

Membres présents:

- Vincent RIQUE-LURBET, Directeur de l'École de Musique de St Savinien (ARIDEM), membre du collège Ecoles de Musique de l'ASSEM 17
- Christophe FILIP, Secrétaire de l'École de Musique de la Petite Aunis d'Aigrefeuille (EMPA)
- Johann LE DORLOT, Administrateur de l'École de Musique de la Petite Aunis d'Aigrefeuille (EMPA)
- Aurora GONCALVES, Professeur de Musique à l'École de Musique Accord Parfait d'Andilly, de Châtelailon (Musicadanse) et de Périgny
- Hervé SARDIN, Directeur pédagogique de l'École des Arts de la Haute-Saintonge, responsable du collège Ecoles de Musique de l'ASSEM 17
- Marie-Pierre SIMONI, présidente par intérim de l'école de musique du bassin de Marennes
- Marcel GUIDEE, Président de l'école de musique et de danse Point d'Orgue de St Jean de Liversay
- Jean-Nicolas RICHARD, Directeur du Conservatoire de Musique et de Danse de la Ville de Saintes, membre du collège Ecoles de Musique de l'ASSEM 17
- Patricia LEROUX, Présidente de l'École de Musique et de Danse de Tonnay Charente
- Corine MINEAU, Administrateur de l'École de Musique et de Danse de Tonnay Charente
- Michelle AMET, Administrateur de l'École de Musique et de Danse de Tonnay Charente
- Christian MECHIN, Directeur du Conservatoire de Musique Aunis-Sud
- Annabelle IZAMBARD, Administrateur de l'Association Artistique et Populaire de St Georges des Côteaux
- Nathalie MENETRE MODESTE, Administrateur de l'Association Artistique et Populaire de St Georges des Côteaux
- Isabelle DORISON, Administrateur de l'école de musique de Périgny
- Michel DUCHEMIN, Président de l'ASSEM 17
- Carine PRUD'HOMME, responsable pédagogique de l'école de musique de Gémozac
- Philippe DE DEYNE, responsable pédagogique de l'école de musique de Lagord
- Christophe MAUVAIS, Directeur du Conservatoire à Rayonnement Départemental Musique et Danse de la CDA de La Rochelle
- Lydie BEUN, responsable pédagogique de l'école de musique de l'Île de Ré
- Caroline SOULIE, Présidente de l'école de Musique Accord Parfait d'Andilly
- Annie BENETEAU, Trésorière de l'école de Musique Accord Parfait d'Andilly
- Hervé BOULET, responsable pédagogique à l'école de Musique Accord Parfait d'Andilly
- Françoise GROUSSARD, Administrateur de l'École de Musique de Périgny
- Gilles LIMOUZIN, Administrateur de l'École de Musique de Périgny
- Christine BASTIAN, responsable pédagogique de l'École de Musique Intercommunale d'Oléron (EMIO)
- Anne BERNARD, Directrice de l'association Eurochestreries, ex-directrice générale de la CMF, membre du collège Ecoles de Musique
- Pascal FONTENEAU, permanent administratif de l'ASSEM 17

Membres excusés :

- Michel DELAGE, Directeur du Conservatoire de Musique et de Danse de Rochefort
- Yann LECALVE, Directeur de l'École Municipale de Musique de Royan
- Julien LABARTHE, responsable pédagogique de l'école de musique Mille et Une Notes de Puilboreau
- Jérémy MALINAUD, administrateur de l'ASSEM 17

Modérateur : Anne BERNARD

Accueil de Michel DUCHEMIN, Président de l'ASSEM 17 : Présentation des membres du collège « Ecoles »

1 - Déroulement de la réunion, par Anne BERNARD (modérateur)

Thèmes abordés :

1. L'enseignant (présentation + échanges avec la salle)
2. La pédagogie (présentation + échanges avec la salle)

3. Synthèse (Projets pour l'avenir, ce que pourrait faire l'ASSEM 17 à la suite de cette réunion)

Présentation des membres présents (cf. émargement)

2 - Préambule par Hervé SARDIN, responsable du collège Ecoles de Musique de l'ASSEM 17 :

« Membre du CA de l'ASSEM 17 depuis près de 15 ans, j'ai souhaité partager avec vous l'expérience que j'ai vécu au sein de l'école des arts de la Haute-Saintonge qui a connu deux fonctionnements depuis sa création – l'un associatif (avec l'application de la Convention Collective de l'Animation) et l'autre, depuis peu, public (intercommunalité). Je remarque que l'on oppose trop souvent l'associatif et le public. En acceptant de reprendre la présidence du collège écoles de musique, et dans une réflexion simple, je me suis dit qu'il y avait quelque chose « à la base » qui ne fonctionnait pas et qui devrait être commune à tous, c'est savoir ce pourquoi on défend nos enseignants au quotidien (ce qu'est un enseignant, quels sont ses devoirs, quels sont ses dus, ce que peut demander un employeur, quel est son rôle au sein de nos écoles). Certes exigeante, nos écoles de musique associatives font référence à une convention collective nationale (Animation), mais cette même convention reste absente sur certains sujets au cœur des débats de cet après-midi.

Il faut savoir que il y a une espèce d'ombre qui fonctionne dans le rôle d'un enseignant : on entend trop souvent que ce dernier est payé sur 35 semaines, trop de vacances... ce n'est pas comme ça que cela fonctionne ! En tant que membres du collège écoles, si nous ne sommes pas en mesure d'expliquer et de vous amener dans la bonne direction, qui pourra le faire ? Nous n'avons pas la prétention de révolutionner le système, mais au moins de lancer un débat sur un sujet réel et en se basant sur des textes officiels »

L'objectif de cette journée est de concevoir un dossier « cadre » qui pourrait servir à l'échelle du département afin de définir un fonctionnement général commun. Toutes les écoles pourront s'appuyer (ou pas) sur ce document de base rédigé par le collège Ecoles de Musique de l'ASSEM17 « A chacun de se l'approprier » précise Hervé SARDIN. « Dans un premier temps, il faut clarifier les propos suivants : on entend trop souvent que nous n'avons pas le droit d'annualiser le temps de travail d'un enseignant, et ce, pour une raison simple : le temps de travail d'un enseignant n'est pas sur 35 semaines, il est calé sur 47 semaines + les semaines de congés payés ».

3 – L'Enseignant

3.1 – Découpage pour une heure payée (60 minutes) sur 12 mois pour un agent enseignant (à temps complet)

Lorsqu'une école de musique rémunère un professeur pour 1 heure de face à face pédagogique (sur 35 semaines), cette dernière génère une rémunération sur 12 mois.

L'heure est décomposée comme suit :

- **44 %** pour le face à face pédagogique (comptabilisé sur + ou – de 35 semaines, en fonction des jours fériés)
- **56 %** pour la préparation de cours, la pratique personnelle, la formation professionnelle, la promotion de l'établissement, les réunions de travail et les animations pédagogiques (le temps pour les missions est comptabilisé sur 47 semaines).

Les écoles de musique ne peuvent pas annualiser le « face à face » pédagogique.

Concernant les congés payés, ceux-ci doivent être fixés et signés annuellement entre les deux parties (employeur/salarié) via une note de service. C'est une obligation légale (Exemple donné par Hervé SARDIN pour l'école des arts de la Haute Saintonge : 5 semaines de congés : 3 semaines en août et 2 semaines à Noël). Pour d'autres écoles du département, ces congés sont fixés chaque année par avenant au contrat de travail. Un enseignant peut fixer librement ces congés (l'employeur ne peut refuser).

Hervé SARDIN : « Les congés sont totalement différents à un report de cours » « On peut envisager qu'un enseignant doit se produire en concert et pour ce faire qu'il doit décaler pour cette occasion ses cours. Dans ce cas de figure, nous sommes toujours dans les 35 semaines de face à face pédagogique, parce que l'école est bien dans les 47 semaines de fonctionnement de l'établissement »

A la question d'une personne de l'assemblée Hervé SARDIN précise que « tous les professeurs ont le même statut. La période des vacances scolaires n'est pas à considérer comme une période d'inactivité. Même si il n'y a pas de face à face pédagogique durant cette période de congés scolaire (absence de l'élève), l'enseignant doit à se consacrer à d'autres activités que peut lui demander son employeur (promotion de l'établissement par exemple). Le professeur ne peut refuser, à condition de rester dans les compétences de l'enseignant et quelque soit le statut de l'établissement – associatif ou public ».

3.1 – Découpage des 56 % d'une heure payée (60 minutes) sur 12 mois pour un agent enseignant (à temps complet)

Ces 56 % sont décomposés comme suit :

- **21 %** en temps résiduel pour le fonctionnement de l'établissement. Ce temps résiduel doit être consommé face aux actions de Promotion et de Prospections de l'établissement, participation aux diverses réunions pédagogiques et dans le cadre d'animations proposées par l'établissement. Une fois ce temps résiduel consommé, en cas de missions supplémentaires validées, l'agent se voit alors bénéficier d'heures complémentaires dans la limite de son temps plein. Au-delà, il bénéficie d'heures supplémentaires.
- **79 %** pour la préparation de cours, la pratique et la formation personnelle.

Ces pourcentages sont basés sur les préconisations de l'UNDC (*Union Nationale des Directeurs des Conservatoires*) pour pouvoir clarifier le fonctionnement et les missions d'un enseignant (à l'année)

« Un report de cours (face à face pédagogique) sollicité par un enseignant peut-être placé lors de période de vacances scolaires. Nous sommes toujours en période d'activité de l'établissement. Les différentes contraintes liées à ce report sont à assumer par l'enseignant afin d'assurer son face à face pédagogique » précise Hervé SARDIN. « C'est une modalité de rattrapage qui est voulue et souhaitée par l'enseignant et il doit en assumer la responsabilité » (cf. Hervé SARDIN)

3.2 – Heures résiduelles (exemples)

Total heures pédagogiques (SEMAINE)	Heures résiduelles (56%) (SEMAINE)	Heures de restitution (21 % des heures résiduelles) (SEMAINE)	Heures de restitution (autres que cours) du 1 ^{er} sept au 31 août (ANNEE – 47 SEMAINES)
5 heures	2 h 48	0 h 35	19 h 38
10 heures	5 h 36	1 h 10	47 h 16
15 heures	8 h 24	1 h 45	74 h 54
24 heures	13 h 26	2 h 49	124 h 39

Eu égard aux textes conventionnels, et pour un professeur de musique à temps complet (24 heures/ temps plein convention collective) l'employeur peut lui demander de réaliser près de 125 heures autres que ses cours.

Le volume horaire « année » est fixé à 1 607 heures. Pour rappel, l'annualisation est interdite (cf. Arrêt du Conseil d'Etat).

Le collège « Ecoles de Musique » se propose de concevoir un document type qui pourrait servir aux écoles adhérentes pour leur fonctionnement au quotidien, « l'idée étant de clarifier et de proposer un cadre identique pour toutes nos structures » souligne Hervé SARDIN. Les membres présents acceptent à l'unanimité cette proposition du collège.

A une question de l'assemblée, Jean-Nicolas RICHARD précise qu'en dehors du cursus artistique s'effectuant sur 36 semaines, l'autorité (donc l'employeur) peut mettre en place des stages spécifiques ou des cours d'initiation avec le public (centre de loisirs par exemple sur les 10 semaines correspondant aux congés). **Dans ce cas précis, les enfants sont amenés au sein de l'école de musique pour respecter la jurisprudence stipulant qu'un enseignant doit pratiquer exclusivement dans une école de musique.**

Christophe MAUVAIS, directeur du CRD : « On ne peut pas demander à un enseignant de faire quelque chose qui ne sait pas faire. Il faut être attentif à respecter le savoir-faire de l'enseignant, et ne pas lui demander de faire n'importe quoi, sous prétexte que l'établissement est ouvert. Il y a un droit de retrait à faire valoir de l'enseignant si on lui demande une mission qu'il ne sait pas faire »

3.3 – Fiche de poste

Cette fiche de poste doit être établie par les deux parties concernées (employeur et salarié). « Cela doit être un échange », souligne Hervé SARDIN (prise de conscience de part et d'autre).

De façon volontaire, deux modèles de fiches de poste sont présentés (école associative / conservatoire). « *L'exigence de base est la même quelque soit le statut de l'école* » (cf. Hervé SARDIN). Contrairement au contrat de travail (document figé), la fiche de poste reste « évolutive ».

Les modèles présentés peuvent servir de base pour les écoles de musique et de danse du territoire (document évolutif en fonction de la structure)

Fiche de poste « Ecole Associative » (cf. Annexe) :

- **Présentation du poste** (intitulé, positionnement du poste dans l'organisation, statut, classification...)
- **Architecture du poste :**
- (Mission principale liée à un projet collectif d'établissement et d'enseignement. « *Il est important que dans chaque école qu'il y ait des directives pédagogiques, de façon à clarifier le fonctionnement de la structure* » (cf. Hervé SARDIN). A une question de l'assemblée Hervé SARDIN précise que le projet pédagogique doit être construit de façon collégiale (responsable pédagogique, administrateurs dans le cas d'une école à statut associatif). « *C'est un travail d'équipe* » (cf. Hervé SARDIN).

Une piste à étudier pour l'avenir : l'ASSEM 17 pourrait être un élément porteur pour engager l'ensemble de ses écoles associatives dans une construction de projet pédagogique (directives communes à l'échelle départemental. Ouverture sur le territoire ? Moyens mise en place ? Quels enseignants s'impliquent dans le projet ?...)

Jean-Nicolas RICHARD précise qu'il y a une différence à faire entre un projet pédagogique et un projet d'établissement qui doit être un document « politique » (souvent à la demande des collectivités : Mairie, CDC...).

Des groupes de travail peuvent être constitués dans chaque établissement pour la rédaction de ces projets (membres du CA, responsables pédagogiques). « *Au niveau territorial lorsqu'il y a un projet d'établissement, c'est clairement une demande politique, la pédagogie restant du ressort des enseignants et de la direction de l'école* » (cf. Jean Nicolas RICHARD).

Jean-Nicolas RICHARD : « *Que ce soit une fiche de poste, un projet d'établissement ou bien une connaissance du cadre d'emploi, la rédaction de l'ensemble de ces documents doit permettre de protéger l'enseignant, et de définir clairement ses missions (droits et devoirs). Ce sont également des outils précieux vis-à-vis des décideurs politiques (visibilité claire).* »

La fiche de poste, une fois signée, engage les deux parties concernées (employeur et employé).

- **Missions et tâches du poste :**
- **Enseignement d'une discipline artistique et/ou accompagnement** (assurer des cours individuels et/ou collectifs, proposer un enseignement artistique (musique/danse/chant/théâtre...) adapté à tous les types de public, encadrer ou soutenir les pratiques collectives...). « *Par exemple, dans le cadre des activités TAPS (Temps Activité PériScolaire), l'enseignant peut considérer que c'est une mission d'animateur et non une mission d'enseignement. Un enseignant n'est pas un animateur ! Ce n'est pas la même chose* » (cf. Hervé SARDIN).
- **Organisation et suivi des études des élèves** (participer à la définition et à la mise en œuvre du projet d'Etablissement, préparer les cours et contribuer à la recherche et à l'innovation pédagogique, être présent aux différentes réunions pédagogiques de l'école, préparer et transmettre dans les délais requis à l'administration de l'école tous les documents relatif au suivi de la scolarité des élèves...)
- **Evaluation des élèves** (préparer les élèves à l'atteinte des objectifs attendus à la fin de chaque cycle ou type de parcours, accompagner ses élèves dans tous les moments d'évaluation publique, tenir un état écrit de l'évaluation continue...)
- **Conduite de projets pédagogiques et culturels à dimension collective** (être force de proposition pédagogique et artistique et la mise en œuvre de projets d'action culturelle, accompagner ses élèves sur la totalité de la réalisation des projets)
- **Veille artistique et mise à niveau de sa pratique** (réactualiser et adapter ses connaissances et ses techniques à l'évolution de sa spécialité, avoir une pratique instrumentale ou vocale régulière...)
- **Intervention artistique et pédagogique** (représenter l'institution sur les lieux d'intervention : écoles, associations...)
- **Le champ des relations du poste (internes et/ou externes) :**

- En interne (*avec l'équipe administrative et enseignante de l'école*)
- En externe (*relations élèves et parents, avec les différents partenaires de l'établissement : associations, lieux de diffusion, acteurs culturels...*)
- **Le champ d'autonomie, de responsabilité et de technicité du poste :**
 - Autonomie et disponibilité
 - Capacité d'organisation et d'adaptation (*répertoire, méthodes...*)
 - Qualités relationnelles et réactivité
- **Les spécificités et contraintes du poste :**
 - Forte disponibilité, contraintes horaires en soirée et week-ends
 - Temps de travail hebdomadaire (face à face pédagogique)
 - Lieu d'implantation
 - Devoir de réserve et de discrétion

LES EXIGENCES DU POSTE

- **Savoir faire (être capable de) :** *Quelques exemples : faire évoluer des qualités techniques d'exécution et d'interprétation, participer au développement d'une approche collective de la musique, appliquer une progression des enseignements conformes aux programmes officiels, coordonner ses programmes avec les autres enseignants et avec les projets de l'école de musique, ajuster ses méthodes pédagogiques en fonction des élèves...*
- **Savoir être (qualités nécessaires à la tenue du poste) :** *Quelques exemples (être discret, être autonome, rigoureux, organisé, être créatif, réactif et prendre des initiatives...)*

Fiche de poste « Ecole type Conservatoire » (cf. Annexe) :

Cette fiche est utilisée pour les écoles ayant un fonctionnement public (conservatoires notamment).

En comparant avec la fiche de poste précédemment présentée, il y a quelques variantes notamment sur les compétences demandées.

Une des personnes de l'assemblée fait part de la difficulté que peuvent rencontrer les écoles « associatives » (relations bénévoles et salariés), la difficulté étant de faire travailler des professeurs enseignant sur plusieurs structures du territoire (complexité de l'organisation du travail) d'où une coordination concertée entre les deux parties (employeur/salarié).

Jean-Nicolas RICHARD : « *Si la pratique collective ainsi que la pluridisciplinarité sont mis au centre de la pédagogie, les rencontres entre professeurs doivent pouvoir s'organiser (échanges sur les contenus, les projets et leurs mises en œuvre, le pilotage des actions...)* ».

Hervé SARDIN souligne qu'il « *doit y avoir une prise de conscience* » de la part des enseignants.

Christophe MAUVAIS (Directeur du CRD de La Rochelle) : « *Il ne faut jamais oublier de rappeler à nos enseignants qu'il y a des contraintes légales, notamment sur l'organisation du temps de travail, non négociable et ce quel que soit la situation. Il y a aussi des moyens beaucoup plus directs qui sont de dire par exemple: en cas d'absence à une réunion, pas de rémunération ! Il y a des règles qui doivent être partagés par tout le monde, employeur comme salarié.* »

Hervé SARDIN : « *Pour rappel, les enseignants, dans la limite de leurs compétences, peuvent être sollicités 47 semaines dans l'année. Il n'est pas inconcevable par exemple que l'école organise trois réunions plénières dans l'année.* »

L'ASSEM 17 doit se positionner dans une logique de force de proposition (et pas seulement un organisme facilitant le versement d'une subvention). Il doit y avoir une contrepartie des écoles qui perçoivent un financement public (cf. Conseil Départemental). « *Tout le monde doit avancer de une même dynamique. Aux écoles de venir chercher l'information lors des réunions proposées par l'ASSEM 17 et son collègue* » souligne Hervé SARDIN.

Une personne de l'assemblée demande qu'elle est la position de l'ASSEM 17 concernant la formation continue. Hervé SARDIN précise que cette thématique pourrait être abordée lors d'une prochaine table ronde. Il est évident qu'un professeur, tout au long de sa carrière, doit se former régulièrement (ce critère pouvant être intégré à la fiche de poste de l'enseignant). « *La complexité de la formation continue, c'est de savoir ce pourquoi on le fait et qui la finance. Bien que ce soit obligatoire, toutes les écoles cotisent t'elles pour la formation professionnelle – Uniformation pour les écoles associatives ?* » (cf. Hervé SARDIN)

4 – La Pédagogie : l'entrée en musique

Hervé SARDIN : *Quelles sont actuellement les différentes possibilités d'accueil des élèves au sein de nos différentes écoles (parcours cursus, parcours hors cursus, activités à la carte, mise à disposition des locaux pour des cours privés, éveil et pratiques collectives, orchestre à l'école... ?* »

Exemple : **Ouverture d'une classe d'orchestre**

Qu'est ce qu'une classe d'orchestre ? Comme précisé dans le document remis à l'ensemble des participants, ce projet pédagogique (800 orchestres en France) consiste à former un orchestre avec des élèves qui n'ont, pour la plupart, jamais pratiqué d'instrument auparavant. En France, la pratique instrumentale est quasi inexistante dans les établissements scolaires (écoles, collèges), et seulement 2,5% des enfants scolarisés ont accès à la pratique instrumentale en école de musique. D'après la circulaire n° 2012-010 du 11/01/2012, « *des barrières sociales, culturelles, géographiques et financières expliquent pour une large part cette situation* ». Le développement des pratiques orchestrales participe pleinement de cette ambition de démocratiser la musique au service de chaque élève.

Les orchestres à l'école permettent de répondre clairement aux préconisations de l'Etat concernant les nouvelles politiques culturelles qui s'appuient sur un réseau de **partenariat incluant les Collectivités locales, l'Education Nationale et l'école de musique (ou le Conservatoire)**.

Des professeurs de l'école de musique viennent enseigner dans l'établissement scolaire par une pédagogie collective l'apprentissage des différents instruments (vents/percussions). **Les instruments sont prêtés gratuitement** aux élèves sur une durée de 3 ans et ces derniers peuvent les emmener chez eux pour s'exercer (*parc instrumental alimenté par des fonds privés, fondations, subventions sollicitées par l'Education Nationale. Il existe un site web propre à ce dispositif : www.orchestre-ecole.com*)

L'expérience se déroule en général sur **3 ans** : école primaire (CE2 au CM2) ou au collège (5^{ème} à 3^{ème}).

Durant ces 3 années, les élèves suivent **3 heures d'enseignement de musique** par semaine :

- 1 heure d'éducation musicale avec l'enseignant ou le professeur de musique de l'établissement scolaire,
- 1 heure de cours instrumental avec un professeur spécialiste de l'école de musique (apprentissage de l'instrument)
- 1 heure en groupe (la « classe orchestre » proprement dite)

Dans le cadre de ce projet pédagogique, les élèves sont également amenés à se produire devant un public. Les classes orchestres permettent bien sûr aux élèves de s'initier à la pratique d'un instrument et démocratisent **l'éducation musicale**.

Mais ce n'est pas, loin sans faut, leur unique objectif.

Ce projet pédagogique a plusieurs résultats positifs :

- Il apprend aux élèves à compter, lire, écouter, exprimer des émotions, etc.
- Il entraîne la mémoire et la concentration des élèves
- Il redonne confiance aux élèves en difficulté scolaire et/ou personnelle
- Il crée une cohésion de groupe (respecter les autres et se respecter soi-même)
- Il donne (aux élèves comme aux personnes extérieures) une image positive de l'établissement
- Il améliore les résultats scolaires et le comportement des élèves.

Une étude récente de l'Institut Montaigne montre les bénéfices d'un tel dispositif. Les enfants en échec scolaire ont l'occasion de prouver leur valeur et de trouver leur place dans le groupe.

L'orchestre à l'école est donc une pédagogie intéressante pour **motiver les élèves, pour les aider à s'épanouir** et par conséquent, **pour lutter contre l'échec scolaire.**

Ce dispositif peut également constituer une première étape d'une formation plus poussée et peut déboucher dans les années futures à l'ouverture d'une classe CHAM - Classe à Horaires Aménagés Musicaux – (enseignement plus poussé de la musique au sein du collège en collaboration avec une structure musicale locale).

Actuellement plusieurs classes existent en Charente-Maritime (Royan, La Rochelle et Jonzac).

Hervé SARDIN : « Pour évoquer le cas de JONZAC, une classe orchestre à vu le jour depuis la rentrée 2015. Vivendi à financé à 100 % le parc instrumental (parc qui devient la propriété de l'établissement scolaire, seule habilité à déposer une demande de subvention, puisque porteur du projet). 27 élèves bénéficient, grâce à ce dispositif, d'un instrument de musique prêté. La 1^{ère} année, l'école de musique, au sein de l'établissement scolaire, puis l'élève est sollicité la 2^{ème} année pour participer à l'orchestre de l'école de musique. Dans cette démarche, il n'y a pas forcément une logique de cours mais simplement un accueil pour participer à une pratique collective ».

« La classe orchestre ne fonctionne pas par l'improvisation. Il y a des méthodes qui existent à l'heure actuelle pour l'accompagnement de ce dispositif (évolution, parcours techniques...) »

Anne BERNARD : « Dès la 2^{ème} année, les élèves ont-ils assez de connaissances pour intégrer l'orchestre d'harmonie »

Christophe MAUVAIS : « A cette question, il faut répondre **NON** clairement car la problématique n'est pas la même dans l'apprentissage, la lecture. Il faut être patient, notamment chez les plus jeunes ».

Lydie BEUN : « L'ASSEM 17 pourrait elle communiquer sur ce dispositif auprès des collectivités : CDC notamment ? Cela permettrait d'avoir une position forte, portée par une institution reconnue sur le territoire départemental » A cette question, Jean-Nicolas RICHARD précise qu'un document avait été réalisé il y a quelques années par la Confédération Musicale de France, et ce, sur la présentation de ce dispositif.

Jean-Nicolas RICHARD : « Ce qui coûte cher pour la mise en place de ces classes orchestres, c'est tout ce qui est relatif aux coûts de fonctionnement (professeurs) » Christophe MAUVAIS précise qu'à La Rochelle, ce dispositif représente 2 équivalents Temps-Plein.

Jean-Nicolas RICHARD souligne qu'en lieu et place d'une classe orchestre, une classe « chant-école » (311 élèves) est actuellement en place sur SAINTES avec l'intervention de plusieurs enseignants du Conservatoire.

L'ASSEM 17 pourrait par exemple proposer des formations comme la découverte instrumentale par l'improvisation, par la technique de groupe ou autres... A voir pour les thématiques qui pourraient répondre aux demandes et besoins des écoles de musique.

Christophe MAUVAIS : « On se rend compte que nous obéissons souvent à une prédestination de l'enfant, programmée par les parents. A La Rochelle, nous sommes partis du constat suivant : faire rentrer un enfant au Conservatoire, c'est dire aux parents confiez-le nous ! Notre mission c'est de faire partager à l'enfant l'ensemble des activités du Conservatoire, ce qui lui permet ensuite de faire un choix, son choix. L'enfant est accompagné dans sa première année en initiation par un professeur de danse et un professeur de formation musicale autour d'une découverte sensorielle. La 2^{ème} année (début du cursus), s'ajoute la visite de toutes les classes d'instruments pour que l'enfant puisse choisir en toute connaissance de cause, ce qui lui permet de développer des critères de choix qui lui sont propres et non dictés par son entourage. C'est fonctionnel et cela permet, en particulier dans l'initiation, de créer assez naturellement des passerelles entre la musique et la danse ».

Dans l'accueil de l'élève, il doit y avoir également, au sein des différentes écoles, une notion d'Eveil Musical (jardins musicaux, classes découvertes).

Exemple à l'Ecole de Musique de Périgny : Une action est menée à l'attention des écoles maternelles -grandes sections- (6 séances de ¼ d'heures chacune, groupes de 15 enfants constitués avec 2 professeurs de musique comme intervenants : découverte sonore et corporelle, présentation d'instruments). Suite à cette expérience réussie, l'école de musique propose depuis peu un parcours « découverte » pour les classes de CP (12 élèves). Hervé SARDIN précise que l'intervention des enseignants dans le cadre scolaire est réglementé (nombre d'élèves accueillis, heures...). Tous les projets doivent être soumis auprès de l'inspection académique (éducation nationale), et ce, pour validation.

Chaque école de musique doit avoir une projection sur son territoire (ouverture, contenus, mise à disposition du personnel enseignant...).

Anne BERNARD : « Des précisions concernant la pédagogie de groupe ? ».

« C'est essentiel » lui répond Hervé SARDIN. « Si aujourd'hui, nous ne sommes pas capables de prendre ce virage là, nous allons dans le mur. Le cours individuel et la pédagogie de groupe doivent être complémentaires. L'un ne fonctionne pas sans l'autre ! ».

La pédagogie de groupe est également abordée depuis quelques années par la pratique des musiques actuelles au sein des écoles de musique. « Il doit y avoir des connexions avec les disciplines dites classiques » (cf. Hervé BOULET).

Des formations autour de la MAO (Musique assistée par Ordinateur) pourraient être proposées par l'ASSEM 17 sur le département (en cours de réflexion avec le CESMD Poitou-Charentes).

5 – Conclusion - Synthèse

Suite à cette table ronde quelles sont les attentes des écoles de musique ? Quelles sont les directions prioritaires pour le collège « Ecoles de Musiques » de l'ASSEM 17 ?

Quelques pistes évoquées :

- Documents cadres (fiche de poste, projet pédagogique, projet d'établissement...)
- Formation des professeurs (Pédagogie de groupe, pratique collective, musique assistée par ordinateur, apprentissage des outils numériques...)
- Partager les expériences entre structures (et s'en inspirer en fonction de la réalité de chaque territoire), notamment dans le cadre du dispositif des classes d'orchestres ou Chante-Ecole (La Rochelle, Jonzac, Saintes...)
- Généralisation des ateliers de découverte

Mot de conclusion par Michel DUCHEMIN, Président de l'ASSEM 17