

Orchestre et Opéra ouverture – trois jours avec RESEO à Berlin.

La semaine dernière, j'ai eu le plaisir de modérer deux jours de débats et d'échanges organisés par RESEO, avec pour fil conducteur le travail de sensibilisation mené par différentes maisons d'opéras et orchestres professionnels à travers l'Europe.

Cette première conférence de RESEO sur le sujet, ayant rassemblé plus de 100 participants de 19 pays différents, a clairement éveillé l'intérêt des professionnels de l'éducation à l'orchestre et à l'opéra. Des représentants de 18 orchestres et 17 membres de RESEO se sont retrouvés pour débattre sur le travail d'éducation dans ces deux domaines. La participation de quatre associations nationales d'orchestres, the Association of British Orchestras (UK), L'Association Française des Orchestres (France), La Asociación Española de Orquestas Sinfónicas (Spain), l'Association des Orchestres Finlandais (Finland), a été un élément particulièrement positif.

Entrant directement dans le vif du sujet, le débat de cette première après-midi s'est concentré sur la collaboration éventuelle, au niveau européen, entre les services éducatifs des différents orchestres européens. Prenant pour modèle RESEO dans le domaine de la sensibilisation à l'opéra, il s'est dégagé un réel intérêt et enthousiasme pour prolonger cette dynamique, et il sera intéressant d'évaluer les progrès qui auront été effectués d'ici un an.

Deux jours de débats, présentations et échanges, autour du rôle fondamental que peuvent avoir les orchestres pour livrer une expérience d'apprentissage enrichissante aux communautés de tous âges et milieux sociaux.

Dominic Alldis de *Music and Management* (UK) a proposé le modèle de l'orchestre comme paradigme d'un travail d'équipe efficace, modèle dont les entreprises commerciales devraient s'inspirer. Il a rappelé les métaphores du monde de l'entreprise au 21^e siècle, notamment un passage, dans la culture du travail en équipe, de la compétition vers la collaboration. Traditionnellement très hiérarchisées sur le modèle militaire, les entreprises, selon lui, deviennent plus flexibles, se concentrant sur le développement personnel au sein d'un contexte d'équipe. A la base de tout ceci se trouve l'accent croissant mis sur l'écoute – aspect qui est au cœur du travail au sein d'un orchestre, où chaque individu musicien doit cultiver ce que Dominic Alldis appelle une « oreille interne et externe », la première servant à écouter et évaluer leur propre performance individuelle tandis que la seconde intègre cette performance au sein de l'orchestre dans son ensemble. Dominic Alldis a souligné aussi plusieurs analogies entre l'« équipe » d'une entreprise et d'un orchestre qui guident son approche dans les ateliers qu'il mène auprès d'entreprises partout dans le monde. J'attendais de plus amples explications sur ce que les entreprises entendent par succès, mais nous avons cependant parfaitement compris

ce que le modèle de l'orchestre pouvait apporter à l'entreprise pour y ancrer une culture de l'écoute, de la collaboration et de la cohésion.

Ceci venait simplement illustrer en quoi l'orchestre pouvait être un outil d'apprentissage mais, pour les orchestres comme pour les maisons d'opéra, intéresser un nouveau public plus jeune reste un défi majeur. Anne Kathrin Ostrop, responsable du service éducatif de notre hôte, le Komische Oper, a fait remarquer aux participants que les analyses de leur public actuel montraient que 36% de ce public serait décédé d'ici dix ans ! Il est donc urgent d'éveiller l'intérêt d'un nouveau public, d'autant plus que les recherches menées par le Arts Council England (UK) montrent que la sensibilisation à la culture dès le plus jeune âge laisse bien souvent des traces à vie. Le rôle de l'éducation et des projets impliquant enfants et jeunes sera donc un moyen important de faire émerger un nouveau public. Le Komische Oper tient clairement à montrer l'exemple dans ce domaine puisqu'il présente chaque année deux opéras jeunes publics intégrés à sa programmation principale. La première de l'opéra *Die Schneekönigin* (La Reine des Neiges) se tenait d'ailleurs le lendemain de la conférence, sur la scène principale.

Un des outils essentiels pour sensibiliser un nouveau public est le travail de l'animateur musical – rôle unique qui est celui d'un ambassadeur entre à la fois la musique, les musiciens, les jeunes spectateurs, les enseignants et le public. Le rôle de l'animateur ou intervenant est aujourd'hui reconnu au Royaume Uni comme il ne l'est pas encore dans le reste de l'Europe mais devrait probablement l'être. La conférence a donné un aperçu fascinant et convainquant du travail de ces intervenants par le biais de deux sessions pratiques menées par Catherine Milliken, du Berliner Philharmoniker, et Hannah Conway, animatrice musicale britannique free lance. Ces ateliers ont permis d'impliquer chacun des participants et ont été un moyen efficace d'éviter l'aspect parfois ennuyeux des conférences où les participants ont l'impression d'être sermonnés plutôt qu'intégrés à une discussion. J'ai été marqué par la remarque d'un participant qui a souligné comment les ateliers avaient permis aux participants de devenir des « auditeurs actifs » plutôt que des clients passifs, éloignés et désintéressés qui assistent parfois aux concerts et représentations d'opéra.

A travers deux tables rondes, RESEO a donné l'opportunité aux orchestres et opéras de présenter différents projets sur le thème de l'éducation à l'opéra et à l'orchestre en Europe et ailleurs (au Japon notamment). Je ne vais pas essayer de les résumer tous ici, mais plutôt d'en dégager les problématiques essentielles selon moi. La première est celle du temps et de l'engagement – chaque projet éducatif nécessite une longue période de gestation, prenant parfois plusieurs années à murir. C'est un fait qui doit être reconnu et qui demande un engagement et un soutien de la part de la direction, en terme financier, matériel et de ressources humaines pour que le succès du projet soit assuré. La collaboration semble aussi pour moi être un aspect essentiel – ces partenariats artistiques locaux, nationaux et parfois internationaux qui permettent à une organisation de réaliser plus qu'elle ne pourrait seule grâce au

travail avec ses homologues. Ce qui m'apparaît aussi être très important est cette volonté d'impliquer chaque participant (quelque soit l'âge) pour le placer au cœur du processus créatif – pour faire simple, un travail fait par et avec les participants plutôt que pour et à destination de. Pour finir, il reste cette question essentielle du cadre de formation et de travail. Les conservatoires en Europe forment-ils de nouveaux musiciens d'orchestre « prêt pour ce but » étant capable à la fois de s'impliquer dans un travail de sensibilisation tout en étant des musiciens hors paire pour le concert ? Les modalités contractuelles permettent-elles ce double engagement des musiciens dans un travail de sensibilisation et de concert sous forme classique ? Quelles sont les attentes pour un musicien d'orchestre professionnel du 21^e siècle ? Les réponses à ces questions ont été apportées petit à petit au Royaume Uni, grâce à un niveau incroyable d'investissement de la part du gouvernement pour permettre ces changements organisationnels et contractuels. Je me demande si mes collègues autre part sont sur la même voie et si oui, où trouvent-ils les ressources ?

Il reste une question essentielle concernant l'évaluation de l'impact. Comment définir le succès dans ces projets de sensibilisation ? Le succès se mesure-t-il simplement en chiffres ? Comment évaluer la qualité d'une expérience ou l'implication de quelqu'un ? Nous ne devons pas non plus confondre évaluation et plaidoyer. Cette conférence a permis de mettre en lumière tous ces enjeux (et éventuel écueils à éviter).

Pour réaliser une union effective des services éducatifs des orchestres européens, il faudrait disposer d'une cartographie du secteur qui montre son étendue en Europe. Ma propre organisation, Orchestras Live au Royaume Uni, essaye d'offrir un accès à des représentations d'orchestres professionnels d'envergure internationale à des personnes qui n'ont que peu ou pas accès à ce type de travail. Nous avons travaillé avec the Association of British Orchestras (UK) pour produire une cartographie qui montre où des projets d'éducation à l'orchestre ont lieu en Angleterre. Cette initiative pourrait constituer un bon point de départ pour une collaboration européenne de l'éducation à l'orchestre étant donné qu'elle mettrait en avant le succès à toucher différentes communautés à travers le continent et identifierait les aires géographiques où travailler en priorité.

Et si je peux me permettre de vous faire une demande, ce serait d'effacer le mot « éducation » de votre vocabulaire. C'est un terme beaucoup trop réducteur et qui implique trop l'idée d'être fait pour plutôt qu'avec. L'*apprentissage créatif* me semble être un terme plus approprié pour décrire ce que vous faites et de nombreux orchestres et opéras au Royaume Uni ont désormais adopté ce terme.

Selon moi, les conférences devraient être un lieu où échanger sur les pratiques novatrices, et s'enrichir des interactions avec les différents participants dans leurs manières de penser et de travailler. Pendant ces 14 dernières années, RESEO a fait avancer la cause de l'opéra et de l'apprentissage créatif en Europe. En ces temps de

crise économique, l'importance de faire de même pour l'apprentissage créatif à l'orchestre doit certainement être une priorité.

Henry Little
Directeur Général
Orchestras Live (UK)
Octobre 2010