

Enseignement(s) des directions de chœur

Synthèse du séminaire de Lyon, les 23, 24 et 25 octobre 2005

Dans le cadre de la mission d'étude nationale sur l'enseignement de la direction de chœur, en partenariat avec :

- *Le ministère de la culture et de la communication (direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles),*
- *le réseau national des Missions Voix en Région et la plateforme interrégionale d'échange et de coopération pour le développement culturel,*
- *le CNSMD de Lyon,*
- *le CNR de Lyon,*
- *l'Agence musique et danse en Rhône-Alpes*

Olivier Enguehard

Chargé de mission à l'Institut Français d'Art Choral

Sommaire

Rappels	3
Contexte du séminaire	3
Processus de l'étude	3
Objectifs du séminaire	4
Déroulement du séminaire	4
Constats	5
Pistes d'actions	8

Membres du comité de pilotage: **Pascal Baudrillart** (Confédération Musicale de France et enseignement spécialisé) ; **Thierry Thiébault** (Fédération A Cœur Joie) ; Laurent Chassain puis **Dan Lustgarten** (DMDTS) ; Yves Delecluse puis **Vincent Maestracci** (Education Nationale) ; Philippe Maillet, Dominique Isselé puis **Sylvie Sierra** (CNFPT) ; un représentant des **Missions Voix en Région** : **Géraldine Toutain**, Frédéric Bourdin, Evelyne Englebert, Céline Morel ; **Stéphane Grosclaude** (Plateforme interrégionale), **Florent Stroesser**, **Hélène Fortin et Olivier Enguehard** (IFAC).

Contexte du séminaire

Ce séminaire s'inscrit dans le cadre d'un chantier initié par l'IFAC en 2003 et intitulé « L'enseignement de la direction de chœur ».

Ce chantier a pour objectif général d'étudier les professions, les métiers, les fonctions faisant appel aujourd'hui à des compétences de direction de chœur (au sens minimum et générique de « faire chanter un groupe »).

Les pratiques chorales sont présentes dans une grande variété de types d'activités et de cadres et font appel à des « encadrants » aux fonctions et aux profils tout aussi variés.

Un certain nombre de dispositifs de formation initiale et continue existent et se sont développés plus particulièrement depuis une vingtaine d'années ; les initiatives sont nombreuses, riches d'expériences diverses ; des diplômes viennent aujourd'hui valider des compétences professionnelles de direction de chœur (à titre principal ou complémentaire) ; des réflexions sont actuellement menées par quelques-unes des sphères (CFMI, fédérations, Eglise...) sur l'évolution des métiers, des compétences.

Il semble que se pose aujourd'hui de manière générale les questions de la formation et de la qualification des encadrants, et de manière encore plus urgente la question des diplômes, de leurs équivalences, de leur niveau, et de leur évolution.

Le processus de l'étude

L'étude générale se déroule en trois phases :

1) Un état des lieux

La première phase consistait à consulter chacune des sphères¹ sur leur façon d'aborder cet enseignement et l'état de leurs réflexions.

D'autre part, des enquêtes spécifiques ont été menées concernant le D.E. (Diplôme d'Etat) de direction d'ensembles vocaux, l'enseignement de la direction de chœur dans l'enseignement spécialisé, chantiers qu'il reste à connecter au processus en cours.

¹ Nous avons convenu d'appeler « sphère », les secteurs ou milieux de pratique chorale qui ne sont pas forcément organisés en réseau : Education nationale, pratique amateur, pratique culturelle, enseignement spécialisé, secteur social, CFMI, Missions Voix en région

2) Une concertation

La seconde phase, élément novateur de la démarche, consiste à travailler de manière transversale en réunissant des représentants de chaque sphère. Ce fut l'objectif principal du séminaire de Lyon que de permettre cette connaissance mutuelle, cette ouverture aux autres. D'autres rencontres, journées thématiques viendront approfondir cette première étape.

3) Des préconisations

La troisième phase que nous ouvrons dès cette année, est celle de l'analyse et des préconisations.

Objectifs du séminaire de Lyon

Ce séminaire s'inscrit dans un processus ambitieux. Ambitieux parce qu'il se déroule sur une période de trois ans et parce qu'il embrasse un champ le plus large possible s'étendant à l'ensemble des sphères concernées par la formation du chef de chœur au sens large.

La première phase de consultations de chacun des réseaux étant terminée, ces trois jours de séminaire ont enclenché un processus de réflexion et de travail transversal, commun à toutes les sphères. Le séminaire a pour objectifs, autour de la question des métiers de l'enseignement de la direction de chœur, de permettre un élargissement de la connaissance de chacun des participants aux autres formes de formations et de métiers, de participer à une réflexion commune et à un début de concertation.

Déroulement du séminaire

Journée 1 : Métiers, profils, référentiels de compétence

Il s'agissait d'apporter aux participants des outils théoriques et méthodologiques sur ces questions, de commencer à les mettre en œuvre sur des cas concrets de mettre en place les conditions de la poursuite de ce travail jusqu'à son terme.

L'apport important de la journée a résidé dans la présentation par Jean-Claude Meyer (CEPEC) et dans l'appropriation par l'ensemble des participants, d'une méthode et d'un vocabulaire communs sur les notions de métier, de profession, de qualification, de compétence nécessaires pour appréhender de manière concertée les questions de formation, de débouchés...

Journée 2 : Qu'est ce qu'enseigner la direction de chœur ? La question des contenus

Il s'agissait de partager des expériences artistiques et pédagogiques, ouvrir des pistes vers des domaines moins connus ou moins abordés, mettre en commun des expériences, des réflexions et des questionnements sur ces sujets.

Cette deuxième journée a été l'occasion d'échanges durant lesquels est ressortie toute la complexité résultant de la multiplicité des cadres, des pratiques, des degrés de réflexion. Il nous est également apparu que chaque sphère connaissait en son sein une problématisation complexe, rendant très pertinente l'idée de partager cette réflexion. Cette conviction est d'autant plus forte que nous avons pu constater sur le terrain, ou par le relevé d'expériences, des réalisations d'interventions conjointes : par exemple, travail d'un intervenant musical et d'un enseignant auprès d'enfants, d'un éducateur spécialisé et d'un artiste auprès d'adultes handicapés...

Journée 3 : La formation de formateurs

Il s'agissait de mettre en commun des expériences, des réflexions et des questionnements sur ce sujet, poser les bases d'une réflexion plus fondamentale sur la formation de formateurs et apporter des éléments méthodologiques.

Il est apparu durant de cette troisième journée que cet enseignement était particulier par rapport aux autres dans le sens où le chef est lui-même déjà en situation de pédagogie par rapport aux choristes. Ceci peut expliquer la difficulté que les professeurs de direction de chœur, eux-mêmes chefs de chœur ont eu à exprimer ce qui les a conduit à passer de la pratique de chef à celle de formateur de chef.

Constats

C'est la première fois qu'étaient réunies soixante-dix personnes venant d'horizons différents sur le sujet.

Nous avons observé toutes sphères confondues, quelques constats partagés, de nouveaux questionnements ou attentes qui allaient au-delà des questions posées explicitement par le séminaire :

- ➔ La position du formateur en tant que « praticien réflexif », implique qu'une pratique artistique cohabite avec une nécessaire théorisation de sa pédagogie. Cette distanciation ne doit pas conduire à assécher le discours artistique, mais doit permettre une tension dynamique entre le pédagogue et le musicien.

- ➔ Malgré la difficulté ressentie à décrire précisément les contenus des formations ou des cursus, tous soulignent :
 - la prédominance de la dimension humaine dans cette pratique et dans la formation à cette pratique (la voix, le groupe, le geste...).
 - la nécessité de placer la musique au centre des projets.
 - l'importance de la technique vocale dans l'enseignement de la direction de chœur
 - le caractère multi-disciplinaire de cet enseignement et la nécessité d'un travail d'équipe. Etre chef de chœur c'est être chef de projet
 - l'importance de la construction de la personnalité musicale du futur chef
- ➔ Tous sont confrontés à une grande diversité des publics. Celle-ci peut poser pour certains, la question de la vocation de la structure de formation et de réelles difficultés d'organisation, d'autres y trouvent une source d'enrichissement.
- ➔ La coordination ou le rapprochement des offres ne fait pas l'unanimité. Il existe une offre finalement assez large et variée, qui oblige à parler plus en parcours qu'en cursus, et à se préoccuper de formation continue au même titre que de formation initiale.
- ➔ Chacun recherche un équilibre entre la liberté dont généralement cet enseignement bénéficie sur ses contenus et son organisation et l'envie d'une meilleure reconnaissance et d'un cadre de fonctionnement plus sécurisant.
- ➔ Difficulté pour les intervenants à facilement dissocier la fonction de chef de chœur et de professeur de direction de chœur. Le chef de chœur est déjà pédagogue quand il s'adresse aux choristes.
Le **positionnement** du chef de chœur ou du chef d'orchestre est particulier dans le sens où il est musicien « par, pour, avec et grâce aux autres ». Ces positionnements rendent difficile la nécessaire attitude de « praticien réflexif » de l'enseignant en direction de chœur.
- ➔ Le professeur de direction de chœur se situe dans une **tension dynamique** entre la pédagogie et la pratique artistique. Certains dans cette tension placent résolument la musique au centre du projet, en se méfiant d'une théorisation « asséchante », d'autres pensent que la dimension artistique, que l'expressivité ne perd rien par une démarche analytique (« Un poème, est-il moins beau le jour où on l'a expliqué, n'est-on pas capable d'y trouver une autre valeur esthétique, le jour où on est rentré dans une démarche analytique ? »).
- ➔ Difficulté à rentrer dans les **contenus**, les cursus. Il faudrait pouvoir analyser les raisons de cette difficulté (peur d'uniformisation, de perte de liberté, ou parce que tout aurait déjà été dit) ? Ne serait-il pas utile de revisiter ces contenus, en mesurant l'apport des chefs pionniers il y a 25

ans, et celui des jeunes professeurs à qui il a été laissé une grande liberté de manoeuvre sur les méthodes et les contenus ?

→ La place de l'**innovation** :

Nous avons constaté à la fois, le risque de reproduire de manière uniforme certaines démarches pédagogique, et d'autre part le souhait fréquent de mettre en place des processus innovants comme le compagnonnage, l'enseignement par correspondance, le support multimedia, les voyages d'étude...

Il apparaît également aux participants que certaines fonctions évoluent, prennent de nouvelles dimensions, mais aussi qu'une réflexion pourrait être engagée sur l'invention de postes nouveaux en particulier au niveau des collectivités locales (chef de projet).

→ La place centrale dans l'enseignement de la direction de chœur de la construction de la **personnalité** musicale, artistique du chef, de son autonomie. Cette recherche a été au centre de l'analyse de Brigitte Rose à Montbéliard et Bernard Tétu a rappelé qu'il s'adressait dans son enseignement aux trois parties de l'humain (cf. Platon), la pensée, l'émotion, l'instinct. Une démarche d'ouverture la plus large possible à d'autres enseignements (poésie, théâtre...) est également une forme souvent évoquée pour une construction complète de la personnalité d'un futur chef de chœur.

→ Il n'y a pas de courant, « d'école » en matière d'enseignement de la direction de chœur à part quelques filiations très nettes. On entend « j'ai été formé avec Stéphane Caillat,.. ou avec telle autre personnalité», mais la plupart du temps, les rencontres sont multiples. Ce qui est certainement très positif.

La conséquence néanmoins c'est qu'il n'y a pas de courants caractéristiques, d'écoles, de méthodes **repérables**. Ce qui aurait aussi son intérêt par exemple pour un étudiant qui en fonction de son objectif, de son tempérament, irait plus volontiers chez l'un ou l'autre.

→ Les questions de la **finalité** de la structure, puis du contexte définissent logiquement le profil du chef de chœur et du professeur de direction (CFMI, fédérations, église, sphère sociale). On peut s'étonner que ce ne soit pas partout comme cela, par exemple dans les CNR/ENM, encore plus pour la licence professionnelle.

On a pu relever des écarts entre les textes, les objectifs affichés et le terrain (Education Nationale).

→ **L'évaluation de la demande** (constat fait hors séminaire).

Le panorama semble paradoxal : Il y a beaucoup d'offres non pourvues, une pénurie de chef de chœur, mais aussi une offre de formation importante (39 classes de direction de chœur rien qu'en ENM/CNR...), bien qu'il existe d'importantes disparités territoriales (en formation et en postes).

Le « marché », dans le sens d'une mise en relation des postes et des

formations suivies est-il convenablement organisé ? On observe que le prix du CNSMD de Lyon, le D.E. et le C.A. sont les seules qualifications professionnelles de chef de chœur professionnel.

Le séminaire a confirmé le problème d'évaluation, d'autoévaluation des chefs, et l'importance de l'orientation des élèves, de la construction de leur projet (avant la formation, pendant la formation). D. Bargier (Université de Rouen) parlait de son intérêt à construire les projets des élèves qui découvrent généralement la direction avec lui.

→ **Le temps**

La question du temps est récurrente. Tant dans l'organisation dans le temps des cursus ou des parcours de formation, que par la prise en compte de l'expérience du chef, et davantage encore de son formateur, dans l'exercice de sa fonction ; Enseigner la direction de chœur, un métier de « vieux » ?

La place centrale de l'expérience (on aurait pu questionner plus à fond un jeune professeur pour voir ses manques, ses demandes), et des erreurs.

Eviter aux futurs chefs de connaître les erreurs par lesquelles ils sont passés constitue souvent la raison qui conduit un chef de chœur à enseigner la direction de chœur.

Comment transmettre l'analyse de ces erreurs ? Ne faut-il pas les avoir vécues ?

Pistes d'action

A la sortie de ce séminaire, plusieurs pistes d'action se dessinent :

Le contexte et quelques échéances importantes (généralisation des schémas départementaux, mise en place du DNOP, refonte de l'orientation et de la formation professionnelle en conservatoire..), nous poussent en effet à produire assez rapidement des préconisations évoquées lors du séminaire.

Les opérations à venir devront fédérer, ou se faire en coordination avec d'autres initiatives.

Il est souhaité par l'ensemble des participants au séminaire l'organisation d'un cycle de journées thématiques sur les sujets suivants :

- CNR/ENM, l'enseignement de la direction de chœur dans le futur DNOP et les schémas départementaux.
- les cursus (collectage, ressource), pour une représentation synoptique des contenus.
- la didactique.

- une réflexion sur les nouveaux emplois (collectivités communautés d'agglomération, chef de projet sur un territoire) au même titre qu'avaient été inventés les dumistes.
- la question de formation de formateurs.

mais aussi dans d'autres cadres, il est attendu de poursuivre :

- la consultation de sphères insuffisamment présentes au séminaire Education Nationale, Cefedem...
- la réflexion théorique, sur les métiers, les compétences commencée lors du ce séminaire de Lyon,
- la mise au point d'un lexique commun.

oooooooooooo