



HAL
open science

Conditions d'exercice de la direction de chœur en région Centre-Val de Loire

Guillaume Lurton

► **To cite this version:**

Guillaume Lurton. Conditions d'exercice de la direction de chœur en région Centre-Val de Loire. Ceval; Métiers Culture région Centre Val de Loire. 2022. hal-04137841

HAL Id: hal-04137841

<https://hal.science/hal-04137841>

Submitted on 22 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CEPRAVOI



Plateforme
Emploi, Formation, Compétences Culture
en région Centre-Val de Loire

Conditions d'exercice de la direction de chœur en région Centre-Val de Loire

Rapport d'enquête

Guillaume Lurton
Université de Poitiers, CEREGE, Poitiers, France



Novembre 2022

Table des matières

1	Introduction	3
1.1	La professionnalisation des chefs de chœurs en région Centre-Val de Loire	3
1.2	Perspective nationale	4
1.3	Dispositif méthodologique	5
1.4	Précautions d'interprétation	5
1.5	Structure du rapport	6
2	Les chœurs	7
2.1	Localisation	7
2.2	Caractéristiques des répondants	7
2.3	Composition des chœurs amateurs	8
2.4	Répertoire	9
3	Les chefs	13
3.1	Caractéristiques démographiques	13
3.2	Formation	13
3.3	Profession	15
4	Professionnalisation de la direction	17
4.1	Mesurer la professionnalisation de la direction	17
4.2	Conditions d'emploi	19
4.3	Cartographier la population des chefs de chœurs	23
4.4	Relation du chef au chœur	26
5	Fonction employeur du chœur	29
5.1	Encadrement du chef	29
5.2	Convention collective et formation professionnelle	30
6	Formation des chefs et reconnaissance des compétences	33
6.1	Besoins de formation des chefs	33
6.2	Rapport à la trajectoire de direction	34
6.3	Capacité des chœurs à gérer un processus de recrutement	37

7 Conclusion : Quelle professionnalisation de la direction de chœur ?	39
7.1 Renouveau générationnel	40
7.2 Quelle relation entre le chef et le chœur?	40
7.3 Quels modèles de direction pour quelle dynamique du monde choral amateur?	41
Annexe méthodologique 1 : ACM sur la population des chefs de chœurs	42
8 Annexe méthodologique 2 : Clefs de lecture des tableaux -	45
Références bibliographiques	50

Section 1

Introduction

Qui sont les chefs qui dirigent les chœurs amateurs de la région Centre-Val de Loire ? Quelles relations entretiennent-ils avec les ensembles qu'ils dirigent ? Comment a évolué leur situation depuis les dernières enquêtes consacrées au milieu choral dans la région ? Souhaitant apporter des réponses à ces questions, le Cepravoï et Métiers Culture ont initié une démarche d'enquête menée en partenariat avec l'Université de Poitiers.

L'enquête sur les "conditions d'emploi des chef-fe-s de chœur en région Centre-Val de Loire" vise plusieurs objectifs. Si elle répond en premier lieu à une préoccupation concernant la connaissance du monde choral de région Centre-Val de Loire, des convergences avec des préoccupations nationales sont entrées en considération dans son élaboration.

1.1 La professionnalisation des chefs de chœurs en région Centre-Val de Loire

Des années 1990 aux années 2010, la direction de chœur a connu des transformations profondes en France. Des innovations dans le domaine de la formation à la direction de chœur ont en particulier eu pour effet de professionnaliser l'encadrement des chœurs amateurs (Lurton 2020a, 2011).

La connaissance de cette évolution reste incomplète sur le plan statistique. Un premier état des lieux du milieu choral, réalisé au début des années 2000 par les Missions Voix en Région, l'IFAC et la DMDTS (DMTS 2007 ; Lurton 2007), a permis de prendre la mesure de cette professionnalisation. Cette enquête de grande ampleur a renseigné qui étaient les chefs qui dirigent les chorales amateurs, quelle était leur formation. . . Elle a permis d'établir que les formes de cette professionnalisation sont globalement cohérentes avec celles d'autres métiers de musiciens interprètes (Coulangeon 2004). La réalisation ultérieure

d'une enquête consacrée à l'économie des chœurs amateurs a été l'occasion de mesurer les conséquences de la professionnalisation de l'encadrement choral sur le modèle économique des chorales (PFI 2010 ; Lurton 2018). Depuis ces enquêtes, aucune démarche d'ampleur comparable n'a mesuré la progression de la professionnalisation des chefs de chœurs, ni évalué les transformations de leur condition de travail.

Pour la région Centre-Val de Loire, le Centre de Pratiques Vocales et Instrumentales (Cepravo) constate que la problématique de la professionnalisation de la direction chorale s'est accentuée, mais soulève également des questionnements. Si le nombre de structures employeuses a augmenté en 15 ans, elle sont également confrontées à des difficultés particulières. Ces structures associatives dont la gouvernance est le plus souvent bénévole, ne maîtrisent pas toujours les compétences nécessaires à l'emploi d'un chef de chœur : connaissance des diplômes et compétences du chef de chœur nécessaires à son recrutement, maîtrise du cadre administratif de son emploi. . . Ces préoccupations rejoignent de ce point de vue celle de Métiers Culture, plateforme collaborative sur l'emploi, la formation et les compétences dans le secteur culturel en région Centre-Val de Loire.

Le Cepravo et Métiers Culture ont souhaité disposer de données précises et d'actualité pour étayer leur action. L'objectif premier de cette enquête est donc de mesurer la progression de la professionnalisation de la direction chorale en région Centre-Val de Loire. Plus largement, il s'agissait également d'identifier la spécificité des ensembles amateurs qui rémunèrent leur chef, et d'évaluer leurs besoins en information concernant l'emploi du chef de chœur. Du point de vue des chefs il s'agissait d'évaluer l'évolution de cette population, en termes de formation, de professionnalisation, de maîtrise de leur cadre d'emploi pour les professionnels. . .

1.2 Perspective nationale

Les préoccupations du Cepravo et de Métiers Culture ont vite rejoint celle d'un groupement d'acteurs à l'échelle nationale. L'IFAC, la fédération À Cœur Joie, la Confédération Musicale de France, ainsi que d'autres missions voix (INECC), s'interrogent en effet sur l'opportunité d'élaborer un dispositif officiel de certification des compétences de direction chorale, afin de faciliter tant la professionnalisation des chefs de chœurs, que leur recrutement par les structures chorales amateurs. Si la perspective est plus ciblée que celle du Cepravo et de Métiers Culture, les enjeux sont très proches.

La convergence des interrogations vite conduit à des échanges entre les comités de pilotages des deux démarches d'enquête. Il a été décidé de conserver deux démarches d'enquête distinctes, mais de les associer étroitement dans leur conception. Les préoccupations du groupe de travail national ont donc été intégrées lors de la construction du questionnaire de l'enquête "conditions d'emploi des chefs de chœur en région Centre-Val de Loire". Celle-ci a été conçue comme

un test pour l'enquête nationale dont la passation est actuellement envisagée pour l'hiver 2023.

Cette articulation entre les deux enquêtes sera considérée dans le cadre de ce rapport. Nous intégrerons des considérations sur les évolutions à envisager dans la démarche d'enquête pour transposer le dispositif à l'échelle nationale.

1.3 Dispositif méthodologique

L'étude dont les résultats sont présentés ici consiste en deux enquêtes par questionnaire distinctes. L'une destinée aux chœurs amateurs comprenait une trentaine de questions organisées en 5 parties :

- Identité de votre chœur (description de l'ensemble et de son fonctionnement global),
- Conditions d'exercice de votre chef (identification des groupes dont le chef est professionnel),
- Recrutement du · de la chef · fe (description du processus de recrutement du chef),
- Missions du · de la chef · fe (description des missions assumées par le chef),
- Fonction employeur (description des dispositifs dans lequel s'inscrit l'emploi du chef).

Le second, destiné aux chefs de chœurs comptait une vingtaine de questions organisées en 3 parties :

- Exercice de l'activité de chef · fe (présentation de la situation socio-professionnelle du chef et des conditions dans lesquelles il dirige),
- Formation (description du parcours de formation),
- Identité (données socio-démographiques).

Afin de maintenir l'anonymat des répondants dans une optique de respect des obligations RGPD, les deux questionnaires sont indépendants, il n'y a pas de croisement possible entre les deux bases de données constituées.

Les deux questionnaires ont été diffusés par voie électronique de décembre 2021 à mars 2022 à l'ensemble des chœurs amateurs et des chefs de chœurs recensés par la base de donnée du CEPRAVOI. Afin de mettre à jour de ces données, les chorales étaient également destinataires d'un formulaire permettant de mettre à jour les coordonnées de leur chef si celui-ci avait changé récemment. Des relances par courrier et par téléphone ont été réalisées par Métiers Culture.

1.4 Précautions d'interprétation

Les taux de réponses (24% pour les chœurs) sont faibles mais pas inhabituels pour ce genre d'enquêtes. Toutefois, vu le nombre d'ensembles interrogés à la base (335 chœurs et 176 chefs dans les bases de données), la taille de l'échantillon

final reste limitée (80 chœurs et 61 chefs). Par conséquent, les résultats sont peu significatifs, en particulier dès que l'on cherche à croiser plusieurs variables.

L'articulation entre l'enquête de la région Centre-Val de Loire et son prolongement national prend ici tout son sens. Les résultats de l'enquête régionale ne se suffisent en effet pas à eux-mêmes. Les traitements présentés ici soulèvent des questions intéressantes, ils permettent de formuler des hypothèses et dessinent des pistes d'interprétations. Mais ils restent extrêmement fragiles. Beaucoup des p-valeurs des tests de significativité sont — sans surprise — très en deçà des seuils acceptables. Ce ne sera qu'au vu des chiffres de l'enquête nationale que, sur la base d'un échantillon plus large, ces hypothèses pourront être plus solidement confirmées, ou non.

Nous avons renoncé à certaines analyses qui perdaient leur sens au vu de la faiblesse de l'échantillon (lorsque par exemple une segmentation de la population conduisait à réfléchir sur des situations ne concernant plus qu'une dizaine d'individus, voire moins). Pour autant, vu le caractère exploratoire de cette enquête replacée dans la perspective de son prolongement national à venir, nous ne nous interdrons pas d'interpréter certains chiffres non significatifs. Afin de ne pas alourdir la lecture, nous ne répéterons pas systématiquement les précautions nécessaires soulignant à chaque fois la non-significativité du résultat. Il doit rester clair que ces analyses ne sont à ce stade que des hypothèses préliminaires en attente d'approfondissement et de validations par les données nationales.

1.5 Structure du rapport

Dans les deux premières parties, nous proposons un bilan descriptif simple des acteurs qui ont répondu à l'enquête. La section 2 est consacrée aux chœurs, la section 3 aux chefs de chœurs. Nous faisons ensuite le point sur la professionnalisation des chefs de chœurs dont la compréhension est un enjeu important de cette enquête. Il s'agit à la fois de faire le point sur les conditions de cette professionnalisation, mais également sur ses conséquences en termes de structure de la population des chefs de chœurs. Ces enjeux sont développés dans la section 4, tandis que la section 5 traite plus spécifiquement des conditions dans lesquelles certains chœurs rémunèrent leurs chefs. La section 6 est consacrée à la formation et aux compétences des chefs de chœurs.

Le tableau qui se dessine soulève des questions sur les transformations de l'évolution des conditions d'exercice de la direction de chœur, et plus largement sur les transformations du milieu choral contemporain. Nous pointerons ces enjeux en conclusion (partie 7)

Deux annexes méthodologiques complètent le rapport. La première (p. 42) présente le principe et les résultats de l'analyse des correspondances multiples (ACM) qui est au fondement de la partie 4.3 visant à cartographier la population des chefs de chœurs. La seconde (p. 45) donne aux lecteurs les moins férus de statistiques des clefs pour la lecture des tableaux du rapport.

Section 2

Les chœurs

Les ensembles qui ont répondu à l'enquête sont en majorité des chœurs d'adultes associatifs. L'enquête renseigne sur leurs caractéristiques (Localisation, rattachement, liens aux fédérations, compositions. . .). Un point particulier sera fait sur leur répertoire.

2.1 Localisation

80 chœurs ont apporté une réponse au questionnaire, ce qui constitue un taux de réponse de 24%. Ce taux de réponse assez différencié varie du simple au triple selon les départements.

TABLEAU 2.1: Taux de réponse selon le département

Département	Ensembles recensés	Réponses	Taux de réponses
18	56	8	14.3%
28	31	9	29.0%
36	17	2	11.8%
37	94	23	24.5%
41	71	15	21.1%
45	66	23	34.8%

2.2 Caractéristiques des répondants

La majorité des chœurs répondant sont constitués en association autonome (89). Ceux qui ne le sont pas sont quasiment tous rattachés à une autre structure. Seul 1 ensemble n'est ni rattaché, ni constitué en association autonome, et 1 seul

ensemble répond être à la fois constitué en association et rattaché à une autre structure.

TABLEAU 2.2: Structure juridique et autonomie des chœurs

Caractéristique	N = 80
<i>Le chœur est constitué en association autonome</i>	
Non	9 (11%)
Oui	70 (89%)
Non réponse	1
<i>Chœur rattaché à une autre structure</i>	
Non	63 (88%)
Oui	9 (12%)
Non réponse	8

Les structures de rattachement sont pour moitié des structures pédagogiques (écoles de musiques et conservatoires). Les autres sont des structures socio-éducatives (Centre culture, foyer rural, comité des fêtes...)

Interrogés sur l'adhésion du chœur à une fédération de chant choral, de nombreux répondants avaient indiqué être membres du CEPRAVOI. Une fois écartées ces réponses, peu de chœurs sont membres de fédérations de chant choral (1 sur 10). La quasi totalité des chœurs fédérés sont membres d'À Cœur Joie. Un seul chœur est membre de la CMF.

TABLEAU 2.3: Adhésion à une fédération

Caractéristique	N = 80
<i>Le chœur est membre d'une fédération</i>	
Non	69 (90%)
Oui	8 (10%)
Non réponse	3

2.3 Composition des chœurs amateurs

Les répondants comptent entre 8 et 65 Choristes. La moitié ont un effectif compris entre 20 et 40 et l'effectif moyen est de 30,8.

Tous les répondants sont des chœurs d'adultes ou de jeunes adultes (18-30 ans). Lorsque d'autres classes d'âge sont mentionnées, c'est toujours en combinaison avec la catégorie "adulte". Celle-ci perd son caractère distinctif.

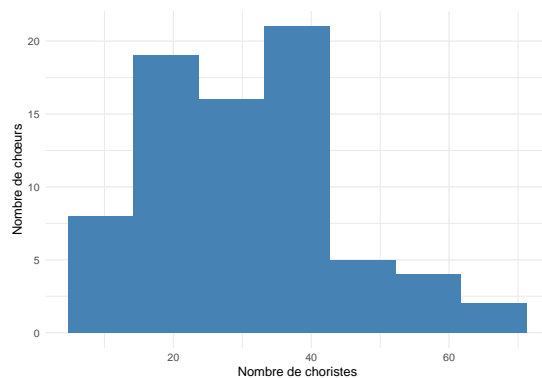


FIGURE 2.1 – Effectifs des chœurs

Caractéristique	N = 80
Chœur d’enfants · adolescent · e · s (7 - 13 ans)	1 (1,3%)
Chœur de jeunes (13 - 18 ans)	0 (NA%)
Chœur de jeunes adultes (18 - 30 ans)	4 (5,0%)
Chœur d’adultes	78 (98%)

Perspectives : La formulation de cette question est à revoir pour une prochaine enquête : la catégorie adulte est insuffisamment discriminante pour se faire une idée des tranches d’âges rassemblées par le chœur. Il pourrait être également intéressant d’évaluer la distribution des genres au sein des groupes.

2.4 Répertoire

Les questions posées sur le répertoire font ressortir les mêmes styles musicaux que l’enquête nationale des années 2000 avec toutefois quelques variations sur les catégories les plus fréquemment chantées. Une analyse plus approfondie de ces questions fait toutefois ressortir les mêmes grandes catégories de pratique du répertoire choral : répertoire savant, répertoire de musiques dites populaires, et éclectisme. La place de cette dernière catégorie est une spécificité du monde choral, constante depuis les premières enquêtes menées à ce sujet.

2.4.1 Hiérarchie des genres

Trois styles musicaux ressortent de la question sur le répertoire : les musiques traditionnelles, le “Baroque, classique, romantique”, et la variété. Tous trois sont abordés par plus de 50% des ensembles. Ils sont suivis par les musiques anciennes, puis dans une moindre mesure par le Gospel et les negro-spirituals.

La comparaison avec l'enquête des années 2000 est compliquée par le fait que la question n'est pas formulée de la même façon. Les catégories étaient globalement plus fines et la formulation de la réponse plus nuancée¹. On observe toutefois quelques modifications dans la hiérarchie des catégories de répertoires.

- Dans les années 2000, la catégorie “Chanson, y compris harmonisée” était particulièrement vaste : 73% des chœurs déclaraient l'aborder. Il s'avère donc pertinent d'affiner cette catégorie en “variété” : cela permet de distinguer entre des styles très différents (chanson de variété, chanson traditionnelle. . .). Cette catégorie perd du coup son caractère dominant, la variété n'apparaît plus qu'en troisième position.
- Les catégories de musique savante étaient beaucoup plus raffinées². Le fait de les simplifier en rassemblant plusieurs périodes rend l'image globale plus lisible et permet de mesurer plus clairement le poids de ces répertoires qui ne sont plus “dilués” dans de multiples catégories.
- L'arrivée de la catégorie “musiques traditionnelles” en première place est intéressante. Bien que ressortant avec un poids important, ce répertoire n'apparaissait pas aussi dominant dans les années 2000.
- Le poids limité de la catégorie “Gospel-Spiritual” est également étonnant : assez en deçà de sa prégnance dans l'enquête des années 2000 (64% des répondants l'abordaient alors)

NB. Ces remarques doivent toutefois être nuancées. D'une part la population n'est pas la même (les résultats cités ci-dessous pour l'enquête des années 2000 sont ceux à l'échelle nationale). D'autre part, le faible nombre de réponses collectées fragilise ces constats : l'élargissement de l'échantillon peut modifier de manière significative la hiérarchie des genres.

Caractéristique	N = 80
Musiques traditionnelles	49 (61%)
Baroque, classique, romantique	46 (57%)
Variété	45 (56%)
Musiques anciennes	34 (42%)
Gospel, negro spirituals	21 (26%)
Répertoire savant des XXe et XXIe s.	19 (24%)
Jazz, musiques improvisées	7 (8,8%)

Perspectives : La question sur le répertoire pourrait sans doute être encore améliorée à la marge.

1. Les répondants devaient évaluer la fréquence de leur pratique de chaque catégorie de répertoire sur une échelle de 4 valeurs : “Jamais”, “Parfois”, “Souvent”, “De manière privilégiée”.

2. Les catégories précises à l'extrême croisaient des considérations d'époque, et des considérations de genre : “Chant grégorien”, “Musique médiévale”, “Musique de l'époque de la renaissance”, “Musique de l'époque dite”Baroque”, “Musique de l'époque dite”classique”, “Musique de l'époque romantique”, “Musique “savante” du XX^es. (avant 1945)”, “Musique “savante” contemporaine (après 1945)”, “Oratorio”, “Opéra”, “Opérette”, “Opéra pour enfants”.

- La formulation de la catégorie “Répertoire savant des XX^e et XXI^es.” peut éventuellement être revue pour éviter des ambiguïtés.
- On peut se demander si la catégorie “Baroque, classique, romantique”, ne gagnerait pas être raffinée en isolant la catégorie “romantique”. L’orientation particulière que prend l’histoire chorale au cours du XIX^es. (Lespinard 2018) pourrait justifier d’isoler les répertoires composés à cette période.
- Sous réserve que la présentation visuelle de la question reste simple, il pourrait être envisageable de revenir à une formulation de type échelle permettant aux répondants d’affiner la description de leur répertoire. Le traitement statistique n’en sera pas fondamentalement modifié et les résultats pourraient gagner en précision.

2.4.2 Recodage des répertoires

Méthodologie : Afin de caractériser la façon dont les chœurs combinent les répertoires, une procédure de Classification Ascendante Hiérarchique permet d’identifier des catégories de chœurs dont la structure de répertoire est comparable. Une première CAH réalisée sur la base d’une distance du Φ^2 s’avère peu satisfaisante car très sensible au poids de quelques catégories de répertoires minoritaires et relativement exclusives : “Gospel-Spiritual”, “Jazz et Improvisation” et “Musique Savante des XX^e et XXI^es.” ont chacune tendance à ressortir comme une classe en soi.

Deux solutions peuvent être envisagées.

- Recoder la base des réponses pour limiter l’impact de ces catégories minoritaires en associant d’une part “Gospel-Spirituals” à “Jazz, improvisation” et en écartant d’autre part la catégorie “Musique Savante des XX^e et XXI^es.” dont la signification ne semble pas avoir été comprise de la même façon par tous les répondants,
- Recourir à une distance de Gower plutôt qu’une distance du Φ^2 . La distance de Gower présente ici l’avantage de ne pas surpondérer l’importance de catégories minoritaires.

Les résultats des deux méthodes sont cohérents. Nous préférons recourir à la seconde option (distance de Gower) qui présente l’avantage de ne pas exclure les réponses liées à la catégorie “Musique Savante des XX^e et XXI^es.”.

Une seconde CAH réalisé sur la base de ce choix méthodologique fait ressortir trois catégories de chœur caractérisées chacune par un rapport particulier au répertoire.

TABLEAU 2.6: Description des catégories issues de la CAH

Caractéristique	Musique savante, N = 30	Musique populaire, N = 27	Repertoire Eclectique, N = 23
Musiques anciennes	13 (43%)	7 (26%)	14 (61%)
Baroque, classique, romantique	22 (73%)	1 (3,7%)	23 (100%)
Répertoire savant des XXe et XXIe s.	15 (50%)	0 (0%)	4 (17%)
Gospel, negro spirituals	1 (3,3%)	11 (41%)	9 (39%)
Jazz, musiques improvisées	0 (0%)	4 (15%)	3 (13%)
Musiques traditionnelles	16 (53%)	14 (52%)	19 (83%)
Variété	0 (0%)	23 (85%)	22 (96%)
Nombre de répertoires abordés par le chœur	2,00 (1,25 – 3,00)	2,00 (1,00 – 3,00)	4,00 (3,00 – 4,50)

Le profil des catégories qui ressortent de la CAH recourent très largement celles de l'enquête des années 2000. Une première catégorie est caractérisée par la pratique des répertoires savants et par le rejet de la variété et du jazz. Une seconde est à l'inverse caractérisée par le poids dominant de la variété, par le rejet de la composition contemporaine et la faible pratique des autres répertoires savants. La dernière catégorie est caractérisée par le nombre élevé de répertoires abordés (4 catégories en moyenne), et par le fait que ces catégories abordées transcendent les frontières de genre. On retrouve donc bien les 3 catégories de répertoires choral observée il y a 20 ans : musique savante, musique populaire, répertoire éclectique.

Il est à noter que les musiques traditionnelles jouent un rôle un peu à part dans cette typologie : elles occupent une place dans les répertoire des chœurs de la catégorie savante, aussi bien que dans ceux des ensemble de la catégorie populaire. Dans l'enquête précédente, les musiques traditionnelles constituaient une sous-partie clairement identifiable des répertoires dits populaires. Elles apparaissent ici plus comme une catégorie intermédiaire entre répertoires savants et répertoires populaires. Ce statut un peu à part est à creuser à l'échelle d'un échantillon plus large.

Section 3

Les chefs

61 réponses ont été collectées pour le questionnaire des chefs de chœurs. Les questions sur leurs profils et leurs parcours conduisent à identifier des effets de génération dans la structure de cette population. Ceci est vrai sur le plan socio-démographique (les générations les plus jeunes sont également plus féminisées), mais également sur le plan de la formation (on observe dans les profils d'apprentissage de la direction de chœur le poids des différentes structures qui ont marqué l'histoire du monde choral : fédérations, Centres d'Arts Polyphoniques et Missions voix, conservatoires...). Nous soulignerons également les différences dans les profils professionnels et dans le rapport entretenu entre carrière professionnel et univers musicaux.

3.1 Caractéristiques démographiques

Les chef·fe·s qui ont répondu à l'enquête sont en majorité des femmes (pour 60%). L'âge moyen des répondants s'élève à 57,1 ans. La pyramides des âges est déséquilibrée, les hommes étant globalement plus âgés que les femmes.

Les chef·fe·s interrogé·e·s ont en moyenne 25,1 années d'expérience dans la direction de chœur. Près de la moitié (47%) dirigent deux chœurs ou plus.

3.2 Formation

Les parcours de formation sont variés. Une part importante de la formation passe par l'autodidaxie (45%). Le principal moyen de formation autodidacte est très largement l'expérience de choriste ou de musicien qui concerne tous les chefs qui déclarent s'être au moins pour partie autoformés. Le soutien d'un mentor qui accompagne la progression en direction a un poids équivalent à l'autoformation (45%).

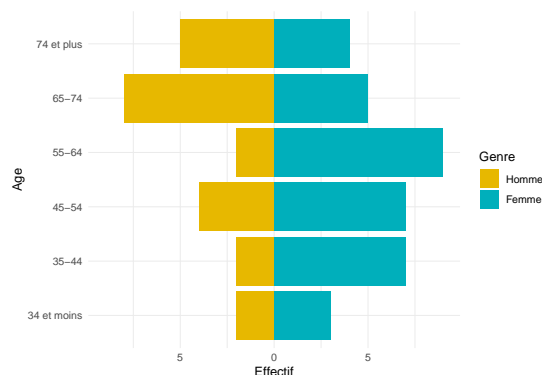


FIGURE 3.1 – Pyramide des âges selon le genre

Perspectives : Sans doute serait-il intéressant de distinguer dans l’autoformation par l’expérience celle qui relève de l’expérience de choriste, de celle qui relève de l’expérience de musicien. Sachant que cette modalité est globalement dominante, il serait intéressant d’identifier les chefs qui ont eu une expérience de choriste préalable à la direction.

TABLEAU 3.1: Formations en autodidacte et Mentorat

Caractéristique	N = 61
Autoformation à travers l’expérience de choriste ou de musicien	26 (43%)
Autoformation grâce à des lectures	11 (18%)
Autoformation grâce par des tutoriels vidéos	2 (3,3%)
Autoformation grâce des applications	1 (1,6%)
Chef formé par un mentor	25 (45%)

Les formations institutionnalisées ont lieu dans des cadres divers. En premier lieu au conservatoire (près d’un chef sur 2), et à l’université (pas loin d’un chef sur 3). Suivent les Missions voix et Centre d’art polyphoniques (1 chef sur 4), puis les fédérations (un chef sur 5).

TABLEAU 3.2: Structures de formation

Caractéristique	N = 61
Formation en conservatoire	29 (48%)
Formation en Pôle Supérieur	3 (4,9%)
Formation à l’université	17 (28%)
Formation au CFMI	8 (13%)

Caractéristique	N = 61
Formation en Centre d'Art Polyphonique ou Mission Voix	15 (25%)
Formation en fédération	13 (21%)
Aucune structure de formation	5 (8,2%)

Perspectives : la question sur les lieux de formations est problématique car elle laisse planer un doute sur la nature des formations reçues. Si les formations en fédération et en mission voix sont vraisemblablement centrées sur la direction de chœur, ce n'est pas forcément le cas des formations en conservatoire ou à l'université. Il faudrait resserrer les formulations pour cerner plus précisément les formations de direction.

41% des répondants sont titulaires d'un diplôme incluant de la direction de chœur. Les diplômes de conservatoire en direction restent minoritaires. Le DUMI et les concours de l'enseignement général (CAPES et agrégation) sont les diplômes déclarés le plus fréquemment.

TABLEAU 3.3: Diplômes des chefs de chœur

Caractéristique	N = 61
Diplôme de l'enseignement spécialisé (CEM, DEM, DE, CA)	5 (8,2%)
Diplôme universitaire (licence, master)	5 (8,2%)
Concours de l'enseignement général (CAPES, Agrégation de musique)	8 (13%)
DUMI	9 (15%)

3.3 Profession

61% des répondants déclarent avoir une profession en lien avec la musique. Si l'on rajoute les étudiants en musicologie et les retraités d'une profession musicale, la part des chefs dont l'orientation professionnelle est en lien avec la musique atteint les deux tiers de l'effectif (66%). Toutefois, de même que la part des chefs professionnels (cf. *infra*), ce taux est vraisemblablement surévalué.

Les actifs dont la profession est en lien avec la musique sont une majorité d'enseignants en école de musique ou en conservatoire. Une proportion importante se déclare également "Interprète professionnel". (N.B. Un même individu peut relever de plusieurs professions musicales à la fois, la somme des réponses est donc supérieure au taux indiqué ci-dessus).

TABLEAU 3.4: Profession des chefs dont le métier est en lien avec la musique (% sur l'ensemble des chefs)

Caractéristique	N = 61
Interprète	13 (21%)
Professeur dans l'enseignement spécialisé	16 (26%)
Professeur dans l'éducation nationale	8 (13%)
Musicien intervenant	9 (15%)

Les chefs dont la profession n'a pas de lien avec la musique sont en très grande majorité des retraités. Il s'agit de cadres (PCS 3) et d'employés (PCS 5) pour les quelques personnes qui restent. Par la suite, les étudiants de musicologie et les retraités de professions musicales seront agrégés aux professions musicales pour constituer une catégorie des individus dont l'orientation professionnelle est en lien avec la musique.

TABLEAU 3.5: Autres situations professionnelles

Caractéristique	N = 24
<i>Situations professionnelles</i>	
Cadre et profession intellectuelle supérieure	5 (21%)
Employé · e	2 (8,3%)
Étudiant · e en musique, musicologie, élèves de conservatoire	1 (4,2%)
Retraité · e de profession musicale	2 (8,3%)
Retraité · e de profession non musicale	14 (58%)

Section 4

Professionnalisation de la direction

De plus en plus de chefs de chœurs sont rémunérés pour leur activité de direction. Cette dynamique de professionnalisation interroge. Elle pose tout d'abord des questions de mesure. Si l'enquête semble confirmer cette progression de la proportion de chefs rémunérés, les taux observés n'en doivent pas moins être lus avec certaines précautions. Elle soulève ensuite la question des conditions dans lesquelles elle se réalise. Nous soulignerons la diversité des conditions de rémunération des chefs professionnels. Ces premiers constats nous conduiront à proposer une cartographie de la population des chefs de chœurs. Nous verrons pour conclure cette section que la rémunération d'un chef par un groupe choral n'est pas une évolution anodine. Ce n'est pas seulement le lien économique, mais plus largement toute la relation entre la chorale et son chef qui change lorsque le chef passe d'un statut bénévole à un statut rémunéré.

4.1 Mesurer la professionnalisation de la direction

53% des chœur rémunèrent leur chef, ne serait-ce qu'occasionnellement, pour les répétitions ou pour les concerts. Du point de vue des chefs, ce sont 64% des répondants qui sont rémunérés ne serait-ce qu'occasionnellement pour leur activité de direction.

Méthodologie : On constate un écart de plus de 10 points entre la proportion de chœurs rémunérés par des chefs professionnels, et la proportion de chefs professionnels. Cela s'expliquerait si les chefs bénévoles dirigeaient en moyenne plus de chœurs que les professionnels.

De façon logique, c'est l'inverse que l'on constate : les chefs bénévoles dirigent en moyenne 1,4 chœur contre 2,9 pour les professionnels.

Il y a donc a priori une surreprésentation des chefs professionnels qui se sont sans doute sentis plus concernés par l'enquête que les bénévoles, ce que confirment les commentaires laissés dans la question ouverte en fin de questionnaire. Le même raisonnement n'est d'ailleurs pas exclu de la part des chœurs (il n'est pas impossible que les chœurs qui rémunèrent leur chef se soient sentis plus concernés par l'intitulé de l'enquête). Dans les deux cas, cela pousse à considérer que la proportion des chefs professionnels est surévaluée par l'enquête.

Perspectives : Une enquête flash pourra permettre de redresser cette évaluation. Pour l'enquête nationale, il sera déterminant de rectifier l'image renvoyée par l'étude pour toucher aussi bien les groupes dirigés par des bénévoles que par des professionnels.

Dans l'enquête des années 2000, 38% des chefs à l'échelle nationale étaient rémunérés. Avec toutes les précautions qui s'imposent (échelles d'études non comparables, surreprésentation des professionnels dans l'enquête actuelle...), le rapprochement des deux chiffres à 20 ans d'intervalle conduit à constater que la professionnalisation progresse. L'incertitude sur la part réelle de la professionnalisation soulève tout de même des questions sur le rythme et la signification de cette progression.

TABLEAU 4.1: Rémunération du chef (questionnaire adressé aux chœurs)

Caractéristique	N = 80
<i>Pour les répétitions</i>	
Systématiquement bénévole	36 (46%)
Occasionnellement rémunéré · e	4 (5,1%)
Systématiquement rémunéré · e	38 (49%)
<i>Pour les concerts</i>	
Systématiquement bénévole	42 (55%)
Occasionnellement rémunéré · e	3 (3,9%)
Systématiquement rémunéré · e	32 (42%)
<i>Votre chef · fe est-il · elle défrayé · e (tout type de frais : déplacements, repas, nuitée...)</i>	
Non	41 (52%)
Oui	38 (48%)

TABLEAU 4.2: Chefs rémunérés (questionnaire adressé aux chefs)

Caractéristique	N = 61
<i>L'activité de direction est elle rémunérée ?</i>	
Systématiquement bénévole	22 (36%)
Occasionnellement rémunérée	6 (9,8%)
Systématiquement rémunérée	33 (54%)

4.2 Conditions d'emploi

Nous explorons ici les formes que prennent la rémunération du chef par une chorale. Les statuts des chefs rémunérés, les montants des rémunérations, ou encore la place de la rémunération de la direction dans le revenu global du chef... varient fortement d'une chorale à l'autre, d'un chef à l'autre.

4.2.1 Cadre d'emploi

Les conditions d'emploi des chefs rémunérés ne sont pas toujours aisées à identifier. Le questionnaire n'a pas toujours été compris et il comporte encore quelques imprécisions. Un point important ressort tout de même : lorsque le chef est rémunéré, le chœur n'est pas employeur dans une part importante des cas.

TABLEAU 4.3: Relation d'emploi entre le chef et le chœur

Caractéristique	N = 80
<i>Lien d'emploi entre le chœur et le chef</i>	
Chef bénévole	36 (47%)
Chef rémunéré par un tiers (chœur non employeur)	22 (29%)
Chœur employeur direct du chef	19 (25%)
Non réponse	3

Lorsque le chœur n'est pas l'employeur direct, deux cas de figure ressortent. Le chef est soit rémunéré par une structure tierce, soit il est indépendant (autoentrepreneur) et facture sa prestation.

TABLEAU 4.4: Situations où le chœur n'est pas employeur direct du chef

Caractéristique	N = 22
<i>Si votre chœur ou la structure de rattachement n'est pas l'employeur du · de la chef · fe, qui facture la prestation des répétitions et des concerts :</i>	
Le chef (auto-entrepreneur)	10 (45%)
Une structure de production	7 (32%)
Autre	1 (4,5%)
Non renseigné	4 (18%)

Lorsque le chœur est employeur, le dispositif du Chèque Emploi Association joue un rôle déterminant : il est mobilisé par plus des deux tiers des chœurs employeurs.

TABLEAU 4.5: Cadre de rémunération lorsque le chef est employé directement par le chœur

Caractéristique	N = 19
Chèque Emploi Association	13 (68%)
Le chœur ou la structure de rattachement édite la fiche de paye lui-même	3 (16%)
Recours à un service comptable ou un autre prestataire de paie (par exemple Accords Centre-Val de Loire)	2 (11%)
GUSO	1 (5,3%)

Perspectives : Sur ces aspects, le questionnaire gagnerait à être simplifié dans une prochaine édition. Le premier élément à repérer clairement est de savoir si le chœur est employeur direct du chef (ou s'il règle la prestation sous forme de facture). A partir de cette distinction, les questions pourraient être formulées de façon plus précise (avec éventuellement des exemples), pour limiter le travail de recodage nécessaire lorsque les répondants précisent la situation dans une catégorie ouverte "Autre".

Du point de vue de la population des chefs, c'est la rémunération sous statut privé qui domine parmi les chefs rémunérés. Le rapprochement avec les chiffres des chœurs sont compliqués dans la mesure où la distinction n'est pas faite ici entre les relations d'emploi directes et indirectes, et où les chefs peuvent cumuler plusieurs statuts.

TABLEAU 4.6: Situations des chefs rémunérés pour leur activité de direction

Caractéristique	N = 39
Chef rémunéré sous statut privé	22 (56%)
Chef rémunéré sous statut public	12 (31%)
Chef rémunéré comme intermittent	6 (15%)
Chef rémunéré comme indépendant	8 (21%)
Chef rémunéré sous un autre statut	2 (5,1%)

Perspectives : Nous avons vu avec le questionnaire des chœurs que le chèque emploi association joue un rôle important. Il serait intéressant d'identifier ce mode de rémunération dans le questionnaire chefs également.

4.2.2 Rémunération

La rémunération des chefs est essentiellement définie dans le cadre de négociations directes. Les chœurs qui rémunèrent leur chef déclarent un coût horaire moyen de 41,9€. Interrogés sur leurs prétentions salariales, les chefs revendiquent en moyenne un salaire de 36,0€. NB. La question est formulée en coût total employeur, charges comprises pour les chœurs, et en net pour les chefs. Les chiffres ne sont donc pas immédiatement comparables. Les salaires proposés sont de fait inférieurs aux revendications des chefs.

TABLEAU 4.7: Définition du montant du salaire pour les chœurs qui rémunèrent leur chef

Caractéristique	N = 41
<i>Comment définissez-vous la rémunération pour les chef · fe · s de chœur ?</i>	
Négociation directe	33 (82%)
Convention collective Eclat (ex. Animation)	3 (7,5%)
Grille indiciaire de la fonction publique	1 (2,5%)
Autre	3 (7,5%)
Non réponse	1

Pour les chefs dont l'activité de direction est rémunérée, celle-ci ne représente

qu'une part limitée de leurs revenus. Pour un quart d'entre eux, la direction représente moins de 10% de leur revenu, pour la moitié, c'est moins de 33%.

TABLEAU 4.8: Part de la direction dans le revenu des chefs de chœur

Caractéristique	N = 39
<i>Part du revenu provenant de la direction de chœur (estimation en %)</i>	22 / 33
Non réponse	3
<i>La direction représente plus de la moitié du revenu personnel</i>	13 (36%)
Non réponse	3

Un tiers des chefs rémunérés déclarent tirer plus de la moitié de leurs revenus de la direction de chœur. Penchons-nous sur les caractéristiques de ce groupe pour lequel la direction est au centre de du statut professionnel. La rémunération horaire de ces chefs est légèrement supérieur à celle des autres chefs rémunérés (4€ de différence en moyenne). En revanche, le temps qu'ils consacrent à la direction est bien plus élevé (17h hebdomadaires en moyenne contre 6h pour les autres chefs rémunérés). La capacité à tirer une part substantielle de son revenu de la direction de chœur dépend donc essentiellement du temps qui y est consacré.

TABLEAU 4.9: Prétention salariale et temps consacré à la direction selon la part de la direction dans le revenu global

Caractéristique	La direction	
	représente moins de la moitié du revenu N = 23	Plus de la moitié du revenu provient de la direction N = 13
<i>Temps hebdomadaire consacré à la direction (en heures)</i>	4,5 / 6,1	19,0 / 17,5
<i>Prétention salariale pour la direction de chœur (en Euros)</i>	34 / 36	40 / 40
Non réponse	3	3

Ces chefs dont la majorité du revenu provient de la direction présentent des spécificités en termes de statut. Par rapport à l'ensemble des chefs rémunérés, deux statuts sont surreprésentés : celui d'indépendant, et plus encore le statut public. La part des chefs rémunérés sous statut public augmentent d'ailleurs avec la part de revenu tiré de la direction.

TABLEAU 4.10: Statut des chefs dont la moitié du revenu provient de la direction

Caractéristique	N = 13
Chef rémunéré sous statut privé	6 (46%)
Chef rémunéré sous statut public	6 (46%)
Chef rémunéré comme intermittent	2 (15%)
Chef rémunéré comme indépendant	4 (31%)
Chef rémunéré sous un autre statut	1 (7,7%)

4.3 Cartographier la population des chefs de chœurs

A quel point l’opposition entre chefs rémunérés et chefs bénévoles joue-t-elle un rôle structurant dans la population des chefs de chœurs ? L’analyse factorielle (Analyse des Correspondances Multiples) permet de proposer une cartographie de la population des chefs de chœurs, mettant en évidence les principales oppositions qui la structurent.

Méthodologie : L’ACM consiste à identifier les dimensions qui permettent de synthétiser un maximum d’information concernant une population. Elle permet de faire ressortir les grandes oppositions qui la structurent.

La procédure est ici appliquée aux caractéristiques socio-démographiques, à la formation et à la façon dont les chefs exercent leur activité de direction. Les variables retenues sont les suivantes :

- Age,
- genre,
- caractéristiques de la profession principale : en lien ou non avec la musique et type de profession musicale exercée,
- nombre de chœurs dirigés (Codé en deux variables : “1 ou 2 chœurs”, ou “plus de de 2”),
- rémunération ou caractère bénévole de la direction,
- cadre de formation à la direction (seules les modalités “Conservatoire”, “Centres d’Art Polyphonique et Missions Voix”, “Fédérations”, et “Université” sont prises en considération),
- fait d’être titulaire ou non d’un diplôme de direction.

N.B. : Afin d’alléger la lecture de cette partie, nous ne présentons ici que l’interprétation des résultats de l’ACM. Nous renvoyons en *annexe méthodologique* (p. 42) pour les représentations des résultats ainsi que des éléments d’explication technique.

4.3.1 Professionnels et bénévoles : une opposition structurante

L'ACM confirme le caractère structurant de l'opposition entre professionnels et bénévoles. Combinée à des enjeux de génération et de formation, elle polarise la population des chefs. Elle joue un rôle essentiel dans la définition du « premier axe » de l'analyse factorielle qui résume les oppositions les plus fondamentales dans la population des chefs de chœurs (cf. *Annexe méthodologique* p. 42)

- La situation professionnelle est centrale dans la structuration de ce premier axe qui oppose les chefs dont l'activité est rémunérée à ceux qui sont systématiquement bénévoles. Cette opposition en recouvre une autre sur le plan professionnel : les chefs non-rémunérés ont (sans surprise) beaucoup plus fréquemment une profession sans lien avec la musique,
- Sur le plan démographique, la variable âge a un poids important sur cet axe, avec une opposition particulièrement claire entre les chefs les plus âgés (+ de 68 ans) engagés dans une pratique bénévole, et les plus jeunes (- de 45 ans) très largement positionnés sur la partie « rémunérée » de l'axe. En revanche le genre ne joue pas un rôle significatif sur cet axe (la féminisation des chefs bénévoles et rémunérés est comparable),
- La formation est un troisième axe d'opposition clair : les chefs non rémunérés et plus âgés ont tendance à être plus fréquemment formés par les fédérations. Les chefs rémunérés sont plus fréquemment titulaires d'un diplôme de direction de chœur,
- Le nombre de chœurs dirigés a également un poids (moindre) sur cet axe : les chefs rémunérés ont tendance à diriger un nombre de groupes plus élevés (3 ou plus)

On retrouve donc sur ce premier axe l'opposition entre chefs professionnels et amateurs qui était déjà structurante dans l'enquête des années 2000. L'opposition est en définitive une opposition de génération. La forte corrélation entre le fait d'être bénévole et l'âge des chefs se retrouve dans la pyramide des âges. Celle-ci met en évidence le poids d'une génération de chefs bénévoles dont une partie au moins se rapproche de la fin de leur carrière de direction.

4.3.2 Profils professionnels : la place de l'enseignement généraliste

Une fois neutralisée l'opposition entre professionnel et bénévoles, des oppositions secondaires apparaissent, mises en évidence par les « axes 2 et 3 » de l'ACM (cf. *Annexe méthodologique*). Celles-ci ne concernent plus les chefs bénévoles qui constituent un ensemble relativement homogène. Elles recouvrent des différences liées aux formations, aux statuts professionnels et aux caractéristiques socio-démographiques des chefs rémunérés.

- L'axe 2 est marqué par le poids du profil de formation. Il distingue en particulier les musiciens formés à la direction au conservatoire ou

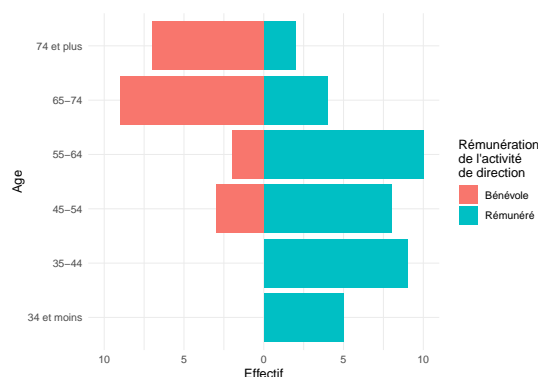


FIGURE 4.1 – Pyramides des âges selon la rémunération de l'activité de direction

à l'université. Les chefs qui ont suivi ces formations sont globalement plus jeunes (association à la catégorie 25-45 ans). En termes de genre les femmes sont légèrement sous représentées sur cette portion de l'axe 2. A cette population s'opposent sur cet axe des Musiciens Intervenants dans une catégorie d'âge intermédiaire (45-59 ans)

- L'axe 3 est d'abord caractérisé par une variable professionnelle : il distingue les enseignants de l'éducation nationale associés à la classe d'âge 45-59 ans.

La combinaison des axes 2 et 3 permet de stratifier la population des chefs professionnels. Elle conduit à distinguer le cas particulier des chefs rémunérés qui ont une fonction d'éducation musicale dans l'enseignement général (musiciens intervenants et enseignants de l'éducation nationale). Là encore cette structure de la population des chefs de chœurs se rapproche de celle observée dans les années 2000.

4.3.3 Structure de la population des chefs de chœurs

Les résultats de l'analyse des correspondances sont globalement cohérents avec ceux de l'enquête des années 2000. Deux oppositions structurent la population des chefs.

D'une part la distinction professionnels/bénévoles renforcée par un effet de génération. La population des chefs formés par l'éducation populaire est encore présente, et vraisemblablement sous-représentée dans l'enquête (cf. les remarques déjà évoquées sur la sous-représentation des amateurs). La progression d'âge (la tranche d'âge + de 68 ans est surreprésentée dans cette part de la population) soulève la question du remplacement de cette génération. En l'absence d'un autre modèle clair de direction amateur, on peut s'interroger sur la permanence à terme d'une direction de chœur bénévole.

Pour la population des chefs de chœurs rémunérés, on retrouve une opposition déjà

présente dans les années 2000 entre des chefs dont le profil est lié à l’enseignement général, et d’autres, plus jeunes, plus et fréquemment formés en conservatoires. Ces derniers sont plus liés au métier d’artiste interprète et, dans une moindre mesure, aux métiers de l’enseignement spécialisé (pour les plus âgés).

La distinction entre deux profils professionnels (artistes et enseignants) reste fragile à ce stade. Il est possible que le faible nombre de réponses brouille la lisibilité des plans factoriels. Mais la cohérence avec les résultats de l’enquête des années 2000 reste encourageante.

4.4 Relation du chef au chœur

Au delà du lien économique, des formes qu’il prend ou du montant de la rémunération, la professionnalisation de la direction modifie profondément les relations du chefs avec le chœur. La temporalité du lien qui se tisse avec la chorale, les modalités d’engagement, la contribution à la vie du groupe varient selon que le chef est bénévole ou non.

4.4.1 Recrutement du chef

Sans que le chiffre soit significatif, il semblerait que la fréquence de recrutement du chef soit plus élevée pour les chœurs qui rémunèrent leur chef. Les canaux et modalités de recrutement ont tendance à être plus structurées pour les chœurs dont le chef est rémunéré. Les non-réponses à ces questions sont fréquentes pour les ensembles dont le chef est bénévole. Les réponses ouvertes aux questions portant sur le recrutement (réponses “Autre”) invitent à vérifier l’hypothèse que les chefs bénévoles sont plus fréquemment à l’origine de la création du chœur.

TABLEAU 4.11: Modalités et fréquence de recrutement du chef selon sa professionnalisation

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p- valeur
<i>Pôle Emploi</i>	0 (0%)	2 (4,9%)	0,5
<i>Bouche à oreille (connaissances, échanges informels)</i>	11 (31%)	30 (73%)	<0,001
<i>Réseaux de chœurs et fédérations</i>	1 (2,8%)	4 (9,8%)	0,4
<i>Réseaux sociaux</i>	1 (2,8%)	2 (4,9%)	>0,9
<i>Service d’annonces du Cepravoï</i>	4 (11%)	9 (22%)	0,2
<i>Service d’annonces de Métiers Culture ou autres sites spécialisés de relais d’offres d’emploi</i>	0 (0%)	3 (7,3%)	0,2
<i>Autre canal de recrutement du chef</i>	19 (53%)	4 (9,8%)	<0,001

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p- valeur
<i>Formalisation d'un cadre d'embauche par le chœur (fiche de poste, organigramme, projet du chœur...)</i>	0 (0%)	4 (9,8%)	0,12
<i>Entretiens</i>	4 (11%)	24 (59%)	<0,001
<i>Audition(s) avec le chœur</i>	1 (2,8%)	9 (22%)	0,016
<i>Dossier de présentation du candidat · e (CV, lettre de motivation, projet pour le chœur...)</i>	4 (11%)	9 (22%)	0,2
<i>Autre</i>	20 (56%)	9 (22%)	0,002
<i>Fréquence de recrutement du chef</i>			0,7
Tous les cinq ans ou plus fréquemment	2 (6,1%)	4 (11%)	
Moins fréquemment	31 (94%)	33 (89%)	
Non réponse	3	4	

Perspectives : Les chœurs dont le chef est bénévole ont peu répondu aux questions sur le recrutement. De nombreuses réponses “autres” indiquent soit que le chef suit le chœur depuis très longtemps, soit qu’il est lui même à l’origine de la création du chœur. Pour une prochaine enquête, il faudra veiller à être plus pertinent dans la question permettant de cibler la fréquence de recrutement (question quantitative : “Depuis combien de temps le chef dirige-t-il le chœur ?”), et à repérer les situations où le chef est lui même à l’origine de la création du chœur.

4.4.2 Rémunération du chef et projet choral

Les chœurs dont le chef est bénévole ont plus tendance que les autres à aborder un répertoire de musique savante, et ont au contraire moins fréquemment que les autres un répertoire éclectique. Ce constat soulève la question de la contribution du chef à la construction du projet choral.

TABLEAU 4.12: Répertoire du chœur selon la rémunération du chef

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p-valeur
<i>Typologie de répertoire (distance de Gower)</i>			0,4
Musique savante	16 (44%)	12 (29%)	
Musique populaire	11 (31%)	16 (39%)	
Répertoire Eclectique	9 (25%)	13 (32%)	

Selon qu’ils sont rémunérés ou non, les missions prises en charge par les chefs ne sont pas exactement les mêmes. Les chefs rémunérés ont plus tendance à se

positionner sur des missions pédagogiques : en particulier les cours de chant et de technique vocale, ou encore la sélection des choristes. En revanche, les chefs bénévoles prennent plus fréquemment en charge des missions annexes à la direction musicale à proprement parler : organisation de la répétition, gestion de la parthèque du chœur (de façon plus marginale : recherche de financements). Les chefs bénévoles contribuent par ailleurs plus à l'élaboration et à la conduite du projet associatif, au choix du répertoire, ou à la construction du projet artistique du chœur.

TABLEAU 4.13: Missions confiées au chef selon sa rémunération

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p- valeur
Préparation de la répétition (planning, contenus musicaux, gestion des salles...)	30 (83%)	26 (63%)	0,050
Gestion de la parthèque du chœur (commandes...)	17 (47%)	8 (20%)	0,010
Édition de partitions	11 (31%)	12 (29%)	>0,9
Conception/réalisation d'outils pédagogiques (fichiers d'apprentissage...)	15 (42%)	16 (39%)	0,8
Cours de chant / technique vocale, formation musicale	9 (25%)	24 (59%)	0,003
Choix des répertoires	35 (97%)	36 (88%)	0,2
Composition	8 (22%)	6 (15%)	0,4
Arrangements	13 (36%)	22 (54%)	0,12
Direction des concerts	33 (92%)	37 (90%)	>0,9
Auditions de sélection des choristes	14 (39%)	21 (51%)	0,3
Recrutement de musiciens extérieurs	16 (44%)	21 (51%)	0,6
Suivi des inscriptions	4 (11%)	3 (7,3%)	0,7
Prise en charge de la communication	3 (8,3%)	3 (7,3%)	>0,9
Recherche de financements	3 (8,3%)	0 (0%)	0,10
Prospection d'opportunités de concerts	10 (28%)	14 (34%)	0,5
Contribution à l'élaboration et à la conduite du projet associatif	16 (44%)	16 (39%)	0,6
Élaboration et conduite du projet artistique	20 (56%)	18 (44%)	0,3
Autre mission(s) confiée(s) au chef	2 (5,6%)	1 (2,4%)	0,6

Section 5

Fonction employeur du chœur

Quelle relation les chœurs dont le chef est rémunéré entretiennent-ils avec leur rôle d'employeur. Les situations varient fortement selon que le groupe est employeur direct ou que la rémunération passent par une structure tierce. Si certains aspects de la fonction employeur sont difficiles à maîtriser pour des structures associatives dont la gouvernance est bénévoles, les groupes qui ont une relation d'emploi direct avec leur chef semblent mettre en place un fonctionnement plus structuré pour répondre à leurs obligations dans la mesure de leurs moyens. Les résultats restent malgré tout particulièrement fragiles à ce sujet en raison du faible nombre de répondants concernés par ces enjeux.

5.1 Encadrement du chef

L'encadrement du chef est globalement plus structuré dans les chœurs qui le rémunèrent. Cela se relève en premier lieu dans la formalisation d'une fiche de poste, plus fréquente pour les groupes dont le chef est rémunéré.

TABLEAU 5.1: Formalisation des missions du chef selon sa rémunération

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p- valeur
<i>Ces tâches sont-elles formalisées dans une fiche de poste ?</i>			0,058
Non	32 (94%)	29 (74%)	
En partie	2 (5,9%)	6 (15%)	
Oui	0 (0%)	4 (10%)	

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p- valeur
Non Réponse	2	2	

Il n'y a pas de différence sensible concernant l'identité des personnes chargées de l'encadrement du chef. C'est de manière générale le CA de l'association qui dans la très grande majorité des cas est l'interlocuteur du chef. La seule différence notable est le cas où ce suivi est assuré par un responsable hiérarchique salarié : cas qui n'est rencontré que pour des ensembles dont le chef est professionnel.

TABLEAU 5.2: Interlocuteurs du chefs pour assurer le suivi du chœur

Caractéristique	N = 80
Le CA / bureau	74 (92%)
Un · e responsable hiérarchique bénévole	6 (7,5%)
Un · e responsable hiérarchique salarié · e	2 (2,5%)
Autres Interlocuteurs du chefs	1 (1,3%)

En revanche, le suivi semble plus formalisé et plus étroit lorsque le chef est rémunéré. Pour les chefs bénévoles, ce sont essentiellement les réunions de bureau et de CA qui servent de cadre d'échange avec le chef. Pour les chefs rémunérés, les occasions d'échange entre le chef et ses interlocuteurs sont plus variées.

TABLEAU 5.3: Cadre de suivi du chef par le chœur

Caractéristique	Bénévole, N = 36	Rémunéré, N = 41	p- valeur
Entretien annuel	1 (2,8%)	3 (7,3%)	0,6
Entretien professionnel	0 (0%)	3 (7,3%)	0,2
Réunions d'équipes	1 (2,8%)	8 (20%)	0,032
Points d'étapes réguliers	1 (2,8%)	10 (24%)	0,007
Lors de réunions de CA ou de bureau	31 (86%)	31 (76%)	0,2
Points d'étapes réguliers informels (par emails, téléphone...)	13 (36%)	29 (71%)	0,002
Autre cadre de suivi du chef	0 (0%)	4 (9,8%)	0,12

5.2 Convention collective et formation professionnelle

Parmi les chœurs dont le chef est rémunéré, une majorité ne semble pas, ou mal, connaître le cadre dans lequel s'inscrit la relation d'emploi. Plus des deux tiers

ignorent s'ils relèvent d'une convention collective ou ne l'appliquent pas. 67% ne contribuent pas à la formation professionnelle du chef qu'ils emploient.

Toutefois, ce constat doit être nuancé au vu de la relation aboutissant à la rémunération du chef. La connaissance du cadre propre à la fonction employeur est particulièrement faible pour les groupes qui ne sont pas employeurs directs, lorsque le chef est auto-entrepreneur ou que la rémunération passe par une structure tierce qui facture la prestation. Les taux sont meilleurs pour les groupes qui sont employeurs directs de leur chef.

TABLEAU 5.4: Convention collective et suivi des besoins de formation du chef selon la relation d'emploi

Caractéristique	Chef rémunéré par un tiers (chœur non employeur), N =		Chœur employeur direct du chef, N = 19	Total, N = 41	p- valeur
	22				
<i>Votre structure applique-t-elle une convention collective nationale (CCN) ?</i>					0,5
Ne sait pas	4 (18%)		2 (11%)	6 (15%)	
Non	14 (64%)		10 (53%)	24 (59%)	
Oui	4 (18%)		7 (37%)	11 (27%)	
<i>Entretiens professionnels / Entretiens annuels</i>	1 (4,5%)		1 (5,3%)	2 (4,9%)	>0,9
<i>Demandes spontanées exprimées par le · a chef · fe</i>	15 (68%)		12 (63%)	27 (66%)	0,7
<i>Autre mode de recueil des besoins de formation du chef</i>	2 (9,1%)		2 (11%)	4 (9,8%)	>0,9
<i>Le chœur finance-t-il tout ou partie de la formation du · de la chef · fe de chœur ?</i>					0,12
Non	16 (80%)		8 (47%)	24 (65%)	
Oui en passant par un opérateur de compétences (OpCo : Uniformisation, CNFPT, ...)	1 (5,0%)		4 (24%)	5 (14%)	

Caractéristique	Chef rémunéré par un tiers (chœur non employeur), N = 22	Chœur employeur direct du chef, N = 19	Total, N = 41	p- valeur
Oui, sur ses fonds propres	3 (15%)	5 (29%)	8 (22%)	
Non Réponse	2	2	4	

Le besoin d'information exprimé sur le rôle d'employeur reflète d'ailleurs cette différence. Les groupes employeurs directs estiment en moyenne rencontrer plus de difficultés dans la gestion de la relation d'emploi du chef, et expriment plus fréquemment avoir besoin d'information à ce sujet.

TABLEAU 5.5: Difficultés dans l'exercice des fonctions d'employeur et besoin d'information des chœurs

Caractéristique	Chef rémunéré par un tiers (chœur non employeur), N = 22	Chœur em- ployeur direct du chef, N = 19	p- valeur
<i>Rencontrez-vous des difficultés pour suivre l'emploi de votre chef·fe en termes de ressources humaines (congés payés, heures supplémentaires, arrêts, etc.) ?</i>	3,65 (4,00)	3,06 (3,00)	0,067
Non Réponse	2	3	
<i>D'une manière globale, estimez-vous avoir besoin d'être informé·e/formé·e sur votre rôle d'employeur (cadres, outils, obligations...)?</i>			0,5
Ne sait pas	6 (29%)	3 (17%)	
Non	9 (43%)	6 (33%)	
Oui	6 (29%)	9 (50%)	
Non Réponse	1	1	

Un autre facteur à prendre en compte est celui du dispositif de rémunération utilisé. Un traitement préliminaire semble indiquer que la maîtrise du cadre d'emploi est plus faible pour les groupes qui recourent au chèque emploi associatif (soit la majorité des chœurs qui rémunèrent directement leur chef). Les effectifs concernés étant beaucoup trop faibles pour en tirer des conclusions, ces éléments restent à vérifier sur la base d'une population plus large.

Section 6

Formation des chefs et reconnaissance des compétences¹

En dernier lieu, quel regard les chefs de chœurs portent-ils sur les compétences qu'ils sont amenés à mettre en oeuvre dans leur activité de direction ? comment se forment-ils ? Comment font-ils reconnaître leurs compétences par les groupes avec lesquels ils travaillent ? Et symétriquement, comment ces derniers évaluent-ils les compétences des candidats lorsqu'ils doivent mener un processus de recrutement ? En dépit des faibles effectifs, la comparaison entre les situations où les chefs sont bénévoles et celle où ils sont rémunérés soulève des questions intéressantes, et conforte des hypothèses émises plus haut : l'introduction d'une rémunération transforme profondément et de manière globale la relation tissée entre le groupe et le chef.

6.1 Besoins de formation des chefs

Lorsque l'on considère globalement leur rapport à la technique de direction, chefs professionnels et bénévoles se sentent également compétents. Lorsque l'on rentre sur des compétences musicales plus fines (analyse, technique vocale), et même sur des enjeux extra-musicaux mais directement liés à la direction de chœur (mise en espace, techniques d'animation), les chefs professionnels se sentent plus assurés que les bénévoles. En revanche pour les enjeux plus administratifs, liés à la vie associative (Gestion d'une association, recherche de financement, ressources humaines . . .), les chefs bénévoles sont plus confiants dans leurs compétences que les professionnels.

1. Pour la lecture des tableaux de cette partie, se référer à *L'annexe méthodologique 2,45*, alinéa « **Variables d'échelle** »

TABLEAU 6.1: Besoins de formation des chefs

Caractéristique	Bénévole, N = 22	Rémunérée, N = 39	Total, N = 61	p- valeur
<i>Technique de direction</i>	3,0 / 2,9	3,0 / 2,9	3,0 / 2,9	0,8
Non Réponse	2	0	2	
<i>Analyse, interprétation</i>	3,0 / 2,7	3,0 / 3,1	3,0 / 3,0	0,066
Non Réponse	1	0	1	
<i>Technique vocale, travail vocal du choeur</i>	2,0 / 2,4	3,0 / 2,9	3,0 / 2,7	0,028
<i>Un répertoire en particulier</i>	3,0 / 2,7	3,0 / 2,8	3,0 / 2,8	0,7
Non Réponse	0	1	1	
<i>Mise en espace, travail scénique</i>	2,0 / 2,1	3,0 / 2,4	2,0 / 2,3	0,3
Non Réponse	3	0	3	
<i>Techniques d'animation d'un groupe</i>	3,0 / 3,0	3,0 / 3,3	3,0 / 3,2	0,3
<i>Gestion de projet</i>	3,0 / 2,9	3,0 / 2,8	3,0 / 2,8	0,7
<i>Gestion d'une association</i>	3,0 / 3,0	2,0 / 2,4	3,0 / 2,6	0,027
Non Réponse	1	1	2	
<i>La recherche de financements</i>	2,0 / 1,8	1,0 / 1,6	2,0 / 1,7	0,15
Non Réponse	4	2	6	
<i>Les ressources humaines</i>	3,0 / 2,8	3,0 / 2,5	3,0 / 2,6	0,2
Non Réponse	3	0	3	
<i>Vos droits et les cadres d'emploi</i>	2,0 / 2,1	2,0 / 1,7	2,0 / 1,8	0,2
Non Réponse	10	0	10	

La question concernant les droits et les cadres d'emploi a peu de sens ici : elle ne concerne pas les amateurs qui sont nombreux à ne pas avoir répondu. Il est tout de même intéressant de constater que la confiance des chefs professionnels dans cet *item* est relativement faible.

6.2 Rapport à la trajectoire de direction

TABLEAU 6.2: Postures des chefs à l'égard de leur parcours de direction

Caractéristique	Bénévoles, Rémunérés, Total,			p- valeur
	N = 22	N = 39	N = 61	
<i>Être chef de chœur est le résultat de circonstances plutôt que d'un projet murement réfléchi.</i>	3,0 / 3,0	3,0 / 2,4	3,0 / 2,6	0,053
<i>J'ai découvert la direction sur le terrain, je me suis formé par la suite.</i>	3,0 / 2,7	2,0 / 2,2	2,0 / 2,4	0,2
<i>J'ai reçu une formation à la direction avant de diriger de groupes.</i>	2,0 / 2,0	2,0 / 1,6	2,0 / 1,7	0,5
Non réponse	2	0	2	
<i>Après une formation initiale en direction, j'ai continué à me former dans une logique de formation continue.</i>	2,0 / 2,0	2,0 / 1,9	2,0 / 1,9	>0,9
Non réponse	1	1	2	
<i>La formation que j'ai reçue à la direction est en adéquation avec la réalité de mes fonctions sur le terrain.</i>	2,5 / 2,5	2,0 / 2,2	2,0 / 2,3	0,3
<i>Une partie de mes compétences de chef·fe de chœur a été acquise sur le terrain et n'est pas reflétée par mes diplômes.</i>	3,0 / 2,9	4,0 / 3,4	3,0 / 3,2	0,020
Non réponse	1	0	1	
<i>J'ai déjà rencontré des difficultés pour faire comprendre aux représentants des chœurs que je dirige, en quoi consiste le rôle de chef.</i>	1,0 / 0,9	1,0 / 1,4	1,0 / 1,2	0,068
Non réponse	2	0	2	
<i>Lors de mon recrutement, mes diplômes ont joué un rôle important.</i>	0,0 / 0,7	1,0 / 1,2	1,0 / 1,0	0,056
Non réponse	3	0	3	
<i>Lors de mon recrutement, mon expérience de direction a joué un rôle important.</i>	2,0 / 1,7	3,0 / 2,6	3,0 / 2,3	0,046
Non réponse	3	0	3	
<i>Lors de mon recrutement, mon expérience de musicien·ne a joué un rôle important.</i>	3,0 / 2,1	3,0 / 3,2	3,0 / 2,9	0,005
Non réponse	5	0	5	
<i>A l'occasion d'un recrutement pour diriger un chœur, j'ai déjà rencontré des difficultés à faire reconnaître des compétences de direction acquises de façon informelle.</i>	0,0 / 0,4	1,0 / 1,2	1,0 / 0,9	<0,001
Non réponse	5	0	5	

Caractéristique	Bénévole	Rémunéré	Total	p- valeur
	N = 22	N = 39	N = 61	
<i>Lors d'un recrutement comme chef de chœur, j'ai des difficultés à négocier la rémunération qui me semble correspondre à mes compétences.</i>	0,0 / 0,4	2,0 / 2,1	1,0 / 1,6	<0,001
Non réponse	8	0	8	
<i>Je serais intéressé(e) par une reconnaissance officielle des compétences de direction que j'ai acquises sur le terrain ou lors de mes diverses formations.</i>	1,0 / 1,2	3,0 / 2,9	3,0 / 2,4	<0,001
Non réponse	5	1	6	

Les chefs professionnels sont plus critiques que les bénévoles à l'égard de leur formation. Ils ont moins tendance à considérer que leur formation est en adéquation avec la réalité du terrain (différence peu significative), et soulignent au contraire que leurs diplômes ne reflètent pas les compétences qu'ils ont acquises sur le terrain. Plusieurs interprétations sont possibles.

Concernant le lien entretenu avec les ensembles qu'ils dirigent, les réponses des chefs professionnels font état de relations plus fréquemment "négociées". Plus que les autres ils font état de difficultés à faire comprendre en quoi consiste leur rôle. Tous les facteurs de négociations (diplôme, expérience de direction, expérience de musicien) se voient accorder un poids plus important que pour les amateurs. Sur ces points, les écarts sont proches de seuils significatifs. Parmi ces questions, celle pour laquelle l'écart entre professionnels et amateurs est le plus clair reste celle sur l'expérience de musicien.

Les questions concernant la reconnaissance de compétences ou la rémunération ont des écarts entre professionnels et amateurs dont les seuils de significativité sont solides : les chefs professionnels ont plus de mal à faire reconnaître des compétences acquises de façon informelle ou à négocier leur rémunération. Mais cette différence est, au moins pour partie, liée au fait que les formulations ne se prêtent pas beaucoup à la situation des chefs bénévoles.

Ces résultats sont à mettre en relation avec les réponses des chœurs sur la fréquence de recrutement de leur chefs (cf. *supra*). Nous avons signalé que les réponses aux questions ouvertes suggèrent que les chefs bénévoles sont plus parfois dans une relation inversée avec le groupe : il n'a pas été recruté par le chœur, mais il peut en être au contraire créateur, ou *a minima* l'avoir dirigé sur une période suffisamment longue pour que la question du recrutement ne soit pas soulevée. Globalement, les résultats sur ce volet de l'enquête soulignent donc que la question du recrutement ne se pose pas dans les mêmes termes pour un chef bénévole et pour un chef rémunéré. Ils invitent en particulier à ne pas plaquer sur les groupes dirigés par des amateurs un modèle qui serait celui du recrutement d'un professionnel par une organisation.

6.3 Capacité des chœurs à gérer un processus de recrutement

La principale difficulté des chœurs pour recruter un chef tient à la disponibilité des candidatures. Les items les plus problématiques (scores les plus faibles) tiennent au nombre de candidatures reçues, à leur disponibilité et aux attentes salariales des candidats. La capacité à évaluer les compétences du chef reste tout de même relativement problématique. La capacité à exprimer des attentes, notamment sur le plan artistique est moins vécue comme posant problème. Il est tout de même intéressant de noter que l'explicitation d'attentes artistiques pose plus problème pour les groupes dont le chef est bénévole, renvoyant encore ici à l'idée que les chefs amateurs sont plus directement impliqués dans la définition du projet de l'ensemble.

Si les groupes dont le chef est professionnel déclarent être mieux armés pour évaluer les compétences d'un chef de chœur, ces mêmes groupes déclarent être également plus intéressés par la perspective d'une reconnaissance officielle de compétences.

TABLEAU 6.3: Gestion du processus de recrutement par les chœurs

Caractéristique	Bénévole	Rémunéré	TOTAL	p- valeur
	N = 36	N = 41	N = 77	
<i>Les personnes en charge du recrutement ont une bonne connaissance des diplômes de direction de chœur et des compétences qu'ils attestent.</i>	2,0 / 2,1	2,0 / 2,3	2,0 / 2,2	0,5
Non réponse	18	8	26	
<i>Avant le recrutement, le chœur est capable d'expliciter ses attentes à l'égard du · de la chef · fe sur le plan artistique (styles, répertoire, projets artistiques. . .).</i>	3,0 / 2,8	3,0 / 3,1	3,0 / 3,0	0,10
Non réponse	19	6	25	
<i>Avant le recrutement, le chœur est capable d'expliciter ses attentes en termes de qualité humaines et relationnelles.</i>	3,0 / 3,4	3,0 / 3,2	3,0 / 3,3	0,3
Non réponse	19	6	25	
<i>Au moment du recrutement, la capacité du · des candidat · es à apprendre au groupe et à le faire progresser a été prise en compte.</i>	3,0 / 3,3	3,0 / 3,3	3,0 / 3,3	0,8
Non réponse	19	7	26	

Caractéristique	Bénévoles, Rémunérés, Total,			p- valeur
	N = 36	N = 41	N = 77	
<i>Parmi les personnes chargées du recrutement, certaines sont aptes à porter un jugement sur la qualité de la direction d'un · e candidat · e chef · fe de chœur.</i>	3,0 / 2,5	3,0 / 2,8	3,0 / 2,7	0,4
Non réponse	19	8	27	
<i>Lors du recrutement de son · sa chef · fe, le chœur a reçu suffisamment de candidatures pour choisir un profil intéressant.</i>	1,0 / 1,3	1,0 / 1,4	1,0 / 1,3	0,9
Non réponse	21	9	30	
<i>Les attentes salariales des candidat · es correspondaient aux capacités financières du chœur.</i>	2,0 / 2,4	3,0 / 2,8	3,0 / 2,7	0,2
Non réponse	20	8	28	
<i>Il a été difficile de trouver des candidat · es dont les disponibilités correspondaient à l'organisation du chœur.</i>	2,5 / 2,5	3,0 / 2,5	3,0 / 2,5	>0,9
Non réponse	20	8	28	
<i>Pour notre ensemble, une reconnaissance officielle des compétences de direction de chœurs amateurs faciliterait le recrutement de chef · fe de chœur.</i>	2,0 / 2,3	3,0 / 2,8	3,0 / 2,6	0,2
Non réponse	21	7	28	

Section 7

Conclusion : Quelle professionnalisation de la direction de chœur ?

La préoccupation première de l'enquête était de mesurer le progression de la professionnalisation de la direction de chœur et de s'interroger sur les difficultés que rencontrent tant les chœurs employeurs que les chefs de chœurs employés. Aussi fragiles soient-ils en termes de significativité statistique, les résultats de l'enquête proposent quelques enseignements en ce sens. Mais surtout, au delà des outils (formations, information, certification de compétences...) qui permettraient aux acteurs associatifs et chefs de chœur de dépasser les difficultés rencontrées dans la relation d'emploi, ils invitent à poser un regard décalé sur la professionnalisation des chefs de chœurs et à s'interroger sur le sens de cette évolution du monde choral amateur.

Derrière la professionnalisation des chefs, plusieurs enjeux doivent être pris en considération. Celui du renouvellement d'une génération de chefs de chœurs formés par les mouvements d'éducation populaire (en particulier les grandes fédérations chorales : A Cœur Joie, Confédération Musicale de France, et plus largement l'ensemble des mouvements qui ont joué un rôle dans le dynamisme choral au cours de la seconde moitié XX^es.), celui de la relation entretenue par les chefs avec leur chœur au delà de la question de l'emploi, et plus largement, celui du rôle que les chefs, amateurs comme professionnels ont à jouer dans la dynamisation du milieu choral amateur.

7.1 Renouvellement générationnel

Les données collectées sur la région Centre-Val de Loire s'inscrivent clairement dans la continuité de celles produites il y a 15 ans à l'échelle nationale. On y repère clairement le remplacement progressif d'une génération de chefs bénévoles formés par les mouvements d'éducation populaire, par une génération plus jeunes de chefs professionnalisés, passés plus fréquemment par les formations de direction de chœur qui se sont développées dans les années 1990 (Centres d'Arts Polyphoniques, puis Missions voix et conservatoires) ou alors passés par les concours de l'Education nationale.

La pyramide des âges des chefs selon leur professionnalisation (figure 4.1, p. 25) est particulièrement parlante. Elle souligne très clairement le caractère générationnel de cette évolution et elle soulève plusieurs interrogations.

Il pose question quant au renouvellement de la population des chefs de chœurs et en particulier des bénévoles. Ces derniers sont désormais en majorité des retraités. Leur âge moyen (69,0 ans) laisse entrevoir à moyen terme la fin de leur carrière de direction. En l'absence quasi totale de jeunes chefs de chœur bénévoles, la situation interroge sur la capacité des chefs de chœurs professionnels à combler vide laissé par les chefs bénévoles. Cette interrogation est d'autant plus prégnante que les difficultés ressenties par les chorales amateurs à l'occasion du recrutement d'un chef ne tiennent pas en premier lieu à la compréhension des compétences du chef ou du cadre d'emploi, mais bien au faible nombre de candidatures reçues et au manque de disponibilité des candidats (cf. tableau 6.3, p. 37).

Plus globalement, l'évolution actuelle semble aller vers une disparition progressive des chefs de chœurs bénévoles. L'absence de vocations récentes de chefs de chœurs bénévoles est criante (les chefs bénévoles dirigent depuis en moyenne 36,2 ans, lorsque les professionnels ont en moyenne 19,2 années d'expérience). L'enquête invite donc à envisager quelles pourraient être les conséquences du remplacement à termes des chefs bénévoles par des professionnels.

7.2 Quelle relation entre le chef et le chœur ?

L'enquête met en évidence que, au delà de la simple question de la rémunération, la professionnalisation de l'encadrement choral a pour effet une redéfinition assez profonde de la relation entre le chef et le groupe qu'il dirige : le répertoire abordé n'est pas le même (cf. tableau 4.12 p. 27), la manière dont le chef s'acquitte de ses mission évolue (cf. tableau 4.13, p., 28), le lien entre le chœur et le chef est plus formalisé (cf. tableau 5.3), de même que la procédure de recrutement (tableau 6.3)...

La question du recrutement illustre sans doute une part importante de cette transformation. Plusieurs réponses ouvertes émanant de chœurs dont le chef est bénévole soulignaient que les formulations de certaines questions à ce sujet

n'étaient pas totalement pertinentes dans leur cas. Non seulement le chef bénévole était resté attaché au chœur depuis extrêmement longtemps (parfois plusieurs décennies), ce qui limite la portée des questions sur le recrutement. Mais plus encore, dans certains cas le chœur se présentait plus comme une émanation du chef qui avait recruté les choristes, que comme un collectif qui avait recruté son chef.

Ce constat soulève la question des effets de la professionnalisation de la direction. Les évolutions de ces dernières décennies ont abouti globalement à une amélioration de la formation des chefs de chœurs. Celle-ci se perçoit de façon indéniable dans le niveau de formation des chefs rémunérés. Mais au delà de la technicité des nouvelles générations formées à la direction se pose la question du rôle du chef. Doit-il être un animateur associatif, ayant la capacité de gérer, autant que les répétitions et l'apprentissage des choristes, des enjeux administratifs, de susciter l'engagement des choristes ? Ou bien doit-il être un technicien qui répond aux sollicitations de structures employeuses sur la base de compétences avant tout techniques, artistiques et pédagogiques ? Cette transformation du rôle du chef est assez étroitement liée à l'institutionnalisation des formations à la direction de chœur (Lurton 2020b). Les données collectées en région Centre-Val de Loire semblent confirmer que cette évolution se ressent sur le fonctionnement des chœurs amateurs et qu'elle est corrélée à la professionnalisation de la direction.

7.3 Quels modèles de direction pour quelle dynamique du monde choral amateur ?

En définitive l'enquête soulève la question des fondements des dynamiques du monde choral amateur, et du rôle que doit jouer la professionnalisation de la direction. La professionnalisation de la direction est-elle en mesure à elle seule de combler le vide laissé par le départ progressif des générations de chefs bénévoles formés dans le cadre des mouvements d'éducation populaire ? Le mode de fonctionnement propre aux ensembles dirigés par des professionnels a-t-il vocation à se généraliser et à devenir dominant dans le milieu choral amateur ? Ce modèle est-il à même de susciter des dynamiques qui assurent le renouvellement du monde choral (création de nouveaux ensembles, capacité à susciter des vocations choristes...).

Ces questions sont ouvertes ici sans réponse définitive : les données de l'enquête ne permettent pas seules d'y répondre. Surtout, une part des réponses à ces questions relèvent de choix politiques et militants sur l'orientation à donner au monde choral. Elles ont malgré tout l'intérêt d'élargir les perspectives sur les actions à mener pour soutenir le développement du monde choral. Elles invitent *a minima* à ne pas penser la professionnalisation de la direction en vase clos, mais à considérer celle-ci conjointement à la question du bénévolat.

Annexe méthodologique 1 : ACM sur la population des chefs de choeurs

L'analyse des Correspondances Multiples (ACM) est une méthode appartenant à la famille des analyses factorielles. Celles-ci permettent de décrire un jeu de variables en identifiant des dimensions (ou axes) qui synthétisent une part importante de l'information contenue dans les données. Chaque axe identifié par l'analyse peut être caractérisé de plusieurs façon. En premier lieu, de quelle part de l'information contenue dans les données permet-il de rendre compte (on parle de « part de la variance » expliquée par la dimension) ? L'interprétation privilégiera les dimensions rendant compte de la part la plus importante. Ensuite, quelles sont les variables qui sont le plus étroitement corrélée à chaque axe, et quel est le sens de ces corrélations ?

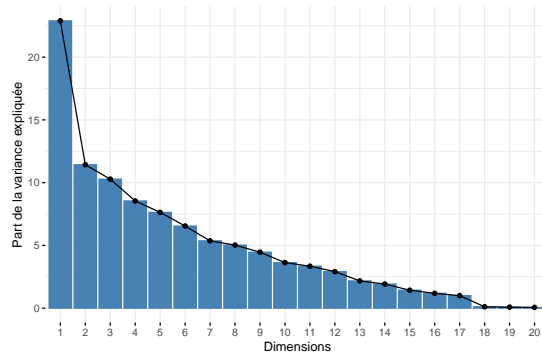


FIGURE 7.1 – Valeurs propres de l'ACM

Parmi les dimensions identifiées par l'ACM réalisée sur la population des chefs de choeurs, les trois premières rendent compte en cumulé de 44% de la variance : elles contiennent près de la moitié de l'information véhiculée par l'ensemble des

variables retenues pour l'analyse(cf. figure 7.1 p. 42).

Le premier axe de l'ACM rend compte de 25% de la variance. Les variables le plus étroitement corrélées à ce premier axe sont l'âge, le fait d'être rémunéré ou non en tant que chef de chœur, et l'orientation musicale ou non de la profession principale (cf. figure 7.2 p. 43). Il met en évidence une opposition entre professionnels et bénévoles, qui recoupe également des enjeux de génération et de formation.

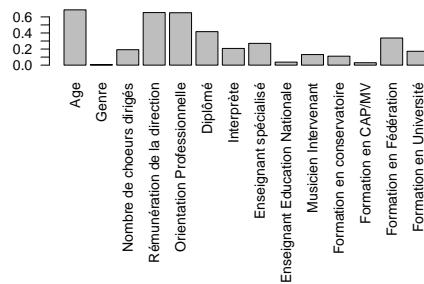


FIGURE 7.2 – Rapports de corrélation des variables à l'axe 1 de l'ACM

Les scores des différentes modalités de variables sur l'axe 1 conduisent à repérer une opposition claire entre deux populations (marquée par les coordonnées, négatives ou positives). D'une part, une population non rémunérée pour son activité de direction, est plus âgée, ses modalités de formation sont différentes (peu de diplômes de direction, des formations plus réalisées dans le cadre de fédérations). D'autre part une population de chef rémunérés est plus jeune et plus professionnalisée dans le domaine musical

N.B. le tableau 7.1 ne donne pas les scores de toutes les modalités de variables. Il ne présente que les plus significatives pour la dimension 1). Les modalités mentionnées dans le tableau sont le résultat de la concaténation des intitulés de variables et de modalités. Par exemple, Age_rec..25.45 signifie « variable Age_rec »(Age recodé) - « modalité 25.45 »(25-45 ans)

TABEAU 7.1: Coordonnées des principales variables sur la première composante

	Coordonnée
Age_rec..25.45.	1.0059817
Age_rec..68.84.	-1.2448786

	Coordonnée
Remuneration_Direction.Systématiquement.bénévole	-1.0573562
Remuneration_Direction.Systématiquement.rémunérée	0.6775963
Orientation_Pro.Musicale	0.5848852
Orientation_Pro.Non.musicale	-1.1140670
Chef_Diplome_Bin.Non.diplômé	-0.5377707
Chef_Diplome_Bin.Diplômé	0.7743898
Prof_Pple_Interprete.TRUE	0.8759383
Prof_Pple_Ens_Spe.TRUE	0.8724025
Prof_Pple_MI.TRUE	0.8713615
Formation_Federation.TRUE	-1.1161741
Formation_Universite.TRUE	0.6678612

Les axes 2 et 3 rendent compte respectivement de 11,4% et 10,3% de la variance. Ils recouvrent des oppositions liées aux formations, aux professions et aux caractéristiques socio-démographiques des chefs rémunérés. La combinaison de deux axes constituent un « plan factoriel » permettant sur lesquels il est possible de projeter les individus et les modalités de variables à partir desquelles a été réalisée l'ACM. La projection sur les axes 2 et 3 (cf. figure 7.3 p.44) permet de distinguer différents profils processionnels. Les enseignants de musique de l'éducation nationale ainsi que les musiciens intervenants se distinguent clairement (respectivement sur la moitié inférieure droite, et sur la moitié gauche du plan). Les chefs se définissant comme musiciens interprètes sont pour leur part plus présent sur la moitié supérieure du plan. Ces positionnement recouvrent des caractéristiques socio démographiques : la moitié gauche du graphique étant plus féminisée, et comprenant des personnes un peu plus âgées (45 ans et plus, par opposition aux 25-45 ans plus présents sur la moitié supérieure droite).

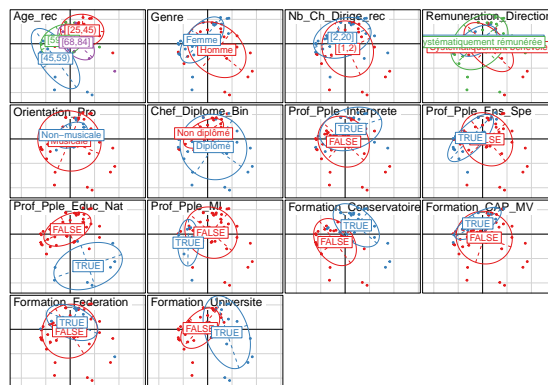


FIGURE 7.3 – Projection des variables sur les axes 2 et 3

Section 8

Annexe méthodologique 2 : Clefs de lecture des tableaux -

A l'attention des lecteurs peu familiers avec les tableaux statistiques, nous donnons ci-dessous quelques éléments de lecture afin de faciliter la compréhension des différents tableaux.

- **N** : Effectif total de la population concernée par le tableau (ou la colonne). Ce chiffre est donné en première ligne de tableau. Il ne correspond pas nécessairement au nombre total de réponses (80 chœurs et 61 chefs), en particulier lorsqu'un tableau ou une colonne ne concerne qu'un sous ensemble de la population totale, ou encore en cas de non-réponses à certaines questions.
- « **Non réponse** » : Les intitulés « Non réponse » indiquent le nombre de cas où l'information n'est pas disponible. La raison la plus fréquente est que le répondant n'a pas renseigné la question. Plus rarement, certaines réponses non cohérentes ont pu être écartées lors du nettoyage des données (ex : suspicion de faute de frappe lorsque l'ordre de grandeur de la réponse est irréaliste, ou réponses à diverses questions se contredisant)
- **p-valeur** : La p-valeur est une probabilité résultant d'un test de significativité. Dans le cadre de la comparaison entre deux valeurs, elle donne une estimation de la probabilité que la différence observée soit due au hasard, plutôt qu'à une relation réelle entre les variables. Plus la probabilité est faible (proche de 0), plus on considère que le résultat est significatif. Par exemple, sur le tableau 4.11 p. 26, on constate que les chœurs professionnels ont tendance à faire plus appel aux réseaux et aux fédérations de chœurs pour recruter leur chef, que les chœurs amateurs (9,8% contre 2,4%). Cependant, la p-valeur de ce résultat est élevée (0,4, c'est à dire

40%). En effet, les effectifs sont faible, il suffirait d'observer un seul chœur amateur ayant fait appel à une fédération en plus, pour que l'écart entre les deux chiffres soit fortement modifié. En considérant que ce résultat reflète « la réalité », je donc 4 chances sur 10 de me tromper, ce qui est élevé. On considère généralement qu'un résultat commence à avoir une significativité acceptable pour une p-valeur inférieure à 0,01 (risque d'erreur de 1%), ou encore mieux à 0,001 (risque de 0,1%).

- **Variables catégorielles** : La plupart des tableaux donnent une répartition des répondants parmi différentes catégories identifiées dans le cadre d'une ou plusieurs questions. Les résultats prennent alors la forme de deux chiffres x ($y\%$). Le premier est l'effectif (nombre de réponses rentrant dans la catégorie). Le second est la proportion de cet effectif par rapport à l'effectif global N (cf. *supra*) mentionné en tête de colonne ou de tableau.
- **Variables quantitatives** : Dans certains cas de figure, la réponse attendue de la part du répondant prend la forme d'un chiffre (par exemple, le temps hebdomadaire exprimé en heures ou la prétention salariale exprimée en euros pour le tableau 4.9 p. 22). Dans ce cas, le résultat prend la forme de deux chiffre x / y . Le premier chiffre est la médiane, le second est la moyenne.
- **variables d'échelle** : Les tableaux de la section 6 concernent des variables d'échelles. Pour le tableau 6.1 p. 34, il était demandé aux chefs « Sur ces différentes composantes de la fonction du · de la chef · fe de chœur, dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise ou rencontrez-vous des difficultés ? ». Le résultat peut être lu comme un score sur une échelle de 0 à 4, 0 indiquant que le répondant se sent en difficulté, 4 qu'il se sentent tout à fait à l'aise sur la compétence considérée. Pour les questions suivantes, Il était demandé aux répondants d'indiquer s'ils sont en accord ou non avec un certain nombre d'affirmation. Les réponses traitées ici peuvent être lue comme un score allant de 0 à 4, 0 indiquant un désaccord total, et 4 un accord total. Comme pour les variables quantitatives, les données mentionnées dans les tableaux correspondent à la médiane et à la moyenne (Méd. / Moy.).

Table des figures

2.1	Effectifs des chœurs	9
3.1	Pyramide des âges selon le genre	14
4.1	Pyramides des âges selon la rémunération de l'activité de direction	25
7.1	Valeurs propres de l'ACM	42
7.2	Rapports de corrélation des variables à l'axe 1 de l'ACM	43
7.3	Projection des variables sur les axes 2 et 3	44

Liste des tableaux

2.1	Taux de réponse selon le département	7
2.2	Structure juridique et autonomie des chœurs	8
2.3	Adhésion à une fédération	8
2.6	Description des catégories issues de la CAH	12
3.1	Formations en autodidacte et Mentorat	14
3.2	Structures de formation	14
3.3	Diplômes des chefs de chœur	15
3.4	Profession des chefs dont le métier est en lien avec la musique (% sur l'ensemble des chefs)	16
3.5	Autres situations professionnelles	16
4.1	Rémunération du chef (questionnaire adressé aux chœurs)	18
4.2	Chefs rémunérés (questionnaire adressé aux chefs)	19
4.3	Relation d'emploi entre le chef et le chœur	19
4.4	Situations où le chœur n'est pas employeur direct du chef	20
4.5	Cadre de rémunération lorsque le chef est employé directement par le chœur	20
4.6	Situations des chefs rémunérés pour leur activité de direction	21
4.7	Définition du montant du salaire pour les chœurs qui rémunèrent leur chef	21
4.8	Part de la direction dans le revenu des chefs de chœur	22
4.9	Prétention salariale et temps consacré à la direction selon la part de la direction dans le revenu global	22
4.10	Statut des chefs dont la moitié du revenu provient de la direction	23
4.11	Modalités et fréquence de recrutement du chef selon sa profession- nalisation	26
4.12	Répertoire du chœur selon la rémunération du chef	27
4.13	Missions confiées au chef selon sa rémunération	28
5.1	Formalisation des missions du chef selon sa rémunération	29
5.2	Interlocuteurs du chefs pour assurer le suivi du chœur	30
5.3	Cadre de suivi du chef par le chœur	30

5.4	Convention collective et suivi des besoins de formation du chef selon la relation d'emploi	31
5.5	Difficultés dans l'exercice des fonctions d'employeur et besoin d'information des chœurs	32
6.1	Besoins de formation des chefs	34
6.2	Postures des chefs à l'égard de leur parcours de direction	35
6.3	Gestion du processus de recrutement par les chœurs	37
7.1	Coordonnées des principales variables sur la première composante	43

Références bibliographiques

- Coulangeon, Philippe. 2004. “Les Musiciens Interprètes En France,” May. <https://doi.org/10.3917/deps.coula.2004.01>.
- DMTS. 2007. “Une Approche Des Pratiques Chorales En France.” Paris.
- Lespinard, Bernadette. 2018. *Les passions du chœur, La musique chorale et ses pratiques en France 1800-1950*. Paris : Fayard.
- Lurton, Guillaume. 2007. “Le Monde Des Pratiques Chorales : Esquisse d’une Topographie.” Paris.
- . 2011. “Le Chœur Partagé ; Le Chant Choral En France, Intégration Socio-Économique d’un Monde de l’art Moyen.” PhD thesis, Paris.
- . 2018. “Formes économiques et identité sociale des chœurs amateurs en France.” *Transposition. Musique et Sciences Sociales*, no. 7 (September). <https://doi.org/10.4000/transposition.1830>.
- . 2020a. “L’enseignement de la direction de chœur en France. Histoire d’un « retour » à l’institution.” *Revue d’anthropologie des connaissances* 14 (14-2). <http://journals.openedition.org/rac/4012>.
- . 2020b. “L’enseignement de la direction de chœur en France. Histoire d’un « retour » à l’institution.” *Revue d’anthropologie des connaissances* 14 (14-2). <http://journals.openedition.org/rac/4012>.
- PFI. 2010. “L’économie Des Chœurs ; Synthèse de l’enquête Menée En 2008 Par Les Missions Voix En Région.” Villeurbanne.