



GUIDE POUR L'ENGAGEMENT D'UN CHEF DE CHŒUR PAR UN CHŒUR

Document proposé par l'Institut français d'Art choral en collaboration avec les fédérations chorales nationales suivantes : Ancoli, Confédération Musicale de France et la Fédération Française des Petits Chanteurs – Pueri Cantores ainsi que le Groupe Voix de Musique en Territoires

Ce document se veut un guide pour recruter un chef de chœur, un outil méthodologique permettant à un groupe existant ou naissant de se poser et de poser les bonnes questions, que le chef de chœur soit rémunéré ou pas.

Le projet du groupe

« Avant même d'aborder la question du recrutement, le chœur dans son ensemble doit se poser la question de la clarté de son projet. »

Il est fondamental de l'aborder dans toutes ses dimensions (culturelles, artistiques, sociales, pédagogiques, administratives...) et de vérifier qu'il est bien partagé par l'ensemble des membres du groupe. Le moment du recrutement d'un nouveau chef de chœur est un moment-clé pour revisiter le projet du groupe, ne serait-ce que pour simplement le valider à nouveau.

1 Finalités, valeurs et objectifs doivent être explicites :

- Pourquoi le groupe existe-t-il ?
- Existe-t-il juridiquement ?
(on ne peut que recommander que le chœur ait une existence juridique, ne serait-ce que pour des questions relatives à la protection de ses membres)
- Pourquoi se réunit-il ?
- À qui s'adresse-t-il ? (ouvert à tous / sur sélection ? Si sélection, sur quels critères explicites ?)
- Sur quelles bases collectivement partagées fonctionne-t-il ?

2 Un examen des attentes du groupe doit être fait avec clarté :

- Le répertoire : diversité ou spécialisation ? curiosité ou pas ?
- Quelle place pour la progression ? Quelles conséquences en termes de formation individuelle et/ou collective et dans quels domaines (vocal, formation musicale,...)
- Quel rythme et quelles modalités de répétition sont possibles ?

- Quelles exigences en termes de travail personnel des choristes ?
- Quelle place pour les productions publiques ?
- Quelle place pour les moments de convivialité ?
- Quelles conditions de répétition sont souhaitées (avec ou sans chaises, clavier, amplification, ...)

3 Il est également nécessaire d'analyser les conditions dans lesquelles on recrute (départ prévu, urgence, évolution, révolution, crise...) et les conséquences éventuelles de ce recrutement sur le groupe et son projet :

- Le départ d'un certain nombre de choristes (quelles qu'en soient les raisons) ? Quelles en sont les raisons le cas échéant ? Quel accompagnement peut-on envisager / anticiper pour éviter les ruptures ?
- Jusqu'où le groupe est-il prêt à évoluer voire à remettre en question des éléments du projet en fonction des souhaits éventuels du nouveau chef de chœur et d'un nouvel équilibre à recréer ?

Par exemple :

Est-ce que le chœur accepte que le chef recruté puisse écouter individuellement chacun des choristes ? Dans le cas d'une réponse positive, le chef pourra-t-il :

- Changer des choristes de pupitre
- Demander le départ d'un choriste
- Demander à un choriste de se former

Les modalités de répétition pourront-elles évoluer ?

- Jour,
- Périodicité...

Le fonctionnement du groupe

« Le recrutement d'un chef de chœur doit également être l'occasion de préciser les règles de fonctionnement du groupe. »

1 Quelle organisation pour le chœur dans le cas d'une association ? Rôle du Conseil d'Administration (CA), du bureau, des adhérents.

- Renouvellement et évaluation du chœur et du projet pédagogique : progression, amélioration sur tous les domaines
- Implantation sur un territoire et connaissance des partenaires, des acteurs locaux, des événements, afin que le chœur ne soit pas isolé de la société
- Participation à la vie administrative du chœur (bureau, CA...) sans forcément réaliser ces actions lui-même, mais plutôt dans le cadre du suivi des étapes d'un projet artistique

2 Quelle est la place du chef de chœur dans l'organigramme du chœur ? Décisionnaire pour quoi ? Consulté pour quoi ?

(Si le chef est salarié, il peut être préférable qu'il ne soit pas adhérent à l'association et il ne peut pas faire partie du CA. En revanche, il est recommandé qu'il soit invité lors des bureaux, CA ou Assemblée Générale (AG) avec voix consultative, lorsque les sujets traités concernent ses missions).

3 Existe-t-il un document (règlement intérieur par exemple) qui précise le fonctionnement de l'association ?

- S'il n'y en a pas, cela peut être le moment d'en créer un.
- S'il y en a déjà un, il peut être adapté avant le recrutement ou au contraire on peut attendre le choix du nouveau chef pour l'adapter.

4 Les personnes constituant le bureau et le CA sont-elles prêtes, le cas échéant, à se former pour assumer les tâches relevant de leurs fonctions ?

(notamment dans le cas où le changement de statut du chef obligerait le chœur à devenir employeur avec ce que cela comporte de connaissances techniques, administratives et juridiques)

5 Quel sera le statut du chef de chœur : rémunéré ou pas ?

6 Quelles seront les conséquences du statut du chef de chœur sur l'équilibre budgétaire du chœur ? Quelles ressources mobiliser (cotisations, subventions, billetterie...) ?

Rédaction d'une fiche de poste

« Que le chef recruté soit rémunéré ou pas, il est indispensable de rédiger une fiche de poste fixant les missions, fonctions, activités qui lui seront confiées. »

1 Tâches pouvant relever de la responsabilité du chef de chœur :

- Préparation des programmes
- Répétitions (régulières et exceptionnelles)
- Concerts proprement dits et tâches de préparation (définition des besoins en régie...)
- Audition/accueil des nouveaux choristes
- Participation à la vie administrative du chœur (bureau, CA...)
- Suivi de toutes les étapes d'un projet artistique, sans forcément les réaliser lui-même
- Participation à l'administration du chœur (établissement ou validation des budgets, demandes de subventions, paye, déclaration SACEM...)
- Liens avec l'extérieur en pilotage ou en soutien du CA : collectivités locales, conservatoire, autres structures culturelles...
- Suivi / validation de la communication
- Planification / suivi des voyages
- Vie associative non administrative (convivialité, repas communs...)

2 Disponibilité attendue

3 Évaluation de la charge de travail pour toutes les rubriques

L'élaboration d'un fichier pour évaluer le temps nécessaire aux tâches identifiées au point 1 permettra d'avoir une vision globale de la mission demandée/assurée par le chef (voir fournir un modèle en exemple)

4 En liaison avec les réponses aux points précédents, définir si le chef de chœur recruté sera ou pas :

- Directeur artistique
- Directeur musical
- Directeur pédagogique
- Directeur administratif

qu'il en ait le titre ou pas et avec quel degré de délégation.

Modalités pratiques de recrutement

« Il faudra ensuite définir les modalités du recrutement :
Quelles sont les compétences en RH au sein du groupe/chœur ?
Qui est en charge de ce recrutement ?
Quelles délégations ? Qui est décisionnaire ? Le groupe dans son ensemble ?
Les personnes chargées du recrutement ?
Le groupe fait-il appel à une aide extérieure ?
Est-ce que l'ancien chef participe au recrutement ? »

1 Mise en place d'un groupe chargé du recrutement

Vérifier que les personnes en charge du recrutement soient porteuses du projet associatif.

Définir avec précision qui est en charge de ce recrutement (bureau, comité ad hoc...) et quelles tâches lui sont confiées :

- Diffusion de l'information
- Travail sur les réseaux
- Pré-sélection des candidats
- Entretien avec les candidats

2 Appui sur une personne référente pour aider le chœur dans ce recrutement

Il est vivement recommandé de s'adjoindre une personne référente pour faire ce choix capital dans la vie du chœur. Le chœur peut prendre contact avec l'une des structures ayant rédigé ce document. Celle-ci proposera une ou plusieurs personnes référentes. La question de l'éventuelle rémunération et/ou de la prise en charge des déplacements de ce référent devra être posée.

Il est déconseillé que l'ancien chef soit la personne référente.

3 Définition du processus de recrutement

- Définir les éléments demandés aux candidats : lettre de motivation (afin que le candidat s'exprime et réfléchisse en amont, comme pour apprécier aussi sa manière d'écrire et de présenter ses idées. Cela peut permettre aussi que le chef exprime ses ambitions sur sa propre évolution), enregistrements, discographie, parcours et réalisation artistiques et pédagogiques, ...
- Lister toutes les modalités possibles pour

diffuser les informations relatives à ce recrutement (mission-voix, centre ressources et centres nationaux d'art vocal, agences et associations départementales culturelles, fédérations chorales, structures nationales comme l'IFAC, À Cœur Joie, la CME, Musique en Territoires, les diocèses pour les chœurs liturgiques, la presse locale ou spécialisée, les conservatoires ayant des classes de direction de chœur, réseaux de professeurs de conservatoires, réseaux des professeurs d'éducation musicale en collèges et lycées...).

- Analyser les documents disponibles. Il est vivement recommandé, au-delà des documents fournis par le candidat, de rechercher toutes les autres sources disponibles (site internet, blog, enregistrements disponibles sur internet...)
- Définir le nombre minimum/maximum de chefs auditionnés, la durée à prévoir pour l'audition et l'entretien, si c'est en une ou plusieurs séances/séquences, ...
- Rencontrer le chef en situation (aller le voir diriger un autre chœur en répétition, en concert...)
- Définir le déroulé de l'audition. Il est recommandé que le candidat puisse faire travailler deux pièces au minimum : une du répertoire du chœur, un déchiffrement qu'il aura choisi après avoir reçu du chœur toutes les précisions nécessaires sur le niveau et l'expérience du groupe.

Une attention toute particulière sera portée à l'adéquation de la pièce choisie par le candidat avec le niveau et le projet du chœur (en terme de difficulté, de répertoire, de spécificités propres au chœur...)

- Définir si la prestation du chef sera évaluée par tous les choristes ou seulement par le groupe en charge du recrutement.

Analyse des compétences du chef

« C'est sur ce point en particulier que l'aide d'un référent musical est utile pour les chœurs s'engageant dans un processus de recrutement.

- Analyse de son expérience artistique et musicale (réalisations, répertoires, contextes, ...)
- Analyse de son parcours et de sa formation initiale et continue)
- Analyse de son expérience associative ou similaire»

L'audition

L'audition doit permettre de vérifier un certain nombre de compétences du chef de chœur. Avant l'audition, des critères simples et partagés par tous devront être mis en place. Pour chacun de ces critères des indicateurs lisibles et compréhensibles devront avoir été définis :

- L'élocution du chef était-elle bonne ? Les consignes étaient-elles claires ?
- A-t-il fait un échauffement ? Quel en a été l'effet sur les chanteurs ?
- A-t-il regardé les choristes ?
- A-t-il donné les départs ?
- A-t-il donné des exemples vocaux ? Étaient-ils significatifs ?
- A-t-il utilisé un instrument ? Si oui, était-ce :
 - pour jouer une voix
 - pour faire entendre l'harmonie
 - pour jouer l'accompagnement
- A-t-il donné des éléments d'interprétation (style) ?
- A-t-il fait des remarques sur la justesse ? Et si oui, a-t-il proposé des solutions pour l'améliorer ?
- A-t-il fait des remarques sur le rythme ? Sur les nuances ?
- Si le morceau proposé par le chef n'était pas en français, le chef a-t-il donné la traduction (traduction générale, mais aussi mot à mot). A-t-il dit le texte d'abord pour donner l'exemple et ensuite a-t-il corrigé d'éventuelles erreurs ?
- Le chef a-t-il situé les morceaux travaillés dans leur contexte ?
- Si le chef a introduit des éléments originaux pouvant surprendre le groupe, l'a-t-il amené et en a-t-il expliqué les raisons ? (par exemple : un important travail corporel).
- Le travail du chef a-t-il permis d'améliorer quelque chose ? (Son, confort, dynamique, musique, écoute.). Est-ce que la répétition a paru longue ou pas ?

Cette liste n'est évidemment qu'indicative.

L'entretien

L'entretien aura pour but d'analyser le projet du chef, de revenir sur l'audition et de préciser certaines des évaluations qui auront pu être faites.

On pourra prévoir un entretien en deux parties, avant et après l'audition, ce qui permettrait de poser des éléments de contextes avant et de prospective / ressenti après.

On pourra demander au candidat de revenir sur l'audition et lui demander de s'exprimer sur ce qu'il a fait, ce qu'il n'a pas fait, ce en quoi il a dû s'adapter, ce qui l'a surpris...

Un certain nombre de compétences et qualités devront être évaluées lors de l'entretien :

- Capacité à définir un projet culturel, artistique et musical
- Capacité à mettre en relation les attentes et les demandes du chœur et ses propres aspirations
- Capacité à définir un projet d'évolution le cas échéant
- Compétence en gestion de groupe
- Adaptabilité (exemple : le chef est-il prêt à se former si la nécessité s'en fait sentir ?)

On pourra aussi vérifier quelles nouvelles opportunités le chef pourra apporter au chœur :

- ouverture à d'autres disciplines (théâtre musical, danse...)
- nouveaux réseaux de diffusion
- nouvelles possibilités de collaborations artistiques (autres chœurs, instrumentistes, orchestre...)

On prendra le temps d'analyser le projet du chef

Il est nécessaire d'avoir une discussion approfondie avec le chef pour essayer de déterminer sa réelle motivation par rapport à ce chœur. Semble-t-il capable de s'inscrire dans la durée ? Est-il prêt à travailler avec un chœur ayant ce niveau et cette culture ?

Réciproquement, est-on sûr que le projet du chef, tout séduisant qu'il puisse paraître, sera vraiment accepté par le chœur et par les choristes y compris avec ce que cela implique de changements ?

Il faut aborder avec une honnêteté réciproque les questions d'âge. Si le chef recruté est beaucoup plus jeune que les choristes, ceux-ci accepteront-ils de lui faire confiance ? Et celui-ci est-il prêt à travailler avec des choristes plus âgés que lui ? (et inversement).

Un élément important pourrait être aussi de questionner le chef sur sa conception du rapport au public. Cela a des conséquences sur le répertoire choisis, la manière de concevoir les concerts-spectacles, la notion de médiation culturelle, la capacité à répondre à des propositions suscitées par le territoire lui-même (événement, fêtes), et sur le rôle de représentation sociale que le chœur joue lors des concerts ou toute autre forme de diffusion.

Formalisation du recrutement

Pour un chef rémunéré, la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire.

Pour un chef bénévole, la rédaction d'un document précisant les attentes respectives et les contributions réciproques des deux parties est vivement conseillée.

Vous avez besoin d'aide, notamment pour trouver une personne référente ?

Institut français d'Art choral (IFAC)

CCO-39 rue Georges Courteline
69100 Villeurbanne
07 67 74 48 16
contact.ifac@artchoral.org

Fédérations chorales nationales

Association nationale des chorales liturgiques (ANCOLI)

44 B rue Nationale
57600 Forbach
contact@ancoli.com
<https://www.ancoli.com>

Confédération Musicale de France (CMF)

10-12 avenue de la Marne
92120 Montrouge
01 55 58 22 82
cmf@cmf-musique.org
<https://www.cmf-musique.org/>

Chanson Contemporaine

BP 20 009
10001 TROYES Cedex
cc@chanson-contemporaine.com
<https://www.chanson-contemporaine.com/>

Fédération Française des Petits Chanteurs – Pueri Cantores

8 rue Jean Bart
75006 Paris
01 43 45 38 25
contact@petits-chanteurs.com
<https://www.petits-chanteurs.com/>

Centres ressources nationaux

À Cœur Joie

24 avenue Joannès Masset
69009 LYON
04 72 19 83 40
secretariat@choralies.org
<https://www.choralies.org/>

Musique en Territoires

14 rue Crozatier
75012 PARIS
+33 6 73 73 84 53
<https://www.musiqueenterritoires.com>

Structures en Région

Auvergne Rhône-Alpes

Le Transfo

Martine Sabatier
CS 30518
7 allée Pierre de Fermat
63178 Aubière Cedex
04 73 28 83 40
contact@letransfo.fr

Bourgogne-Franche-Comté

Cité de la Voix

4 rue de l'hôpital - BP4
89450 Vézelay
contact@lacitedelavoix.net
<https://www.lacitedelavoix.net>

Centre - Val de Loire

Cepravoï

Céline Morel
BP 36
8 place JJ Rousseau
37270 Montlouis-sur-Loire
02 47 50 70 02
administration@cepravoï.fr
<https://www.cepravoï.fr/>

Corse

Centre d'Art Polyphonique de Corse Mission Voix

Jean-Pierre Paoli
Hôtel de la Collectivité Territoriale
22, cours Grandval - BP 215
20 187 Ajaccio Cedex 1
04 20 03 95 53
jean-pierre.paoli@ct-corse.fr

Grand Est

Cadence - pôle musical régional

2 rue Baldung Grien
67000 STRASBOURG
03 88 23 40 80
contact@cadence-musique.fr
<https://cadence-musique.fr>

INECC Mission-Voix Lorraine

Centre Foires et Convention de l'Eurométropole,
Rue de la Grange aux Bois - BP 45059
57072 METZ CEDEX 03
03 87 30 52 07
info@inecc-lorraine.com
<https://www.inecc-lorraine.com>

Normandie

Le FAR - Formation Accompagnement Ressource

Citis Le pentacle – Bâtiment B, 5 avenue de Tsukuba
14200 HÉROUVILLE SAINT PIERRE
02 31 27 88 10
contact@le-far.fr
<https://www.le-far.fr/>

Occitanie

ARPA – Mission Voix Occitanie

1 allée Abel Boyer
31770 Colomiers
05 61 55 44 60
contact@arpamip.org
<https://arpamip.org/>