

Formation

Etre artiste au sein d'un orchestre requiert des compétences qui ne peuvent s'acquérir par le seul apprentissage théorique : les professions de musicien et de chef d'orchestre ont ceci de particulier qu'elles s'apprennent en les exerçant. Tout apprentissage implique donc les orchestres professionnels, de manière plus ou moins étroite.

Comment les orchestres contribuent-ils à la formation de leurs interprètes ?

Répondre à cette question suppose de prendre en considération non seulement la formation initiale, mais aussi l'insertion professionnelle et la formation tout au long de la vie, les enjeux étant sensiblement différents pour les musiciens et pour les chefs.

Intervenants et participants partagent un même constat : il existe un décalage important entre la formation initiale des musiciens et la réalité de la vie au sein d'un orchestre. La raison principale est que les conservatoires, académies, écoles de musique ou universités – selon les dénominations nationales – n'ont pas pour unique et seule vocation de former des musiciens d'orchestre : nombre d'élèves souhaitent s'orienter, par exemple, vers une carrière de soliste ou de chambriste.

Or être musicien d'orchestre requiert des aptitudes artistiques, humaines et sociales particulières et pour des musiciens non préparés, l'entrée dans l'orchestre constitue souvent un choc.

Sur le plan artistique, tout d'abord, une haute technicité instrumentale est certes nécessaire mais pas suffisante : John Smith parle de manière éloquente de cet « art de l'ensemble » qui est de l'ordre de l'instinct pour un musicien d'orchestre expérimenté.

L'organisation du travail au sein de l'orchestre, par ailleurs, peut être déroutante pour un musicien tout juste sorti du conservatoire. Lars Kvensler, de l'Université de Göteborg, rappelle la quantité de travail à fournir pour maîtriser un répertoire nouveau. Le directeur du CNSMDL, Henry Fourès mentionne quant à lui la découverte de codes propres à l'orchestre – tout comme une façon de transgresser ces codes.

Pour faciliter l'insertion professionnelle des futurs musiciens d'orchestre, deux types de structures se sont développés ces dernières années : les orchestres de jeunes et les cursus spécialisés.

Les orchestres de jeunes sont représentés par Renate Böck, présidente de la Fédération européenne des orchestres nationaux de jeunes (EFNYO). Ces formations fonctionnent comme des orchestres professionnels, tout en offrant un accompagnement pour permettre le développement des aptitudes stylistiques et techniques, de la souplesse et de l'intégration au groupe. Le programme phare de l'EFNYO est l'échange de musiciens, qui a été conçu pour servir le développement des carrières des jeunes musiciens, en les rendant plus ouverts aux opportunités offertes par le marché européen. Ils sont ainsi confrontés à la culture de l'orchestre dans d'autres pays que le leur, à d'autres chefs, à des styles d'enseignement différents, à d'autres d'interprétations et à de nouvelles salles de concerts.

Des formations spécialisées comme l'Orchesterzentrum de Dortmund préparent, quant à elles, exclusivement à l'épreuve du concours de recrutement, grâce à des simulations d'auditions et une préparation mentale à cette épreuve. Un autre exemple est l'Académie nationale suédoise

d'orchestre de l'Université de Göteborg, présentée par Lars Kvensler. Dans un cas comme dans l'autre, des liens étroits sont établis avec les orchestres professionnels : les musiciens titulaires sont les formateurs, des concerts conjoints ont lieu, des rencontres sont organisées... La mise en place de telles structures est encore trop récente pour en mesurer pleinement l'impact, mais elles traduisent une volonté de créer des passerelles entre la formation initiale et l'orchestre. Une question demeure cependant : faut-il former au concours ou au métier de musicien d'orchestre ?

Les épreuves de concours ont en effet tendance à valoriser des qualités de soliste même lorsqu'il s'agit d'un poste de tuitiste. Marie-Claude Ségard présente, à ce sujet, les résultats d'une enquête menée par l'Association européenne des conservatoires sur les procédures de recrutement des orchestres. Si, dans certains pays, plusieurs tours sont organisés pour évaluer les différentes qualités des candidats, d'autres orchestres valorisent quasi exclusivement la virtuosité – c'est notamment le cas en France.

Une fois passés le concours et la période probatoire, le risque est grand de considérer que la formation du musicien est terminée. Or insiste John Smith, il est impératif de réfléchir à la façon dont on peut impliquer concrètement les chefs de pupitres comme les tuitistes dans un processus de formation continue de l'orchestre. A cet égard, le secrétaire général de la Fédération internationale des musiciens invite les orchestres à ne pas se limiter à une vision trop restrictive : au-delà des formations de type musical, les musiciens sont demandeurs de formations sur des thèmes comme les droits d'auteur, la comptabilité, la fiscalité, la recherche de financement, Internet, la santé, etc.

Les actions éducatives, notamment, constituent un axe prometteur de développement de la formation continue permettant au musicien, d'une part, d'acquérir de nouvelles compétences et d'autre part, de s'épanouir dans son travail. Dans ce domaine, le Royaume-Uni fait figure de précurseur : des actions sont menées depuis plus de vingt ans, au sein de formations dont la plus emblématique est sans doute le London Symphony Orchestra (LSO).

Judith Webster précise les enjeux d'une formation spécifique pour les musiciens d'orchestre : il s'agit de faire prendre conscience au musicien de son identité et de son rôle, mais aussi de l'aider à faire des choix en l'exposant à des démarches qu'il choisira d'aimer ou pas.

Sarah Goldfarb prolonge ces propos en présentant son expérience de formatrice. L'objectif est d'encourager les musiciens à se poser des questions : à quoi sert de former le public à l'écoute ? Que procure l'expérimentation de la musique ? Quel effet cela a-t-il sur les participants – enfants ou adultes – d'être créateurs ?

Les témoignages apportés au cours des ateliers mettent en valeur un gain réel pour les musiciens et de ce fait, pour l'orchestre. Mais la réussite de tels projets est soumise à une condition, avertit Richard McNicol : la compétence du musicien intervenant doit être reconnue comme une compétence spécifique, c'est-à-dire faire l'objet d'une rémunération. Pour développer ces compétences, il existe aujourd'hui un fort besoin d'animateurs expérimentés capables de former des musiciens.

La formation des chefs soulève des questions analogues à celles citées précédemment : l'apprentissage se fait avant tout par la pratique ; or la formation initiale n'offre que peu d'occasions d'être confronté au travail réel de l'orchestre.

Différentes interventions permettent d'illustrer l'implication des orchestres dans l'apprentissage du métier de chef d'orchestre, que ce soit le Forum des chefs en Allemagne, l'Académie de musique de Lituanie, la formation spécialisée du CNSMDP en France ou encore le programme de formation des chefs du Bournemouth Symphony Orchestra (BSO). Le directeur du BSO, Michael Henson, met en évidence ce qui, pour lui, sont les critères essentiels de la réussite : une procédure de sélection organisée en collaboration avec les conservatoires et à laquelle les musiciens d'orchestre sont pleinement associés, un engagement sur une période de deux ans, l'opportunité de diriger un large éventail d'œuvres dans des concerts de types différents, un travail en étroite collaboration avec le chef principal et avec les musiciens.

Cette pratique permet au jeune chef de développer, sur le terrain, une aptitude au leadership et des compétences psychologiques qui sont essentielles à l'exercice de sa fonction.

Michael Henson évoque la responsabilité morale des orchestres pour expliquer l'engagement de son orchestre dans la formation des jeunes chefs : si les orchestres ne le font pas, qui formera les grandes figures de demain ? Un tel constat s'applique tout autant aux musiciens. Car la qualité d'un orchestre est peut-être, avant tout, la qualité des hommes et des femmes qui le font vivre : susciter des vocations, développer les talents, nourrir l'adhésion à un projet artistique, tels devraient être les ambitions de toute politique de formation.