

Abbaye-aux-Dames
BP 125 - 17104 Saintes cedex
05 46 92 99 54
contact.ifac@artchoral.org
www.artchoral.org



Les compétences en direction de chœur

Vers des référentiels métiers / compétences / formation

14 octobre 2007

Apports méthodologiques et lexicaux :

Jean-Claude Meyer (Centre d'Etudes
Pédagogiques pour l'Expérimentation et le Conseil)

Groupe de travail et de rédaction :

Géraldine Toutain (MVR Bourgogne), Bernard
Benoit (ACJ), Gilles Huser (Fédération des
chorales de l'Yonne), Laurent Gardeux (CFMI
d'Orsay), Florent Stroesser (INECC ; IFAC),
Olivier Enguehard (IFAC)

L'IFAC bénéficie du soutien
de ses membres adhérents
du Ministère de la Culture
et de la Communication
de la Région Poitou-Charentes
de la Ville de Saintes
de la Sacem

Siret 442973210 00028
APE 923 A

Sommaire

Introduction : Pourquoi cette étude ? Comment a-t-elle été menée ?

| | |
|--|---|
| Objectifs | 3 |
| Contexte | 4 |
| Démarche générale | 4 |
| Méthode | 5 |
| Documents produits | 7 |
| Définition des mots et des concepts utilisés dans ce rapport | 7 |

1^{ère} partie : vers des référentiels de compétences

| | |
|---------------------------------------|----|
| Un modèle de représentation dynamique | 9 |
| Liste de compétences génériques | 14 |
| Compétences détaillées | 17 |

2^{ème} partie : pourquoi et comment utiliser une telle démarche ?

| | |
|--|----|
| Revisiter certaines fiches métier | 29 |
| Interroger l'adéquation des diplômes à la réalité de terrain, élaborer ou faire évoluer des contenus de formation | 31 |
| Aider à la professionnalisation des pratiques chorales amateurs | 33 |
| Aider à élaborer des certifications d'expérience - VAE | 35 |

| | |
|-------------------|----|
| <u>Conclusion</u> | 37 |
|-------------------|----|

Introduction

Objectifs

Pourquoi s'intéresser aux compétences des chefs de chœur ?

Nous mesurons depuis plus de 25 ans l'impressionnante évolution des pratiques chorales. Au-delà du monde associatif qui était depuis l'après-guerre son principal terrain de développement, elles ont aujourd'hui investi massivement les écoles, les collèges, les écoles de musiques. Les chœurs amateurs se sont multipliés et diversifiés. L'entreprise, le monde du handicap, l'hôpital, les maisons de retraite sont maintenant des lieux de pratique du chant choral.

L'activité de chef de chœur évolue en conséquence. Les répertoires, les objectifs suivis par les choristes, les formes de répétition et de diffusion changent. L'encadrement tend à se professionnaliser par la formation et les rémunérations que commencent à percevoir plus régulièrement les chefs de chœur.

En matière de direction de chœur, les questionnements sur les contenus de formation, les diplômes, le statut d'une profession, les cadres d'exercice, sont relativement récents au regard d'autres disciplines musicales. Plusieurs rencontres professionnelles ont néanmoins été initiées par l'IFAC : le colloque « Etre chef de chœur en France en 2002 » (rôle et fonction du chef de chœur) en décembre 2002 à Saintes ; la rencontre professionnelle sur "L'enseignement du chant choral dans les écoles de musique", à l'occasion du vingtième anniversaire du Certificat d'Aptitude de direction d'ensembles vocaux, en février 2002 à Auxerre.

Toujours en 2002 une réflexion sur l'évolution du CA de professeur de chant choral était menée au sein de la DMDTS. Fallait-il intégrer une épreuve pour évaluer la capacité à enseigner la direction de chœur ? Avant de répondre à cette question, la DMDTS et l'IFAC, décidèrent d'une réflexion plus large sur l'enseignement de la direction de chœur, ainsi que sur les compétences que le chef de chœur doit acquérir.

Nous n'avançons pas ici sur des domaines inexplorés. Les CFMI, de manière coordonnée, certains CEFEDM (Rhône-Alpes), la fédération A Cœur Joie, l'église par le CNPL, ont mené des réflexions similaires sur les référentiels des métiers ou des fonctions auxquels ils préparent. Notre travail propose d'**homogénéiser nos perceptions par l'apport d'outils et d'un lexique commun, de stabiliser une description de ce qu'est la direction de chœur**

dans des environnements différents pour renforcer la cohérence des démarches engagées dans les diverses structures impliquées.

Nous ne prétendons pas ici établir un référentiel de compétences détaillé et arrêté. Nous espérons apporter d'une part un travail suffisamment exhaustif pour fournir un ensemble de données ouvert, que des structures ou des institutions pourraient utiliser en appui de leurs propres réflexions sur les formations, les qualifications, l'évaluation, d'autre part, des outils méthodologiques pour entamer une analyse sur un métier ou une fonction en particulier.

Contexte

De nouveaux éléments institutionnels obligent, même *a posteriori*, à se poser ces questions. Ainsi l'évolution des cycles et des diplômes du 3^e cycle dans l'enseignement spécialisé (CEPI et DNOP), qui conduit à une pré-orientation professionnelle plus précoce à la fin du second cycle, ou encore l'arrêté fixant les conditions d'obtention du DE de professeur de musique par la VAE, demandent à avoir une vision large et claire des métiers et des compétences.

Bien que le milieu artistique en général, et musical en particulier, ne soit pas habitué à ce genre d'approche introspective qui sous-entend la création de cadres, de critères, que certains jugent incompatibles avec la discipline artistique, cette étape semble nécessaire à tout essai de structuration et d'organisation d'une « profession ».

Pour que la démarche soit utile et novatrice, nous avons souhaité réaliser un travail d'inventaire, et de formalisation, y compris sur des notions « implicites », très proches des compétences musicales et artistiques. Nous n'avons pas voulu opposer, comme c'est souvent le cas, les domaines des compétences techniques facilement descriptibles, et celles de l'ordre de l'émotion sur laquelle est nécessairement fondée la discipline de la direction de chœur .

Démarche générale

Seule une démarche très ouverte questionnant et explorant toutes les situations mettant en jeu les fonctions de direction d'un chœur, ou de manière encore plus large, un « groupe chantant », pouvait aboutir à des actions ultérieures coordonnées. Quels sont les nombreux

métiers faisant appel à la fonction de chef de chœur, dans quelles situations s'exercent-ils ?
Quel serait leur plus petit déterminant commun ?

Cette nécessité d'élargir le champ de travail sur toutes les sphères¹ concernées à un moment donné par la pratique de la direction de chœur, sans même encore se poser la question de son enseignement ou de son évaluation, s'appuie sur une première hypothèse (issue néanmoins de plusieurs rencontres professionnelles aux publics mêlés) selon laquelle il est possible et fécond de partager les problématiques, le vocabulaire et les méthodes, et d'avoir une approche commune sur les diplômes et les cursus.

En conséquence, cette analyse des compétences en direction de chœur s'est effectuée en travaillant alternativement sphère par sphère ou de manière transversale : Education nationale, enseignement spécialisé, amateurs. Pour des raisons pratiques, la sphère « amateurs » regroupe, en dehors des lieux habituels de la pratique du chœur amateur, des domaines très divers au sein desquels la direction de chœur peut prendre des formes très variées (l'église, le socioculturel, le handicap...).

Nous avons vérifié, lors de ces travaux, qu'**une démarche commune et le partage d'outils, d'un vocabulaire, et d'une méthode**, bref, qu'une réflexion moins cloisonnée était possible.

Notre démarche s'est appuyée, sur un jeu « d'aller-retour » avec le terrain : parti de l'expression des acteurs sur leur pratique de la direction de chœur, notre travail d'analyse et de mise en cohérence, est *in fine* renvoyé à ces mêmes acteurs.

Nous insistons sur le caractère inachevé et ouvert de cette proposition. Les pistes et la méthode qu'elle avance ont vocation à alimenter des travaux ultérieurs plus fins.

Méthode

La méthode de travail retenue a consisté à mettre à disposition un ensemble de concepts, jugés utiles à la détermination de compétences. Ainsi ont été présentées et analysées :

¹ Nous adopterons tout au long de ce rapport le terme « sphère » qui nous a semblé le plus approprié. On utilise en effet fréquemment le terme « réseau » pour désigner des milieux concernés par un même groupe d'individus (enseignement général, enseignement spécialisé, fédérations, ensembles professionnels...). Or, l'observation démontre que ces « milieux » sont rarement constitués en authentiques « réseaux ». Les personnes appartenant à une même « sphère » n'étant pas systématiquement membres d'un réseau, c'est le terme « sphère » qui a été retenu.

- les notions de **finalités** et **valeurs**, permettant de nommer ce qui oriente les choix fondamentaux effectués par les instances de référence ;
- la notion d'**objectifs** qui opérationnalisent les actions conduites dans les différents dispositifs de formation ;
- la notion de **compétence** retenue ici pour approcher conjointement les différents aspects de la direction de chœur, tant au plan des connaissances, des savoir-faire que des attitudes.

Ce travail a été conduit en trois phases :

- La première phase a permis au sein de chaque sphère de construire un cadre de définition et de représentation le plus homogène possible. Il a été complété par une réflexion sur les différentes catégories de compétences requises dans une profession ou une activité pour réaliser celle-ci de façon performante : compétences techniques, sociales, organisationnelles et personnelles.
- Dans la seconde phase, nous nous sommes préoccupés de solliciter les participants sur leur connaissance intériorisée de la direction de chœur, à partir de leur milieu professionnel ou associatif. L'outil qui leur a été fourni leur a permis d'identifier les compétences jugées les plus marquantes, les plus significatives, les confrontations entre pairs aidant à en affiner les caractéristiques. Trois réunions pour chaque sphère dont une commune, entrecoupées de périodes de production personnelle des participants ont permis un travail de stabilisation sans pour autant garantir une caractérisation suffisamment achevée. Il s'est cependant progressivement dégagé un ensemble cohérent identifiant les principales qualités attachées à la direction de chœur.
- Enfin une dernière et troisième phase de travail, s'appuyant sur les compétences déjà identifiées, a consisté à établir une carte de ces compétences en organisant celles-ci par champs d'exercice (domaines de compétences).

Cette modélisation, fondée sur l'approche par compétences, a permis d'avancer dans l'identification des éléments majeurs descriptifs de la direction de chœur, tout en laissant ouverte la prospection d'éléments plus précis, soit dans une perspective de formation, soit dans une perspective d'évaluation.

Les documents produits :

- La représentation de l'ensemble de ces compétences sous forme de "cartes de compétences"
- Une liste de compétences « génériques » (à compléter) formant le socle commun.
- Plusieurs compétences développées à titre d'exemple, rassemblant pour chacune d'entre elles, la liste de ressources mobilisables ainsi que des éléments généraux de situation servant à préciser ultérieurement le cadre d'exercice de la compétence.

Définition des concepts et des mots utilisés dans ce rapport :

Compétence :

Elle est entendue ici comme un ensemble de connaissances et de comportements potentiels, mobilisables, qui permettent à un individu d'exercer efficacement une activité considérée généralement comme complexe. Elle nécessite, devant des problèmes jamais rencontrés, de mobiliser et de combiner des savoirs (connaissances), des savoir-faire (habiletés), des savoir-être (attitudes).

Ces ressources, souvent déterminantes pour identifier et résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions, ne valent que si elles sont disponibles au bon moment et parviennent à entrer en phase avec une situation.

Les ressources mobilisées dans les compétences sont de deux ordres : internes (savoirs, savoir-faire, savoir-être) et externes (coéquipiers, collaborateurs, documentation...).

La compétence s'exprime dans une action ou un enchaînement d'actions. La compétence en action est finalisée vers un but qui a du sens pour celui qui la met en œuvre. Elle n'existe que si elle a fait ses preuves devant autrui.

La situation est dynamique et peut amener à exercer la compétence différemment.

La situation peut être très matérielle dans l'espace et le temps (les moyens techniques disponibles, les horaires de répétitions...) et immatérielle (la forme des choristes, l'existence de conflits dans le groupe, le projet, la culture du groupe...). Elle définit souvent le cadre dans lequel s'exerce la compétence, par rapport à un milieu, à une fonction. Notre démarche restant très ouverte (il ne s'agit pas de décrire un métier), nous ne développerons la notion de situation que dans quelques fiches de compétences à titre d'exemple.

Une carte de compétences permet, par un agencement de compétences, une représentation synoptique d'un métier. Dans notre cas, nous avons voulu par cette représentation, identifier les grands domaines de compétences communs aux différents métiers ayant témoigné de leur pratique de la direction de chœur, et mettre en évidence les dynamiques existantes entre eux. Le modèle proposé devra être décliné selon les métiers/fonctions.

1^{ère} partie : vers des référentiels de compétences

Un modèle de représentation dynamique

La série de trois planches qui suit, décrit les étapes constitutives d'un modèle de représentation des compétences en direction de chœur (dans un sens très large de direction de groupe chantant). Cette représentation concerne aussi bien l'instituteur, que le chef de chœur professionnel, le chef d'une chorale amateur, ou encore l'animateur socioéducatif...

Rappelons à nouveau que les listes proposées n'entendent pas être exhaustives et demandent à être complétées et précisées.

Nous avons tout d'abord identifié **les compétences musicales et personnelles** fondatrices de la fonction de chef de chœur. Elles mobilisent deux types de ressources :

- Un ensemble de ressources et compétences musicales, constitué de savoirs et savoir-faire, qui peuvent se répartir en trois domaines :
 - o Technique : la technique de direction, l'analyse, l'arrangement, le clavier, la connaissance de la voix...
 - o Stylistique : l'histoire de la musique, de l'art, la connaissance des répertoires, des rapports au texte...
 - o Artistique : l'interprétation, la conception, la sensibilité, la relation avec d'autres modes artistiques...
- Des qualités personnelles, de l'ordre des savoir-être.

Proposition de
Modèle de représentation des
compétences en Direction de chœur

La musique en préalable...



| Connaissances et savoir-faire en matière musicale | |
|---|--|
| N° | Intitulé |
| 29 | Développer son propre langage du corps au service de la réalisation technique et de l'expressivité |
| 30 | Connaitre et maîtriser des répertoires variés |
| 31 | Se construire une représentation mentale de l'œuvre |
| 32 | Etre en prise avec l'évolution artistique et esthétique |
| 33 | Utiliser un instrument polyphonique en appui au travail choral |
| 34 | Utiliser sa voix parlée et chantée d'une manière saine, cohérente et expressive |
| 35 | Restituer un texte dans toutes ses dimensions |
| 36 | Evaluer et perfectionner sa pratique artistique personnelle |
| | ... |

Proposition de
Modèle de représentation des
compétences en Direction de chœur

**Des qualités personnelles
indispensables...**



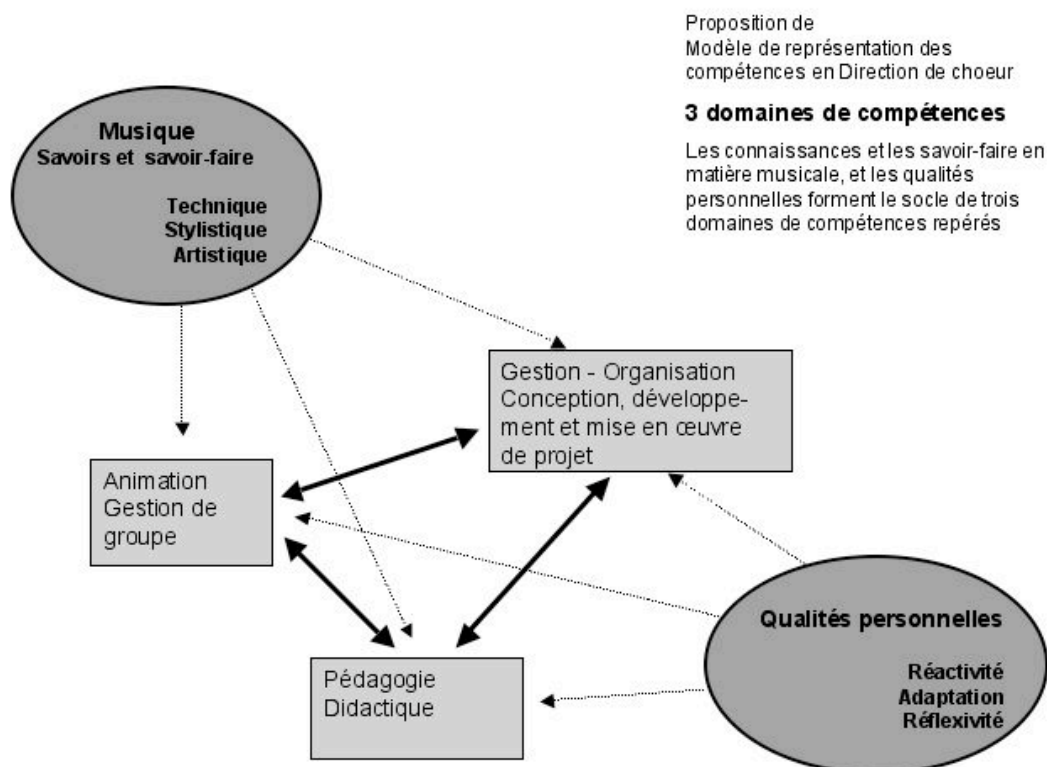
| Qualités personnelles | |
|-----------------------|--|
| N° | Intitulé |
| 37 | Faire preuve d'esprit de décision et de capacité à l'action (réactivité) |
| 38 | S'adapter, vouloir se perfectionner et être disposé à évoluer |
| 39 | Prendre en compte d'autres avis et se remettre en question |
| 40 | Faire preuve de curiosité, de perspicacité et d'esprit d'innovation |
| 41 | Respecter un code déontologique, une éthique liée à la fonction |
| | ... |



Ces compétences musicales et personnelles se combinent dans l'action avec des compétences distribuées en trois grands domaines communs aux différents métiers ayant témoigné de leur pratique de la direction de chœur et qui font qu'un chef de chœur est à la fois un musicien, pédagogue, un animateur, un chef de projet :

- Pédagogie – Didactique
- Animation - Gestion de groupe
- Gestion – Organisation – Conception, développement et mise en œuvre de projet

Nous avons hésité entre regrouper ou distinguer les domaines de compétences « Gestion – Organisation » d'un côté et « Conception, développement et mise en œuvre de projet » de l'autre. A la lumière des témoignages des participants issus de toutes sphères, nous avons préféré regrouper ces domaines, les personnes en fonction de direction de chœur étant plus souvent à la fois concepteurs, et gestionnaires de projets que seulement l'un ou l'autre.



Cette dernière planche fait apparaître les liens dynamiques entre les différents domaines de compétence et de quelles manières ils interagissent les uns avec les autres.

De plus, et c'est fondamental, cette représentation n'est pas figée, ce modèle va prendre des formes différentes selon les métiers, les situations qui vont amener le chef de chœur à activer davantage certaines compétences et/ou domaines de compétences.

A l'issue de ce travail, et au risque de surprendre, il nous apparaît qu'il n'y a pas de différences fondamentales dans la conception globale de la carte de compétence du chef de chœur qu'il soit professeur des écoles, professeur de chant choral ou chef d'un chœur professionnel. D'une fonction à l'autre, d'un métier à l'autre, et même s'ils sont exercés par la même personne (successivement ou en même temps), les différences vont concerner :

- la plus ou moins grande complexité des ressources mobilisées (d'abord musicales mais pas seulement)
- la plus grande mobilisation d'un domaine de compétences ou à l'intérieur d'un domaine donné, d'un ensemble de compétences plus spécifiques.

La deuxième partie de ce document viendra préciser quelles peuvent être les conséquences de cette analyse.

Liste de compétences génériques

Il n'y a pas d'ordre d'importance dans cette liste de 41 compétences.

| Connaissances et savoir-faire en matière musicale | |
|--|--|
| N° | Intitulé |
| 1 | Développer son propre langage du corps au service de la réalisation technique et de l'expressivité |
| 2 | Connaître et maîtriser des répertoires variés |
| 3 | Se construire une représentation mentale de l'œuvre |
| 4 | Etre en prise avec l'évolution artistique et esthétique |
| 5 | Utiliser un instrument polyphonique en appui au travail choral |
| 6 | Utiliser sa voix parlée et chantée d'une manière saine, cohérente et expressive |
| 7 | Restituer un texte dans toutes ses dimensions |
| 8 | Evaluer et perfectionner sa pratique artistique personnelle |
| | ... |

| Qualités personnelles | |
|------------------------------|--|
| N° | Intitulé |
| 9 | Faire preuve d'esprit de décision et de capacité à l'action (réactivité) |
| 10 | S'adapter, vouloir se perfectionner et être disposé à évoluer |
| 11 | Prendre en compte d'autres avis et se remettre en question |
| 12 | Faire preuve de curiosité, de perspicacité et d'esprit d'innovation |
| 13 | Respecter un code déontologique, une éthique liée à la fonction |
| | ... |

| Pédagogie - Didactique | |
|-------------------------------|--|
| N° | Intitulé de la compétence |
| 14 | Déterminer un parcours de progression en fonction d'objectifs de réalisation à plus ou moins long terme |
| 15 | Construire une démarche d'apprentissage pertinente |
| 16 | Choisir un répertoire en fonction d'une progression pédagogique et musicale |
| 17 | Développer la justesse d'intonation |
| 18 | Construire une préparation vocale adaptée à un contexte donné |
| 19 | Evaluer un groupe et le choriste à l'intérieur du groupe dans une perspective formative |
| 20 | Construire une démarche pédagogique en fonction d'objectifs partagés avec d'autres champs disciplinaires |
| 21 | Stimuler la curiosité et favoriser l'ouverture culturelle des chanteurs |
| 22 | Transmettre sa représentation mentale de l'œuvre |
| 23 | Développer l'autonomie des chanteurs |
| 24 | Développer la qualité vocale du groupe et de ses membres |
| 25 | Développer la justesse rythmique |
| 26 | Faire partager aux chanteurs (et au public) le sens de sa démarche artistique |
| 27 | Transmettre au chœur la capacité à communiquer avec un public sur le plan artistique |
| | ... |

| Animation – Gestion du groupe | |
|--------------------------------------|--|
| N° | Intitulé de la compétence |
| 28 | Favoriser la prise de responsabilité individuelle au sein du groupe |
| 29 | Communiquer avec le groupe |
| 30 | Exercer un leadership |
| 31 | Mettre en oeuvre les ressources de la dynamique des groupes au service des objectifs de travail du chœur |
| 32 | Privilégier des conduites qui visent à développer la cohésion du groupe et les gestes de coopération |
| 33 | Développer dans sa pratique de direction de chœur les attitudes qui oeuvrent à la valorisation des personnes par la réalisation collective des projets |
| 34 | Savoir gérer une situation de crise ou de conflit pour en tirer un bénéfice au service du groupe |
| | ... |

| Gestion – Organisation – Conception, développement et mise en œuvre de projet | |
|--|---|
| N° | Intitulé de la compétence |
| 35 | Conception d'un projet musical |
| 36 | Concevoir un projet vocal et/ou choral adapté à un/des contextes spécifiques(s) (santé, carcéral, travail social, handicap...) |
| 37 | Créer une dynamique autour de la voix |
| 38 | Savoir analyser le contexte politique et l'environnement territorial et culturel afin d'en déduire des stratégies de mise en oeuvre |
| 39 | Concevoir et réaliser un dossier |
| 40 | Créer et faire vivre un réseau de partenaires |
| 41 | Concevoir et mettre en œuvre un calendrier en fonction d'un objectif donné |
| | ... |

Compétences détaillées

Vous trouverez plus bas 14 propositions de fiches de compétences issues de la liste établie plus haut. Il ne s'agit que de propositions, à compléter, à retravailler et affiner selon les environnements.

Le degré de précision des fiches, en particulier des savoirs mobilisables, est modulable en fonction de l'exigence opérationnelle que l'on souhaite leur donner. D'autre part, selon le degré d'expertise des publics (experts, confirmés, débutants...), une ressource mobilisable pourra décrire une compétence à part entière et réciproquement (plus on est expert, plus la compétence sera générique, complexe et mobilisera plusieurs ressources). Tous ces éléments rendent le système adaptable aux environnements et au degré d'expertise des publics.

COMPETENCE 2

Connaître et maîtriser des répertoires variés

SITUATIONS

La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction.
Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).

Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :

- Environnement social, politique, culture général
- Actualité
- Environnement local

- « Statut » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...)

- Profil du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle...

- Conditions de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...)

- Projet du groupe
 - avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique
 - sans enjeu : pratique régulière (en cours)

RESSOURCES MOBILISABLES

- **Connaissances**
 - Culture générale dans les différents domaines de l'art
 - Culture approfondie de l'histoire de la musique vocale
 - Connaissance des différents styles musicaux liés à l'histoire de la musique

- **Habilités**
 - Connaître les ressources documentaires (bibliothèques, médiathèques, centres de documentation, sites internet...)
 - Savoir chercher du répertoire en fonction de différents critères
 - Pouvoir relier une œuvre à un style
 - Développer sa mémoire auditive

- **Attitudes**
 - Faire preuve de curiosité et d'ouverture personnelle
 - Goût pour la recherche

COMPETENCE 3

Se construire une représentation mentale de l'œuvre

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|---|--|
| <p>Situations génériques :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>domaine de connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- contexte de l'œuvre- champ esthétique- caractéristiques stylistiques- fonction de la pièce- sens du texte- phonétique et prosodie - connaître les potentialités (techniques, expressives, etc.) et les limites de la voix humaine (et des instruments, le cas échéant) • <u>domaine des habiletés</u><ul style="list-style-type: none">- analyser l'œuvre<ul style="list-style-type: none">. la forme. les différents éléments du langage. les relations texte-musique. ...- se situer par rapport à différentes interprétations existantes- intégrer dans sa conception mentale le retour sonore du chœur- avoir une représentation mentale du son dans ses différents paramètres (hauteur, timbre, intensité...)- adapter cette connaissance à l'instrument -groupe vocal (et instrumental) - à disposition- convoquer les connaissances de culture musicale (et plus précisément les connaissances stylistiques)- convoquer les références de la mémoire auditive (concerts, enregistrements) • <u>domaines des attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- faire preuve d'imagination et de créativité |

COMPETENCE 10

S'adapter, vouloir se perfectionner et être disposé à évoluer

SITUATIONS

La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction.

Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).

Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :

- Environnement social, politique, culture général
- Actualité
- Environnement local

- « Statut » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...)

- Profil du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle...

- Conditions de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...)

- Projet du groupe
 - avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique
 - sans enjeu : pratique régulière (en cours)

RESSOURCES MOBILISABLES

- **Connaissances**
 - Connaissance des parcours de formation
 - Connaissance des organismes et des structures en charge de la formation continue
 - Connaissance des principaux milieux d'enseignement (éducation nationale, enseignement spécialisé...)

- **Habilités**
 - Analyser et comprendre un environnement
 - S'auto-évaluer
 - Analyser les évolutions de société
 - Envisager son propre parcours dans le temps
 - Savoir chercher de l'information en terme de formation personnelle

- **Attitudes**
 - Faire preuve de curiosité et d'ouverture personnelle
 - Avoir une attitude réflexive
 - Etre en mouvement

COMPETENCE 12

Faire preuve de curiosité, de perspicacité et d'esprit d'innovation

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|--|---|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- Répertoire musical- Conception de projets • <u>Habilités</u><ul style="list-style-type: none">- Transposer dans son propre contexte, des démarches qui ont réussies ailleurs- Sortir de son contexte, connaître les pratiques autour de soi (région, France et à l'étranger)- Imaginer des innovations acceptables et bénéfiques au groupe • <u>Attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- Confiance en soi- Ouvert aux idées des autres- Ne pas rejeter une idée à priori- Faire partie d'un réseau créatif |

COMPETENCE 16

Choisir un répertoire en fonction d'une progression pédagogique et musicale

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|--|---|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Environnement</u> social, politique, culture général - Actualité - Environnement local - « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe <ul style="list-style-type: none"> - avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique - sans enjeu : pratique régulière (en cours) <p>Nous vous proposons d'autre part un exemple de situations propres à une Maîtrise ou une classe d'école de musique :</p> <p><u>Profil des groupes</u></p> <p>Des groupes d'enfants qui évoluent d'année en année</p> <p>Des tranches d'âge différentes</p> <p>Des enfants inscrits en formation musicale et/ou en instrument en même temps qu'en chant choral</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <u>domaine de connaissances</u> <ul style="list-style-type: none"> - ambitus des voix du chœur • <u>domaine des habiletés</u> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse de la partition et/ou de l'enregistrement pour identifier les critères de sélection et dégager les caractéristiques spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <i>f</i> l'intérêt de la pièce : style, thème, domaine de la langue : étrangère, prosodie, articulation... <i>f</i> les composantes : évaluer le niveau de difficulté (rythme, mélodie, texte) <i>f</i> la forme : unisson, canon, polyphonie, structure du chant... - connaître les ressources documentaires et humaines : centres de documentation et de ressources, document d'application des programmes (EN), répertoires, cd, partitions... - adapter ses choix de répertoire en fonction de la progression effective du groupe - mettre en adéquation des objectifs et des choix avec les ressources mobilisables - évaluer les capacités vocales du groupe (<i>ce savoir-faire peut être en soi une compétence à part entière et pas seulement un savoir mobilisable d'une compétence plus large, ici le choix d'un répertoire</i>) - définir et justifier la place d'une pièce dans une progression (organisation réfléchie) - s'auto – évaluer ; à se former et/ou trouver des ressources extérieures • <u>domaines des attitudes</u> <ul style="list-style-type: none"> - faire partager ses choix et sa motivation - prendre en compte les envies et motivations des chanteurs - avoir une attitude réflexive - faire preuve de curiosité et d'ouverture personnelle (renvoie à la qualité personnelle «Faire preuve de curiosité, de perspicacité et d'esprit d'innovation » |

COMPETENCE 19

Evaluer un groupe et le choriste à l'intérieur du groupe dans une perspective formative

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|--|--|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- Approche théorique et conceptuelle de l'évaluation : évaluation et contrôle, évaluation et bilan- Approche systémique de l'évaluation formative- Les objectifs pédagogiques- Maîtrise conceptuelle des notions de savoirs, compétences et performance- Physiologie de la voix • <u>Habilités</u><ul style="list-style-type: none">- Analyser le niveau du groupe (niveau, âge, milieu socio-culturel)- Définir des objectifs en cohérence avec <i>les potentialités du groupe (choristes et chef)</i>- Faciliter l'émergence des compétences individuelles et collectives- Dans la perspective de la mise en œuvre d'une évaluation formative, identifier à court terme, les progrès réalisés par les choristes et le groupe et, à plus long terme, évaluer leurs acquis dans les différents domaines (musical, vocal etc)- Concevoir les situations d'évaluation et les outils pertinents- Faire de l'évaluation un élément moteur de la démarche pédagogique • <u>Attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- Se comporter en « personne ressource », à l'écoute des besoins de chacun- Gérer des situations difficiles ; expliquer et dédramatiser pour aider à surmonter les difficultés- Savoir et penser à encourager (valoriser les productions individuelles et collectives)- Savoir prendre du recul, rester humble (savoir regarder ses propres incapacités, sa propre incompétence)- Evaluer le choriste dans sa pratique chorale tout en restant respectueux de la personne |

COMPETENCE 20

Construire une démarche pédagogique en fonction d'objectifs partagés avec d'autres champs disciplinaires

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|--|---|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - <u>« Statut »</u> du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- Connaissance programmes pédagogiques dans le champ des arts autres que la musique- Connaissance des approches pédagogiques spécifiques aux acteurs impliqués dans le projet- Connaissance des contraintes techniques et des cultures différentes (temps de gestation différents pour le théâtre par exemple) • <u>Habilités</u><ul style="list-style-type: none">- Capacité à anticiper sur les contraintes- Capacité à appréhender et évaluer les différentes étapes du travail- Se faire reconnaître, le cas échéant, comme porteur du projet artistique sans être en concurrence avec les autres acteurs (cf fiche 6 : créer et faire vivre un réseau de partenaires)- Mettre en place les outils de coordination nécessaires (échanges d'écrits, réunions) de manière pertinente et dosée • <u>Attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- aller vers l'autre en montrant une capacité à comprendre sa culture- Faire preuve d'humilité, rester disponible à ce qui peut permettre de faire évoluer sa connaissance des autres arts- Savoir convaincre de sa compétence dans son propre domaine* |
| <p>*Commentaires :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le dernier indicateur : « savoir convaincre de sa compétence dans son propre domaine » peut remonter dans la rubrique habileté, la reconnaissance par les partenaires des autres champs disciplinaires est aussi de l'ordre de la manière d'être. | |

COMPETENCE 26

Faire partager aux chanteurs (et au public) le sens de sa démarche artistique

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|---|--|
| <p>Situations génériques :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>domaine de connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- convoquer les éléments de sa propre culture générale- connaître l'actualité artistique- posséder les éléments de culture générale (historique, philosophique, sociologique, liturgique, esthétique ...)- connaître l'actualité artistique- contexte des œuvres (genèse, fonction, courant esthétique...) • <u>domaine des habiletés</u><ul style="list-style-type: none">- proposer des choix de répertoires et des formes artistiques adaptées au contexte et porteurs d'un sens artistique déterminé et assumé- créer, dans le travail et dans les choix interprétatifs, des liens cohérents entre le contenu des œuvres abordées et leur réalisation « hic et nunc »- proposer des cheminements analytiques ou sensibles pour aider les interprètes et les auditeurs à comprendre ces liens-- hiérarchiser les éléments les plus signifiants de l'œuvre, en fonction du projet artistique en cours et du projet général du groupe (éventuellement du contexte de la diffusion)- qualité/aisance de l'expression orale- qualité/aisance de l'expression écrite • <u>domaines des attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- ressentir (empathie) et analyser (distance) les événements et les évolutions du monde extérieur- ressentir et analyser les sensibilités du groupe et de ses membres- faire adhérer le groupe à l'intérêt d'une connaissance fine des œuvres pour mieux les interpréter |

COMPETENCE 29

Communiquer avec le groupe

SITUATIONS

La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction.
Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).

Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :

- Environnement social, politique, culture général
- Actualité
- Environnement local

- « Statut » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...)

- Profil du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle...

- Conditions de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...)

- Projet du groupe
 - avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique
 - sans enjeu : pratique régulière (en cours)

RESSOURCES MOBILISABLES

- **Connaissances**
 - Règles de base de la communication orale et écrite
 - Eléments de base de la dynamique de groupe
 - Connaître le projet du groupe
 - Règles de fonctionnement du groupe

- **Habilités**
 - Définir de façon synthétique le message à faire passer
 - Choisir le moment où le message sera le mieux reçu
 - Savoir adapter le langage employé au groupe
 - Adapter sa façon de communiquer aux réactions de l'auditoire
 - Susciter les questions
 - Ne pas hiérarchiser la valeur des questions
 - Donner la parole à un membre du groupe
 - Savoir s'appuyer sur des membres du groupe

- **Attitudes**
 - Créer un contexte favorisant l'échange
 - Evaluer en permanence le degré de compréhension du groupe
 - Rester sensible à ce qui se dit dans le groupe
 - Savoir écouter et prendre en compte les avis

COMPETENCE 30

Exercer un leadership

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|--|--|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- Management d'un groupe- Travail en réseau- Gestion de projet- Communication • <u>Habilités</u><ul style="list-style-type: none">- Avoir défini vers quel objectif emmener le groupe- Avoir anticipé les questions, les solutions alternatives, les réactions du groupe- Avoir en tête les points fondamentaux du projet : contenu, planning, budget qui ne peuvent être modifiés- Définir une organisation permettant la délégation, la responsabilisation et la respecter dans son fonctionnement- Savoir communiquer sur des objectifs simples et crédibles- Savoir faire la distinction entre des décisions qui doivent être prises immédiatement par le leader et celles qui doivent respecter un processus de concertation • <u>Attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- Etre convaincu du projet et convainquant- Etre clair sur ses objectifs personnels- Ecouter les avis et conseils et, quand ils ne sont pas suivis, indiquer clairement pourquoi- Faire preuve de calme et d'assurance- Encourager et accompagner les membres de l'équipe |

COMPETENCE 34

Savoir gérer une situation de crise ou de conflit pour en tirer un bénéfice au service du groupe

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|--|--|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local- « <u>Statut</u> » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...)- <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle...- <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...)- <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- Connaissances en gestion de groupe (psychologie)- Connaissance des acteurs• <u>Habilités</u><ul style="list-style-type: none">- Savoir anticiper pour désamorcer les crises éventuelles- Savoir identifier les raisons de la crise (analyser la situation)- Avoir une conscience claire de la place de chacun dans le projet- Savoir associer les autres pour trouver des solutions- Etre capable, le cas échéant de faire appel à une aide extérieure (médiation)- Se faire reconnaître, le cas échéant, comme porteur du projet artistique sans être en concurrence avec les autres acteurs (cf fiche 6 : <i>Créer et faire vivre un réseau de partenaires</i>)- Savoir tirer parti d'une crise pour proposer un renouvellement des attitudes ou des projets• <u>Attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- Afficher clairement des objectifs, revenir à des fondamentaux- Manifester de l'empathie- Ne pas dramatiser ; garder confiance dans la recherche de solutions- Savoir exprimer cette confiance- Savoir garder son calme- Savoir prendre de la hauteur pour mener les débats éventuels de manière impartiale- Respect des apports et contraintes des divers protagonistes du projet (cf. fiche 5 : <i>Concevoir et réaliser un dossier</i>)- Ne pas redouter d'affronter une crise nécessaire (séparation avec un choriste, etc.) |

COMPETENCE 38

Savoir analyser le contexte politique et l'environnement territorial et culturel pour en déduire des stratégies de mise en oeuvre

| SITUATIONS | RESSOURCES MOBILISABLES |
|---|---|
| <p>La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction. Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).</p> <p>Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Environnement</u> social, politique, culture général- Actualité- Environnement local - « Statut » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...) - <u>Profil</u> du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle... - <u>Conditions</u> de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...) - <u>Projet</u> du groupe<ul style="list-style-type: none">- avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique- sans enjeu : pratique régulière (en cours) | <ul style="list-style-type: none">• <u>Connaissances</u><ul style="list-style-type: none">- <u>Général</u> : Fonctionnement des institutions et éléments de sociologie des organisations- Connaissance du fonctionnement des institutions concernées et de leurs champs de compétences respectifs aux différents échelons : national, régional départemental ainsi que celui des collectivités territoriales et de leurs services spécifiques- Connaissance de l'ensemble des partenaires institutionnels et ainsi que ceux relevant du secteur associatif qui oeuvrent dans ces domaines • <u>Habilités</u><ul style="list-style-type: none">- Faire une lecture « stratégique » des organisations : repérer les niveaux de responsabilité et de prises de décision afin d'identifier les interlocuteurs pertinents- Analyser les politiques nationales et locales et les modalités de leur mise en oeuvre par les services déconcentrés de l'Etat et par les collectivités territoriales- Identifier et « activer » l'ensemble des sources d'information nécessaires- Connaître ou s'informer sur les initiatives ou des projets existants ou à venir sur le « territoire »- Développer des relations de confiance avec les interlocuteurs et partenaires des structures institutionnelles ou associatives concernées • <u>Attitudes</u><ul style="list-style-type: none">- Faire preuve d'une grande disponibilité- Etre « à l'affût »- Faire preuve de curiosité et d'intérêt pour tous les évènements artistiques et les initiatives ou projets innovants |

COMPETENCE 39

Concevoir et réaliser un dossier

SITUATIONS

La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction.

Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).

Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :

- Environnement social, politique, culture général
- Actualité
- Environnement local

- « Statut » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...)

- Profil du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle...

- Conditions de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...)

- Projet du groupe
 - avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique
 - sans enjeu : pratique régulière (en cours)

RESSOURCES MOBILISABLES

- **Connaissances**
 - Juridiques : droit d'auteur, droit du mécénat, droit social, droit à l'image...
 - Administratives : fonctionnement des collectivités territoriales, des politiques publiques en matière de culture
 - Présentation budgétaire
 - Objectifs et fondements de la structure portant le dossier
 - Calendrier des remises de dossiers

- **Habilités**
 - Maîtriser l'écrit et de la construction d'une argumentation. Clarté de la présentation
 - Faire ressortir à l'écrit l'originalité d'un projet ou son intérêt
 - Structurer des actions dans le temps (échancier des actions)
 - Définir le projet en termes d'objectifs, de compétences et d'actions
 - S'adapter aux formes et cadres demandés
 - Trouver facilement les données internes et externes
 - Mettre en avant les éléments et les enjeux du projet pouvant toucher le destinataire
 - Porter la parole collective d'un projet

- **Attitudes**
 - Comprendre les attentes éventuelles des commanditaires du dossier
 - Respecter les apports et contraintes des divers protagonistes
 - Etre rigoureux dans les délais et la forme
 - Etre tenace et concentré dans une tâche administrative non musicale

COMPETENCE 40

Créer et faire vivre un réseau de partenaires

SITUATIONS

La situation met en contexte la compétence selon le métier ou la fonction.
Elle énonce des éléments matériels et immatériels directement influents sur la compétence (par exemple les questions de lieu, de temps, de moyens...).

Pour vous aider à utiliser cette fiche, nous vous proposons dans cette colonne tout d'abord une matrice de situations génériques à préciser et adapter selon les métiers et les fonctions :

- Environnement social, politique, culture général
- Actualité
- Environnement local

- « Statut » du groupe (association autonome, classe d'école de musique, milieu scolaire...)

- Profil du groupe : l'âge, le niveau (lecteurs ou non), le nombre de choristes, l'accompagnement (instrumental, solistes), sa composition socioculturelle...

- Conditions de travail (lieux, heures de répétitions, fréquences des séances...)

- Projet du groupe
 - avec enjeu : concert, spectacle, dispositif artistique
 - sans enjeu : pratique régulière (en cours)

RESSOURCES MOBILISABLES

- **Connaissances**
 - Le rôle et l'organisation des organisations (institutions et structures publiques et privées, associations...)
intervenant dans le domaine du chant choral ou pouvant être utiles à l'objet poursuivi
 - Identifier le rôle, le pouvoir, les compétences des personnes
 - Connaître les cadres, les dispositifs (chartes, conventions...) sur lesquelles peut s'appuyer le travail en réseau souhaité
 - Parler l'anglais, dans le cas d'un réseau international

- **Habilités**
 - Savoir se présenter
 - Se rendre visible
 - Se faire reconnaître comme porteur de projets fédérateurs
 - Entrer en contact avec les personnes, saisir les opportunités
 - Comprendre les raisons qui animent les membres d'un réseau
 - Créer un contexte permettant aux différents acteurs de développer des synergies
 - Ne pas mettre des partenaires en situation désagréables
 - Savoir prendre en compte l'intérêt des différents partenaires

- **Attitudes**
 - Montrer de l'intérêt à l'écoute des autres
 - Respecter l'identité de chacun
 - Etre dans une attitude d'échange, donner pour recevoir
 - Respecter les apports et contraintes des uns et des autres

2^{ème} partie : pourquoi et comment utiliser une telle démarche ?

Revisiter certaines fiches métier

Par Laurent GARDEUX, directeur adjoint du CFMI d'Orsay

Les travaux menés par l'IFAC portant sur le référentiel de compétences en direction de chœur sont susceptibles de nourrir la réflexion menée par les CFMI sur les compétences des musiciens intervenants titulaires du DUMI.

Il est à noter que le cadre du référentiel des CFMI, le public auquel il s'adressait, imposait une certaine concision. C'est la raison pour laquelle les compétences spécifiques dans le domaine de la direction de chœur y sont peu développées.

Le référentiel fait mention du chant choral à plusieurs endroits :

- Au chapitre *Missions et compétences* :

« Selon le projet éducatif et culturel de l'employeur, [le musicien intervenant] peut être amené à travailler dans d'autres lieux de vie des enfants : Dans une école de musique (ateliers d'éveil, ateliers chorale)... »

- Au chapitre *La maîtrise de certains outils diversifiés* :

« Le musicien intervenant est capable de diriger un ensemble vocal (...) sans prétendre à une compétence de spécialiste. » (...) « Il tient compte des modèles pédagogiques et de la culture professionnelle de ses partenaires pour proposer des dispositifs de travail appropriés. »

Dans l'ensemble, un dumiste ne peut que se reconnaître dans les compétences répertoriées. Ces compétences sont développées au CFMI, d'une manière globale, i.e. ne visant pas uniquement à la construction de compétences dans le domaine de la direction de chœur. C'est le cas de toutes les fiches sur lesquelles nous avons travaillé, qui recoupent, mais ce n'est pas une surprise, les compétences que nous attendons d'un titulaire du DUMI.

On peut distinguer deux cas :

1. l'étudiant dans la position de chef de chœur : le recensement relativement complet des compétences dans ce domaine peut faire l'objet d'une communication commentée, qui cimenterait la vision de cette activité pour l'ensemble des étudiants. Cela peut faire l'objet de commentaires de la part de l'enseignante chargée de la direction de chœur au CFMI.
2. Le MI appelé à travailler, dans le cadre d'un réseau, avec un chef de chœur (au sens large : aussi bien l'enseignant du conservatoire que le maître des écoles qui dirige la chorale de l'école). Dans ce domaine, le travail sur les compétences en direction de chœur peut s'avérer un outil privilégié de connaissance de la culture professionnelle des chefs de chœur.

Il est à noter que, si tous les étudiants sont amenés dans le cadre de la formation à recevoir une formation la plus complète possible dans le domaine de la direction de chœur, certains s'engagent dans des actions de formation post-DUMI, et deviennent pour certains chefs de chœur professionnels.

Il semble plus que pertinent que le document de l'IFAC puisse leur bénéficier, et fasse l'objet d'une communication médiatisée auprès de nos étudiants.

Interroger l'adéquation des diplômes à la réalité de terrain, élaborer ou faire évoluer des contenus de formation

D'une manière générale, l'approche par compétences initiée par ce travail, doit permettre de formaliser les interactions entre les référentiels compétences et les contenus et les programmes de formation.

Ce travail nous semble particulièrement urgent et important à mener dans le cadre de la mise en œuvre des cycles d'enseignement professionnel initial (CEPI) et du diplôme national d'orientation professionnel (DNOP).

Initié par la loi d'août 2004 et précisé depuis par un certain nombre de décrets et d'arrêtés, ce processus induit en effet des changements fondamentaux. Le CEPI se positionne comme un cursus modulaire dont la liste et la description générale est fixée par l'arrêté du 23 février 2007 (article 7 et annexe n°1), admettant la possibilité de validation de compétences acquises dans un autre cadre (art 9) se déroulant sous la forme d'un "parcours de formation" (art 10) pouvant être réaménagé à la suite de bilans annuels. Enfin, ce cycle conduit à un diplôme national (le DNOP) dont une grande partie repose sur l'évaluation continue (exclusive dans 3 modules sur 4 – seul le module principal fait également l'objet d'une évaluation sur épreuve).

Pour que l'ensemble de ce dispositif fonctionne et débouche sur un diplôme correctement positionné et homogène sur le plan national, il nous semble donc indispensable, en se basant sur l'outil proposé ici :

- de le décliner de manière à aboutir à un référentiel de compétence du titulaire du DNOP, partagé entre les responsables d'établissement, les enseignants et le ministère de la culture qui délivre ce diplôme (art 18 de l'arrêté sus-visé),
- de définir les degrés d'expertises attendus globalement et pour chacune de ces compétences
- de définir de manière homogène les critères d'évaluation.

Cela permettra alors aux équipes pédagogiques de traduire le cadre donné par les textes en référentiels de formations et d'imaginer les dispositifs pédagogiques et parcours de formation qu'ils souhaitent mettre en place.

En effet, le "cursus" du CEPI direction d'ensemble vocaux et/ou instrumentaux, s'il donne un cadre général d'organisation par module et précise les champs disciplinaires à aborder dans chacun d'eux est toutefois loin d'être immédiatement opérationnel :

I. 9 – Coursus de la discipline dominante “DIRECTION D’ENSEMBLES VOCAUX ET/OU INSTRUMENTAUX”

Le cursus “ Direction d’ensembles vocaux et/ou instrumentaux” est, dans son principe, unique. Il convient donc d’établir un tronc commun et d’équilibrer ou de renforcer le contenu des unités d’enseignement entre les deux situations de direction, en fonction du parcours de l’élève.

Lorsque seulement une des deux situations peut être proposée (direction d’ensembles vocaux ou direction d’ensembles instrumentaux), le contenu des unités d’enseignement est alors orienté en conséquence. Cependant, la mise en réseau des ressources dans les deux catégories de formation à la direction sera recherchée pour mettre en place le tronc commun de la formation à la direction.

Le module principal peut s’adresser exceptionnellement à des débutants en direction. En revanche, pour suivre ce cursus, les bases de la formation musicale générale doivent être acquises.

Module principal

- 1 - Interprétation des principaux répertoires du patrimoine et de la création*
- 2 - Prise en charge d’un ensemble de manière autonome
- 3 - Technique de direction : travail de l’audition, de l’écoute, de la gestique, de l’interprétation
- 4 - Conduite de répétition et pédagogie appliquée*

*en fonction des ressources de l’établissement et du réseau des pratiques, dans des situations variées sur le plan des niveaux, de l’âge et des effectifs.

Module associé de pratique

- 1 - Pratique vocale ou instrumentale individuelle et collective
- 2 - Pratique complémentaire du clavier (si le clavier n’est pas l’instrument principal) et base de l’accompagnement,
- 3 - Pratique complémentaire vocale individuelle (si la voix n’est pas la pratique principale)

Module complémentaire de culture musicale

- 1 - Lecture et analyse de partitions, travaux d’écoute, histoire et esthétique musicale
- 2 - Connaissance de répertoires vocaux et instrumentaux d’époques, de styles et de formations et de traditions différents
- 3 - Connaissance des voix, de la phonétique et des instruments
- 4 - Ecriture, arrangement, transposition
- 5 - Notions d’acoustique et de spatialisation du son

Une unité d’enseignement au choix dans la liste suivante :

- Pratique vocale ou instrumentale dans une esthétique spécifique (musique ancienne notamment plain-chant, musiques traditionnelles, jazz, musiques actuelles amplifiées...) - Improvisation, création ou composition
- Accompagnement (instrument, chant ou danse)
- Danse
- Théâtre
- Production et traitement du son
- Mémoire sur un sujet de culture musicale
- Réalisation d’une programmation ou d’une manifestation musicale dans le cadre d’une pratique amateur

Bien évidemment, le même type de travail est à effectuer à l’étage supérieur. Les futurs pôles supérieurs régionaux seront en effet amenés à délivrer des diplômes supérieurs de musiciens, y compris dans le domaine de la direction de chœur.

Mais au préalable, il semble urgent et fondamental de définir ce qu’est un débouché professionnel en direction de chœur : s’agit-il uniquement comme certains semblent le penser des postes de chefs de chœurs professionnels de chœurs professionnels (chœur d’opéras ou ensembles vocaux) ? Auquel cas les débouchés seraient effectivement très limités.

Quels seraient aujourd’hui les définitions possibles ou les différentes formes possibles d’une profession de chef de chœur ? L’approche référentiels métiers et compétences nous semble alors particulièrement adaptée.

Aider à la professionnalisation des pratiques chorales amateurs

de Gilles HUSER, Président Fédévoix (Fédération départementale des chorales de l'Yonne)

La professionnalisation de l'encadrement des pratiques chorales amateurs.

En quoi une approche par les compétences de la fonction de chef de chœur d'une chorale amateur peut-elle faciliter une démarche de professionnalisation de l'encadrement des pratiques amateur dans le département de l'Yonne ?

Fédévoix –fédération des chorales de l'Yonne- s'est donnée dès sa création en 2004 un objectif stratégique clair : développer les pratiques chorales pour en faire une véritable activité artistique. Pour cela, Fédévoix cherche à donner l'envie à des chefs de chœur et à des chorales de progresser. L'organisation d'ateliers dirigés par de très bons chefs professionnels, la découverte de répertoire, la rencontre d'autres chorales sont, au-delà de leur objet premier, des moyens de provoquer le désir de s'engager dans une démarche de progrès.

Provoquer des besoins, des attentes n'est envisageable que si des réponses constructives peuvent être apportées. La demande formulée en premier par une petite moitié des chefs de chœur est une demande de formation, sans plus de précision.

Apporter une réponse appropriée à des adultes déjà engagé dans la direction d'un chœur demande une approche particulière qui s'éloigne souvent dans ses modalités de la formation initiale diffusée par les établissements d'enseignement spécialisé.

Dans l'Yonne la seule formation existante est un atelier hebdomadaire, à l'école de musique d'Auxerre, qui s'adresse à des chefs de pupitre ou à personnes souhaitant s'initier à la direction chorale.

Pour pallier ce manque, Fédévoix s'est associée à l'association Europa Cantat Nevers pour organiser des stages de direction dans le cadre de la semaine chantante internationale que cette association organise chaque année. Le contenu des stages reste très général et seul le niveau de pratique requis (débutant, confirmé...) est précisé sans que ces niveaux soient définis par ailleurs. Ce sont les formateurs qui s'adaptent à leurs stagiaires.

Expérimentation

En avril 2008, Fédévoix va organiser un stage de direction en faisant appel à un très bon chef étranger. Dans ce cadre, nous prévoyons d'utiliser les résultats de l'étude de l'IFAC « Formation, enseignements et parcours » et plus particulièrement la démarche « référentiels de compétences » pour définir plus précisément les objectifs du stage. Dans un premier temps, nous utiliserons les préconisations de l'IFAC pour élaborer avec les chefs concernés, le référentiel de compétences du « chef de chœur amateur de notre département ».

A partir de ce référentiel, nous identifierons les savoirs, savoir-faire que le stage permettra de développer. Ceci permettra aux stagiaires d'identifier clairement sur quoi doit porter principalement leur attention.

Enfin, nous élaborerons un document d'évaluation basé sur le référentiel pour évaluer les acquis.

Cette démarche plus structurée permettra, j'en suis certain, d'avoir avec les stagiaires des échanges plus approfondis sur leurs difficultés et leurs progrès sans mettre en cause la personnalité de chacun. Il en résultera un meilleur diagnostic sur leurs attentes et les formations à suivre.

La majorité de nos chefs de chœur sont des professeurs en collège et/ou en enseignement spécialisé. La professionnalisation de leur activité de chef de chœur passe dans un premier temps, par l'appréciation de l'écart qui existe entre leur pratique individuelle et un premier niveau de direction défini et reconnu sur le plan national. C'est ainsi que chaque personne pourra se donner un objectif personnel réaliste et s'engager dans une démarche de progrès avec un objectif clair.

Il serait intéressant que d'autres associations de chorales amateurs s'engage, avec l'aide de l'IFAC, dans un processus analogue et que nous puissions partager nos expériences pour arriver à utiliser des outils communs.

Aider à élaborer des certifications d'expérience – VAE

Par Bernard Benoît, membre de la commission formation d'A Cœur Joie

Approche Compétences en Direction de Choeur et VAE

En quoi l'approche compétences dans l'analyse de l'activité de direction de chœur peut-elle faciliter une démarche de validation des acquis de l'expérience ?

La notion de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui a été introduite dans le code du travail et dans le code de l'éducation par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, « permet à toute personne de demander, sous certaines conditions, la validation des acquis de son expérience pour justifier de tout ou partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Par conséquent, la VAE est une voie d'obtention d'un diplôme ou d'une certification au même titre que la voie scolaire, universitaire, l'apprentissage ou la formation continue ». (Note de Service du Ministère de la Culture).

Sont concernés les diplômes ou titres figurant dans le répertoire national des certifications et dont il est indiqué qu'ils peuvent être obtenus par cette voie.

Parmi ceux relevant du Ministère de la Culture, citons :

- Les certificats d'aptitude aux fonctions de directeurs, de professeurs chargés de la direction et des professeurs d'écoles de musiques
- Le Diplôme d'Etat de professeur de musique

En ce qui concerne les diplômes ou titres relevant du Ministère de l'Education et de la Recherche, on peut mentionner :

- Le DUMI (Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant)
- Les licences généralistes et professionnelles en musique
- Les masters de musique

Il convient également de préciser que pour un certain nombre d'entre eux (le DUMI par exemple), il existe des référentiels de compétences renvoyant aux métiers ou aux fonctions auxquels ils permettent d'accéder.

Sans entrer dans le détail de la procédure, on retiendra que la démarche générale comporte cinq étapes :

1. Le repérage par le demandeur du diplôme correspondant à la fois à son projet professionnel et « proche » de l'activité exercée en termes de connaissances, aptitudes et compétences mobilisées
2. La constitution d'un dossier dans lequel le candidat doit décrire avec précision et analyser son activité présente et passée et détailler l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences mises en oeuvre.
3. Dans certains cas, une « mise en situation professionnelle (cela varie en fonction de l'organisme valideur).
4. Le passage devant un jury qui, après examen du dossier et suite à l'entretien, propose l'obtention totale ou partielle du diplôme
5. Le cas échéant, une formation complémentaire en vue de l'obtention des unités manquantes.

La personne souhaitant s'engager dans une telle démarche doit donc, en premier lieu, consulter le répertoire national des certifications afin de vérifier que le diplôme qu'elle recherche peut être obtenu par cette procédure.

A cet égard, il est évident que la « Carte de compétences en direction de Chœur », dont une première étape est présentée dans ce document et ses déclinaisons à venir, devrait l'aider à identifier le diplôme correspondant le mieux aux connaissances et savoir faire acquis dans ce domaine. Or, on sait toute l'importance que revêt cette première étape dans la mesure où elle conditionne largement la suite de la procédure.

Mais, cette « Carte de compétences » s'averra toute aussi utile dans les étapes suivantes et notamment lorsqu'il s'agira pour le candidat de décrire avec précision son activité (présente et passée) et d'analyser de manière détaillée l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences sollicitées et mises en œuvre ou encore, quand il lui faudra se préparer à une « mise en situation professionnelle ».

Rappelons également que le jury, lorsqu'il examine le dossier, fonde essentiellement sa décision de validation sur le degré d'adéquation qui a pu être mis en évidence entre l'expérience du candidat et le diplôme sollicité (analyse de l'activité) ainsi que celle des savoirs et savoir-faire acquis de cette expérience à ceux exigés par le diplôme ou titre auquel il postule.

On peut donc faire l'hypothèse que la « Carte de compétences en direction de chœur », sans se substituer à l'aide pédagogique et méthodologique indispensable pour mener à bon terme une démarche de validation d'acquis d'expérience dans ce domaine, pourra non seulement apporter une aide au candidat mais également devenir un « outil ressource » à disposition des autres acteurs concernés (référents pédagogiques, accompagnateurs, membres du jury).

Conclusion

La particularité de ce travail sur les compétences en direction de chœur, élargi à l'ensemble des situations et environnements faisant appel de manière continue ou discontinue, de manière plus ou moins experte, à la direction d'un groupe chantant, a permis d'appréhender ces compétences au-delà d'un métier en particulier et de dégager des lignes communes.

Le caractère transversal de cette démarche allait dans le sens des tendances observées concernant les chefs de chœur qui, à l'image des musiciens en général, cumulent de plus en plus souvent, au-delà de leur activité musicale et d'interprétation, des activités d'enseignement, de ressources sur un territoire, de conseil, de montage de projet, dans des environnements variés (Education nationale, chœurs amateurs, enseignement spécialisé...). On retrouve cette complexité dans la variété de leurs parcours de formation.

Si ce travail a permis d'éclaircir et de répertorier rapidement les environnements et les cadres de la pratique des directions de chœur, l'objectif suivi était clairement d'identifier des compétences communes à plusieurs sphères plutôt que d'établir un référentiel de métiers.

Ce travail permet de partager un langage et une approche qu'il reste à prolonger dans le cadre de réflexions communes et de collaborations. Les témoignages de terrain sur lesquels nous nous sommes appuyés nous ont bien montré l'existence de collaborations opérationnelles de plus en plus fréquentes entre sphères autour d'un même projet (Enseignants / musiciens / dumistes / éducateurs / professeurs d'école de musique...).

Si chaque sphère peut se saisir individuellement de ces travaux, ils pourraient également faciliter une réflexion commune, sur les cursus et les parcours de formation, les diplômes et leurs équivalences...

Nous nous sommes appuyés sur l'expression d'expériences de terrain. De ces expériences, nous avons pu dégager quelques invariants. Il reste néanmoins à réintroduire ces données dans une démarche plus prospective destinée à imaginer les métiers et les compétences de demain.

Il y a plus de vingt ans une telle démarche commune débouchait sur l'invention du métier original de dumiste. Les Collectivités territoriales seront certainement le lieu de création de ces métiers de demain. Ce document devrait pouvoir aussi aider à travailler avec les collectivités locales pour identifier et définir ces postes sur les territoires, mais aussi anticiper les formations et diplômes qui y conduisent.

Souvent appelée par les acteurs de terrain, mais aussi imposée par les nouvelles obligations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, la « professionnalisation » de la direction de chœur, ne peut faire l'impasse sur ces questions de compétences.

Mieux vaudrait l'appréhender de manière dynamique et concertée pour :

- imaginer les métiers de demain
- aider à construire des plans de carrière
- définir et mieux coordonner des plans de formation continue
- créer, défendre ou consolider des statuts
- organiser une profession, constituer une force de négociation
- engager, après cette phase sur les compétences en direction de chœur, une réflexion sur la formation des formateurs