

# Bilan

## des Rencontres des Professeurs de direction de chœur 2015

Conservatoire de Metz, 19-21 octobre 2015

### 1) Bilan des interventions

Les **rencontres des professeurs de direction de chœur** se sont déroulées en 2015 au Conservatoire à Rayonnement Régional de Metz en partenariat avec l'**APFM**, l'Association des Professeurs de Formation Musicale. La dernière journée a permis des échanges entre enseignants des deux disciplines grâce à une table-ronde (*Et la voix dans tout ça ?*) et des ateliers communs. Les deux premières journées étaient consacrées à l'**évaluation en direction de chœur (démarches, modalités, enjeux)**. Ces rencontres étaient l'aboutissement d'un long travail de réflexion encadré par l'IFAC, qui avait abouti à l'élaboration d'un référentiel de formation et de certification.

### L'évaluation en direction de chœur

#### Contexte

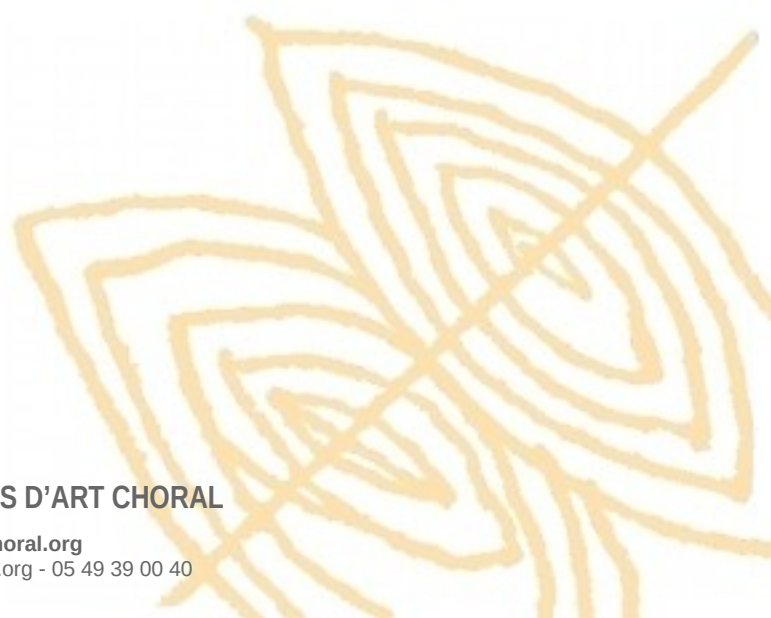
Depuis 2012, l'IFAC accompagne les professeurs des conservatoires de la région Rhône-Alpes, de Chalon-sur-Saône et de Paris (8<sup>e</sup> arrondissement) en vue de l'élaboration d'un référentiel de formation de chef de chœur. Ce projet est né de la volonté des enseignants d'harmoniser les modalités d'examen dans leurs conservatoires pour le troisième cycle spécialisé. Le document qui en a résulté, synthèse d'un long et riche travail de concertation, décline l'ensemble des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) devant être acquises au cours de la formation du Diplôme d'Études Musicales selon ces professeurs. Le référentiel de formation est un outil didactique qui vise à

l'harmonisation des objectifs d'acquisition des compétences et de leurs évaluations sans pour autant remettre en question la liberté pédagogique de l'enseignant.

En 2014-2015, les mêmes professeurs, toujours avec l'appui méthodologique de l'IFAC, ont poursuivi leur travail de réflexion pour établir un référentiel de certification, construit à partir du référentiel de formation. Les professeurs ont déterminé les points importants à évaluer au cours de la formation ou en examen terminal à partir du premier document. Le référentiel de certification devrait permettre d'aboutir à la mise en place d'une évaluation commune au sein de plusieurs des conservatoires participants et amener à une harmonisation des cursus de formation.

Ces mêmes enseignants ont souhaité partager cette expérience avec l'appui de l'IFAC. Les rencontres des professeurs de direction leur ont permis d'échanger sur cette démarche et d'élargir ainsi le cercle des enseignants concernés par cette réflexion. Les professeurs présents à ces journées ont pu bénéficier d'une introduction par Bernard Benoit, membre du bureau de l'IFAC et spécialiste de la méthodologie pour le projet référentiel de formation, suivie d'une présentation du référentiel par Maëlle Defoin-Gaudet, membre du bureau de l'IFAC et du groupe de travail sur le référentiel de formation. Puis, les participants se sont répartis dans plusieurs salles pour pouvoir discuter des grands items du référentiel et se réapproprier la démarche.

À la fin de ces journées, les enseignants présents ont souhaité poursuivre ce travail avec l'IFAC. Ils ont été intégrés dans un groupe de travail élargi dont l'objectif sera d'établir une grille d'évaluation commune qui servira aussi bien au cours de la formation qu'en examen terminal.



## Le glossaire

### base référentielle conceptuelle des groupes de travail « Évaluer et valider les acquis de la formation »

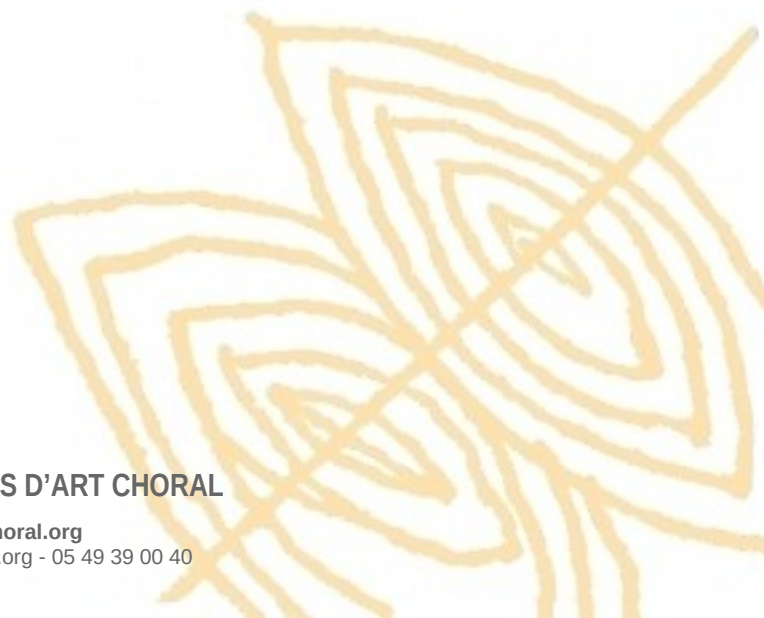
**Rappel :** L'élaboration de tout référentiel nécessite, de la part de ses rédacteurs, une bonne appropriation des principaux concepts permettant d'assurer la cohérence méthodologique nécessaire à la formulation des objectifs de formation ou d'activité.

Il a été proposé aux participants de ces rencontres de travailler à partir du référentiel de formation de chef de chœur (IFAC) sur les problèmes posés par l'évaluation et la validation des acquis de la formation. Il était donc nécessaire d'explicitier quelques concepts fondamentaux et d'en assurer une appropriation collective commune minimale permettant une progression méthodologique cohérente des groupes de travail. Utilisant l'appui du *glossaire*, le groupe a pu ainsi « explorer » les notions de compétence (« la compétence » à distinguer des compétences au sens de savoirs, savoir faire), d'évaluation (à distinguer du contrôle), des critères, des indicateurs ainsi que celles de validation et de certification. On a pu également évoquer, même si le sujet aurait mérité plus d'attention, la place et le rôle de ces démarches dans le processus global de professionnalisation. Il a en outre été rappelé qu'il s'agissait moins d'avoir LA bonne définition que de partager une définition permettant au groupe de s'en approprier les termes afin de progresser dans la production et la formulation des critères et des modalités d'évaluation. On peut, en résumé, dire que cette phase initiale donnait lieu, pour les participants, à l'acquisition de nouvelles « compétences », véritables pré-requis des séances à venir.

Par la suite, mes passages dans les différents groupes de travail m'ont convaincu du bien-fondé de cette étape préalable dans la mesure où les participants ont eu à cœur de vérifier tant auprès des animateurs de groupe que de moi-même, la pertinence méthodologique de leurs propositions. Cette phase de travail, en installant des bases conceptuelles stables, a alimenté la réflexion collective et, on peut le penser, favorisé l'investissement remarquable de l'ensemble des participants.

**Bernard Benoit**

*membre du bureau de l'IFAC, choriste et intervenant spécialiste de la méthodologie pour le projet référentiel de formation*



## Le référentiel de formation, socle commun pour avancer

Cette séquence avait pour objectif de présenter aux participants le référentiel de formation de direction de chœur. L'immersion a débuté par un historique de la démarche que nous avons suivie, c'est à dire des binômes chargés de lister des savoirs, savoir-faire et savoirs-être dans des grands chapitres et une restitution collective afin de trouver des items univoques dans chaque chapitre.

La structure du document présenté découle de ce travail préalable avec trois chapitres principaux :

- Avant, ce qui concerne la préparation de la partition (Chapitre 1)
- Pendant, ce qui concerne tout ce qui se passe pendant la répétition (Chapitre 2)
- Synthèse, ce qui résulte de la connexion des deux chapitres, c'est-à-dire, la gestion de groupe et de projet (Chapitre 3)

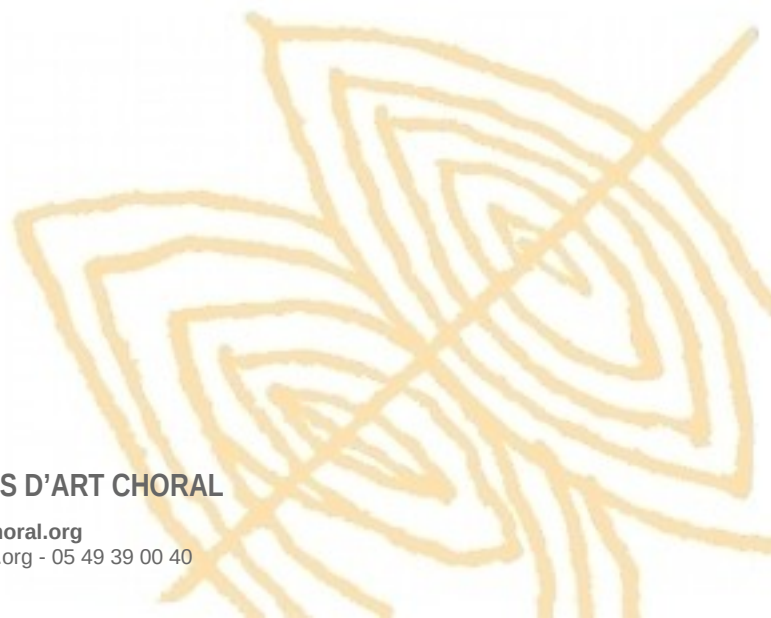
Les rédacteurs du référentiel ont tenu à écrire un prélude et un postlude encadrant ces trois chapitres : un prélude pour illustrer l'importance de la curiosité artistique nécessaire aux acquisitions et un postlude pour encourager les différentes expériences de direction.

Une fois cette grande structure comprise, les participants se sont plongés dans chaque sous-chapitres que j'ai pu illustrer par des exemples le plus parlant possible : soit par l'évidence de leur formulation, soit au contraire par la complexité qu'ils soulèvent dans le choix des mots.

Grâce à cette plongée plus précise dans le document, les personnes ont pris conscience de la difficulté de structurer de manière collective sa pensée, de la nécessité d'un vocabulaire commun, de la prise de recul nécessaire face aux mots et aux expressions toutes faites. Elle a permis également de se familiariser avec les thématiques du référentiel de formation afin de pouvoir se les approprier dans une deuxième séquence.

Maëlle Defoin-Gaudet

*enseignante en chant choral et professeur de direction de chœur au CRR de Saint-Étienne  
membre du groupe de travail sur le référentiel de formation*



## Évaluer les chefs de chœurs : dans quelles perspectives ?

*L'INECC Mission voix Lorraine est venu enrichir le débat en proposant un point de vue différent aux professeurs de direction et enseignants présents à ces rencontres. Tristan Krenc et Jeanne Bainville ont souligné la diversité des pratiques des chefs de chœur et la nécessité de prendre en compte la réalité du terrain dans l'évaluation. L'exemple des chœurs en milieux ruraux a servi à illustrer leur propos.*

La professionnalisation du métier de chef de chœur et le changement des mécanismes de recrutement a été pris comme point de départ de la réflexion sur l'évaluation. La première étape consiste à comprendre les attentes de chacun des acteurs.

### **I. Identifier la réalité des attentes des chœurs les plus amateurs et celles des chefs de chœur.**

Les chœurs :

- attendent des compétences partagées entre un chef de chœur musicien et un animateur.
- Ils offrent fréquemment un salaire à minima.
- Ils recherchent un répertoire peu éclectique, alliant un peu de liturgique et beaucoup de chansons.

Les chefs :

- Ils sont avant tout présents pour travailler, pour éprouver leur pratique et progresser dans celle-ci.
- Ils souhaitent le plus souvent conduire des projets artistiques.

### **II. Quelles adaptations la formation des chefs de chœur doit-elle adopter pour mieux correspondre aux attentes des chœurs ?**

Une évaluation continue du chef de chœur dans une mise en situation avec un chœur d'application serait une gageure du suivi de la gestion de groupe et permettrait à celui-ci de constater la réalité du travail de terrain.

L'ouverture à tout style et répertoire paraît de plus en plus indispensable, ne serait-ce que pour toucher d'autres publics, notamment les plus jeunes.

### **III. Le projet de recrutement**

Celui-ci doit intégrer l'ambivalence du parcours professionnel et du parcours propre à chaque association, pour cela :

- Il faut aiguiller les chœurs dans la définition de leur projet associatif
- Leur permettre de définir efficacement leur projet de recrutement et en définir le processus
- Leur donner les outils pour évaluer de façon pertinente les candidats
- Les aider à définir les conditions d'embauche.

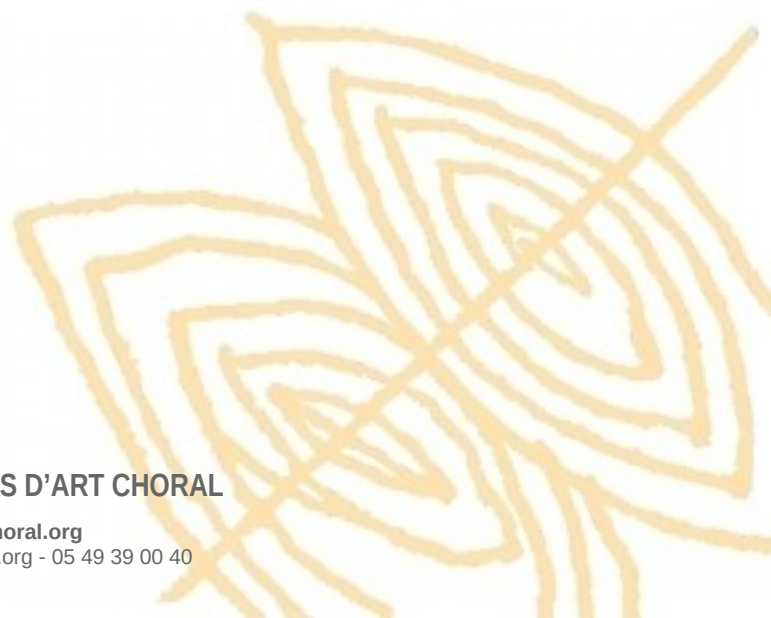
Une multitude de chœur existe en France et chaque chef (du moins au début de sa carrière) doit pouvoir s'adapter à la variation des attentes et des capacités de ceux-ci. Il est donc primordial d'intégrer cela dans une formation initiale ou continue afin de préparer au mieux la nouvelle génération de chef de chœur.

**Tristan Krenc**

*Secrétaire général de l'INECC – Mission voix Lorraine*

**Jeanne Bainville**

*chargée de coordination pédagogique et artistique*





## Temps communs avec l'APFM

Le dernier jour des rencontres, six ateliers au choix étaient proposés aux participants de l'IFAC et de l'APFM. L'IFAC a proposé un atelier animé par Eduardo Lopes sur la direction de chœur et la méthode *O Passo*.

### Atelier « Direction et écriture corporelle »

Eduardo Lopes a présenté la méthode d'éducation musicale *O Passo* (Le Pas) créée par Lucas Ciavatta et basée sur un mouvement de marche spécifique qui rend possible l'apprentissage de la pulsation. Si *O Passo* aborde initialement la question du rythme, les schémas métriques à exécuter avec les pieds sont très analogues aux schémas de battue métrique dans l'art de la direction. Le fait de travailler avec tout le corps, et non seulement les bras, favorise la fluidité du discours musical permettant ainsi une mémorisation plus rapide (plus physique et moins intellectuelle).

Cette méthode est d'une grande utilité pour la compréhension des carrures, la périodisation et la conscience formelle. Un autre aspect extrêmement efficace proposé est la notion de « position ». Cette notion permet d'analyser et retenir très facilement des formules rythmiques simples et complexes, rendues évidentes par l'association du schéma métrique dessiné par les pieds et le code de lettres et chiffres appliqué aux différentes subdivisions de la pulsation.

Le site [www.opasso.com.br](http://www.opasso.com.br) offre la possibilité de découvrir en image les mouvements d'*O Passo* par Lucas Ciavatta.

Eduardo Lopes

*professeur de direction de chœur au CRR de Bordeaux et d'ensembles instrumentaux au PESMD Bordeaux Aquitaine*

### Table-ronde « Et la voix dans tout ça ? »

#### Intervenants :

Pascal Baudrillart, *professeur de direction de chœur et enseignant en chant choral au CRR du Grand Châlon, professeur assistant au CNSMDL*

Catherine Chauffard, *professeur de piano au CRR de Nancy*

Emmanuelle Guillot, *professeur de chant choral au CRR de Metz*

Laurence Jegoux, *professeur de formation musicale au CRR de Reims*

Olivier Périn, *directeur du CRR Nancy et organiste*

Mathilde Greco, *professeur de Formation musicale au CRR de Nancy*

## **2) Bilan des participants**

### **Appréciation générale**

D'après les réponses obtenues dans les questionnaires d'évaluation, les participants ont fortement apprécié la qualité des intervenants et des contenus ainsi que l'accueil et l'organisation générale.

Ils ont particulièrement apprécié l'intervention méthodologique de Bernard Benoit sur les concepts fondamentaux pour permettre une réflexion commune ainsi que celle de Maëlle Defoin-Gaudet sur la présentation du référentiel de formation. Ils ont également été intéressés par l'intervention de l'INECC et par la table-ronde avec l'APFM mais les avis étaient plus partagés.

### **Pertinence de l'organisation des groupes de travail par rapport aux différentes séquences**

Les participants ont trouvé que l'organisation était très pertinente pour plusieurs raisons. Les petits groupes ont facilité les échanges, l'expression et les rencontres en permettant à chacun de prendre la parole et d'être actif. Les différents groupes ont pu interagir et leurs retours ont permis une complémentarité dans le travail. Néanmoins, certains participants auraient aimé plus de précision dans les définitions du vocabulaire (critères, indicateurs, etc.). Le temps de travail a également semblé trop court à certains. Il aurait aussi peut-être été nécessaire de ne pas modifier la composition des groupes de travail.

### **Adéquation des échanges et de la restitution des groupes par rapport aux différentes séquences**

Le cadre souple a permis de prendre le temps nécessaire pour échanger. Les mises en communs et le partage des réflexions des différents groupes de travail étaient indispensables pour comprendre les points communs et la complémentarité de ces groupes.

Cependant, aucune véritable conclusion n'était possible. Il a sans doute manqué un temps de formalisation et voire parfois un modérateur sur les temps communs.

### **Formulation et atteinte de l'objectif « faire expérimenter la démarche »**

Une grande majorité des participants a trouvé que les objectifs étaient clairement formulés et atteints. Plusieurs participants ont souhaité continuer ces échanges collectifs très riches pour mener la démarche à son terme. Une personne a néanmoins trouvé que le programme était très dense par rapport au temps imparti et à la diversité des contenus. Une autre a suggéré d'impliquer les chefs d'établissement dans ce processus.

### **Commentaires libres**



Dans cette partie d'expression libre, les participants ont regretté de ne pas avoir pu profiter, à la fin des rencontres, d'un temps commun entre professeurs de direction pour faire un bilan, un retour sur leur expérience et ceci, à la place de la table-ronde avec l'APFM dont les débats n'ont pas convaincu plusieurs des participants.

Plusieurs suggestions ont été faites sur les thèmes qui auraient aussi dû être abordés. Une personne a proposé de redéfinir la fonction de chef de chœur avant de parler d'évaluation, une autre de faire un bilan sur les difficultés rencontrées lors des discussions sur le sujet ou encore de proposer un temps de partage plus ouvert avec l'INECC. Une personne aurait souhaité que les questions suivantes soient abordées : À quoi sert l'évaluation des chefs de chœur ? Qu'est-ce que cela implique ? Comment les inciter à se former et où les envoyer ?

Plusieurs personnes ont émis le souhait de continuer à échanger sur la question de l'évaluation pour aboutir à une grille commune et réfléchir aux niveaux d'exigence, aux critères et aux modalités d'évaluation.

### **Quelques remarques :**

« Bravo pour le gros travail de mise en commun des collègues de Rhône-Alpes. »

« Bel équilibre entre une réflexion pointue et le souci de la réalité de notre travail (technique, humain, artistique »

« Merci pour l'organisation de ces précieuses rencontres. Excellente organisation et réelle progression tout au long des deux jours »

« La méthodologie était très claire »

### **Proposition de thèmes à aborder pour les prochaines rencontres :**

- les répertoires nouveaux
- la mise en jeu du référentiel dans le temps
- un état des lieux des contenus des différents DEM
- un état des lieux des cours proposés,
- un état des lieux des volumes horaires.