

Conservatoires de France

Sommaire

- Editorial Page 1
- Journée d'étude - Contributions au débat Pages 2 - 6
- Propositions pour une formation en 3 phases des équipes de direction Page 7
- Objectif directeur titulaire : compter 10 à 15 ans Pages 8 - 9
- Courriers Pages 10-11
- Textes législatifs Pages 12-14
- Vie de l'association Page 15
- Adhésions Page 16

EDITORIAL

Des souris et des hommes : arrêt sur image

Ça y est, Conservatoires de France va se doter d'un site internet. Les idées ont fusé, l'appel d'offre a été fait et la réalisation prudemment confiée à une société spécialisée.

Pour le contenu, pas de problème : des informations sur l'association, sur ses actions, les publications de Conservatoires de France en ligne, des liens vers des sites ou des textes de référence, et bien sûr un forum qu'on espère riche en débats. Avec des pages accessibles à tout un chacun et d'autres, comme il se doit, réservées aux adhérents.

Mais la page d'accueil, c'est une autre histoire...

Car il paraît que c'est cette première image visuelle qui, agissant sur l'inconscient de l'internaute, lui donnera une vision intérieure de ce que nous sommes et l'incitera ou non à faire usage de sa souris pour découvrir le contenu du site.

Bien entendu, pas question d'illustrer la page de clés de sol, chaussons de danse ou autre masque de théâtre qui symbolisent de façon tellement conventionnelle les disciplines dont nous avons la charge. D'emblée, le conseil d'administration de Conservatoires de France a d'ailleurs

évacué les images : c'est qu'on se méfie désormais de ce qu'elles véhiculent malgré nous...

Du son peut-être ? On s'est pris à penser aux multiples ambiances de nos établissements, et à rêver d'une souris baladeuse qui aurait déclenché ici et là des sons caractéristiques de notre univers sonore. Mais envisager une telle création sonore aurait exigé bien plus que le temps dont nous ne disposons pas.

C'est donc tout vu, c'est entendu : pas de son, pas d'image. Du rouge plutôt que du bleu (la couleur qui ne fait pas de vagues), « le gris de l'espoir », une animation sur la page d'accueil, suffiront pour l'instant à caractériser le militantisme et le dynamisme de l'association.

Et d'ailleurs, plus que l'image de Conservatoires de France, n'est-ce pas celle de l'enseignement artistique qui doit aujourd'hui nous préoccuper ? Une image que les changements considérables des dernières décennies en matière de publics, de pédagogie ou d'esthétiques semblent avoir à peine entamée dans la représentation collective, et que l'appellation bientôt consacrée de « conservatoires » pourrait encore renforcer si nous n'y prenons

pas garde.

Mais aussi si l'on rectifie

L'image de l'objet sur son éloignement,

Sur le milieu qui l'environne,

Sur l'organe et sur l'instrument,

Les sens ne tromperont personne.

Dans cette fable¹, La Fontaine rapportait l'épisode d'une souris qui, s'étant glissée entre les verres d'une lunette, créait chez les curieux l'illusion d'un monstre sur la lune...

Décidément, la souris n'a pas fini de nous en apprendre !

Janvier
Février
2006

Lettre d'Info

N°33

¹ « Un Animal dans la Lune » (Fables, VII, 17)

Lille

4 et 5 juillet 2005

LE DROIT DE SE FORMER

Quelles formations pour quelles missions ?

Prolongement du séminaire de Nancy (11-13 novembre 2004) sur les métiers de directeur, professeur et musicien-intervenant, ces deux journées d'étude avaient pour objectif de définir les besoins en formation des directeurs d'établissement d'enseignement artistique spécialisé.

Vingt-deux directeurs et adjoints ont réfléchi et échangé, en commissions et en séances plénières, sur les contenus et les phases de formation. Pour alimenter le travail, Sophie Kipfer, en partant du témoignage de 12 collègues du Conseil d'Administration de Conservatoires de France, a dressé un tableau croisé d'une journée de travail. Plusieurs directeurs ont ensuite communiqué leur réflexion chacun sur une problématique liée à leur métier ("Composer" avec les élus - Dynamisme et réformes pédagogiques à l'épreuve du temps... ou comment entretenir la flamme ? - La position et la perception hiérarchique du directeur - Vous avez dit « autorité » ?)

exigence. Nombreux sont en effet les directeurs qui, tout en ne pouvant rivaliser avec certains de leurs professeurs sur le plan de la stricte reconnaissance artistique, sont des chefs d'établissement très efficaces et reconnus. Par ailleurs, même si cela n'est pas le modèle français pour l'enseignement artistique, il faut rappeler que, dans beaucoup de pays et même en France pour d'autres types d'institution, la définition de la fonction de direction est différente : administrateur d'hôpital (le directeur n'y est jamais un médecin), désignation par les enseignants d'un de leurs pairs pour une durée limitée (système des facultés)...

Alors, si l'on veut progresser sur cette notion d'autorité dont on a vu, en particulier au séminaire de Nancy, combien il pouvait empoisonner les discussions au sein de notre milieu professionnel, entre enseignants et directeurs et même entre directeurs, il conviendrait de définir aujourd'hui :

- √ Les compétences globales, artistiques et pédagogiques qui sont de fait partagées entre enseignants et directeurs.
- √ Les compétences qui, par leur niveau de maîtrise ou par la nature des responsabilités qui lui sont confiées, ne peuvent être que l'affaire du directeur, ce qui renvoie directement à la question de sa formation.
- √ Les fonctionnements institutionnels et relationnels qui

« mettent en scène » (et donc qui les rendent lisibles par tous) les modalités de décisions, de prises de direction, de définition des orientations, d'arbitrages, de personnalisation - quand c'est nécessaire - de l'exercice de la responsabilité. Nous sommes alors ici directement dans la sphère des instances de concertation, d'élaboration de projets d'établissement, de techniques de management participatif...

Dans son inventaire des métiers territoriaux, le CNFPT définit ainsi la tâche du directeur d'établissement d'enseignement artistique : « *il pilote le projet d'établissement dans le cadre des schémas pédagogiques nationaux et du développement culturel de la collectivité. Il organise et contrôle l'action pédagogique et administrative. Il impulse les actions et garantit leur cohérence, définit des projets innovants en favorisant des partenariats, organise la communication générale de l'établissement* ».

Est-ce que les quelques exposés sur les « journées ordinaires d'un directeur » recouvrent une définition aussi gratifiante ?

Eric SPROGIS

« Composer » avec les élus

Les élus ne sont pas dans le même tempo que nous, leur prestation étant limitée dans le temps. Il n'est d'ailleurs pas rare qu'au milieu du concert, une de leur principale préoccupation soit d'être bissé. Ils se positionnent soit en tant que soliste, soit comme faisant partie d'une formation plus ou moins homogène, voire hétéroclite. Parfois même, ils ne sont pas accordés. Certains sont en 1er cycle, d'autres en 2ème ou 3ème, quelques-uns ont des parcours différenciés.

Parfois, se sentant une âme de compositeur, ils nous proposent une partition : elle sera peut-être intéressante, peut-être injouable, ou indigente, mais dans la plupart des cas, ce sera une basse chiffrée, un de leur chiffrage préféré étant : + 0.

Rares sont les adeptes de la transmission orale : les élus restent en général très attachés aux notes (« faites-moi une petite note »). Ils ne sont pas non plus fanatiques de l'improvisation, en tout cas chez les autres.

Comment faire entendre notre petite musique ?

D'abord, n'oublions pas que nous avons un rôle d'interprète. En tant que tel, nous donnons un sens à la partition plus ou moins élaborée. Lorsqu'elle sera incomplète, il faudra donc inventer et en tout cas très souvent l'orchestrer. Ce sera peut-être là l'occasion de l'enrichir, de lui apporter de la couleur, de rajouter quelques accords savoureux, de gommer une faute trop criante, en veillant néanmoins à ne pas trahir le style. On pourra aussi adopter le principe de la variation, variation mélodique, de timbres, jouer sur les nuances. Souvent, il ne faudra pas hésiter à transposer. Reste le problème du tempo et de la durée de l'œuvre. L'élus est facilement arithmétique, pressant lorsqu'il joue en soliste, beaucoup plus lent lors de nos expositions thématiques. Comme déjà évoqué, l'élus est obligé de prévoir une fin à un moment précis, sans pouvoir être assuré d'une reprise ou d'un 2ème mouvement. Il est utile que, quelque soit son sort, nous ayons prévu la suite du concert.

Suivant nos convictions, nos connivences ou au contraire notre désapprobation du style, nous pourrons toujours opter pour une mise en valeur de la partition, et donc du compositeur, ou de son interprétation collective.

Jean-Marcel Kipfer

Dynamisme et réformes pédagogiques à l'épreuve du temps... ou comment entretenir la flamme ?

« Rester à la tête d'un même établissement pendant de nombreuses années peut être source de sclérose » : de

multiples contre-exemples mettent à mal cette affirmation assez banale. Ils sont nombreux, les directeurs en place depuis longtemps mais qui continuent à insuffler énergie créatrice et innovation pédagogique, à bousculer constamment les habitudes qui ne savent pas toujours sur quoi elles sont ancrées, à s'interroger régulièrement sur le bien-fondé des actions menées dans leur établissement, à avoir une vision prospective de leur métier et de leurs missions. Mais ce n'est pas si simple ...

On dirige le même établissement depuis longtemps, avec une équipe pédagogique relativement stable ; la ville nous plaît, on s'y est installé, on s'entend bien avec son équipe et sa « sphère » professionnelle, on est assez fier du travail accompli ... et on pense qu'il y en a encore à accomplir.

La politique de titularisation a fidélisé les enseignants, leurs conditions sont plutôt satisfaisantes, les équipes municipales et administratives ont changé plusieurs fois (pas forcément de côté politique mais ce n'est pas toujours signe de stabilité) tout en reconnaissant à l'établissement la place qu'il occupe dans la vie éducative et culturelle, et on a toujours plaisir à venir travailler chaque matin.

Pourtant il faut dynamiser, encore et toujours, une équipe dont on connaît les défauts (et les qualités, puisqu'on reste), alors que celle-ci connaît tous nos défauts (et nos qualités ... puisqu'ils sont restés !), nos habitudes et nos chevaux de bataille et surtout quand chacun, à sa place, a la sensation d'avoir déjà fait SA révolution et qu'il convient seulement de s'adapter tout en ne s'adaptant pas ? Cette question de la « première révolution » est déterminante : on a tous en tête un ou plusieurs professeurs qui ont déjà tellement « changé » dans leurs pédagogies par rapport à l'enseignement qu'ils ont reçu qu'ils ont le sentiment d'être « arrivés ». Et nous, les directeurs, est-ce que ces dangereuses certitudes ne nous guettent pas ?

Le directeur doit être visionnaire, pour voir arriver en amont les besoins de réformes et anticiper dans la réflexion avant d'être au pied du mur. Il lui faut constamment relancer son équipe, forcer les enseignants à dépasser leur « confort ». C'est avant tout le directeur qui porte cette perpétuelle remise en chantier, tout en assurant l'équilibre et la continuité ; c'est à dire maintenir en éveil, faire des piqûres de rappel tout en sécurisant, guider sans mater, susciter une remise en cause des pratiques

pédagogiques sans déstabiliser enseignants et élèves ...
bref bousculer sans faire tomber !

L'accueil de nouveaux publics va générer des problématiques très différentes dans la transmission des savoirs et dans les pratiques, de même que **l'accueil de nouvelles musiques**, voire de nouveaux arts, mènera à des réformes de fond sur les modes d'apprentissage et les croisements. Lors des recrutements, **les nouveaux profils d'enseignants** permettront au directeur de « relancer » son équipe, son département, son professeur par une vision ou une personnalité nouvelle. La rencontre et **la collaboration avec d'autres services, d'autres structures** (c'est à dire d'autres personnes, d'autres modes de pensées, d'autres cultures professionnelles) vont enrichir et dynamiser l'ensemble de l'équipe pédagogique. Enfin, **de nouveaux projets**, avec de nouveaux interlocuteurs hors collectivité ou territoire, hisseront l'ambition individuelle de réussite vers une réussite collective et riche. Encore faut-il que toutes ces « nouveautés » soient bien source d'un dynamisme qui englobe l'ensemble de l'équipe pédagogique et ne laisse pas sur le bord du chemin quelques enseignants qui ne s'y retrouvent pas. Au risque de voir arriver dans 15 ans une « nouvelle nouveauté » qui apportera à l'école une troisième strate d'enseignant ... et la rendra définitivement ingérable. Là encore, le rôle fédérateur du directeur est déterminant.

En somme, il faudrait ne jamais laisser s'installer de mécanismes car « tout ce qui s'arrête...recule », se mettre en « danger », car c'est quand on est en danger que l'imaginaire se met le plus au service de la réforme, chercher de nouvelles nourritures et s'ouvrir sur l'extérieur car c'est dans la rencontre de l'autre que l'on se construit. Mais il faudrait aussi apprendre à choisir, à reconnaître le moment de « fabriquer les situations d'invention », savoir doser certitudes et mises en danger.

Pour tout cela, une première règle : prendre le temps de mise en débat de sujets de fond, d'une vraie réflexion collective avec les membres de son équipe et ses

partenaires, pour que les acteurs fassent le chemin ENSEMBLE.

Parfois, tout près de nous, au sein même de notre établissement, certaines richesses humaines et artistiques sont enfouies, par timidité ou manque de confiance en soi ; il arrive même que les mutations souhaitées par le directeur soient déjà en gestation, ou s'accomplissent ailleurs. Ces prises de conscience ne peuvent souvent se faire qu'en prenant le temps. Il convient alors d'écouter et d'aider l'enseignant à prendre un nouvel envol. Pour son équilibre personnel et pour le bénéfice de toute une équipe pédagogique... et des élèves !

*Marie Delbecq
et Catherine Baubin*

La position et la perception hiérarchiques du directeur

L'une des difficultés de ce métier, c'est la déconnexion entre la réelle position hiérarchique du directeur et la perception qu'en ont les enseignants, les utilisateurs et le public.

En effet, quelle que soit la taille de l'établissement qu'il dirige, le directeur est soumis à une double hiérarchie, administrative et politique. Il se doit d'appliquer et faire appliquer les règles de son administration ainsi que la politique des élus.

Or, contrairement même à un Directeur Général des Services, le directeur de conservatoire est une personne publique, dont on peut parler dans la presse, à la radio ou à la télévision lorsque, par exemple, son établissement participe à la vie culturelle locale.

Outre le fait que cette médiatisation peut mettre mal à l'aise sa hiérarchie, elle peut laisser croire qu'il est « tout-puissant », ou, en tous cas, indépendant et autonome, qu'il a un pouvoir de décision bien plus grand qu'en réalité. Car il a souvent une relation directe avec les élus, à la différence de la plupart des autres chefs de service.

Et cette perception erronée peut engendrer des malentendus ou des difficultés inutiles dans son travail quotidien.

² Rappelons, pour mémoire, qu'en démocratie, l'autorité initiale est exercée par les citoyens qui désignent ceux qui ont le pouvoir de nommer et de contrôler ceux qui ont cette autorité. Sur un point un peu différent, il faudrait aussi réfléchir à la structure de décision propre à la Fonction Publique Territoriale et son binôme particulier : élu/chef de service au moins pour creuser le rôle d'« aide à la décision » par lequel on résume souvent le rôle des cadres.

Marie-Claude Ségard

Vous avez dit autorité ?

Autorité : " La nécessité reconnue pour tous de la nécessaire maîtrise d'une compétence artistique comme fondement de l'autorité (en interne et vers l'extérieur), comme moyen d'expertise et d'évaluation, comme fécondation de l'acte pédagogique.

Mais cette compétence artistique doit - comme la compétence pédagogique - être évolutive, ouverte, non sectaire sur le plan esthétique."

(séminaire de Nancy)

Il n'est pas un avis de vacance ou de profil de poste qui ne commence par ces mots : « *Sous l'autorité de (indication d'une fonction d'encadrement), l'agent sera chargé de...* ». Parfois, après le mot autorité, on ajoute « directe » ou « générale ».

Ainsi dans la fonction publique, celui qui agit n'a pas « directement » l'autorité : il y a toujours quelqu'un « au dessus de lui » qui l'exerce, mais il a (du moins s'il exerce une fonction d'encadrement) lui-même l'autorité sur quelqu'un². Par ailleurs « *tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés* ».

Ainsi les notions d'autorité et de responsabilité sont intimement liées à toutes les phases de la décision et de l'action. D'une certaine manière, l'autorité est en fait une responsabilité préalable.

Laissons alors de côté l'implication parfois invoquée, en cas de dérive, *autorité, autoritarisme*, pour aller voir du côté de l'étymologie.

« Autorité » vient du mot latin « *auctor* » (littéralement : celui qui fait pousser, qui fait croître, qui fonde). C'est la même racine que celle du mot « auteur ».

Evoquons enfin le rapprochement souvent fait entre « autorité » et « pouvoir ». Ne le fuyons pas et reconnaissons que, au moins inconsciemment, vouloir être directeur comprend une envie de pouvoir. N'ayons pas peur de l'admettre, ce n'est pas un

sentiment honteux si l'on considère que chacun souhaite pouvoir agir pour transformer les choses au nom de valeurs plus ou moins universelles ou au nom de la volonté de changer ce qui ne va pas. Ce pouvoir est un instrument d'action et non pas une envie d'exercer une action sur les individus (même si évidemment cela arrive trop souvent). Selon sa culture, sa personnalité, ses compétences, ses talents, mais aussi la situation du marché de l'emploi, on choisira le métier où il nous semble le mieux possible de mener cette action. Ainsi, on pourrait considérer qu'un professeur dans sa classe a, de fait, plus de « pouvoir » de changer les choses concrètement qu'un directeur qui doit sans cesse arbitrer entre des contraintes et des considérations contradictoires. C'est le choix de chacun, c'est l'analyse permanente de la situation qui nous amène à choisir telle ou telle voie pour chacun d'entre nous.

Le directeur a donc autorité sur le personnel, notamment les enseignants, mais chacun de ceux-ci exerce une tâche dont il est seul à avoir la compétence...

Quoique...

En effet, s'il est évident que le directeur ne saurait donner des instructions au professeur de violoncelle sur la manière d'enseigner la tenue de l'archet, les choses prennent un autre tour dès lors que l'on attend de cet enseignant qu'il prenne en compte des préoccupations de l'ordre de la pédagogie générale, de l'action culturelle, du montage de projets transversaux, voire de négociations institutionnelles... Alors les compétences deviennent partagées, parfois même demandées à l'enseignant... parce que le directeur les possède et qu'il appuie sur celles-ci sa responsabilité globale. Nous pouvons relever ici un paradoxe nouveau qui devient de plus en plus présent dans la conception des « conservatoires » aujourd'hui : plus on demande aux enseignants d'élargir leur action au-delà de leur champ disciplinaire strict (comme le fait à l'envi le texte du CEFEDM Rhône Alpes sur les missions des enseignants), plus on le fait entrer dans la zone privilégiée de compétence et de responsabilité du directeur. Ainsi, en même temps que l'on peut mieux formuler le périmètre de l'autorité du directeur, les enseignants

³ « Soit le savoir du spécialiste inspire confiance, de sorte que ni la force, ni la persuasion ne sont nécessaires pour obtenir l'acquiescement, ou bien celui qui commande et celui qui obéit appartiennent à deux catégories d'êtres complètement différents, dont l'un est déjà implicitement assujéti à l'autre ». Hannah ARENDT, *La Crise de la Culture*, Gallimard, 1972. Réédition, 1989

acquière les instruments de la contestation de celle-ci.

Qu'est-ce qui fonde la légitimité de l'autorité du directeur ?

Traditionnellement, cette légitimité repose sur deux données :

√ *l'autorité hiérarchique et statutaire* : il est nommé (payé ?) pour exercer une autorité... Ses compétences doivent comporter celle de savoir exercer cette autorité. Elle existe parce qu'elle comprend une responsabilité, au moins devant ceux qui l'ont nommé. Il a des comptes à rendre, il sera jugé, le cas échéant, à l'aune des résultats de l'établissement qu'il dirige, on lui reprochera les échecs ou on le félicitera lorsque les résultats seront considérés comme positifs. Cela explique certainement pourquoi, pendant si longtemps, les directeurs privilégiaient autant leur rôle de « président de jury » quand leurs établissements étaient avant tout évalués - au moins dans le milieu professionnel - en fonction des résultats aux examens, seuls indicateurs quantitatifs facilement repérables. Mais bien entendu, dans le quotidien, cette responsabilité joue à tout moment en matière de sécurité, d'engagement budgétaire, d'organisation du service, de capacité à mettre en œuvre ce qui lui est demandé par ses supérieurs, à dénouer des conflits, à proposer des solutions aux problèmes... En résumé, il a l'autorité parce qu'il a... la signature ! Cette responsabilité est assumée principalement face à ses propres « autorités » territoriales mais aussi pour une part vis à vis du milieu professionnel et de ses points de vue supposés (rôle tenu par exemple par les « spécialistes extérieurs » dans les jurys...).

√ *la capacité d'expertise* : le directeur détiendrait l'autorité, aurait l'autorité, parce qu'il *fait autorité*³. Cette dimension se comprend sans difficulté dans un service aux missions extrêmement spécialisées dont le responsable est soit le seul compétent, celui qui a été le plus formé (le plus diplômé) ou celui qui a le plus d'expérience. Dans un « conservatoire », cela est beaucoup plus discutable puisque chaque enseignant est a priori le seul compétent dans son domaine strict d'action. Pendant longtemps, les directeurs ont alors été recrutés sur la base d'une compétence dans les domaines de l'écriture ou de la composition considérés généralement comme non maîtrisés par les enseignants et jouissant dans le milieu, notamment des instrumentistes, d'une réputation particulière, surtout quand cette formation avait été dispensée par l'unique Conservatoire Supérieur. Cela ne fonctionne plus aujourd'hui car les profils artistiques des directeurs se sont diversifiés et que l'on admet qu'un danseur ou un professionnel issu du théâtre peut aspirer à cette fonction. On remplace alors cette capacité d'expertise générale « surplombante » par la nécessité de disposer d'au moins un savoir faire professionnel (évalué en particulier lors des premières épreuves du CA) permettant au directeur d'être « reconnu » par « ses » enseignants comme faisant partie de leur milieu.

C'est évidemment autour de ce deuxième point que viennent se nouer les discussions ou les polémiques sur cette autorité du directeur car la réalité des situations remet, dans un grand nombre de cas, en cause cette

PROPOSITIONS POUR UNE FORMATION EN TROIS PHASES DES ÉQUIPES DE DIRECTION

Les participants aux journées d'étude ont abouti à la description de trois phases de formation, indissociables et complémentaires :

- la formation diplômante (enseignements théoriques et fondamentaux)
- la formation initiale d'application ou FIA (davantage en relation avec la pratique)
- la formation continue ou permanente

Cinq modules ont été définis et, pour chacun, la phase de formation qui semblait la plus pertinente. Tous les modules contiennent des éléments qui seront repris dans le cadre de la formation continue.

CINQ MODULES DE FORMATION

Module 1 formation diplômante

- Connaissance des différents champs disciplinaires dans les trois grands domaines : musique, danse, théâtre :
 - histoire, actualité, prospective
 - répertoires, esthétiques
 - pédagogie, mécanismes de transmission
 - spécificités de chaque domaine (organologie, kinésiologie...)
- Approfondissement et élargissement des connaissances et des compétences dans son propre domaine artistique

Module 2 formation diplômante

- Conception et conduite de projets : projet de ville, de service, d'établissement, projet pédagogique, projet éducatif global...
 - création (résidences...)
 - diffusion (programmation...)
 - action artistique
 - partenariats
- Capacité à analyser, synthétiser, rédiger

Module 3 formation initiale d'application

Direction d'équipes : concertation, médiation, négociation, évaluation, prise de décision, délégation...

Relations hiérarchiques : « former » et informer ses interlocuteurs et accepter d'être formé par eux.

Module 4 formation diplômante et FIA

- Connaissance des territoires et des dispositifs institutionnels :
 - collectivités, Etat et délégations, Europe
 - aménagement du territoire, ressources
 - monde associatif
 - langues étrangères
- Connaissance des courants politiques et des politiques culturelles en Europe

Module 5 formation diplômante et FIA

- Analyse systémique
- Stratégie
- Communication, relations (personnel, usagers, tutelles...)
- Connaissance sociologique des publics, profils, pratiques

N.B. : Ces cinq modules sont repris dans la formation continue.

Les participants aux journées d'étude de Lille se sont interrogés sur la durée du parcours

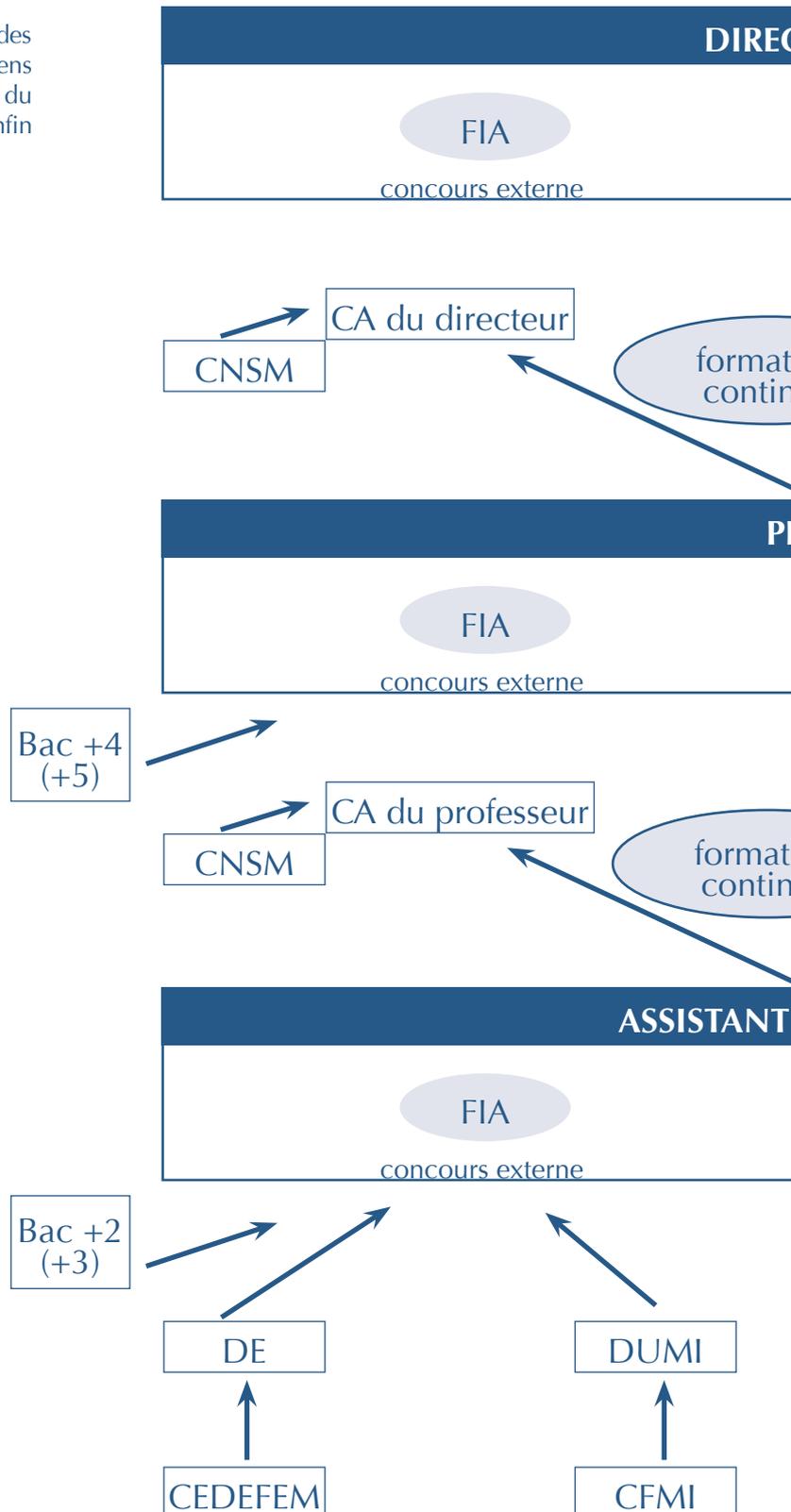
1998 : dernier examen au CA de directeur organisé par le CNSM
 2000 : concours CNFPT, grade de directeur (la majorité des candidats)
 2002 : concours CNFPT, grade de directeur
 2004 : concours CNFPT, grade de directeur (un seul candidat)

Le tableau récapitulatif ci-contre fait apparaître, au regard des nouveaux textes et compte tenu des calendriers des examens et concours, une durée de 10 à 15 ans entre l'obtention du DE, puis du CA de professeur, puis du CA de directeur et enfin du concours externe de directeur.

Au cours de ces journées, le groupe a rédigé⁴ puis envoyé au Ministre de la Culture une motion sur l'absence d'organisation de CA et la pénurie de directeurs. (Cf. courriers en pages 10 et 11)

Enfin, le groupe s'interroge sur la valeur réelle du CA de directeur dans le futur dispositif européen, ce diplôme n'étant pas délivré par l'université.

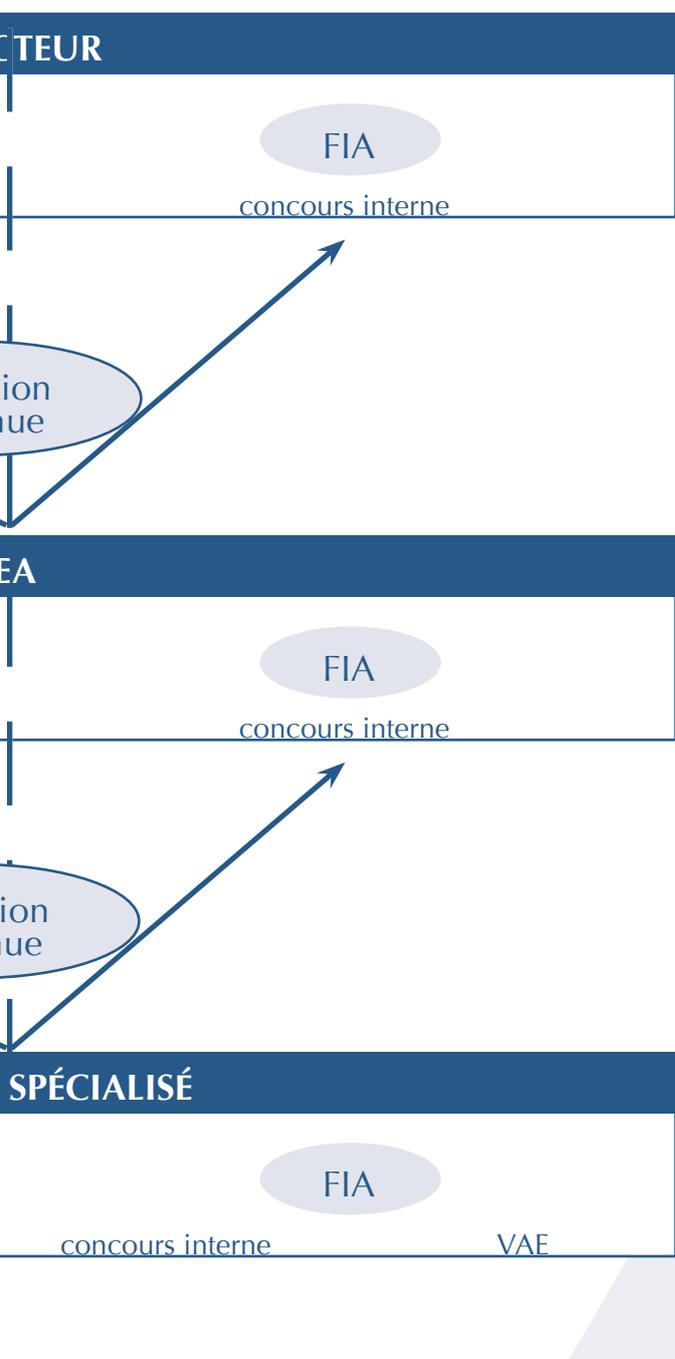
A l'heure de la rédaction de cette lettre d'infos, le projet de mise en place d'une formation au CA de directeur au sein du CNSM de Paris semble en suspens...



... d'un futur directeur titulaire et ont commencé par recenser les derniers concours.

(par l'Etat
(tous les candidats étaient titulaires d'un CA de directeur)

(un candidat était titulaire du CA de directeur)



Motion votée lors de la journée d'étude à Lille

Réunis les 4 et 5 juillet 2005 à Lille à l'occasion des journées d'étude organisées par l'association Conservatoires de France sur les formations à la direction d'établissements d'enseignement artistique spécialisé, les directeurs, à l'unanimité, attirent l'attention de Monsieur le Ministre de la Culture sur le fait qu'aucun examen pour l'obtention du Certificat d'Aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique n'a eu lieu depuis 1998.

Cette situation engendre progressivement l'absence de candidats diplômés de ce Certificat d'Aptitude aux concours externes du CNFPT. Dans le même temps, le Ministère de la Culture met en place un nouveau diplôme (Di.N.O.P.) destiné à garantir une cohérence nationale et une homogénéité du niveau des diplômes délivrés par les établissements d'enseignement artistique classés : il appartiendra donc aux directeurs d'en garantir les conditions.

A la suite des journées d'étude de Lille, Conservatoires de France a fait par au Ministre de la Culture et de la Communication du souhait de ses adhérents d'engager rapidement une réflexion visant à rendre cohérent le parcours d'un futur directeur (courrier ci-contre). L'association a également exprimé son désaccord concernant la récente obligation, pour les candidats au concours interne de professeur, de posséder un DE ou un DUMI (courrier ci-dessous).

Au moment où cette Lettre d'Info est sous presse, Conservatoires de France n'a pas reçu de réponses à ces courriers.

Monsieur le Ministre de la culture et de la communication
3 rue de Valois
75001 PARIS

St Nazaire le 5 septembre 2005

Monsieur le Ministre,

Le Conseil d'Administration de Conservatoires de France tient par la présente à vous informer de son désaccord profond concernant l'obligation faite désormais pour tout candidat aux concours internes de professeur d'avoir auparavant obtenu un D.E./D.U.M.I. (décrets/J.O des 26 et 27 mai 2005).

Cette disposition nouvelle semble totalement contraire au principe même du concours interne, en ce que justement celui-ci s'adresse à des enseignants qui, par leur grade, leur expérience et leur préparation, montrent une vraie volonté de promotion interne, de reconnaissance professionnelle et d'évolution de carrière. En outre, exiger le D.E. ne prouve en aucun cas une compétence artistique correspondant à celle exigée pour un professeur ; il s'agit donc d'une contrainte supplémentaire, n'ayant aucune relation avec ce critère.

En revanche, là où, en supprimant l'admissibilité instrumentale lors du concours interne, on pouvait craindre de ne pouvoir évaluer le niveau instrumental des candidats (hypothèse un temps retenue par le CNPFT), les nouvelles dispositions de l'épreuve pédagogique où chaque candidat devra exécuter une ou plusieurs œuvres de répertoire nous semble au moins aussi adaptée - sinon plus - qu'une épreuve instrumentale séparée.

Enfin, la mention faite dans le décret de la possibilité de se présenter au concours interne pour les personnes ayant suivi « la formation conduisant à l'obtention de ce diplôme » est trop imprécise pour savoir clairement de quelle formation il s'agit (préparations organisées par certains établissements, centres de formation CEFEDM ou CFMI, formations de CTP ...).

Regrettant de n'avoir pas été consultés sur cette réforme avant la parution des textes, nous sollicitons donc un réexamen des textes réglementaires, pour rester en conformité avec le droit de l'agent au concours interne et à l'évolution de carrière par reconnaissance de son expérience professionnelle et de ses compétences, comme cela était le cas jusqu'à présent.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

*Pour le Conseil d'Administration,
Yvon RIVOAL, Président*

Monsieur le Ministre de la Culture et de la Communication
3 rue de Valois
75001 PARIS

le 21 septembre 2005

Monsieur le Ministre,

Comme vous le savez, notre association est fortement préoccupée par la question de la formation des directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

La situation actuelle est en effet tout à fait paradoxale.

Les enseignants et les musiciens intervenants disposent depuis de nombreuses années de structures de formation diplômantes (CEFEDM, CNSM, CFMI) qui ont fait leurs preuves en permettant à nos établissements de bénéficier de plus en plus souvent d'enseignants de qualité, au moins pour la musique et la danse car pour le théâtre tout reste encore à faire.

Cependant, les personnels chargés de les encadrer ne se voient proposer aucune formation.

Compte tenu du nombre de postes à pourvoir, cette situation est d'autant plus préoccupante que le Ministère de la Culture n'a plus organisé, depuis plusieurs années, ni préparation ni examen des Certificats d'Aptitude aux fonctions de directeur et à celles de professeur chargé de direction.

C'est ainsi que lors des concours de recrutement pour ces fonctions, organisés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, la quasi totalité des candidats ne sont pas titulaires de ces diplômes.

Tout semble alors se passer comme si le Ministère de tutelle de nos établissements se désintéressait de la formation et de la nomination de leurs cadres, pourtant premiers agents de la mise en œuvre de ses orientations.

Lors des journées d'étude que « Conservatoires de France » a organisées les 4 et 5 juillet derniers sur le thème « Equipes de direction des établissements d'enseignement artistique : le droit de se former, quelles formations pour quelles missions ? », les participants ont adopté une motion relative à cette question dont nous vous prions de trouver le texte ci-joint.

Nous venons cependant d'apprendre que la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles a décidé d'organiser une session d'examen pour le CA de directeur en 2006. Nous ne pouvons que recevoir positivement cette information même si, pour l'instant, aucune publicité officielle n'a été diffusée. Néanmoins, il semblerait qu'aucune préparation à cet examen ne soit envisagée comme cela se faisait dans le passé et comme cela se fait encore pour les CA de professeur. Cette contradiction nous inquiète et nous demandons avec force - si l'hypothèse de l'organisation prochaine d'un CA est confirmée - que différents centres de formation soient retenus dans un délai suffisant pour permettre aux candidats de se présenter en toute connaissance de cause à ces épreuves ouvrant à un métier dont le profil a fortement évolué ces dernières années, notamment à l'initiative de l'Etat.

Pourtant, au-delà de la solution à court terme que représenterait l'organisation prochaine de sessions d'examens du CA de directeur et du CA de professeur chargé de direction, avec des préparations correspondantes, nous souhaitons attirer votre attention sur l'inadéquation du dispositif actuel de recrutement des chefs d'établissements.

En effet, diverses dispositions réglementaires, relatives tant aux conditions d'accès aux examens des CA de direction qu'aux concours du CNFPT ouverts pour ces fonctions, ont complexifié au-delà du raisonnable le parcours des éventuels candidats. Si l'on met en perspective, d'une part, les obligations désormais préalables d'être titulaire d'un Diplôme d'Etat ou d'un Certificat d'Aptitude de professeur selon les cas (obtenus notamment dans le cadre de formations diplômantes de plusieurs années), d'autre part, les calendriers non articulés entre eux des examens du Ministère de la Culture et des concours externes et internes de la Fonction Publique Territoriale, enfin les démarches individuelles auprès des employeurs en vue du recrutement, on devine le nombre d'années qui s'écouleront avant la prise de fonction... Il conviendrait d'ajouter, pour être complet, que le recrutement est lui-même suivi d'une Formation Initiale d'Application...

Dans ces conditions, il nous semble indispensable d'engager le plus rapidement possible une réflexion visant à simplifier le dispositif en vue d'une meilleure efficacité.

A cet égard, il serait possible de s'inspirer du dispositif de formation/recrutement des conservateurs territoriaux dont le grade est équivalent à celui de directeur d'établissement d'enseignement artistique et dont la tutelle ministérielle est identique. Comme vous le savez, ces cadres territoriaux sont formés à l'Institut National du Patrimoine. La formation débouche directement sur l'inscription sur la liste d'aptitude dans la mesure où le nombre de places offertes à l'entrée est évalué en fonction du nombre de postes susceptibles d'être vacants dans les années à venir. En outre, la formation est rémunérée en partenariat avec le CNFPT.

Nous restons à votre disposition et à celle de la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles pour toute concertation à ce sujet qui nous semble très important et vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Pour le Conseil d'Administration,
Yvon RIVOAL, Président

Les textes législatifs Où en est-on ?

enseignement initial			
loi	relative aux libertés et responsabilités locales :Titre 4 (l'éducation, la culture et le sport), chapitre 3 (les enseignements artistiques du spectacle), article 101	sortie le 13 août 2004 loi n° 2004-809	Les textes d'application de l'article 101 sont les décrets concernant l'organisation du CEPI (et la création du DNOP) et les arrêtés en relation avec ces décrets (voir ci-dessous)
décret	portant organisation du cycle d'enseignement professionnel initial et création des diplômes nationaux d'orientation professionnelle de musique, de danse et d'art dramatique	sorti le 16 juin 2005 (JO du 17 juin 2005) décret n° 2005-675	Ce décret doit être suivi de trois arrêtés relatifs au CEPI (un par spécialité).
arrêté	relatif au CEPI et au DiNOP en musique	en cours d'élaboration	Pour ces trois arrêtés, le travail est en cours (à titre indicatif, six annexes sont prévues pour la danse et représentent un volume de plus de 40 pages)
arrêté	relatif au CEPI et au DiNOP en danse		
arrêté	relatif au CEPI et au DiNOP en art dramatique		
décret	relatif au classement des établissements d'enseignement artistique	en cours d'élaboration sortie annoncée pour "avant fin 2005"	Le décret en est à la négociation "interservices", avec discussion sur les différents délais annoncés (art 5 et 6) et notamment celui de la notification de réponse : le Ministère de l'intérieur a demandé que le délai soit ramené à six mois au lieu de neuf ; la DMDTS veut obtenir la possibilité de prolonger ce délai de trois mois, afin de limiter le risque de "non réponse" (ceci est d'autant plus important qu'une non réponse vaudrait refus).
arrêté	fixant les conditions de classement des établissements	à paraître avant fin 2005	La date de sortie a été repoussée au premier trimestre 2006.
schémas	schéma d'orientation pédagogique en danse	dernière version datée de mars 2004	http://www.culture.gouv.fr/culture/dmdts
	schéma d'orientation pédagogique en art dramatique	dernière version datée du 1 ^{er} juillet 2005	
	schéma d'orientation pédagogique en musique	sortie prévue : 1 ^{er} semestre 2006	La DMDTS ne lancera la consultation qu'une fois sortis le décret de classements et les différents arrêtés mentionnés ci-dessus.

Les textes législatifs Où en est-on ?

<i>enseignement supérieur, formation professionnelle</i>			
	mettant en place, entre autres, le schéma licence-master-doctorat (LMD ou 3-5-8) au plan européen	déclaration de Bologne, 19 juin 1999	http://www.education.gouv.fr/realisations/education/superieur/bologne.htm
	validant les études supérieures accomplies en France ou à l'étranger.	paru le 16 avril 2002 décret n° 2002-529	
	offrant la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme en justifiant au minimum de trois années d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité	paru le 24 avril 2002 décret n° 2002-590	
	relative à la formation professionnelle tout au long de la vie	votée le 4 mai 2004	
	relative aux libertés et responsabilités locales :Titre 4 (l'éducation, la culture et le sport), chapitre 3 (les enseignements artistiques du spectacle), article 102	votée le 13 août 2004 loi n° 2004-809	
	fixant les conditions de délivrance des diplômes nationaux par les établissements d'enseignement supérieur	à paraître "avant la fin de la première décennie du nouveau millénaire"	Information tirée de la conférence de presse de R.Donnedieu de Vabres, Ministre de la culture, le 23 sept 2005 à Strasbourg. Dans ce même discours, le ministre annonçait la transformation des diplômes actuels délivrés par les deux CNSM en diplômes valant grade de

Les textes législatifs Où en est-on ?

divers			
régions et départements			
vade- mecum	aide technique à l'élaboration des schémas départementaux	en ligne	www.enseignements-artistiques-territoires.fr
vade- mecum	aide technique à l'élaboration des plans régionaux	en préparation à la DMDTS	Annoncé au cours de la réunion DMDTS du 10 novembre 2005
amateurs loi	pour clarifier le cadre juridique relatif aux conditions de la participation des amateurs aux représentations du spectacle vivant	projet en cours d'élaboration	
éducation nationale / éducation artistique			
circulaire	mise en œuvre du plan pour l'éducation artistique et l'action culturelle : chartes départementales de développement de la pratique vocale et chorale	circulaire n° 2002-139 du 14 juin 2002	www.education.gouv.fr/bo/2002/26/ensel.htm
	rénovation du bac TMD ("techniques de la musique et de la danse")	prévue pour la rentrée 2007	Info tirée de la conférence de presse du Ministre de la culture, 23 sept 2005
	sur les CHAM	parue le 31/07/2002	
arrêté	sur les CHAM	parue le 02/08/2002	

circulaire

Journée d'étude

**Jeudi 2 février 2006
9h30-17h30**

au Centre National de la Danse de Pantin
1, rue Victor Hugo - 93 500 Pantin

ouverte aux directeurs et équipes pédagogiques
non adhérents, sur inscription préalable

"Réseaux... vous avez dit réseaux"

Depuis plusieurs années, dans un contexte de partage volontaire d'expériences ou de mise en place de l'intercommunalité, de plans départementaux ou régionaux ou encore au nom de la « mutualisation » de moyens, la notion de réseau d'établissements d'enseignement artistique est apparue.

Plusieurs textes émanant de la DMDTS engageaient eux même nos établissements à un **travail en réseau**.

Au moment où la loi de décentralisation se met en œuvre notamment par la parution récente du décret instituant le diplôme national d'orientation professionnelle, la question des réseaux est plus que jamais d'actualité. Dans cette perspective, Conservatoires de France souhaite dresser un bilan des actions qui ont été menées en ce sens de façon plus ou moins formelle.

Des témoignages d'expériences les plus diverses et la présence de représentants des différents échelons territoriaux, mais aussi de représentants d'autres métiers, permettront un débat face aux enjeux, aux apports et limites des réseaux.

➔ Renseignements et inscriptions

auprès de Philippe Defosse Horridge

EMMA Maison des arts d'Hérubé - 18 Av. Ch de Gaulle 78410 Aubergenville
01.30.95.14.35 - fax 01.30.95.14.36- maisondesarts.aubergenville@wanadoo.fr

16^{ème} Assemblée Générale des adhérents de Conservatoires de France

**vendredi 3 février 2006
9h30-16h30**

au Centre National de la Danse de Pantin
1, rue Victor Hugo
93 500 Pantin

ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Directeur de :

Adresse professionnelle :

.....

.....

CP

VILLE

Tél :

Fax :

e-mail :

Type d'établissement : CNR ENM EMMA

EMM Autre :

Statut de l'établissement

*

*(gestion territoriale directe, association, etc.)

Temps complet oui non

Nombre d'élèves :

Nombre d'enseignants :

Demande d'adhésion à **Conservatoires de France**

à titre individuel (40 €)

au titre de l'établissement (98 €)

Règle la cotisation annuelle :

par chèque ci-joint à l'ordre de :

Conservatoires de France

par mandat administratif (uniquement pour les adhésions au titre de l'établissement)

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des renseignements ci-dessus.

Date :

Signature :

Bulletin d'adhésion à photocopier et à retourner à :

Maurice LE CAIN

EMA de la Communauté du Thouarsais
7, boulevard Jean Jaurès 79100 THOUARS

CONSERVATOIRES DE FRANCE

SUR INTERNET

**Le site internet de l'association
Conservatoires de France
sera mis en ligne**

le vendredi 3 février 2006

**à l'occasion de
son Assemblée Générale**

www.conservatoires-france.com

Tous à vos souris !!

E-GROUPE

Réservé aux adhérents, facile d'utilisation, cet espace virtuel d'échange est un bon moyen de se rencontrer malgré les distances qui nous séparent.

Si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à le signaler lors de votre adhésion à **Conservatoires de France** ou en envoyant un simple message à notre e-mail : conservatoiresdefrance@yahoo.fr

CONSERVATOIRES DE FRANCE

Ecole Nationale de Musique

24, rue du Commandant Gaté

44600 St-Nazaire - Tél. 02 40 00 79 90

Directeur de la publication : Yvon RIVOAL

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2005

ISSN 1154-4813 - N° imprimeur 429 01 2006

Imprimerie : La Clonerie - Tél. : 02 40 53 33 33

e-mail :

Conservatoiresdefrance@yahoo.fr