instruments. Ce professeur de percussion fait par exemple valoir que ces instruments sont très demandés par les jeunes élèves – notamment en raison de la place qu'ils occupent en musique actuelle – et que les titulaires du DE ou du CA sont en revanche assez rares – les spécialistes de ces instruments n'ont donc pas beaucoup de difficultés, à l'en croire, à trouver des emplois :

« En batterie, il n'y a pas beaucoup de DE et alors de CA encore moins. Souvent, ils trouvent des jobs avant même d'avoir fini, avant d'avoir leur diplôme en main. Et sur des postes officiels, en école de musique. (...) Ils trouvent des mi-temps, ou des temps complets, et ne font pas seulement des remplacements, ou des cours particuliers, et dans les écoles, on les demande et on les garde. Il y a une assez forte demande en batterie, parce que comme je vous le disais, il n'y a pas beaucoup de gens sur le marché. Quand ils ont un poste, à la sortie du conservatoire, ou après quelques années de concerts, ou d'autre chose, ça varie, ils enchaînent alors sur un DE pour pouvoir être vraiment titulaire de leur poste, et passer les étapes dont je vous parlais tout à l'heure, au niveau des concours des collectivités territoriales. »

Ces remarques nous permettent de commencer à incarner un peu ce marché du travail que nous avons jusqu'ici approché par ses règles. Nous allons maintenant décrire les modalités d'appariement de l'offre et de la demande et les ressorts des luttes concurrentielles qui s'y font jour, en insistant sur ce qui constitue notre résultat central : alors que les règles qui encadrent le mode de recrutement des enseignants devraient garantir une certaine impersonnalité de l'appariement, ce sont au contraire les logiques interpersonnelles qui jouent sur ce marché un rôle déterminant.

## **B/ Le primat de l'interpersonnel**

### **1/ Le rôle des contacts interpersonnels**

Pour prendre la mesure du rôle joué par les contacts interpersonnels, décrivons le parcours d'insertion effectif des apprentis enseignants. Le plus souvent pendant leur scolarité, ils trouvent quelques heures d'enseignement dans un établissement. Ces heures leur sont souvent trouvées par leur professeur, comme l'explique cet enseignant :

« Ca se fait évidemment pas mal de bouche à oreille. En tant que professeur, je suis très souvent sollicité. On me demande si j'ai pas un grand élève qui pourrait être professeur dans une école. C'est le directeur de l'école qui m'appelle, en général, ça se fait comme ça. Dans le milieu, j'ai pas mal de connaissance, moi-même ça fait pas mal de temps que je joue. Il y a aussi des gens que je ne connais pas qui m'appellent. Ils doivent appeler le conservatoire, qui les dirige ensuite vers moi, je sais pas... »

Ces premières heures s'étoffent souvent en une charge horaire plus conséquente, soit dans le même établissement soit dans d'autres institutions auxquelles le « bouche à oreilles » donne accès – c'est ce qu'explique par exemple ce percussionniste, quand on lui demande comment il a trouvé son premier poste d'enseignant :

« C'est mon prof de l'université qui était prof dans cette école-là, et qui m'a proposé de le remplacer ; et mon deuxième poste, c'était un prof de la première école, qui travaillait sur deux écoles, et qui m'a dit qu'il y a avait besoin de quelques heures de batterie dans l'autre école. Ça a marché comme ça, par relation. Après, ça s'est fait par quelqu'un avec qui je jouais, il était président d'une école de musique, un jour le batteur est parti, il connaissait mon niveau puisqu'on jouait ensemble, et il m'a proposé les heures. »

Cet étoffement est aussi l'occasion, pour les jeunes musiciens, de modifier leur charge d'enseignement, et de choisir ceux des emplois qui leur conviendront le mieux. Cette pianiste, par exemple, commence à enseigner pour quelques heures dans une école assez éloignée de Toulouse – quelques années plus tard, en usant d'un intermédiaire un peu inattendu, elle trouve un emploi dans une autre école où on lui propose un temps plein :

« Dans l'école où je dispensais des cours à 60 km de Toulouse, j'avais la fille du directeur de l'école de Portet, donc il me connaissait comme cela, et comme ça s'était plutôt très bien passé avec sa fille, il voulait que je vienne dans son école. Il m'a proposé un temps plein, ce qui me convenait bien mieux. »

La dynamique de choix progressifs qui est ici à l'œuvre n'est guère différente de celle que l'on a décrite sur le marché de l'interprétation : elle relève d'une diversification et d'une rationalisation incrémentale des engagements, qui souvent se déroule sur plusieurs années. On se sera guère surpris, dans ces conditions, que sur ce segment aussi les collectifs qui émergent de ces logiques de recrutement soient, comme sur le marché de l'interprétation,

fondés sur de très fortes dynamiques d'interconnaissance et de recommandations croisées, comme le décrit encore cette pianiste :

« En fait, le directeur ici est un ancien du conservatoire aussi, on était pas de la même promotion, mais on s'était déjà croisé. On faisait la formation musicale au conservatoire ensemble. Il n'y a pas de personnes étrangères au CNR dans l'école, on vient presque tous de là. Il n'y a qu'une personne qui vient du conservatoire de Montpellier, mais je ne sais pas comment elle a été recrutée. Le recrutement ne se fait pas par papier. Il se fait par connaissance. Les nouvelles recrues nous ont toujours été recommandées. Ce sont des gens avec quelqu'un a déjà joué, ou avec qui on a déjà enseigné. »

Les musiciens qui sont recrutés sur des postes précaires de vacataires ou de remplaçants le sont donc, de manière quasi-exclusives, sur la base de liens interpersonnels. Ces postes précaires et provisoires constituent un véritable sas d'accès vers des postes de titulaires. En effet, après quelques années passées à enseigner comme vacataires où leur salaire est peu élevé et leur statut précaire, les musiciens sont souvent désireux de consolider leurs positions et de se faire titulariser. C'est souvent, alors, qu'ils passent le DE ou le CA pour pouvoir se faire titulariser sur des postes qu'ils occupent déjà. C'est cette mécanique que décrivent ce directeur de CEFEDM et cet enseignant qui voient depuis des années des musiciens épouser la même trajectoire – les heures de cours s'agrègent et se transforment, une fois passés le DE ou le CA, en poste de titulaire :

« Pendant la formation [au CEFEDM], les étudiants doivent dégager leur mercredi vendredi et samedi ; ça leur permet d'assumer une charge d'enseignement musical, pendant leur préparation du DE. Cette charge est à peu près de 16h. Souvent, on constate que les étudiants sont restés là où ils travaillaient : ils se sont faits titularisés. Sur les 16, pas un n'est pas en poste. Au départ, en fait, ils multiplient les écoles pour arriver à un temps complet. Il y a une précarité de l'emploi en fonction de leur discipline. C'est difficile de définir un temps complet dans notre domaine. »

« Il y en a qui entrent dans la branche du professorat. Souvent ils prennent des heures d'enseignement dans la région. On leur dit qu'il y a des heures dans une école, parce que quelqu'un nous a contacté. On propose les heures à nos élèves, pendant le conservatoire, aussi, ils commencent à donner quelques cours, quelques heures, en fait, ce ne sont jamais des postes à temps complet. Ils cherchent des temps complet ensuite, une fois qu'ils ont leur DE, mais souvent ils trouvent en étant dans deux écoles différentes, pour faire un temps complet. »

Cette dynamique, que nous allons maintenant détailler, est à ce point ancrée dans l'esprit de l'ensemble des acteurs de ce monde que cette flûtiste, qui a passé le DE alors qu'elle n'enseignait pas encore, s'amuse de sa démarche :

« C'est rigolo, en fait normalement on le prépare quand on est prof. J'étais pas prof, j'avais pas du tout de cours. Des gens m'ont dit que j'avais des chances de l'avoir en étant jeune. J'y suis allée comme ça, passé en candidat libre. »

Pour préciser ce point, il nous faut donc nous arrêter beaucoup plus longuement sur les modalités de recrutement des professeurs titulaires. Pour les recrutements

sur postes fixes, c'est la même logique interpersonnelle qui est à l'œuvre, de manière quasi-exclusive, comme l'explique ce directeur de CEFEDEM :

« Pour être titulaire, je dirais que c'est le réseau qui fonctionne, mais il y a aussi les offres d'emploi, pour lesquelles il faut passer un concours. Ça fonctionne comme tout autre emploi. Mais par expérience, je dirais la majorité des offres sont connues par ce qu'on connaît quelqu'un qu'on croise un jour, avec qui on va jouer à un moment et qui va nous faire une proposition. Il y a ce côté très informel qui est très fort. »

Autrement dit, la publicisation des offres par le biais des petites annonces demeure marginale – nous y reviendrons plus loin :

« Si vous prenez Télérama, qui est en quelque sorte notre Bible, et la Lettre du Musicien, et la gazette des communes, et que vous faites la somme des annonces qui y sont faites, cela doit représenter environ le cinquantième de la réalité des mouvements et du recrutement des enseignants. Concrètement, des écoles de musique en Aquitaine, j'en connais beaucoup, et je peux vous dire qu'il y a 400 à 500 mouvement d'enseignant par ans, sur les 230 écoles de la région, ce qui fait entre 2 à 3 mouvements par ans, pour une annonce passée dans la presse. En fait, le directeur souvent me passe un coup de téléphone, et appelle directement un professeur dont il a eu les coordonnées par son réseau de connaissances. Moi-même, quand j'étais directeur d'école de musique, c'est ce que je faisais. »

On pourrait sans mal multiplier les exemples de recrutement d'enseignants effectués sur la base de recommandations interpersonnelles. Le directeur de cet école nationale explique par exemple :

« J'ai recruté un professeur de piano, par le biais de l'IFMI. J'étais professeur là-bas, je connaissais donc tous les élèves, j'ai pris la meilleure. Elle avait aussi un DE de piano. Je cherchais un prof de clavecin, à DE. Alors là, je n'ai pas eu beaucoup le choix, j'ai appelé le Cefedem de Toulouse, et il m'ont indiqué un nom, ça n'a pas été très difficile, il n'y avait qu'elle en clavecin dans la région. Pour le professeur d'orgue, j'ai recruté le titulaire de la Cathédrale de Montauban. Je le connaissais.

*Comment le connaissiez-vous ?*

J'étais au jury quand il a passé son CA. D'ailleurs, il n'avait pas obtenu son CA, mais je l'ai pris quand même parce que je trouvais qu'il avait des qualités pédagogiques, on avait pu en discuter après le concours. Je trouvais qu'il pouvait être bon prof. Je l'ai donc contacté sans qu'il postule. Et comme je savais qu'il était sur place, c'était une bonne idée. »

Le même directeur poursuit, et la succession de ses exemples, proche de donner le vertige, montre que, qu'ils soient directs ou indirects, qu'ils reposent sur des démarches proactives du musicien ou sur une recherche initiée par l'employeur, ce sont toujours des contacts interpersonnels et des recommandations qui sont décisives, beaucoup plus que des épreuves formelles ou des diplômes – même si ceux-ci, de loin en loin, peuvent avoir leur importance :

« Pour le professeur de percussion, c'est lui qui a démarché. Il est venu, je me souviens, me présenter son projet pédagogique. Ça m'a intéressé. Dans ce projet, il montrait qu'il voulait enseigner autre chose que la musique classique, il avait

l'expérience et les connaissances pour cela. Et pour la percussion, c'est important de savoir un peu toucher à tout, c'est ce que les élèves veulent. Il avait fait le CESMD de Toulouse et avait son DE, donc c'était parfait.

J'ai recruté aussi le professeur de hautbois. En fait, ce qui s'est passé, c'est que j'ai nommé le professeur de hautbois, en poste quand je suis arrivé, conseiller aux études du conservatoire. Il m'avait dit être intéressé par ce poste, donc on a fait comme cela. Et pour le remplacer, il m'a lui-même proposé une ancienne élève à lui qui avait son DE. C'était une élève du conservatoire de Toulouse, parce que ce professeur de hautbois était aussi professeur au conservatoire de Toulouse.

Pour le deuxième professeur de piano, je me suis encore tourné vers le CESMD. Je voulais un mi-temps. Et donc, j'ai demandé là-bas le nom d'une ou plusieurs personnes susceptibles d'être intéressées par le poste que l'école proposait. Je souhaitais quelqu'un du CESMD parce que c'est une formation valable et parce qu'il est logique d'embaucher des gens de la région.

Pour le professeur de basson, un poste à 5 heures s'est libéré. L'ancien professeur était en même temps gardien du Musée Ingres, et il ne souhaitait plus enseigner. Je n'ai pas eu vraiment de démarches particulières à faire, je connaissais un bassoniste, que j'ai contacté pour lui proposer le poste et comme il était intéressé, je l'ai embauché. J'ai recruté quelqu'un qui avait eu un prix au CNSM de Lyon, et que je connaissais personnellement, par le biais d'un stage. C'est un ami, et je connaissais ses qualités. Ses compétences correspondaient à ce que je voulais. En basson, il y a une spécificité, on peut jouer en système français ou en système allemand. Je souhaitais continuer à proposer un enseignement de type français. Ce n'est déjà pas facile de trouver un bassoniste, et encore moins quand il faut tenir compte de cette spécificité. Donc, le fait que je connaisse quelqu'un, ça tombait bien.

En piano, j'ai un professeur qui est en poste depuis un petit moment, ça doit faire 8, 9 ans, c'est le premier professeur que j'ai embauché d'ailleurs. J'ai été le chercher au Cefedem de Bordeaux, où j'ai été professeur pendant une année. J'ai donc fait mon marché. C'était un élève intéressant, avant il avait fait ses études au conservatoire de Toulouse, il était de la région et je savais qu'il était intéressé par le fait de revenir un peu plus près de Toulouse.

En contrebasse, quand le professeur est parti, il m'a proposé lui-même son successeur. Je ne sais pas comment il le connaissait mais il était sûr de lui, et moi, je lui faisais pleinement confiance. J'ai eu besoin d'un professeur de cors, alors là, c'est compliqué, c'est très difficile de trouver des professeurs de cors. J'ai appelé un ancien élève de Montauban, qui était parti au conservatoire de Toulouse pour avoir son prix. Il avait effectivement eu son prix à Toulouse, je lui ai proposé le poste. »

Les cas de figure évoqués par ce directeur sont hétérogènes, nous ne le négligeons pas : certains renvoient à des contacts interpersonnels directs (« je connaissais un bassoniste, que j'ai contacté pour lui proposer le poste et comme il était intéressé, je l'ai embauché. »), d'autres à des recommandations de collègues à collègues (« pour le remplacer, il m'a lui-même proposé une ancienne élève à lui qui avait son DE. »), d'autres encore, plus rares, à des délégations du jugement à une institution (« Je souhaitais quelqu'un du CESMD parce que c'est une formation valable et parce qu'il est logique d'embaucher des gens de la région. »), mais on est à chaque fois éloigné d'une logique d'épreuves et toujours plus ou moins dans le cadre de recrutement par recommandation. Pourquoi les acteurs s'en remettent-ils à leurs relations ? C'est tout d'abord l'efficacité, maintes fois éprouvée, de ce mode de recrutement, qui retient l'attention des responsables d'institution – c'est ce qu'explique très clairement l'un d'eux :

« C'est rapide, efficace, économique, et il y a zéro prise de risque. Pour un poste clé, on peut s'offrir une belle annonce, entre 11000 et 12000 Francs, mais on sait aussi qu'en 4 coup de fils, votre recrutement est fait. En tant que directeur du CEFEDM, je reçois des appels de partout, de la région et même hors région. Moi, en tant que directeur d'école, je n'ai jamais passé une seule annonce, les gens fonctionnent comme cela, et dans ma carrière j'ai dû renouveler 170 postes et embauché une vingtaine de professeurs. »

Parler d'efficacité, cependant, ne fait à certains égards que repousser le problème : si l'on admet que les acteurs s'en remettent aux logiques réticulaires pour des raisons d'efficacité, il faut alors se demander ce qui fonde l'efficacité des réseaux – pourquoi permettent-ils de faire circuler une information que les acteurs, à l'expérience, jugent fiable ? Les contacts interpersonnels permettent de connaître les *compétences*, au sens large consacré par le management contemporain de savoir-faire et de « savoir-être », *i.e.* de prendre la mesure d'une personne dans les situations de travail et de connaître son degré d'implication dans les tâches qu'elle aura à remplir, et plus largement de saisir son approche du métier d'enseignant. C'est ce qu'explique ce directeur d'une petite école de musique de province :

« Je pense d'abord que les gens ne sont pas fonctionnaires, et que le métier de professeur de musique consiste avant tout à transmettre une passion. Je ne veux pas que les gens arrivent à moins deux, pour partir à plus deux. Donc, à mes yeux, quand je recrute quelqu'un c'est pour ses qualités propres en pédagogie musicale, d'une part, et ça je ne peux que difficilement l'évaluer quand je ne connais rien sur les gens, et que je les vois pour la première fois en entretien. Et puis, vraiment, il faut que la personne ait envie de foncer dans les projets d'école, de les faire vivre. Par exemple, on crée tout le temps des projets dans l'école, au sein de la ville aussi. Pour les 25 ans de la création de l'école, on a voulu monter un spectacle avec les trois départements de l'école, danse, théâtre et musique. Donc, il faut que les professeurs aient envie de s'investir dans ce type de projets. Ensuite, il faut que le professeur fasse réellement partie de l'équipe pédagogique, on doit discuter ensembles de leurs rapports avec les élèves, de la façon dont ils procèdent pour enseigner. Ces projets sont importants, parce qu'ils montrent aux élus qu'ils ont dans l'école des gens compétents. »

Confier un poste – et parfois, comme ici, son propre poste – à une personne en particulier est aussi un moyen de s'assurer (à tort ou à raison) de la continuité de son propre travail. Certains enseignants amenés à quitter leur classe, comme ce professeur de trompette qui prend la direction d'un établissement, explique ainsi qu'il n'allait pas laisser sa trentaine d'élèves à un inconnu :

« Je cherchais un professeur de trompette pour me remplacer, puisque je passais à la direction de l'école, je voulais un professeur à ma place. J'ai pris un ancien élève de mon prof du conservatoire. Parce que quand vous avez 33 élèves, vous pouvez pas laisser votre classe dans les mains de quelqu'un qui pense différemment de vous. Il faut trouver quelqu'un qui a le même langage. Il avait donc le même profil pédagogique que moi et la même ouverture sur le jazz et la musique ancienne. En plus, il était sur liste d'aptitude, donc c'était parfait. En règle générale, on essaye de recruter des gens qu'on connaît un peu. Je fais jouer mes relations. »

La dynamique des recommandations, on l'a vu, n'est pas monolithique : elle engage une cascade de repères et de conseils croisés, où les différentes activités s'entrecroisent – c'est particulièrement visible dans le cas de cet enseignant qui passe d'une ville à l'autre par un jeu de recommandation et d'activités croisées :

« J'ai été titularisé à Portet, mais un poste s'est ouvert aussi à Muret où j'avais commencé à enseigner. C'est un poste que j'ai eu toujours par relation. Pour le poste de Portet, c'est un collègue de Muret qui m'a dit qu'un poste s'ouvrait. J'ai appelé le directeur de l'époque, j'ai eu un entretien et j'ai été retenu. Il m'a retenu parce qu'il savait ce que je faisais à Muret. A Muret, ils m'avaient recruté parce que je dirigeais l'harmonie de Muret. C'est le maire qui définit la politique culturelle de la ville. Il voulait qu'on fasse des choses. Chaque mairie donne un peu son impulsion. »

Ces logiques réticulaires contribuent à créer un marché du travail très localisé, qui contraste très fortement avec le caractère national et public des procédures. Deux phénomènes se conjuguent pour créer un marché très localisé. D'abord, la dynamique proprement réticulaire : à s'en remettre aux candidats que l'on a croisé ou à demander conseils aux collègues que l'on connaît, on risque fort, en effet, de restreindre *de facto* le périmètre géographique de recrutement. Un second facteur entre également en jeu : hors toute logique réticulaire, les musiciens préfèrent souvent donner la priorité aux locaux, comme l'explique, de manière assez frontale, ce directeur d'institutions :

« C'est sûr qu'à compétences égales, on préférera engager des parisiens plutôt que des gens du coin. »

Cette position, qui en l'occurrence semble être de principe, peut aussi se fonder sur des arguments plus construits, comme ceux qu'emploie cet autre directeur d'école, pour qui recruter des locaux est aussi un gage de stabilité :

« *Vous ne faites pas d'annonces au plan national ?*

Moi, j'en fais pas, je trouve qu'il y a assez de gens compétents ici. Par exemple, j'ai ouvert une classe de trombone, j'ai été pleuré à la mairie pour qu'ils acceptent d'ouvrir cette classe, et je voulais recruter un prof pour minimum trois heures, mais je pouvais pas le prendre pour plus. Il n'y a pas beaucoup d'élèves en trombone. Je connaissais quelqu'un, bon, et bien, je l'ai pris. Il était de la région, il avait fait le conservatoire. Pour trois heures, c'est pas la peine d'aller chercher quelqu'un d'autre, les gens pour 3 heures, ils peuvent pas venir de bien loin, et puis il faut qu'ils s'implantent, il faut qu'ils fassent leur trou, qu'ils trouvent d'autres heures pour compléter. »

## **2/ Le rôle des intermédiaires**

A plusieurs reprises, nous avons insisté sur le fait que sous le terme de « logiques interpersonnelles » et de « recommandations » se jouaient en fait des mécanismes assez sensiblement différents. Nous voudrions ici zoomer sur l'un d'entre eux, qui est déjà apparu dans nos précédents exemples : quand ils ne disposent pas dans leur propre carnet d'adresse un candidat qui le satisfasse, les responsables des institutions d'enseignement qui ont un poste à pourvoir se tournent le plus souvent vers les établissements de formation

supérieur (CEFEDM ou conservatoire) ou vers les enseignants. C'est ce qu'explique par exemple ce directeur d'école nationale :

« Mon premier réflexe est le CESMD de Toulouse. Je pense qu'ils y sont bien formés. Ensuite, il y a les professeurs du conservatoire de Toulouse, que je connais, ou même que je ne connais pas bien. J'appelle le conservatoire et je demande qu'on me donne les coordonnées de tel ou tel professeur, si je ne les ai pas déjà. Je leur demande conseil, je leur demande s'ils ne connaissent pas quelqu'un. »

Les enseignants, on l'a vu, sont conscients du rôle qu'ils peuvent jouer dans le placement de leurs élèves. Les directeurs des institutions, quand elles ne sont pas trop vastes, le sont tout autant. C'est le cas de nombre de directeurs de CEFEDM qui occupent une position centrale dans l'allocation des postes, comme l'explique par exemple celui-ci, qui met à profit ses expériences antérieures pour favoriser le placement de ses élèves :

« Avant, je dirigeais l'école de musique de la Dordogne, donc c'est mon réseau. C'est un réseau que l'on a créé, entre tous les directeurs d'Aquitaine. Ça veut dire que quand un directeur a besoin d'un prof, son premier réflexe est d'appeler le CEFEDM, parce qu'on se connaît personnellement. »

Plus rarement, les responsables d'institutions peuvent aussi s'en remettre à d'autres intermédiaires qui, sans avoir de liens directs avec la formation, peuvent néanmoins avoir un point de vue panoramique sur l'offre musicale régionale et conseiller tel ou tel musicien à un responsable d'institutions. Ce directeur d'école, par exemple, explique pourquoi il a demandé conseil à l'ADDA de Haute-Garonne, spécialisé dans la diffusion et le spectacle vivant, et non vers le CESMD de Toulouse qui forme les candidats au DE et vers lequel se tournent spontanément la plupart de ses collègues :

« Pour le prof de jazz, par exemple, ça vient d'être le cas, le prof nous a lâché au dernier moment, c'est un poste à très peu d'heures et on a été obligé de procéder très vite. J'ai pas eu le temps de passer une annonce, alors j'ai procédé par relation, j'ai appelé l'ADDA de Haute-Garonne, pour qu'ils m'indiquent des gens qui pouvaient s'occuper d'un atelier jazz et qui avait un bon niveau. Je voulais quelqu'un qui ait un DE.

*Pourquoi l'ADDA ?*

Ils ont une bonne connaissance du réseau des enseignants et des musiciens de la région. C'est l'ADDA qui chapote l'UDEM, par exemple, donc je les connais.

*Pourquoi pas directement le CESMD ?*

Parce que je voulais quelqu'un qui ait de l'expérience et pas un jeune diplômé. Et puis je connais bien les personnes de l'ADDA, ils sont très bien informés. On a donc recruté quelqu'un qui venait d'avoir le DE, et qui travaillait à Music'hall. Ils m'avaient donné plusieurs noms, mais les premiers que j'ai appelé ne pouvaient pas. Ce sont des gens qui étaient déjà au CNR de Toulouse et la troisième personne était surchargée. Donc j'ai fait appel au dernier que l'ADDA m'avait conseillé, c'est quelqu'un de très connu ici et qui était intéressé par notre école, il ne faisait que jouer, mais après avoir toujours été intermittent, il avait envie de quelque chose de plus stable, d'avoir un statut plus clair. Il faisait partie d'un groupe, l'Atchodrom avec qui il a fait le tour du monde. J'avais entendu des enregistrements à Odyssud, et il est repéré dans la région comme étant bon musicien, en plus il vient d'avoir son DE. »

Insister sur les dynamiques réticulaires et sur le bouche à oreille – dont le rôle, à n'en pas douter, est décisif sur ces marchés du travail – n'implique pas, par conséquent, que dans ces chaînes de transmission et de recommandation certains acteurs ne jouent pas un rôle déterminant – et notamment les structures de formation, dont on voit qu'elles aiguillent les offreurs et les demandeurs et qu'elles effectuent parfois un véritable d'appariement et d'organisation de la rencontre entre les apprentis enseignants et leurs employeurs potentiels.

### **3/ Le retournement du dispositif**

Pour achever cette présentation des trajectoires d'insertion des apprentis enseignants, nous souhaiterions insister sur certaines des conséquences paradoxales de l'articulation des règles rigides et complexes qui sont censées guider le recrutement des musiciens, d'un côté, et les pratiques entièrement fondées sur des logiques réticulaires (éventuellement adossées à des institutions, comme les CEFEDM ou les conservatoires) : les dispositifs bureaucratiques et impersonnels mis en œuvre par la procédure est parfois entièrement retournée pour engendre une opacité propice aux appariements informels que nous venons de décrire.

Nous l'avons vu plus haut : le dispositif du CNFPT doit normalement garantir une centralisation et une publicisation de l'information, les postes vacants étant publiés par les mairies, communiqués au CNFPT qui les met au concours. On a vu, par ailleurs, que le plus souvent les postes sont en fait déjà pourvus, depuis plusieurs années, par un musicien qu'il s'agit en fait de titulariser. Autrement dit, les postes publiés ne sont pas des postes vacants ou sur lesquels demeure une incertitude quant à son titulaire potentiel, mais les postes occupés par des individus qui donnent suffisamment satisfaction pour qu'on souhaite les stabiliser dans leur poste. Autrement dit, la véritable allocation de main d'œuvre et sa cohorte de mécanismes – de publicisation, de sélection des candidats, etc. – se déroule en amont des dispositifs formels mis en œuvre par le CNFPT. Le rôle qui est dévolu aux petites annonces est donc moins de rendre un poste public que d'annoncer qu'il est, en fait, déjà pourvu. C'est ce qu'explique ce directeur de CEFEDM :

« Ce qu'il faut savoir aussi, c'est que si vous prenez Télérama ou la Lettre du Musicien, vous pouvez trouver une pelleté d'annonces pour un même établissement, mais en fait, ces recrutements sont fictifs. Ils font comme s'ils allaient embaucher, mais ils ne font que publier les postes de contractuels qui vont être titularisés, et donc, quand l'annonce paraît, c'est simplement pour reprendre un ancien contractuel qui était déjà sur ce poste et le titulariser. Il faut donc beaucoup relativiser les offres que vous voyez dans ces canaux. »

Autrement dit, la communication sur les postes vacants est une variable stratégique sur laquelle jouent les employeurs car c'est en dévoilant les postes le plus tard possible qu'ils optimisent leur marge de manœuvre. Ce même directeur explique ainsi en quoi les estimations qui peuvent être faites des besoins des différentes institutions sont en grande partie biaisées par cet usage stratégique des demandes de poste :

« Il faut savoir qu'il est très difficile d'avoir des données sur les mouvements et le recrutement. Il y a des enquêtes du DEP qui ont été faites, mais il y a toujours un aspect déclaratif qui force à relativiser ces enquêtes, on ne dit jamais complètement la

vérité sur ce sujet. Moi-même, j'ai été interrogé et il y a une différence entre ce que j'avais dit et la réalité. Les besoins ne sont pas exprimés par les directeurs, on se le dit ensuite, entre nous. »

Il n'est pas question, ici, de dire qu'il n'y a ni publicisation, ni concurrence, ni jugement, ni appariement – mais que tous ces mécanismes qui fondent l'allocation de main d'œuvre sont fondamentalement différents de ceux qui sont visés dans l'appareillage bureaucratique du CNFPT. Les règles prévues par le CNFPT – quoiqu'on puisse penser du mode de régulation qu'elles veulent instaurer – n'empêchent pas qu'une grande partie de l'allocation de la main d'œuvre se joue en fait en-dehors d'elles, dans des mécanismes réticulaires qui portent la circulation des individus : les règles du CNFPT, quand à elles, n'interviennent que pour figer l'individu dans son poste. Il n'est pas jusqu'aux situations exceptionnelles où l'on voit, comme dans cette petite école installée à la périphérie d'une grande ville de province, suivre à la lettre les mécanismes d'allocation des postes prévus par les règlements – et eux seulement – qui ne permettent de voir le rôle des logiques interpersonnelles dans le fonctionnement de ce marché du travail : ce directeur, en effet (il y insiste plusieurs fois : « La clarté du processus de recrutement dépend du directeur. »), fait le choix délibéré et proclamé de respecter les procédures (« les mutations se font de façon formelles et organisées. Le problème est bien de passer par les collectivités. »), comme il pourrait choisir d'imiter ses collègues et d'allouer en leur amont les postes dont il dispose. Autrement dit, le choix de la bureaucratie est un choix discrétionnaire...

Cela dit, et l'ensemble des acteurs y insistent, l'étape du CNFPT n'est pas une étape formelle : plusieurs musiciens que nous avons interrogés, titulaires du DE ou du CA, ne sont pas parvenus à se faire inscrire sur les listes d'aptitudes du CNFPT, qui conserve par conséquent un pouvoir de blocage. Ce pouvoir de blocage, nous l'avons dit, s'effectue à l'aune de critères que les musiciens critiquent souvent – ils n'auraient rien à voir avec l'exercice de leur métier ou la maîtrise de l'instrument – mais qui, la plupart du temps, sont entièrement désindexés des questions de personne. En aval de l'étape du CNFPT, en revanche, ces questions interpersonnelles peuvent reprendre tout leur poids même si, comme l'explique ce directeur de CEFEDM, la procédure du CNFPT a été mise en œuvre, précisément, pour prévenir l'importance du jeu des amitiés locales dans l'allocation des postes :

« En 1991, est née la filière culturelle du CNFPT. Pour nous, c'est l'an 1 des emmerdements ou des solutions, au choix. Mais concrètement, cela signifie que chaque élu ne peut plus faire ce qu'il veut. Avant, puisque j'ai connu avant, je ne me suis jamais posé la question d'avoir à trouver du boulot. Un jour, un ami avec qui je faisais mes études m'a prévenu qu'il laissait un poste au conservatoire et m'a demandé si je voulais le reprendre. J'ai donc eu un poste à 15h par semaine. Deux ans plus tard, un professeur est parti à la retraite et j'ai pris le poste. Aujourd'hui, on ne peut plus recruter en direct, il faut passer par le conseil municipal, c'est une autre règle du jeu. »

Dire que les règles sont différentes n'est pas dire, cependant, que les logiques interpersonnelles ont disparu. De loin en loin reviennent ainsi dans les propos des musiciens ou de leurs employeurs les figures du maire – ou de son conjoint... – qui peuvent ne pas pourvoir un poste si le musicien qu'ils voulaient titulariser n'est pas sur la liste :

« La mairie avait ouvert mon poste. Le maire a dit que je faisais mon boulot, j'avais un dossier béton qu'on avait préparé avec mon ancien professeur du conservatoire. J'avais donc une lettre de Canihac, une recommandation de Malgoire, et des gens du

Capitole, et bien, avec tout ça je n'ai pas été admissible. (...) Ce qui est complètement dingue dans cette histoire, c'est que comme le maire de toute façon voulait me prendre moi, et pour lui, il ouvrait le poste uniquement pour me titulariser, et bien, il fermait le poste, disait que le candidat proposé ne lui convenait pas. Il me reprenait et ne titularisait personne. »

Ce qui est dit ici du maire pourrait l'être aussi du directeur d'école, quand c'est lui – comme c'est souvent le cas – qui a la haute main sur le processus de recrutement. L'important, ici, est que le point de passage obligé que constitue le CNFPT fonctionne comme une sorte d'isolat bureaucratique dans une chaîne de régulations complexes essentiellement fondées sur des logiques interpersonnelles. Ce hiatus, pour les musiciens, n'est pas neutre : ils doivent satisfaire aux exigences formelles du parcours formel – obtenir leurs diplômes, réussir le concours – et effectuer les investissements nécessaires pour se plier aux mécanismes informels qui, *de facto*, vont distribuer les postes et les ressources au sein de la masse des musiciens qui vérifient les exigences formelles.

L'analyse des mécanismes d'insertion sur le marché du travail des enseignants est à la fois plus simple et, à certains égards, plus retorse, que ce qui se joue sur le marché, davantage segmenté, de l'interprétation. On y retrouve le poids déterminant des dynamiques réticulaires, et les diplômes y sont un viatique plus nécessaire que pour travailler comme interprète mais, quoiqu'il arrive, ne sont jamais suffisants pour obtenir un poste. Plus encore peut-être que sur le marché du travail de l'interprétation, les structures de formation jouent un rôle déterminant, car ce sont elles – plus qu'aucun autre acteur – qui jouent le rôle d'intermédiaire entre les apprentis musiciens et leurs employeurs potentiels.

## CONCLUSION

---

Dans cette étude, nous nous donnions comme objet d'analyser les trajectoires d'insertion des sortants de conservatoire. En adoptant les principes énoncés par Menger (1989), nous avons choisi d'étudier ces débuts de carrière comme des trajectoires le long desquelles les musiciens recomposent progressivement leur portefeuille de ressources, d'activités et d'emplois. Nous avons plus précisément proposé d'appréhender l'insertion professionnelle comme le moment où la composition du portefeuille d'activités du musicien tend à se stabiliser. Nous avons, dès lors, mis au jour les résultats suivants :

1/ L'insertion professionnelle est un *processus* qui s'étend sur plusieurs années (de deux à cinq ans, dirions nous, même si le dispositif que nous employons dans cette enquête ne nous permet pas d'avancer sur ce point autre chose que des hypothèses), et qui se traduit par une progressive *spécialisation* des individus dans tel ou tel segment de l'emploi musical. Si, à la sortie du conservatoire, les apprentis musiciens peuvent tenter de s'insérer simultanément sur plusieurs segments ou s'ils peuvent prendre la mesure de leurs chances de réussite en acceptant des engagements dans des mondes hétérogènes, des mécanismes gravitationnels tendent à les concentrer dans des pôles qui s'excluent mutuellement.

2/ Si ce processus de spécialisation est un processus progressif, c'est notamment que les musiciens ne sortent pas des conservatoires avec un projet entièrement constitué qu'il leur appartiendrait de mettre en œuvre et dont ils testeraient les chances de réussite en circulant sur le marché du travail musical. L'insertion professionnelle s'apparente beaucoup plus à un processus d'apprentissage, fait d'essais et erreurs, de prise d'information, de redéfinitions progressives des objectifs : en un mot, les trajectoires d'insertion sont des chemins le long desquels le possible et le souhaitable contribuent à s'entredéfinir et s'engendrent l'un l'autre.

3/ Une fois inséré, avons nous dit, les musiciens ont le plus souvent dû choisir de travailler sur tel ou tel segment du marché du travail musical. Cette spécialisation s'explique notamment par le fait que les marchés du travail musical sont des marchés hautement compétitifs qui supposent l'accumulation et l'entretien de ressources, comparables dans leur nature mais spécifiques à chacun de ses segments : sur le marché de la musique savante comme sur celui des musiques populaires, la compétence musicale, le réseau et la réputation constituent des ressources décisives ; mais la compétence qui assure le succès des musiciens de musique savante n'est pas pertinente pour les musiciens qui se spécialisent en musique populaire, pas plus que les réseaux pertinents, sur ces deux segments, ne sont redondants – quant à la réputation, ces ressorts sont tels que les profits symboliques engrangés en un point particulier du monde sont rarement transposables dans un autre espace. Autrement dit, si les musiciens se spécialisent, c'est que l'entretien des ressources nécessaires pour demeurer compétitifs, simultanément, sur les différents segments, est une tâche extrêmement difficile.

4/ Dans l'accumulation et l'entretien de ces ressources, quelle est le rôle des structures de formation ? Les conservatoires jouent un rôle décisif dans l'insertion professionnelle de leurs étudiants, s'ils ne peuvent évidemment garantir leur succès sur des marchés du travail extrêmement tendus et compétitifs. Ils contribuent tout d'abord, et au premier chef, à former

la compétence des musiciens. Ce point, trivial, mérite d'être souligné, et complété de deux remarques. D'abord, les compétences acquises en conservatoire ne se limitent pas aux compétences strictement musicales et techniques : les efforts produits dans les CNSM et dans certains CNR au moins pour développer les pratiques collectives (orchestres et musique de chambre) et pour mettre les élèves en situation professionnelle (en organisant des concerts), même s'ils peuvent sans nul doute être encore renforcés, contribuent à faire toucher du doigt à leurs élèves les réalités du métier de la scène ; par ailleurs, la combinaison de ces mises en situation et de la sensibilité accrue des enseignants aux débouchés réels de leurs élèves conduit à former des musiciens plus complets et bien mieux préparés qu'ils ne l'étaient avant, semble-t-il, aux réalités du travail collectif qui constituera le quotidien de l'immense majorité des musiciens.

Le rôle des conservatoires dans la constitution du réseau des musiciens est à peine moins important que celui qu'ils jouent dans la construction de leur compétence. L'enseignant, tout d'abord, est en général pour les musiciens la première de ses ressources sociales : il met en contact ses élèves avec des employeurs potentiels, quand il ne tient pas lui-même directement ce rôle. Mais la classe et, plus généralement, l'institution, est un lieu où des liens se nouent, des amitiés se créent et où sont semées les bases des collaborations futures : soit que, là encore, des entreprises naissent *de facto* dans les murs du conservatoire, soit que les anciens camarades se recommandent les uns aux autres quand ils ne peuvent honorer leurs engagements. Cette dynamique réticulaire ne doit certes pas faire oublier la compétition qui règne en conservatoire – et ce n'est pas le moindre paradoxe de ces institutions que de parvenir à entretenir simultanément les deux dynamiques.

C'est certainement sur le plan réputationnel que le rôle des conservatoires est le moins décisif. Sur le marché du travail musical, d'une manière générale, les diplômés jouent peu. On peut certes apporter des nuances à ce constat, en pointant par exemple l'importance des titres pour accéder à certains intermédiaires, comme les agents – mais d'une manière générale, les phénomènes réputationnels, très structurants sur le marché du travail des musiciens, se construisent bien davantage au gré des expériences professionnelles, des distinctions publicisées et des garanties octroyées par des professionnels ou par des palmarès qu'entre les murs des conservatoires.

5/ La situation du marché du travail de l'enseignement apparaît, enfin, comme profondément paradoxale. D'abord parce que, nous l'avons dit, la fragmentation interprétation/enseignement reste celle qui contribue à structurer le plus fortement le marché du travail musical – et pourtant, dès le temps de leur insertion, les musiciens s'intègrent simultanément, mais parallèlement (*i.e.*, sans que les stratégies et les ressources accumulées sur l'un des marchés servent réellement sur l'autre, le plus souvent) aux deux marchés. Ensuite, parce que ce marché, très fortement structuré par des règles bureaucratiques rigides marquées par un dédoublement des procédures qui rend particulièrement longue et complexe l'insertion des apprentis enseignants, est avant tout régulé, en amont de ces procédures bureaucratiques, par des dynamiques informelles reposant *in fine* sur les mêmes ressources que le marché de l'interprétation : la compétence, la réputation, et peut-être par dessus tout, le réseau. La combinaison de ces procédures bureaucratiques et des régulations informelles qui leur sont superposées contribue à faire de ce marché une arène particulièrement délicate à pénétrer pour les jeunes musiciens qui, confrontés à des tensions très vives sur l'ensemble de leur marché du travail, ne peuvent y trouver la sécurité économique et statutaire que, souvent, ils viennent y chercher.

## BIBLIOGRAPHIE

---

- Alford, R. et Szanto, A., 1995, "Orphée blessé. L'expérience de la douleur dans le monde professionnel du piano", *Actes de la recherche en sciences sociales*, (110), p. 56-65
- Arian, E., 1971, *Bach, Beethoven and bureaucracy*, Alabama, The university of Alabama press.
- Arrow, K., 1973, "Higher education as a filter", *Journal of public economics*, (2), p. 193-216.
- Bastin, G., 2003, *Les professionnels de l'information européenne à Bruxelles*, Cachan, Thèse de doctorat de l'ENS de Cachan.
- Baumol, W. J. et Bowen, W. G., 1966, *Performing arts. The economic dilemma*, Cambridge, Twentieth century found.
- Clarke, E., 2004, "Les processus cognitifs dans l'interprétation" in Nattiez, J.-J. (dir.), *Musiques. Une encyclopédie pour le XXIème siècle. 2. Les savoirs musicaux*, Paris/Arles, Actes Sud/Cité de la musique, p. 342-359.
- Coulangéon, P., 1999, *Les musiciens de jazz en France à l'heure de la réhabilitation culturelle : sociologie des carrières et du travail musical*, Paris, L'Harmattan, 268 p.
- Coulangéon, P., 2004, *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, La documentation française, 350 p.
- Ehrlich, C., 1985, *The music profession in Britain since the 18th century*, Oxford, Clarendon Press.
- Faulkner (R.K.), 1973, « Career concerns and mobility motivations of orchestra musicians », *Sociological quarterly*, 14.
- François, P., 2002, "Production, convention et pouvoir : la construction du son des orchestres de musique ancienne", *Sociologie du travail*, 44 (1), p. 3-19.
- François, P., 2004a, "Qu'est-ce qu'un musicien ? Professionnels et amateurs" in Nattiez, J.-J. (dir.), *Musiques. Une encyclopédie pour le XXIème siècle. Volume 2 : les savoirs musicaux*, Paris/Arles, La cité de la musique/Arles, p. 585-611.
- François, P., 2004b, "Prototype, concurrence et marché : le marché des concerts de musique ancienne", *Revue française de sociologie*, 45 (3), p. 529-561.
- François, P., 2005, *Le monde de la musique ancienne. Sociologie économique d'une innovation esthétique*, Paris, Economica, 232 p.
- Kris, E. et Kurz, O., 1987, *L'image de l'artiste. Légende, mythe, et magie*, Paris, Rivages.
- Granovetter, M. S., 1973, "The strenght of weak ties", *American journal of sociology*, 8 p. 1360-1380.
- Granovetter, M. S., 1995, *Getting a job. Second edition*, Chicago, University of Chicago press, 251 p.
- Hennion, A., 1988, *Comment la musique vient aux enfants : une athropologie de l'enseignement musical*, Paris, Anthropos, 239 p.
- Hennion, A., Martinat, F. et Vignolle, J.-P., 1983, *Les conservatoires et leurs élèves*, Paris, La documentation française, 267 p.

- Hennion, A. et Schnapper, L., 1986, *La musique et l'accusation*, Paris, Centre de sociologie de l'innovation, 133 p.
- Landowski, M., 1996, "La création d'une politique musicale en France" in Gentil, G. et Girard, A. (dir.), *Les affaires culturelles au temps d'André Malraux, 1959-1969*, Paris, La documentation française, p. 115-143.
- Landowski, M., 1969, "Plan pour l'organisation des structures musicales françaises" in Gentil, G. et Girard, A. (dir.), *Les affaires culturelles au temps d'André Malraux, 1959-1969*, Paris, La documentation française, p. 415-423
- Lehmann, B., 1995, "L'envers de l'harmonie", *Actes de la recherche en sciences sociales*, (110), p. 3-22.
- Lehmann, B., 2002, *L'orchestre dans tous ses éclats. Ethnographie des formations symphoniques*, Paris, La découverte, 262 p.
- Menger, P.-M., 1989, "Rationalité et incertitude de la vie d'artiste", *Année sociologique*, 39 p. 111-151.
- Menger, P.-M., 1997, *La profession de comédien : formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La documentation française, 455 p.
- Menger, P.-M., 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme*, Paris, Seuil, 96 p.
- Menger, P.-M., 2005, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Editions de l'EHESS, 286 p.
- Paradeise, C., 1998, *Les comédiens*, Paris, Presses universitaires de France.
- Peretz, I., 2004, "Le cerveau musical" in Nattiez, J.-J. (dir.), *Musiques. Une encyclopédie pour le XXIème siècle. 2. Les savoirs musicaux*, Paris/Arles, Actes Sud/Cité de la musique, p. 293-321.
- Piore, M. J., 1978, "Dualism in the labor market", *Revue économique*, 19 (1), p. 26-48.
- Scheppens, E., 1993, *Les anciens étudiants des conservatoires nationaux supérieurs de musique de Paris et de Lyon*, Paris, Ministère de la culture, Direction de l'administration générale, département des études et de la prospective, 293 p.
- Schütz, A., 1984, "Faire de la musique ensemble. Une étude des rapports sociaux", *Sociétés*, 1 (1), p. 22-27.
- Sloboda, J. A., 2004, "Dons musicaux et innéisme" in Nattiez, J.-J. (dir.), *Musiques. Une encyclopédie pour le XXIème siècle. Les savoirs musicaux*, Paris/Arles, Actes Sud/Cité de la musique, p. 540-561.
- Spence, M., 1973, "Job market signalling", *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), p. 355-374.
- Spence, M., 1974, *Market signaling*, Cambridge, Harvard university press.
- Spieth, N., 1996, « Le statut des professeurs de musique au sein de la fonction publique territoriale », in *Musique ancienne aujourd'hui : quels enseignements pour demain. Actes du colloque du CNR de Strasbourg, 12-14 janvier 1996*, Strasbourg, Editions du conservatoire de Strasbourg.
- Strauss, A., 1970, « The Art School and its Students: a Study and an Interpretation », in Albrecht (M.), Barnett (J.), Griff (M.), (dir.), *The Sociology of Art and Literature: a Reader*, Londres, Duckworth.
- Tafari, J., 2004, "Dons musicaux et problèmes pédagogiques" in Nattiez, J.-J. (dir.), *Musiques. Une encyclopédie pour le XXIème siècle. Les savoirs musicaux*, Paris/Arles, Actes Sud/Cité de la musique, p. 561-585.

## TABLE DES MATIERES

---

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
<b>CHAPITRE 1 – LES TRAJECTOIRES DE FORMATION .....</b>	<b>7</b>
<b>1/ L’offre de formation.....</b>	<b>8</b>
<i>A/ L’architecture formelle de l’offre de formation.....</i>	<i>9</i>
<i>B/ Les CNSM ou la voie royale .....</i>	<i>10</i>
<i>C/ Le rôle des CNR ou la distorsion de l’architecture .....</i>	<i>14</i>
<b>2/ Les parcours de formation.....</b>	<b>18</b>
<i>A/ La vocation de musicien.....</i>	<i>18</i>
<i>B/ La circulation des musiciens.....</i>	<i>22</i>
<i>C/ L’accumulation des compétences .....</i>	<i>33</i>
1/ La nature des compétences musicales .....	33
2/ L’acquisition des compétences musicales .....	40
<b>CHAPITRE 2 – STRUCTURES DE FORMATION ET PROCESSUS D’ORIENTATION .....</b>	<b>48</b>
<b>1/ Le recouvrement formation/emploi .....</b>	<b>48</b>
<i>A/ Formation et marché de l’interprétation .....</i>	<i>49</i>
<i>B/ Les premiers postes d’enseignant .....</i>	<i>51</i>
<i>C/ Première combinatoire .....</i>	<i>52</i>
<b>2/ Le rôle des enseignants dans le processus d’orientation.....</b>	<b>53</b>
<i>A/ La tolérance au cumul .....</i>	<i>53</i>
<i>B/ Le travail d’orientation.....</i>	<i>56</i>
<b>3/ Le rôle des structures de formation.....</b>	<b>67</b>
<i>A/ L’apprentissage des structures françaises.....</i>	<i>67</i>
<i>B/ Un regard britannique .....</i>	<i>69</i>
<b>CHAPITRE 3 – SEGMENTATION DU MARCHÉ DE L’INTERPRETATION ET OPTIMISATION DE LA DIVERSIFICATION DU PORTEFEUILLE D’ACTIVITES .....</b>	<b>71</b>
<b>1/ Les segmentations du marché du travail des interprètes.....</b>	<b>72</b>
<i>A/ Le marché de l’interprétation au sein du monde de la musique.....</i>	<i>72</i>
<i>B/ Les segmentations du marché de l’interprétation.....</i>	<i>75</i>
1/ Musique populaire et musique savante .....	75
2/ L’intermittence et la permanence .....	77
3/ Tuttistes et solistes.....	86
<b>2/ Trajectoire d’insertion et diversification du portefeuille d’activités.....</b>	<b>90</b>
<i>A/ Les trajectoires d’insertion comme optimisation progressive .....</i>	<i>91</i>
1/ La diversification des tuttistes intermittents.....	91
2/ La diversification sur le marché des solistes .....	94
3/ La diversification sur le marché du travail des emplois permanents.....	97
<i>B/ Stabilisation et spécialisation .....</i>	<i>98</i>
1/ Les formes de la stabilisation .....	98
2/ L’engagement dans des mondes hétérogènes.....	100
<b>CHAPITRE 4 – RESSOURCES ET STRATEGIES CONCURRENTIELLES SUR LE MARCHÉ DE L’INTERPRETATION .....</b>	<b>107</b>
<b>1/ Accumulation et mise en œuvre des compétences .....</b>	<b>108</b>
<i>A/ L’importance des compétences musicales .....</i>	<i>108</i>
<i>B/ Compétences spécifiques et compétences généralistes.....</i>	<i>109</i>
<i>C/ « Savoir se vendre ».....</i>	<i>113</i>

<b>2/ La réputation .....</b>	<b>123</b>
<i>A/ Le rôle des diplômés .....</i>	<i>124</i>
<i>B/ L'importance de la réputation sur le tas.....</i>	<i>126</i>
<b>3/ Les réseaux.....</b>	<b>132</b>
<i>A/ L'importance des réseaux.....</i>	<i>132</i>
<i>B/ Les ressorts de la solidarité.....</i>	<i>135</i>
1/ Les ressorts informels.....	135
2/ Les ressorts formels : les agents.....	137
3 – La part des structures d'enseignement.....	140
<i>C/ Les caractéristiques des réseaux.....</i>	<i>141</i>
<b>CHAPITRE 5 – LES EQUIPEMENTS DU MARCHE DE L'INTERPRETATION .....</b>	<b>144</b>
<b>1/ Brève description des équipements de l'insertion .....</b>	<b>146</b>
<i>A/ Les concours .....</i>	<i>146</i>
<i>B/ Les formations.....</i>	<i>147</i>
<i>C/ Les productions.....</i>	<i>148</i>
<i>D/ Les actions de soutien.....</i>	<i>148</i>
<b>2/ Un marché secondaire ? .....</b>	<b>149</b>
<i>A/ Les structures intermédiaires comme secteur secondaire .....</i>	<i>149</i>
<i>B/ Le fonctionnement du secteur secondaire.....</i>	<i>153</i>
1/ Un marché incertain .....	154
2/ Logiques de coproduction .....	155
<i>C/ Articulation des secteurs primaire et secondaire.....</i>	<i>156</i>
<b>CHAPITRE 6 – LE MARCHE DU TRAVAIL DE L'ENSEIGNEMENT .....</b>	<b>160</b>
<b>1/ Choisir l'enseignement : vocation ou pis-aller ? .....</b>	<b>161</b>
<i>A/ Devenir enseignant .....</i>	<i>161</i>
<i>B/ La question du cumul.....</i>	<i>163</i>
<b>2/ L'accès aux postes d'enseignement : un maquis bureaucratique .....</b>	<b>165</b>
<i>A/ Le Ministère de la culture, ou l'examen des compétences.....</i>	<i>165</i>
<i>B/ Le CNFPT, ou les épreuves de recrutement .....</i>	<i>168</i>
<b>3/ Le parcours du combattant .....</b>	<b>169</b>
<i>A/ Des situations précaires.....</i>	<i>169</i>
<i>B/ Le primat de l'interpersonnel .....</i>	<i>172</i>
1/ Le rôle des contacts interpersonnels.....	172
2/ Le rôle des intermédiaires .....	177
3/ Le retournement du dispositif.....	179
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>182</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>184</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>186</b>