

# Mission **Calliope** **& Euterpe**

## Note d'opportunité

**Enseignement musical & pratique musicale amateur en milieu associatif : la question de l'encadrement**

**Portée par**

**CMF**

**Jean-Jacques BRODBECK, Président**

Confédération musicale de France

**FMFC**

**Maurice LLURDA, Président**

Fédération musicale de Franche-Comté

**FSMA**

**Fernand LUTZ, Président**

Fédération des sociétés de musique d'Alsace

**Rédacteurs**

**Bouchra Habbache-Rezki**

Directrice de la FMFC

**Sylvain Marchal**

Conseiller artistique de la FSMA

**Février 2014**



**N**ée des observations et expériences franc-comtoises et alsaciennes ■ initiatives des fédérations régionales FMFC et FSMA ■ sur les conseils d'UNIFORMATION et du CNEA ■ la mission "Calliope & Euterpe", grâce à la CMF, a pris une envergure nationale, autour d'un partenariat étroit entre :

### **la CMF**

#### **Confédération musicale de France**

La Confédération musicale de France est la plus importante association musicale et culturelle en France. Elle regroupe plus de mille écoles de musique, danse et théâtre, et plusieurs milliers d'ensembles musicaux de toutes sortes.

Créée en 1855, dans la lignée du Mouvement Orphéonique, elle est reconnue d'utilité publique et agréeée d'éducation populaire en 1957.

Elle a pour objectif de permettre à toute personne, quels que soient son âge, son sexe, sa situation socioprofessionnelle ou géographique, d'accéder à la pratique collective de la musique. Pour cela, elle met en réseau les écoles de musique et les ensembles musicaux, les représentant auprès des institutions territoriales et nationales, et les aide, pédagogiquement et administrativement, à se former, se structurer, se développer et à créer des partenariats.

### **la FMFC**

#### **Fédération musicale de Franche-Comté**

Forte de ses 164 associations adhérentes, la fédération musicale de Franche-Comté compte plus de 203 ensembles musicaux et

quelque 10 000 musiciens. Elle poursuit et diversifie son action en direction du monde musical amateur grâce à des actions de structuration du réseau, d'observation, de formation, de création et de communication. Elle met aussi à disposition toute une gamme de services ayant pour objectif de «coller» aux besoins et aux réalités du terrain, tout en poursuivant une politique prospective, innovante et incitative.

### **la FSMA**

#### **Fédération des sociétés de musique d'Alsace**

La fédération des sociétés de musique d'Alsace est un centre de ressources au service des musiciens. Forte de plus de 300 associations, elle compte près de 12 000 membres actifs. Ses domaines d'intervention couvrent les champs de la formation, de la création et de l'aide aux projets, du patrimoine et des recherches historiques, de l'aménagement du territoire... Conventionnée avec l'État, la région et les deux départements, elle tire sa force d'un très fort réseau de partenariats publics et privés.

**L**a mission vise à fournir, à tous les partenaires intéressés, des données quantitatives et qualitatives, des éléments de réflexion et des pistes de travail sur les problématiques d'économie, de territoire et d'emploi du secteur de l'enseignement et de la pratique musicale.

**Enseignement musical & pratique  
musicale amateur en milieu associatif :  
la question de l'encadrement**

# SOMMAIRE

## 1 PRÉAMBULE

L'encadrement : Enjeu majeur !

4

## 2 PREMIERS CONSTATS

- |   |   |
|---|---|
| 2.1 Origines & définitions                          | 5 |
| 2.2 Implantation nationale                          | 6 |
| 2.3 Et l'emploi dans tout ça ? Rappel de l'existant | 7 |

## 3 OBSERVATIONS & STATISTIQUES

- |  |    |
|--|----|
| 3.1 Les structures                             | 9  |
| 3.2 Typologie des emplois & potentiel d'emploi | 11 |
| 3.3 Nature des contrats                        | 12 |
| 3.4 Profils                                    | 13 |
| 3.5 Formations et diplômes repérés             | 14 |

## 4 LE PROJET

- |   |    |
|---|----|
| 4.1 Son développement                                 | 16 |
| 4.2 Professionnalisation & formation                  | 18 |
| 4.3 Vers des réponses à apporter                      |    |
| A Pour une meilleure structuration                    | 19 |
| B Dans la société                                     | 20 |
| C Définition d'une architecture à l'échelle nationale | 22 |



# 1 PRÉAMBULE

## ■ L'encadrement : enjeu majeur !

**C**hef d'orchestre, Leiter, conductor, maestro, professeur, coordonateur... mais aussi diriger, conduire, encadrer, mener, enseigner, transmettre, coordonner... Voici autant de mots aux significations proches qui sont largement utilisés pour décrire l'acte de prendre en charge un ensemble musical ou un groupe d'apprenants. Mais ces mots, au-delà de la fonction, ont un sens profond et suscitent bien des interrogations.

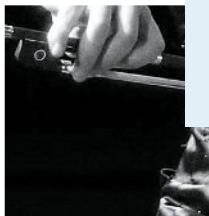
C'est pourquoi il est utile, dans une période de mutations sans précédent et après de multiples travaux, tant d'analyse que de formation, de revenir sur cet acte fondamental pour toute association d'enseignement musical ou de pratique musicale collective.

La présente démarche, portée par la CMF<sup>1</sup>, la FSMA<sup>2</sup> et la FMFC<sup>3</sup> traite surtout des enseignements et des pratiques qui nécessitent la présence d'un encadrant. Elle ne prétend pas apporter de solutions-miracles à une époque où tout est si mouvant, si volatil. Par contre elle cherche, de manière volontariste, à réinterroger le mouvement musical amateur dans son environnement et attirer l'attention – à travers le prisme de l'encadrement - sur les points essentiels à prendre en compte pour que ce mouvement continue à occuper une vraie place dans le paysage culturel hexagonal.

■ **1 CMF**  
Confédération musicale de France

■ **2 FSMA**  
Fédération des sociétés de musique d'Alsace

■ **3 FMFC**  
Fédération musicale de Franche-Comté



## **2 PREMIERS CONSTATS**

Pour élaborer ce présent document, les observations ont porté essentiellement sur les établissements d'enseignement musical et sur les pratiques collectives en amateur et il a été privilégié l'entrée associative de ces activités.

La plus grande confédération représentative de ces mouvements (CMF – Confédération Musicale de France) a servi de support essentiel à ces observations.

Cependant, l'importance tant quantitative que qualitative du mouvement et ses implications en termes de territorialisation, de partenariat et de vie communautaire, font que la présente étude déborde largement sur d'autres thématiques telles que :

- Collectivités territoriales
- Schémas départementaux des enseignements artistiques
- Fonction publique
- Formations initiale et continue

### **2.1 Origines et définitions**

Né au mitan du XIX<sup>ème</sup> siècle autour du mouvement orphéonique, le milieu des pratiques musicales collectives en amateur, permettant au plus grand nombre l'accès à une pratique chorale et instrumentale, s'est développé sur des avancées sociales, politiques ou encore juridiques, telles que : la loi 1901 sur les associations, la démocratisation culturelle chère à André Malraux, les lois de décentralisation, l'essor des politiques culturelles, la prise en compte du mouvement amateur par le Ministère de la culture et de la communication...

Dans la lignée de l'éducation populaire, les établissements d'enseignement ont souvent été créés à l'initiative de structures de pratique collective (hors

enseignement académique). Ces liens forts autour "du jouer ensemble" nous amènent néanmoins à distinguer deux typologies que nous nommerons ainsi :

#### **■ Établissement d'enseignement musical**

- Établissements territoriaux classés par l'État (Ministère de la culture) : conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal
- Établissements territoriaux non classés (communaux ou intercommunaux)
- Établissements musicaux associatifs (écoles de musique, ateliers musicaux...)

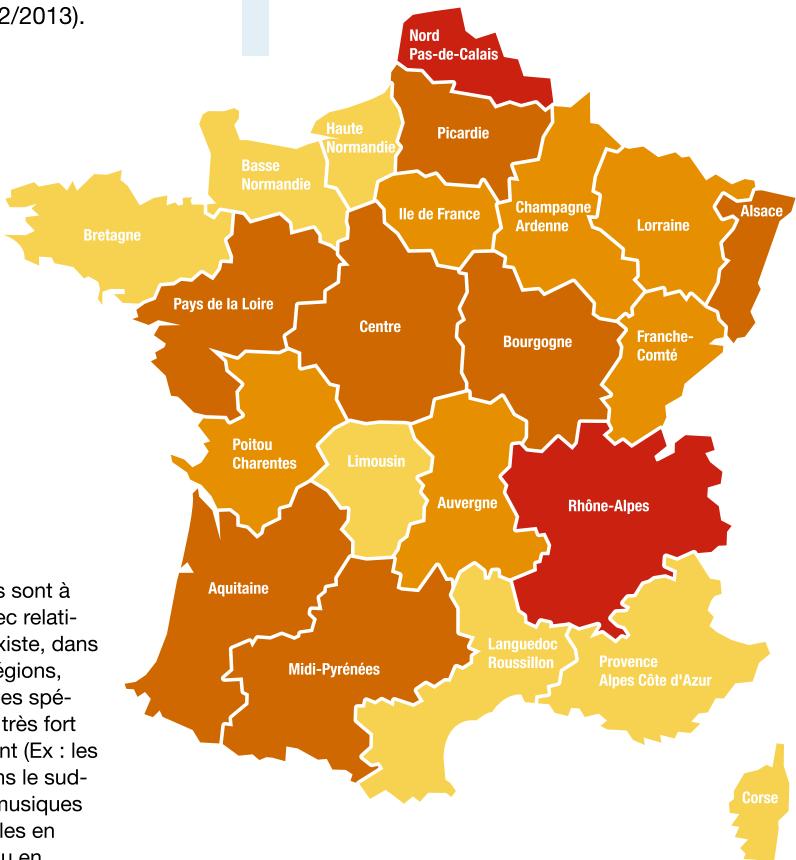
#### **■ Structure de pratique collective**

- Orchestres, chorales, fanfares, ensembles divers...

## 2.2 Implantation nationale

La présence de ces établissements et de ces structures est plutôt bien repartie sur le territoire national, comme en témoigne la carte ci-dessous, élaborée d'après les données de la CMF (2012/2013).

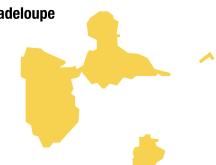
On soulignera aussi une présence bien réelle de ces activités aussi bien sur les zones urbaines, périurbaines et que rurales.



Nombre d'associations musicales



Guadeloupe



**L**e nombre d'élèves dans les établissements d'enseignement musical (sans compter les 137 000 élèves des 137 conservatoires régionaux et départementaux) est estimé à 400 000, répartis dans plus de 2000 établissements, dont 1200 sont affiliés à la CMF. (Chiffres CMF et Fédération Française de l'Enseignement Musical)

Dans cette même CMF, on compte plus de 3200 structures de pratique collective qui sont pour la plupart des orchestres et des ensembles instrumentaux ou vocaux, chacune de ces structures accueillant entre 20 et 100 praticiens.

## 2.3 Et l'emploi dans tout cela ?

### Rappel de l'existant

**V**u l'importance du nombre de pratiquants et du nombre de structures dispensant de l'enseignement, le besoin d'encadrants professionnels qualifiés s'est fait vite ressentir. Aussi, leur nombre n'a cessé d'augmenter au fil des années.

Les contours de ces emplois, aussi bien en termes juridique, de carrière, de compétences... restent la plupart du temps assez flous.

C'est bien cette fragilité qui nous conduit aujourd'hui à partager toutes ces interrogations dans un débat public, à l'instar d'autres pays européens. (**cf. encadré**)



■ **La professionnalisation de l'encadrement des pratiques amateurs est une tendance européenne forte.**  
**Aux Pays-Bas, ce sont 800 personnes qui en font profession principale à temps plein. Dans des proportions similaires, il en est de même pour les pays scandinaves, la Suisse ou l'Autriche. Par ailleurs, beaucoup d'autres pays ont entamé une réflexion partagée sur ce sujet (Italie, Portugal, Espagne...).**

### Nouveaux dispositifs européens

■ **Europe créative**

■ **Parcours artistique tout au long de la vie**

**L**e développement considérable du nombre d'établissements d'enseignement musical, leur meilleure répartition sur le territoire, l'accès au plus grand nombre, les a conduits à :

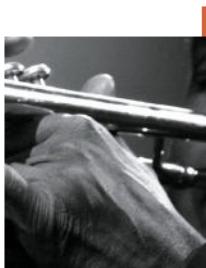
- Développer et diversifier leurs missions
- Renforcer leurs exigences qualitatives
- Évoluer dans leur proposition d'enseignement
- Donner une plus grande place à l'apprentissage collectif de la musique

**D**e plus, dans les années 80, le passage à un encadrement légal par la généralisation de contrats de travail et l'application d'une convention collective a fait apparaître les notions de professionnalisation et de qualification.

Ces mouvements, dans différents cadres (organisationnel, légal...) font apparaître

de nouveaux besoins tels que :

l'acquisition de nouvelles compétences, la volonté d'un cadre d'emploi éclairci, la maîtrise des problématiques de territoire et de transversalité, l'invention de nouvelles modalités de transmission des savoirs...



# 3 OBSERVATIONS & STATISTIQUES

Réalisées d'après les sources et données de : Ministère de la culture et de la communication, DEPS, Arts vivants et départements, Confédération musicale de France, schémas départementaux, Cité de la musique.

## 3.1 Les structures

Ils sont principalement de deux ordres :

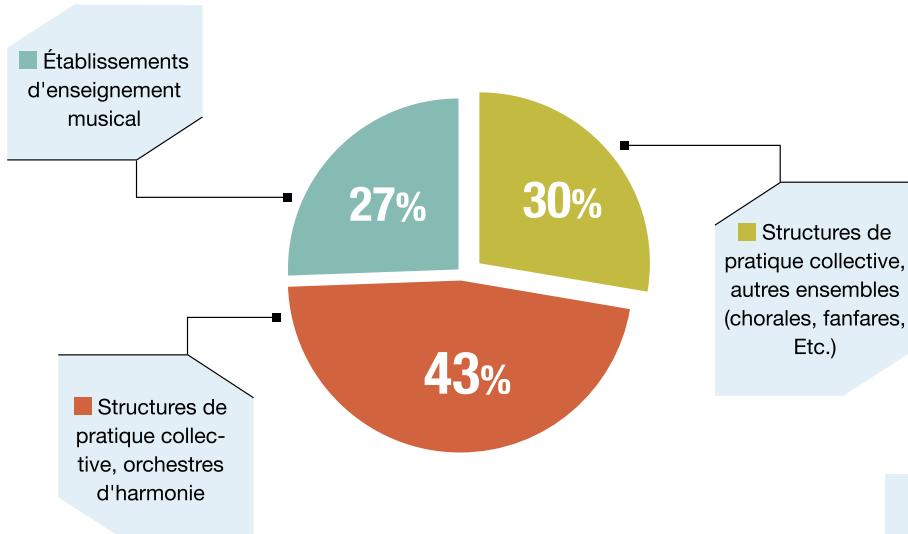
### ■ Les établissements d'enseignement musical

Associatifs ou territoriaux. L'essentiel de notre propos porte sur l'associatif.

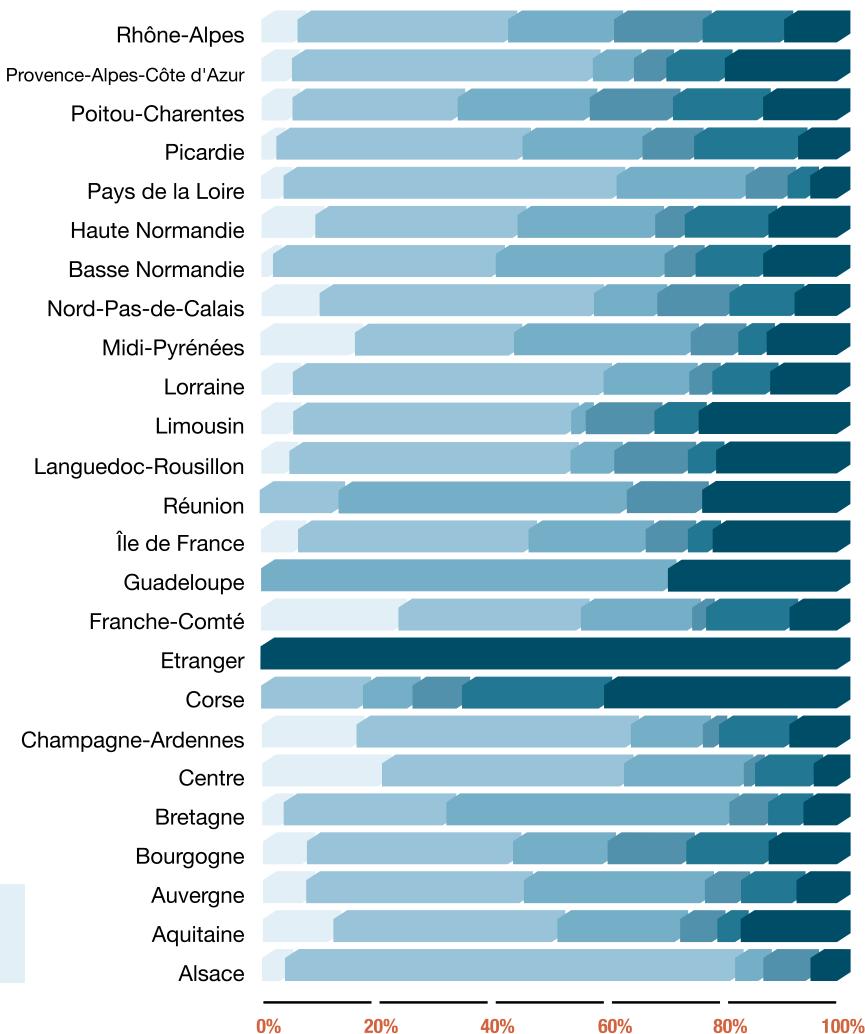
### ■ Les structures de pratique collective

Très majoritairement associatives

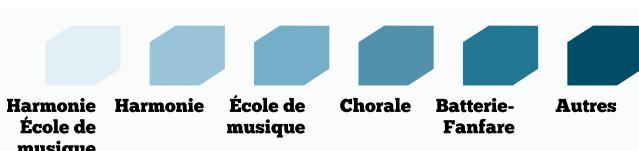
À titre d'exemple, sur la base de 4400 structures repérées, on peut en déduire la répartition suivante, à l'échelle nationale (chiffres CMF 2012) :



## Répartition des structures par régions (chiffres CMF 2012) :



>Type de structure :



### 3.2 Typologie des emplois et potentiel d'emploi

Ceux rentrant dans un cadre d'emploi existant :

■ Professeur

■ Animateur technicien

Ceux existant réellement, mais sans cadre d'emploi à l'heure actuelle :

■ Coordonnateur d'établissement d'enseignement musical

■ Encadrant de pratique collective

#### Établissements d'enseignement musical

- 1200 établissements recensés à l'échelle nationale
- Moyenne de 480 professeurs par région
- 9600 professeurs concernés, soit 3000 ETP\* (1200 x 8)

\* ETP  
Equivalent  
Temps Plein

#### 1<sup>er</sup> Exemple

Encadrant de pratique collective : par tranche de 100 élèves, il faut entre 6 et 10 professeurs (soit une moyenne de 8) qui se partagent 2,5 à 3 ETP dont 0,125 pour les pratiques collectives soit 150 ETP potentiels (niveau national) pour la partie pratique collective organisée en établissements d'enseignement musical.

#### 2<sup>ème</sup> Exemple

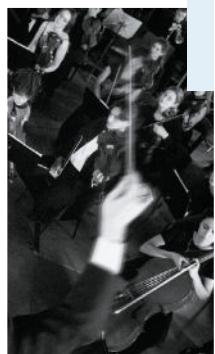
Coordonnateur d'établissement d'enseignement musical : 1200 structures avec un minimum de 5h/hebdomadaires affectées à la coordination, soit 6000 h hebdomadaires, soit 170 ETP potentiels (niveau national) pour la partie coordination de ces établissements.

#### Structures de pratique collective

- 3200 structures recensées

#### Exemple

Encadrant de pratique collective : 3200 structures avec un horaire affecté à l'encadrement au minimum de 2h/semaine, soit 6400 h hebdomadaires, soit 266 ETP en public potentiel. 532 ETP si l'on pousse cette moyenne à 4h/semaine, ce qui est plus proche de la réalité des besoins.



### **3.3 Nature des contrats**

(Éléments tirés des 40 schémas départementaux accessibles sur le site Art Vivant et Départements)

**P**our les établissements associatifs ; en quelques années, on passe du système de CDD annualisés (ou non) à une augmentation substantielle du nombre de CDI à temps partiel.

**Cependant, même si la tendance est à l'amélioration, on trouve encore des situations délicates de :**

- Non contrats
- CDD multiples
- Non application de la convention
- Facturation via l'auto-entrepreneuriat
- Utilisation massive du chèque emploi associatif (avec omission d'obligations légales)

**On notera également que certaines difficultés subsistent :**

- Ancienneté non comptabilisée
- Non présence de fiche de poste
- Évolution des missions sans prise en compte statutaire et salariale
- Non prise en compte du bénévolat (exemple : carnet du bénévole) pour la VAE (validation des acquis et de l'expérience)

**NB /** Pour les “personnels territoriaux”, les proportions sont plutôt 50% d’engagement contractuel ou titulaire et 50% de contrat “un peu plus flou” (vacation, lissage approximatif...)



### 3.4 Profils

Initialement considérés comme des emplois temporaires ou étudiants, où la précarité dominait, nous sommes aujourd’hui sur une réalité différente, puisque la plupart des personnes dans cette situation font carrière et sont en poste depuis 15, 20 ou même 30 ans. La majorité des enseignants ont cette activité d’enseignement en revenu principal.

Aussi, des logiques de carrière et d’évolution sont à prévoir et à anticiper. Et ce pour éviter certaines situations complexes où des départs en retraite s’avèrent être des «parcours du combattant» (taux de cotisations erronés, mauvaises déclarations, accumulation de contrats...).

Alors que beaucoup de salariés, dans cette première génération de professeurs et d’encadrants, étaient autodidactes ou médailés de conservatoire, on voit aujourd’hui arriver sur le marché de l’emploi nombre de personnes titulaires d’un DE ou d’un CA.

Souvent très formés sur les disciplines musicales, ils sont plus démunis face aux nouvelles exigences et compétences que demande leur fonction.

De plus, le temps partiel et le multi employeur sont le plus souvent la norme ; aussi, les conditions d’emploi restent souvent très difficiles et disparates sur l’ensemble du territoire.

#### Informations complémentaires :

Lien étroit entre précarité de l’emploi et formation.

Liste des diplômes repérés parmi les personnes en situation d’enseignement professionnel (sur l’ensemble des établissements associatifs et territoriaux non classés).

- 10% CA
- 30% DE
- 30% DEM ou équivalent
- 5% Autres (Dumi, Université...)
- 25% inférieur au DEM

**NB /** Plus on s’éloigne des grands centres plus la formation est succincte et le contrat précaire !

### **3.5 Formations et diplômes repérés pour l'encadrement musical**

#### **Formations**

Elles peuvent être organisées par des : CNSM, pôles supérieurs, CEFEDEM, universités, CFMI, conservatoires classés ou non, associations départementales, agences régionales, confédérations nationales, fédérations départementales ou régionales, missions voix...

Dans le domaine associatif, on remarquera fréquemment un manque de coordination et de cohésion. Souvent le fruit d'initiatives locales, sans concertation préalable et suffisante, ces formations restent partielles et courtes.

#### **CNSM**

**Conservatoire national supérieur de musique**

#### **PÔLES SUPÉRIEURS**

**Pôles d'enseignement supérieur de la musique**

#### **CEFEDEM**

**Centre de formation des enseignants de la musique**

#### **CFMI**

**Centre de formation de musiciens intervenant**

#### **Diplômes existants**

- Master 2 de direction d'orchestre et de chœur **niveau I**
- CA (certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique) **niveau II**
- DNSPM (diplôme national supérieur professionnel musical) **niveau III**
- DE (diplôme d'État de direction d'ensembles instrumentaux) **niveau III**
- DUMI (diplôme universitaire de musicien intervenant) **niveau III**
- Diplômes délivrés par certains conservatoires : DEM de direction d'orchestre ou de chœur (diplôme d'études musicales) et DNOP (diplôme national d'orientation professionnelle)
- DADSM (diplôme d'aptitude à la direction des sociétés musicales) : délivré par la CMF



**J Initiatives particulières, spécifiques à des territoires – données à titre d'exemple afin d'appréhender la multiplicité des approches et les différences en fonction des zones géographiques observées :**



### **■ Ain**

Action de concertation territoriale en profondeur sur les besoins. Action en préalable à la mise en place d'un plan d'accompagnement des pratiques collectives (coproduction fédération départementale, ADDIM et conseil général)

### **■ Alsace**

À la suite d'un travail de commission rassemblant collectivités territoriales et acteurs de terrain : élaboration d'un plan de formation continue commun à trois secteurs différents (pratique instrumentale, pratique vocale, enseignement musical), sur le thème de la pratique collective encadrée : cycle et projets tuteurs.

### **■ Franche-Comté**

Travail de professionnalisation et de qualification de l'ensemble des employés du secteur associatif musical. La fédération régionale, centre de formation, a mis en place depuis de nombreuses années un plan de formation et d'accompagnement très complet. Ce travail, inscrit dans la durée, a permis d'améliorer très notablement les conditions d'emploi.

### **■ Gironde**

Dynamique multipartite ayant débouché sur un plan de formation continue étoffé à l'usage des enseignants et des encadrants (direction d'ensemble, pédagogie de groupe, orchestre à l'école, nouvelles technologies dans la pédagogie...) – partenariat notable entre : écoles de musique, fédération départementale, fédération régionale, UNIFORMATION, CNFPT, CEFEDEM, conseil général et Région.

### **■ Poitou-Charentes**

Le pôle supérieur s'ouvre sur le monde des pratiques collectives en amateur et propose un plan de formation continue très étoffé et diversifié, en partenariat avec d'autres structures locales ou régionales, et ce en fonction des thématiques abordées.

### **■ Sarthe**

Réseau actif qui incite à la réflexion et à la rencontre, travail important entre réseau d'enseignement (3000 élèves) et réseau de pratiques (3200 musiciens).

# 4 LE PROJET

Dans l'analyse exposée dans les chapitres **1, 2 et 3** du présent document, il apparaît clairement un manque dans les domaines de la formation, de la structuration de celle-ci, des diplômes, de l'évolution et de la clarification des missions et des conditions d'emploi.

Apparaît donc le besoin d'élargir le champ d'action autour de cadres d'emploi qui prendront en compte ces constats et l'élaboration de fiches-métier, d'un cadre juridique adapté et de grilles indiciaires. Et, par conséquent, seront d'une grande utilité pour les employeurs comme pour les employés dans le domaine de l'aide à la décision.

Sans être dans une phase opérationnelle, il s'agira de construire une démarche réfléchie, éclairée sur la base de constats chiffrés et concertés, et de travailler sur des éléments de références et de besoins utiles à tout un secteur d'activité.

## 4.1 Son développement

Celui-ci prendra en compte l'ensemble des éléments suivants :

- Besoins identifiés
- Compétences nécessaires
- Commande politique et/ou publique, territoires
- Parcours professionnel
- Réflexion globale de branche et de métiers

,



## Voir détails dans les encadrés ci-dessous :

### Besoins et compétences

- Identification et approfondissement des besoins en compétences
- Capacité à évoluer dans un milieu mouvant
- Approche pluridisciplinaire
- Capacité d'adaptation

**Dans un cadre qui tiendra compte de notions de : complémentarité, stabilité, sécurisation du parcours d'emploi et donc, in fine, l'amélioration des ressources de la structure.**

### Territoires et commande publique

- Tenir compte des envies politiques d'acteurs référents, mixtes, qui pourront contribuer à la dynamique de leur territoire (nouveauté et diversité des publics... Ex : publics empêchés.)
- Viser la stabilité d'un bassin d'emploi : création d'emplois, complémentarité avec ceux existant, sécurisation tout au long de la vie.
- Notion de parcours d'éducation artistique tout au long de la vie (rythmes scolaires...)

### Réflexion globale de branche et de métier

- Quelle est la dynamique possible par rapport au champ de l'animation ?
- Quelle carrière ? longévité, notion de plan pour un salarié mais aussi pour une structure (pédagogie des employeurs).

**Tenir compte de la marginalisation du secteur au sein de la branche, qui s'axe avant tout sur l'animation, le péri et l'extra scolaire, l'insertion et le médico-social, domaines où la nature même des emplois est différente.**

### Parcours professionnel

- Comment fait un professeur de musique pour se créer un parcours professionnel ?
- Quelles ambitions, quelles balises sécurisées pour les employés et pour les employeurs ?
- Nécessité de prendre en compte la réalité des métiers qui concernent la branche dans le secteur d'activité décrit.

**Rappel : les deux seuls critères applicables aujourd'hui, pour le secteur concerné, sont : animateur-technicien ou professeur**

Ce travail pourra être complété par un repérage des besoins des salariés, des employeurs, des réseaux, des territoires et des institutions.

La mission “**Calliope & Euterpe**” l'a déjà fait à sa manière (entre autres,

exposée dans le présent document), mais le complément de regards d'OPCA et du CNEA sera nécessaire pour aborder de manière plus pointue les notions de professionnalisation, de législation, d'ingénierie en formation et en stratégie.

## 4.2 Professionnalisation, formation

La démarche de professionnalisation proposée sera basée sur le principe d'adaptabilité des individus à leur poste, en fonction de l'évolution de leur environnement, tout en répondant aux questions suivantes :

- Quelles possibilités de formation sur le territoire d'intervention des employés ?
- Quelle(s) formation(s) au niveau national ?
- Quels échelons privilégier ? Local, départemental, régional, interrégional, national...
- Quelle formation initiale ? Sachant que le profil type reste celui de gens formés sur la partie technique musicale mais n'ayant que peu de formation en pédagogie, gestion administrative et de projet, politiques culturelles, adaptations disciplinaires, partenariats...
- Comment convaincre les porteurs des schémas départementaux de la nécessité d'intégrer l'ensemble de ces notions à l'intérieur de ces schémas ?
- Comment aider à l'accompagnement des formations ?
- Comment inciter à une formation tout au long de la carrière ?

**J** A ce stade de la réflexion, on se permet de rappeler l'importance du cadre des réalités locales qui influent inévitablement sur les cadres d'actions  
(cf. ■ Initiatives particulières p15-3.5)



## 4.3 Vers des réponses à apporter

### A. Pour une meilleure structuration du secteur et de la branche

#### ■ Secteur ou branche d'activité ?

##### Secteur d'activité (dans le cas présent : l'enseignement musical)

Un secteur d'activité (ou secteur) regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale au regard de la nomenclature d'activité économique considérée (NAF 2008). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres codes de la nomenclature que celui du secteur considéré.

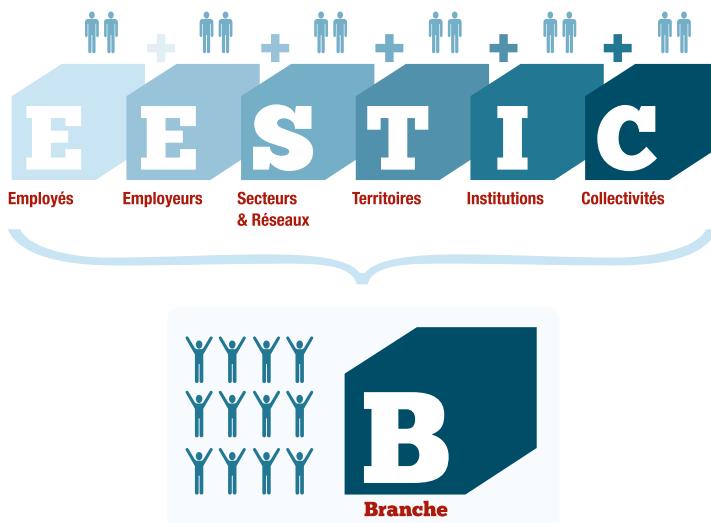
##### Branche d'activité (dans le cas présent : l'animation)

Une branche d'activité (ou branche) regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire, qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même code de la nomenclature d'activité économique considérée (NAF 2008).

Source : INSEE

■ Rappel : il est de plus en plus fréquent que l'intercommunalité prenne la compétence culturelle et demande aux structures de mutualiser des moyens. Pour les plus aguerris, le choix de compétences pluridisciplinaires est privilégié.

#### ■ Nécessité d'une structuration au niveau de la branche



## B. Dans la vie de la société

### \*Emploi

- Aider à l'amélioration de l'emploi dans le secteur
- Faire évoluer les emplois tant quantitativement que qualitativement
- Sécuriser les parcours d'emploi : carrière, formation, adaptabilité
- Limiter et diminuer la précarité dans l'emploi
- Ouvrir à d'autres profils professionnels
- Développer les compétences tout en confirmant une technicité musicale spécifique
- Valoriser les savoirs-faire, les compétences
- Développer les formations, les qualifications, les diplômes

### \*Société

- Favoriser la démocratisation musicale et plus largement culturelle
- Favoriser l'éducation artistique tout au long de la vie
- Favoriser l'échange
- Favoriser la pluridisciplinarité
- Favoriser la diversité et la prise en compte de publics éloignés de ces pratiques

### \*Économie

- Prendre en compte la notion d'économie sociale et solidaire
- Favoriser une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi, notamment en prenant en compte la pluriactivité et le pluri-emploi
- Favoriser une meilleure employabilité
- Diminuer le multi-employeurs
- Soutenir les employeurs : aider à l'embauche, aux choix et à la définition de profils
- Créer des référentiels de compétences et de métiers pour que, à terme, la branche prenne en compte la formation et les acquis professionnels
- Soutenir la motivation salariale à la formation
- Favoriser l'adaptation des formations à l'évolution de l'emploi

### \*Famille

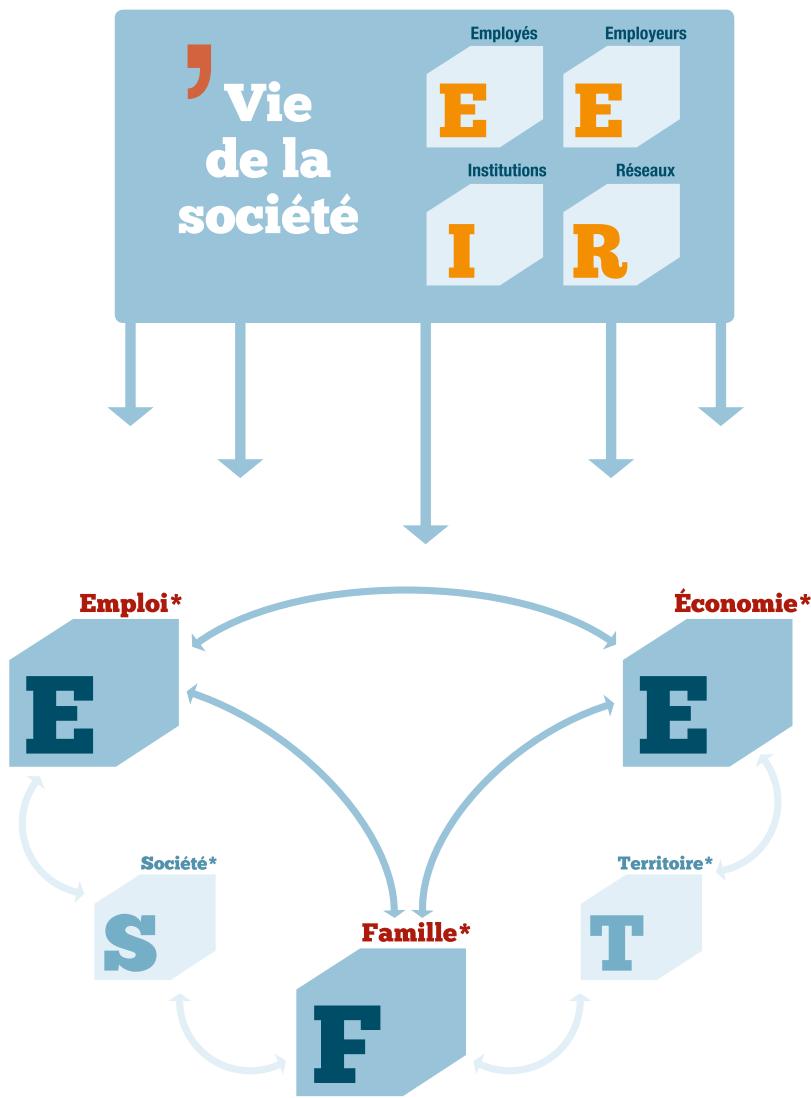
- Consolider des emplois ayant un réel poids économique dans les familles
- Sécuriser les budgets familiaux par une sécurisation des emplois
- Sensibiliser au parcours social des employés
- Mieux préparer l'avenir (retraites...)
- Faciliter l'insertion professionnelle pour les débutants

### \*Territoire

- Soutenir et développer des bassins d'emplois et de vie
- Soutenir une réflexion globale sur la branche et le secteur tout en gardant une adaptation au territoire



## Schéma "Dans la vie de la société"



Voir ci-contre

## C. Définition d'une architecture généraliste à l'échelle nationale, à compléter et à adapter aux réalités du terrain

### Identification de deux profils émergents :

- Coordination : aura en charge les parties artistique, pédagogique, administrative, managériale, territoriale... (peut être une fonction supplémentaire ou, au besoin, un temps d'activité principale).
- Encadrant : celui qui dirige le groupe, porte et met en œuvre le projet artistique.

### Que dit la convention collective ?

Rappel : dans son avenant 46, elle reconnaît deux métiers : animateur-technicien et professeur

**NB /** Il n'existe pas de référentiel de compétences pour ces deux métiers

- Elle met au groupe 2 les animateurs et au groupe 3 les professeurs. Ces derniers ont cette appellation et ce statut du moment où des évaluations sont organisées (point déterminant).
- La notion de diplôme est effleurée sans précision.
- En cas de cumul de fonctions, c'est la fonction dont le nombre d'heures est le plus grand qui prévaut.
- Concernant la polyvalence, la tâche effectuée au-delà de 20% du temps de travail prévaut sur toutes les autres.

- Le dernier avenant, permettant la classification et la définition des salaires des animateurs-techniciens et des professeurs, date du 23 juillet 1996 (il y a plus de 15 ans !). C'est pourquoi il semble nécessaire de l'étendre pour prendre en compte les problématiques d'emploi actuelles et à venir.
- Cet avenant correspond à une époque où la création et la légalisation de l'emploi étaient prioritaires. Aujourd'hui les réalités d'emploi ont évoluées.

### De nouvelles dispositions pourront tenir compte :

- De l'augmentation du nombre d'établissements d'enseignement et d'élèves inscrits
- Du fait que le nombre de structures intercommunales est en augmentation et que celles-ci sont favorisées par les SDEA (schémas départementaux des enseignements artistiques)
- De l'importance croissante du nombre d'élèves par établissement, variant souvent entre 200 et 600
- De l'évolution des pédagogies
- D'une nouvelle physionomie favorisant la pluriactivité

- D'une gestion et d'une direction adaptées qui imposeront de nouvelles compétences

Il est en outre nécessaire de rappeler que la création d'une grille - avec des fiches métiers, des référentiels de compétences et une liste de missions (sans uniformisation) - est une aide précieuse à l'embauche. Tout en étant aussi un moyen de « repérage » de personnes capables de remplir les missions nécessaires aujourd'hui.

**L**a présente note d'opportunité, élaborée par les acteurs de la mission "**Calliope & Euterpe**", est le fruit d'observations et de réflexions de fond, portant sur la réalité des mondes de l'enseignement musical et des pratiques musicales amateurs en milieu associatif.

Elle pose de manière concrète, convaincue et déterminée, les questions liées aux enjeux de l'encadrement, à travers le prisme de l'emploi, de la formation, de l'aménagement du territoire et de l'accès à la culture.

Loin d'être présenté comme un "vade-mecum" pratique aux conclusions définitives, ce document devra être complété par des observations nouvelles (telles un comparatif avec

la situation dans la fonction publique territoriale) et par de nombreux travaux avec nos partenaires (étude légaliste, brainstorming sur un référentiel de compétences...).

Le partage de données avec tous les acteurs publics ou privés concernés s'affiche comme le point de départ, ouvert et constructif, d'une démarche inscrite dans le moyen et le long termes, au service de l'éducation populaire et de l'accès à la culture artistique tout au long de la vie.

Les rédacteurs remercient infiniment toutes les personnes et organismes qui ont bien voulu mettre leurs savoirs et expertises au service de la mission et souhaitent que le débat proposé puisse être élargi au plus grand nombre ■

## **J**Nos vifs remerciements à

**Patrice GUILLOUX** délégué interrégional Grand Est | UNIFORMATION  
**Céline PESSIN** conseillère formation Franche-Comté | UNIFORMATION  
**Koulsooun LOGEROT** directrice régionale Paris et sa région | UNIFORMATION  
**Alain BUCHOT** Vice-président du CNEA  
**Franck SEGUIN** délégué national du CNEA

## **J**Conception graphique

**Mickaël BEGNIS** graphisme & communication FMFC | begnism@yahoo.fr

## **J**Et avec l'aide précieuse des membres du CNA (Conseil National Artistique)

**Ludovic LAURENT-TESTORIS** directeur du développement culturel & de la communication | CMF

**Marc LEFEBVRE** professeur au CRC d'Aix les Bains | directeur des orchestres d'harmonie d'Aix les Bains & de l'Ain

**Jean-Pierre POMMIER** directeur du CRR de Toulon Provence Méditerranée | compositeur

**Eric VALDENAIRE** directeur du CRR de Poitiers

**Calliope**  
muse de l'éloquence

**Euterpe**  
muse de la musique

**"Bien parler de la  
musique!"**

## **CONTACTS UTILES**

### **CMF**

Confédération musicale de France  
103, boulevard de Magenta  
75010 PARIS  
[www.cmf-musique.org](http://www.cmf-musique.org)  
[ludovic.laurent-testor@cmf-musique.org](mailto:ludovic.laurent-testor@cmf-musique.org)  
01 48 78 76 60

### **FMFC**

Fédération musicale de Franche-Comté  
2, rue André Malraux  
25000 BESANÇON  
[fmfc@wanadoo.fr](mailto:fmfc@wanadoo.fr)  
03 81 82 02 40

### **FSMA**

Fédération des sociétés de musique d'Alsace  
2, rue Baldung Grien  
67000 STRASBOURG  
[www.fsma.com](http://www.fsma.com)  
[s.marchal@fsma.com](mailto:s.marchal@fsma.com)  
03 88 35 11 25

### **UNIFORMATION**

[www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

### **CNEA**

[www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)



Conseil National des  
Employeurs Associatifs

