

Blog Note(s)

La Lettre de Conservatoires de France

N° 48 - Avril 2023

Édito

Transposer la transition

Sommaire n° 48

1 ÉDITORIAL

2-5 TERRITOIRES

- Renforcer les liens entre Éducation nationale et établissements d'enseignement artistique

6-7 MÉTIER

- Établissements d'enseignement artistique : quelles formations pour les équipes de direction ?

8 - 14 DOSSIER

Relations professionnelles : éthique et posture

- Les Conservatoires de Bretagne s'engagent dans la prévention des violences sexistes et sexuelles
- La jeunesse, vecteur de changement social ?
- Prévention des dérives relationnelles dans le cadre professionnel

15 CONSERVATOIRES DE FRANCE

16 REGARD

- Nicolas Crosio : jardiner un Conservatoire

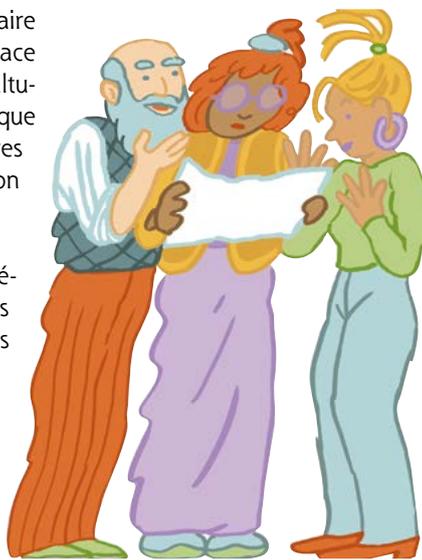
On vit une époque de « transition », le mot-clef est partout et touche tous les domaines. Transition écologique, transition énergétique, économique, sociétale... Un langage courant dans les politiques d'aujourd'hui, devenu presque universel. Le secteur culturel, fortement impliqué dans ses rapports aux territoires, à ses habitants, doit trouver sa place dans ce mouvement de transition. Charge à tous ses acteurs de faire émerger, entre autres, la place de l'éducation artistique et culturelle, de l'enseignement artistique et le rôle à jouer des structures dédiées dans un monde que l'on voudrait changer...

Les thèmes, constats et témoignages abordés dans ce *Blog-Note[s]* rejoignent des interrogations et observations plus générales de notre société, sur l'éducation, sur le monde professionnel et l'avenir des métiers, sur le respect des droits de chacun et sur la façon de vivre ensemble.

Le zoom sur de nouvelles expériences dans le partenariat historique et privilégié Conservatoire /Éducation nationale témoigne de la possibilité de revivifier la coopération par la remise à plat des actions communes et par la défi-

inition de projets éducatifs ambitieux, innovants, tout en gardant les cadres en vigueur.

La rubrique métier traite de la formation des directeurs et établit un lien entre formation, attractivité du métier, besoins actuels et avenir sur les territoires : un déséquilibre créateur de mouvement, pour susciter de nouvelles vocations ?



© ILLUSTRATION LÉONORE EQUOY

Le sujet du dossier examine les contours et cadres à donner aux relations, qu'elles soient professionnelles ou pédagogiques. Quelle éthique et quelle posture, pour un outil essentiel aux métiers de direction et d'enseignement ? Un sujet sensible dans l'actualité

en général, grâce auquel l'on revisite les notions de respect, de droits, d'égalité...

La lecture des différents textes, on constate que la notion de transition est peut-être plus facile à penser au pluriel, et il convient de distinguer, dans la transition fourre-tout, des changements spécifiques, autonomes ou complémentaires, à une échelle raisonnable. Et gardons à l'esprit que plusieurs mondes cohabitent en même temps pendant ces transitions : les tempi et axes du changement varient d'un établissement à l'autre, d'une collectivité à l'autre, les Ministères ayant leurs propres priorités et leur propre tempo également. Entre perpétuelle transition et immobilisme, on pourrait même s'y perdre ou tout renier, surtout si l'évolution consiste à réaffirmer la tradition !

En poursuivant la réflexion collective, l'analyse de nos actions, en valorisant les expériences vives et singulières, la notion de transition pourra nous inspirer, nous insuffler de nouvelles pistes ou trajectoires. A nous de transposer cette notion dans les domaines pédagogiques et artistiques.

Florence PAUPERT, présidente de Conservatoires de France, directrice du Conservatoire de Saint-Quentin (02)

Éducation nationale et établissements d'enseignement artistique : renforcer les liens

En préambule à un travail sur l'approfondissement nécessaire de la réflexion et des actions à mener en commun avec l'Éducation nationale, Conservatoires de France part à la rencontre de différents acteurs.

Il s'agit dans un premier temps d'étudier le renforcement des liens et des passerelles entre nos établissements et le milieu scolaire. Les ministères de l'Éducation nationale et de la Culture travaillant ensemble sur leur compétence commune de l'éducation artistique et culturelle, notre proposition à la DGESCO de collaborer à la réflexion actuelle sur les

nouvelles stratégies et actions conjointes à mettre en œuvre a été accueillie favorablement.

Plusieurs axes sont ciblés : faciliter les interventions, favoriser les projets multiples et innovants et s'appropriier une culture commune.

La question de l'organisation de la scolarité des élèves en parcours artistiques intensifs est également posée.

Pour illustrer la richesse actuelle de la réflexion et des dispositifs, Conservatoires de France a également recueilli différents témoignages : Mélomap à Villeurbanne, les classes artistiques à Bordeaux et une CHAT à Caen.

Mélomap, musique à l'école – Laboratoire pour un outil méthodologique à partager, à Villeurbanne

Nos établissements d'enseignements artistiques évoluent, innovent, s'ouvrent à de nouveaux publics et s'emparent des questions de médiation, de sensibilisation et d'EAC. Pour éprouver ces évolutions, peu d'entre nous ont déjà associé des chercheurs en science de l'éducation ou en sociologie.

Mélomap¹ est un Lieu d'éducation associé (LéA)² qui associe l'Institut français de l'éducation (IFÉ), l'école primaire Jules-Ferry de Villeurbanne et le Conservatoire de Villeurbanne. Rencontre avec Delphine Morand-Du-

marski, professeure des écoles et Pascal Pariaud, professeur de conservatoire.

Quelques principes et enjeux de l'expérimentation³ : un dispositif co-construit basé sur l'écoute et la fabrication de cellules sonores ; un instrumentarium fabriqué à partir des éléments du quotidien ; une appropriation par les enfants du processus de création ; des élèves passeurs, les notions abordées, avec les artistes et les professeurs des écoles prennent vie dans l'ensemble des classes ; des groupes d'observateurs (chercheur, enfants et enseignants) qui parti-

cipent avec le chercheur à l'analyse des séances et des apprentissages ; un travail sur l'interaction des âges en mélangeant les enfants du CP au CM2 ; des restitutions qui s'articulent autour de la création de cellules sonores, leurs superpositions, interactions et transformations ; un travail autour de la musique concrète, de la mémorisation, de l'oralité mais aussi de vidéos et partitions graphiques (comme le mouvement d'éoliennes, de nuages ou de voitures autour d'un rond-point ; des couleurs, etc.).

Comme de nombreuses expérimentations, ce projet a pris naissance par la volonté commune d'un petit nombre de personnes⁴. Sa réussite, concernant notamment les enjeux fixés pour les enfants, étant particulièrement significative et enthousiasmante, il s'est naturellement élargi : d'une seule classe en 2018, 12 classes bénéficient maintenant de ce dispositif et il prend même une dimension internationale avec le début d'une collaboration avec le Québec.

Propos recueillis par Elisabeth MARCHAND, directrice du Conservatoire de Vannes-Sarzeau (56)

CHAT, DGESCO, PEAC... Une vraie bataille de sigles !

Les domaines de la culture et de l'éducation n'échappent pas à la production d'acronymes qui prolifèrent à une cadence infernale depuis une vingtaine d'années. A chacun de ses liens ! De quoi parfois brouiller les repères et complexifier les collaborations.

Scannez ce QR code pour avoir une liste de ces acronymes classés par ordre alphabétique, avec liens hypertextes vers des présentations détaillées et des textes de référence.



© ILLUSTRATION LÉONORE EQUOY

1) Le LéA Mélomap est le prolongement du LéA Musexpem – La Musique par les sons. Expériences et processus de construction d'une éducation musicale à l'école élémentaire.
2) Trente LéA existent en France actuellement, deux seulement sur la musique.
3) Descriptif complet sur le site de l'IFÉ.
4) Delphine Morand-Dumarski pour l'école primaire, Philippe Genet pour le Conservatoire et Jean-Paul Filiod pour l'IFÉ.

Les classes à horaires aménagés théâtre (CHAT) à Caen, ou comment passer du rêve à la réalité !

En 2019, le collège Marcel-Pagnol de Caen fait peau neuve. Nouvelle adresse, nouveau nom, ce sera « Stephen-Hawking », un beau nom pour défier cette loi de la gravité qui amène toujours plus d'enfants à rester bloqués dans l'ascenseur social. Rencontre avec Lore Verrier, principale du collège et Virginie Lacroix, responsable du Département théâtre du Conservatoire & Orchestre de Caen, où comment la rencontre humaine se met soudain au service d'un projet.

Rentrée 2021, rien ne va plus dans la classe à horaires aménagés théâtre (CHAT) du collège : effectifs en berne, mixité sociale quasi nulle, projet ar-

tistique et pédagogique peu lisible, équipe pédagogique épuisée... Un constat d'échec qui aurait pu en rester là si les acteurs du projet (Conservatoire et Éducation nationale) n'avaient pas en tête de faire du théâtre un levier éducatif dans ce collège autrefois stigmatisé et fui par les familles.

Les réunions s'enchaînent, le projet est mis à plat, on échange sur les attentes pour chacun, on confronte les contraintes, les « cultures métiers ». Le Bulletin Officiel du 22 octobre 2009 sur l'organisation des CHAT ? : partons du principe que c'est un cadre ouvert permettant d'y glisser les organisations les plus folles.

Désirs et freins

Passée la douloureuse étape de mettre sur la table tout ce qui ne convient pas, les équipes se mettent à rêver. Que veut-on pour ce projet ? Pour les élèves ? Pour le collège ? Dans quelles conditions veut-on le mettre en œuvre ? Et pour chacun de ces désirs, ne pas oublier de nommer les freins, comme une garantie d'éviter la désillusion.

A force de rêver, chacun s'aperçoit que les ambitions artistiques et pédagogiques dépassent les compétences des équipes en place, il faut savoir rester humble : place aux « extérieurs », grâce à un fonctionnement modulaire.

L'année se découpe en phases de cours, avec des modules thématiques encadrés par des intervenants extérieurs (artistes reconnus, qui dans le mime ou dans le clown), ou par des enseignants du Conservatoire & Orchestre de Caen. Les professeurs de français gèrent quant à eux toute la partie culture théâtrale et le volet « école du spectateur ». En ce qui concerne le recrutement des élèves, la communication autour du projet est revue de fond en comble afin que chaque enfant, chaque famille du secteur ait connaissance de l'existence de cette classe théâtre 2.0 et de la philosophie inclusive du projet.

La rencontre au cœur

Si l'organisation n'est pas révolutionnaire dans le contenu ni dans le déploiement hebdomadaire, il faut entendre, entre les lignes, les interlocutrices du projet en parler : penser la pédagogie avant la contrainte, libérer les énergies des enseignants investis, le plaisir et la dynamique créés par la classe théâtre pour rejaillir sur l'ensemble du collège, repenser l'idée de la classe hors des sentiers battus...

Car il est là, le facteur de réussite : une rencontre de deux projets d'établissement incarnés par deux équipes, portées avec la même ambition d'exigence pédagogique, le Conservatoire défendant une ouverture à tous les publics et le collège œuvrant à un accueil différencié pour chaque élève.

La question de la pérennité du projet « Classe théâtre » en cas de changement d'équipe s'invite naturellement : l'inscription dans les projets d'établissements de chaque structure et une solide convention semblent avoir suffisamment défini les nouvelles modalités pour en assurer la stabilité.

Souhaitons que l'aventure humaine qui a permis la renaissance de la classe théâtre au sein du collège Stephen-Hawking poursuive sa route vers les étoiles.

Propos recueillis par
Anne-Laure GUENOUX,
coordinatrice des parcours DE
au Pont-Supérieur (Rennes)

Les classes artistiques à Bordeaux : des séjours en immersion au Conservatoire

En 2018 la décision de la ville de Bordeaux de repasser ses écoliers à la semaine de quatre jours entraînant l'arrêt des *Nouvelles activités péri-éducatives*, notamment celles mises en place par le Conservatoire. Sollicité par la Direction de l'éducation, ce dernier a proposé une nouvelle offre combinant le contenu de ses *Nouvelles activités péri-éducatives* et le principe des classes à séjours. Ainsi sont nées les « classes artistiques ».

Le principe

Il s'agit de permettre à des élèves de CP/CE1 et leur professeur des écoles de s'engager dans un séjour en immersion au Conservatoire de Bordeaux. Ce dispositif s'inscrit à la fois dans le cadre du socle commun de connaissances, de compétences et de culture permettant la mise en œuvre de parcours d'éducation artistique et culturelle (EAC) et dans celui du projet d'établissement du Conservatoire.

Il s'articule pleinement avec la feuille de route « culture » de la municipalité en place depuis 2020 où l'EAC et les droits culturels sont des enjeux majeurs.

En pratique

Les enfants visitent le Conservatoire avec des temps de découverte, d'écoute et de rencontre avec les élèves en cours. Des séances de pratique instrumentale sont organisées soit avec des instruments fabriqués par les musiciens intervenants soit avec des percussions.

Le chant, pratique centrale dans la démarche, est souvent mis en lien avec le temps de pratique corporelle dispensé par le professeur de danse. La création d'une chanson, d'un paysage sonore illustrant un ouvrage ou un travail sur le corps font ainsi régulièrement l'objet de projets.

En moyenne, le Conservatoire accueille une quarantaine de classes par an. La sélection des candidatures est effectuée par une commission mixte (Éducation nationale, service Éducation de la ville de Bordeaux et Conservatoire). La priorité aux écoles en Réseau d'éducation prioritaire et une représentation de tous les quartiers de la ville sont les deux critères de sélection principaux.

Une nécessaire concertation

Le dispositif nécessite un travail réparti sur l'année, sous la responsabilité pédagogique des professeurs des écoles en concertation avec l'équipe classe artistique. Chaque enseignant doit participer à une journée de préparation et de co-construction du projet, qui permet également de faire le point sur les aspects logistiques (déplacement, repas au Conservatoire...) avec la Direction de l'éducation. Les professeurs bénéficient d'un accompagnement et d'une formation proposée par la CPEM référente pour les classes artistiques.

Évolution

Au départ, chaque classe bénéficiait d'un séjour de quatre jours avec la possibilité d'une intervention dans l'école. Pendant la période Covid, les classes artistiques se sont déroulées dans les écoles et ont révélé le besoin d'un meilleur équilibre entre les temps au Conservatoire et les interventions dans les écoles.

Depuis la rentrée de 2021, chaque classe bénéficie d'un séjour de deux jours et de quatre interventions dans l'école.

Sylvain MARTHOURET, conseiller
aux études, en charge de l'EAC
Conservatoire de Bordeaux (33)



© ILLUSTRATION LÉONORE EQUOY

Que veut-on pour ce projet ? Dans quelles conditions veut-on le mettre en œuvre ?

Établissements d'enseignement artistique : quelles formations pour les équipes de direction ?

Dans un contexte où les recrutements de directions sont de plus en plus difficiles, Conservatoires de France se penche sur la question des formations.

Au-delà de sessions thématiques et de préparations aux concours, proposées de façon ponctuelle par différents opérateurs publics ou privés, l'offre de parcours complets dans ce domaine reste en effet lacunaire : le CNSMDP est jusqu'à présent l'unique structure à avoir assuré une formation diplômante au CA de direction

d'établissement (cf. interview ci-dessous); le pôle culture du CNFPT propose quant à lui un parcours non diplômant destiné à accompagner les directeurs d'établissement d'enseignement artistique déjà en poste dans des établissements contrôlés ou non.

Au regard des besoins de recrutement, la voie reste donc ouverte pour la construction d'une formation diplômante prenant en compte les différentes attentes (cf. ci-contre) et venant ainsi enrichir les propositions d'accès à la qualification.

Une enquête de Conservatoires de France

Ménée à l'automne 2022, l'enquête visait à cerner le ressenti de la profession vis-à-vis de l'exercice du métier et à recueillir ses éventuelles attentes en matière de

formation, dans l'objectif d'évaluer la pertinence et le type de formations nécessaires et de les partager avec différents partenaires.

Les 116 réponses au questionnaire envoyé aux équipes de direction constituent un échantillon plutôt représentatif : diversité des types d'éta-

blissements publics d'enseignement spécialisé, différences d'ancienneté dans la fonction.

Si l'exploitation des réponses exige une certaine prudence au regard du nombre total d'établissements d'enseignement, de grandes tendances se dégagent assez nettement.

Résumé :

Certains attendus confirmés :

- La diversité des conditions de direction, y compris à contexte d'établissements similaires : taille des équipes, conditions matérielles, rémunérations.
- La diversité des parcours, notamment des études et diplômes hors spécialisation professionnelle. Très peu ont un diplôme dans le domaine de la direction d'établissement. Il apparaît d'ailleurs qu'on devient souvent directeur « par hasard » (sic), après être passé par d'autres fonctions.

Elle met au jour des attentes fortes en matière de formation :

- 64% ont déjà bénéficié de formations complémentaires liées à leur fonction de direction. Pourtant, 93% souhaitent continuer à se former. Les 3/4 auraient souhaité suivre une formation lors de leur prise de poste ou juste après.
- Certaines attentes sont liées aux

compétences nécessaires, considérées comme de plus en plus nombreuses (administratif et management sont largement cités). D'autres relèvent du besoin de répondre à l'évolution permanente du métier.

Modules courts ou itinéraire complet de formation ?

- Une écrasante majorité (93%) souhaite continuer à se former dans le cadre de modules courts.
- Près de la moitié souhaite pouvoir suivre un itinéraire complet de formation. La proportion passe à 65% chez les personnes en poste depuis moins de cinq ans. Plusieurs soulignent cependant la difficulté voire l'impossibilité de suivre une formation complète lorsqu'on est en fonction.

La formation passe aussi par d'autres voies :

- Plusieurs évoquent l'importance de l'accompagnement par l'entourage professionnel, notamment au moment d'une prise de fonction.

● Les réseaux professionnels sont identifiés comme sources de formation. A cet égard, Conservatoires de France est très souvent cité.

Et le diplôme ?

- Le diplôme reste d'actualité pour la moitié des directeurs.trices en poste, quel que soit le type de structure. Plus d'un tiers est dans l'attente d'une formation diplômante pour compléter son parcours de formation.
- Plus de la moitié (58%) aurait aimé suivre une formation diplômante avant de prendre son premier poste de direction.
- Cette question du diplôme concerne majoritairement les personnes en poste depuis moins de 5 ans (68%), dont plus de la moitié est dans l'attente d'une formation diplômante. Près d'une personne sur trois en poste depuis plus de 15 ans estime néanmoins que cette question reste pour elle d'actualité (42% étant même dans l'attente d'une formation diplômante).

Certificat d'aptitude de directeur, la voie de l'expérience professionnelle

Le certificat d'aptitude (CA) aux fonctions de directeur de Conservatoire peut dorénavant être délivré à l'issue de deux voies distinctes : la formation diplômante ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). S'emparant de cette nouvelle possibilité, le CNSMDP vient de lancer une première session de VAE, qui prend aujourd'hui le relais des promotions de formations diplômantes antérieures. Entretien avec Serge

Cyferstein, responsable de pédagogie au CNSMDP.

Après 15 années, quel est le bilan de la formation au CA de directeur du CNSM ?

Créée en 2007, elle n'a donné lieu qu'à trois concours et donc trois promotions, ce qui reste très modeste. Les éléments positifs en sont l'attractivité (environ 70 candidatures par concours d'entrée), la parité parfaite des candidats admis et leur insertion professionnelle :

tous ceux qui souhaitaient exercer le métier de directeur de CRD ou CRR ont trouvé un poste correspondant à leurs attentes.

Pour autant, une réflexion collective de la profession en accord avec la tutelle serait maintenant bienvenue pour revoir certains aspects de la formation et de son concours d'entrée. Je pense notamment au nombre non négligeable d'étudiants directeurs qui ont fait le choix de rester

enseignants après l'obtention du diplôme, ce qui interpelle.

Quelles en sont les lignes de force ?

Un des axes majeurs de cette formation est de s'adresser à des artistes-pédagogues, musiciens, danseurs ou comédiens, et de proposer une ouverture à chacun de ces domaines ainsi qu'à des esthétiques multiples (notamment musiques et danses urbaines, musiques amplifiées, etc). Un autre point

important est le stage effectué auprès d'un directeur de CRR ou CRD. Les étudiants y sont placés en situation de responsabilité, sur des chantiers en cours dans les Conservatoires d'accueil. C'est une façon d'apprendre le métier par une forme de compagnonnage fructueux. Enfin, la réalisation d'un mémoire de recherche leur permet de développer leur esprit d'analyse et de synthèse, de prendre du recul face à un champ de données

complexes, et de penser finalement leur métier dans un contexte plus large.

Quels sont les enjeux de la VAE au CA de directeur ?

Elle permet aux nombreuses personnes exerçant déjà le métier de direction de Conservatoires classés de pouvoir être ainsi reconnues, de conforter leur situation professionnelle et d'accéder plus facilement à une nécessaire mobilité. Il est aussi possible de valider partiellement

les compétences de certains candidats, leur donner une lisibilité sur celles qui restent à acquérir par l'expérience ou par des formations complémentaires.

Le recrutement des directeurs de Conservatoire est de plus en plus complexe, comment pensez-vous contribuer à une nouvelle mobilisation pour la profession ?

La mise en place de la délivrance du CA de directeur

par VAE est une première réponse. Dans la foulée, nous espérons organiser une quatrième vague de formation au CA de directeurs, qui attirera de nouveaux candidats pour ce métier ou permettra de conforter les compétences manquantes des candidats à la VAE qui n'auront obtenu qu'une validation partielle.

Propos recueillis par Rosine DUPUY, directrice du Conservatoire de Suresnes (92)

Posture et éthique, comment adopter le comportement adéquat ?

Nos métiers nous invitent à être en « veille » face aux évolutions, qu'elles soient sociétales, culturelles ou pédagogiques. Ces dernières années ont fait apparaître des problématiques enfouies jusqu'ici sous le silence, la négation, l'ignorance. Dans le domaine de l'enseignement de l'art, comme dans celui du sport, les limites sont sans cesse repoussées et les demandes toujours plus nombreuses... Différents faits, juridiquement condamnables, ont aussi été portés à la connaissance de tous. La pédagogie, cette science de l'accompagnement, se doit d'être vertueuse et respectueuse de l'apprenant.

Comment consolider davantage la considération que l'on doit à nos élèves et nos étudiants qui « utilisent » leur corps et leur émotion comme instruments premiers dans les spécialités de la danse, du théâtre et de la musique ? La confiance, l'écoute et le dialogue sont évidemment essentiels.

La construction commune du projet de l'élève avec son entourage et le soutien de l'établissement, les enseignants en première ligne, pour l'accompagner dans son parcours, permettent également de ne pas se tromper d'objectif en altérant de fait ce lien indispensable de sincérité.

Sur ce même sujet de l'éthique professionnelle, il convient d'évoquer

également les relations professionnelles, hiérarchiques ou non, ainsi que la subtile et complexe relation qui s'établit entre nos usagers, les familles, l'administration, la direction et l'équipe pédagogique. Les quelques pistes évoquées, autour du respect, de la transparence et de la sensibilisation, relations confortées d'une communication performante, donneront, nous l'espérons, quelques bases.

Ce dossier fait suite à un parcours de formation et de rencontres professionnelles proposé par CdF avec l'aide du cabinet EGAE. Le chef d'établissement n'est pas seul, il est accompagné par des services ressources : RH, Comité social (ex CT-CHSCT), représentants du personnel, médecine du travail, Centre de gestion et cellule d'accompagnement psychologique, préventeurs de la collectivité (risques psycho-sociaux), référent Qualité de vie et des conditions de travail.

En amont de nos obligations légales, la sensibilisation et la prévention permettront de rendre notre environnement professionnel plus vertueux.

Lionel WARTELLE, directeur du Conservatoire de Dreux (28)

Dossier coordonné par Rosine DUPUY, Anne-Laure GUENOUX et Sophie KIPFER

Les Conservatoires de Bretagne s'engagent dans la prévention des violences sexistes et sexuelles

Le réseau Conservatoires de Bretagne, qui réunit les établissements classés de la région Bretagne, mène depuis l'année 2021 un plan de sensibilisation et de formation autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Accompagné par la DRAC Bretagne, ce plan vise à sensibiliser l'environnement professionnel à ces questions. Échange avec Stéphane Mahiou, directeur du Conservatoire de Dinan-Communauté, qui a piloté ce projet et mis en place un plan de sensibilisation spécifique au sein de son établissement.



Pouvez-vous nous présenter la démarche entreprise par l'association Conservatoires de Bretagne ?

« Nous avons déposé en novembre 2020 un projet auprès de la DRAC Bretagne pour mener une campagne de sensibilisation et de formation des équipes autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement artistique. Nous souhaitons mettre en œuvre un projet en trois étapes. Dans un premier temps, nous avons formé les équipes de direction en partageant des points de repères communs d'ordre juridique, managérial et pédagogique.

Dans un second temps, nous avons proposé un webinar ouvert à l'ensemble des enseignants de la région pour partager des points de repères. Enfin, pour celles et ceux qui le souhaitent, nous avons proposé une formation à destination des équipes pédagogiques, pour permettre d'aller plus loin et approfondir la question de la posture de l'enseignant.

Quels ont été les points marquants dans cette démarche ?

« Il a fallu prendre du temps avec l'ensemble des équipes de direction afin de bien définir les contours du sujet. Dans le cadre du travail comme

dans un contexte pédagogique, il était important de partager des repères communs, des notions juridiques et une méthodologie pour gérer des situations difficiles. Nous nous rendons compte que dans l'évolution des relations interpersonnelles, la relation avec les élèves doit faire l'objet d'une attention particulière.

Rapidement, nous avons élargi la question de la prévention des violences à celle de la posture de pédagogue et à tous les éléments qu'il nous semblait important de poser.

Un des points marquants a été celui de la verbalisation et de la conscientisation de la notion de consentement. Cette notion est centrale dans le cadre sécurisé d'un contexte d'apprentissage, et les échanges qui ont été générés étaient riches et précis.

Ces formations ont-elles donné naissance à des actions ?

« Nous avons réalisé que la sensibilisation doit se faire sur le long terme afin de pouvoir réellement avoir un impact global. Les enseignants ayant participé à ces actions ont trouvé un fort intérêt à se poser ces questions et surtout, avoir des clés pour réagir en cas de connaissance ou d'identification de comportements anormaux. Le fait de porter une action à l'échelle régionale a permis d'éviter la stigmatisation ou la suspicion d'une équipe par rapport à une autre. Cela a facilité l'engagement des équipes.

Nous souhaitons maintenant mobiliser un collectif d'enseignants qui souhaiterait réaliser une charte commune d'éthique et posture dans les établissements d'enseignement artistique.»

Propos recueillis par Mathieu GAUFFRE, directeur du Conservatoire de Nantes (44)

La jeunesse, vecteur de changement social ?



Accueillir le changement tout en assurant la perpétuation de la tradition

En préambule d'un cycle d'information intitulé « Relations professionnelles et pédagogiques : éthique et posture », Conservatoires de France a recueilli le point de vue de Bianca Maretti sur ce qui fonde l'évolution de l'adresse entre les individus.

Où l'on verra que la doctorante en musicologie, spécialisée en sociologie de la musique, questionne la notion si souvent évoquée de « fracture générationnelle »...

Les médias ne cessent de rappeler la vitesse à laquelle le monde évolue. Dans ce monde changeant, on nous parle de jeunes qui s'éloignent des valeurs françaises et qui créent un vocabulaire propre, de plus en plus inaccessible à la plupart de la population. Sortent de la bouche de politicien·nes et personnes publiques des expressions telles que la « théorie critique de la race », avec tant d'autres au cœur du mouvement « woke » – celui des jeunes gens « éveillés ».

Cette nouvelle vision de monde, pour certain·es détachée de la réalité, serait symptomatique d'une

fracture générationnelle qui expliquerait pourquoi les jeunes d'aujourd'hui seraient, selon Natacha Polony, une bande à part, car « en décalage avec le reste de la société sur toute une série de sujets essentiels »¹.

Nous nous posons ainsi la question : d'où viennent ces discours endossés par la jeunesse ? Est-elle véritablement en décalage avec les générations qui l'ont précédée ?

Il ne faut pas beaucoup chercher pour trouver les origines des revendications qui gagnent de la place dans le monde contemporain. Pour ne citer qu'un exemple,

1) Natacha POLONY, « Les jeunes font bande à part », *Marianne*, 27 novembre 2020.

la « théorie du genre » – expression trompeuse et largement instrumentalisée à des fins politiques – met en lumière des interrogations autour du rapport entre hommes et femmes qui existent depuis bien des siècles.

Celles-ci seraient nées à la fois d'études académiques qui visent à comprendre le genre en tant que catégorisation sociale, à la fois de demandes de mouvements féministes. Ces derniers, ayant comme but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, seraient inscrits dans une longue tradition de remise en question des rapports de genre passant d'abord par la conquête du vote universel et du droit à l'avortement, puis par la critique des stéréotypes sexués pour arriver aujourd'hui à la remise en question de la binarité du genre et à la lutte contre le harcèlement sexuel incarnée par des initiatives comme #MeToo ou, en France, #BalanceTonPorc.

De génération en génération, continuité et changements

Il est difficile de retracer en peu de lignes les avancées sociales apportées par ces mouvements, notre but étant simplement de montrer qu'ils se font présents bien avant l'apparition de ces nouvelles générations.

Cela va de même pour les réflexions qui touchent aux questions raciales, à la libération sexuelle ou à l'écologie : on veut nous peindre le portrait d'une jeunesse individualiste et disruptive quand en réalité son existence n'est qu'une suite logique aux événements historiques qui ont sculpté le monde tel qu'il est.

En analysant un large spectre de valeurs – la religion, le rapport à l'autorité, l'écologie, les rapports H/F, entre autres – à l'échelle européenne, Olivier Galland arrive à la conclusion que le sentiment d'une rupture géné-

rationnelle éprouvé par une partie de la population ne se vérifie pas statistiquement.

On remarque, au contraire, que toutes les classes d'âge se ressemblent en ce qu'elles évoluent, depuis quelques décennies, dans le sens d'une plus grande tolérance à l'égard de plusieurs sujets². Cela tient au fait que ces discours « éveillés » s'inscrivent dans la continuité de la révolution des mœurs initiée par les baby-boomers pendant les années 1960, celle-ci étant à l'origine de l'appel libéralisme culturel, mouvement qui rejetait les valeurs traditionnelles pour exalter une plus grande autonomie individuelle.

Nouvelles techniques, vieilles querelles

Ce qui est de fait nouveau dans le monde est en grande partie lié à l'avènement de l'Internet et à l'essor des réseaux sociaux. Confronté·es à des problèmes sociaux en quelque sorte semblables à ceux de leurs générations aînées – le harcèlement n'est pas, comme on veut souvent nous faire croire, une invention du XXI^e siècle –, les jeunes ont cette fois un instrument efficace pour se faire entendre.

À la toute-puissance de ces nouveaux dispositifs, certain·es réagissent par le rejet ou par la peur, annonçant la couleur d'un futur sinistre. L'histoire répète ainsi les sempiternelles querelles autour de nouvelles technologies : les jeux-vidéos, le cinéma, le vélo... ont tous représenté des menaces au style de vie d'une société à un moment donné. Il suffit d'un peu de recul pour comprendre en quoi la transformation

2) À partir d'une étude statistique de large portée, la European Values Study, Olivier Galland analyse l'évolution des valeurs générales dans l'ensemble des classes d'âge. GALLAND, Olivier. « Fossé ou conflit entre générations. Mythes et réalités », *Regards*, vol. 59, no. 1, 2021, pp. 67-76.

sociale est le fruit d'un phénomène dialectique qui opposera toujours « la résistance au changement et l'aspiration à la modernité »³.

Mais quelle est donc la place de la jeunesse dans cette évolution ? Olivier Galland nous rappelle que sous le prétexte de représenter l'avenir, les jeunes deviennent souvent « un réceptacle idéologique des angoisses diffuses qui traversent toute société à un moment ou à un autre de son histoire »⁴. S'ils peuvent être des véritables vecteurs de changement c'est bien parce que ce changement est, pour la plupart du temps, déjà latent.

En tant que lieu privilégié de socialisation et d'inculcation de pratiques culturelles, le Conservatoire joue un rôle fondamental dans la construction identitaire des jeunes et, de ce fait, dans la fabrique d'une société. Agissant souvent comme médiateur des différentes générations qui s'y côtoient, il doit accueillir le changement tout en assurant la perpétuation de la tradition. Il reste alors aux gestionnaires de ces établissements le défi d'en trouver le juste milieu, car le Conservatoire et ses différent·es acteur·ices sont, autant que les jeunes apprenti·es qui habitent ses couloirs, un important vecteur de changement social.

Bianca MARETTI, doctorante en sociologie de la musique

Les intertitres sont de la Rédaction

3) Dominique BORNE, *Histoire de la Société française depuis 1945*, Paris, Armand Colin, 2002, p. 31.

4) Olivier GALLAND, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, 2011, p. 205.

Un dispositif d'alerte à l'ENM de Villeurbanne

En septembre 2022, l'École nationale de musique de Villeurbanne mettait en place un dispositif d'alerte et de traitement des discriminations, injures et violences à caractère discriminatoire ou sexuel à destination des élèves et parents d'élèves. Florent Giraud, son directeur, évoque cette démarche.

« C'est le fruit d'un long processus, le partage d'une culture de l'égalité femme-homme et de l'inclusion portée depuis 2010 par de nombreuses politiques municipales.

« C'est aussi le fruit d'une conviction, celle que l'implication des élèves permet de répondre au mieux à leur besoin à partir de leur réalité.

« C'est enfin le fruit d'une intention, embarquer "tout le monde" à partir d'un plan de formation adressé à tous les agents de l'établissement.

« Lutter contre les discriminations nous a conduit à agir de manière systémique, la culture de l'égalité a ainsi pu "traverser" notre école. »

ENM ÉCOLE NATIONALE DE MUSIQUE, DANSE ET ART DRAMATIQUE DE VILLEURBANNE

Vous êtes victime ou témoin de DISCRIMINATIONS ou de VIOLENCES SEXUELLES ?

Plus d'infos sur notre site internet www.enm-villeurbanne.fr

1 Signalement et écoute
Signalez la situation par téléphone ou par mail : 06 11 03 59 26 - alerte-villeurbanne@conceptrse.fr
Vous êtes ensuite contacté-e et écouté-e par une juriste spécialisée dans l'écoute et les questions de discrimination. Elle recueille les informations et analyse juridiquement la situation exposée. Un compte-rendu qui reprend les principaux faits et propose des éléments de pré-qualification juridique, est rédigé.

2 Préconisations
Ce compte-rendu, accompagné de préconisations, est transmis aux référentes du dispositif. Elles élaborent un plan d'actions sur la base des préconisations de la juriste spécialisée. Sous un mois maximum, l'analyse et le plan d'actions sont présentés au comité décisionnel, en présence de la juriste spécialisée. Le comité décide du plan d'actions et propose un calendrier de réalisation. Le plan d'actions est présenté de façon anonyme au président de l'ENM pour validation.

3 Résolutions
Vous êtes informé-e par la référente ENM des mesures décidées, un mail de confirmation suivra l'entretien. Si vous êtes d'accord, les mesures sont mises en œuvre. En cas de désaccord les mesures sont réexaminées par le comité décisionnel restreint. Les deux référentes veillent au suivi du plan d'actions (enquête, recherche d'éléments, poursuite de la protection des victimes...) et vous transmettent l'information.

4 Clôture
Un entretien est organisé pour valider avec vous la clôture de la situation.

Plus d'infos sur notre site internet www.enm-villeurbanne.fr

Un dispositif porté par l'ENM et la mission ville inclusive et lutte contre les discriminations de Villeurbanne

Prévention des dérives relationnelles dans le cadre professionnel

Repères généraux

Les violences se classent selon leur degré et leur intensité de la manière suivante :

- Agissement sexiste
- Agissement discriminatoire
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- Agression sexuelle
- Viol



Plus de détails en flashant ce QR code.

OBJET	TEXTES DE RÉFÉRENCE ET DÉFINITION
Cadre juridique général	Obligation de former, informer, prévenir, sensibiliser Circulaire du 9 mars 2018 (fonction publique) Inscription dans le code pénal <i>Crimes et/ou agressions sexuelles - Tout délit ou crime porté à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions</i>
Agissement sexiste	« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». <i>Article L1142-2-1 du code du travail</i>
Agissement discriminatoire	« Tout agissement lié à l'un des motifs, [prohibés] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant. » <i>Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008</i> <i>25 motifs cités par le défenseur des droits – à retrouver sur le site dédié</i> <i>Article L131-1 du code général de la fonction publique</i>
Harcèlement sexuel	Le caractère répété du fait doit être avéré. En cas d'ascendance, le caractère répété du fait n'est plus obligatoire. <i>Extrait du code pénal (Article 222-33) - Code de la fonction publique (Article L133-1) - Code du travail (Article L1153-1)</i>
Harcèlement moral	« Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » <i>Article L1152-1 du code du travail</i> <i>Article L133-2 du code général de la fonction publique</i>
Agressions sexuelles	« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » « Constitue également une agression sexuelle, le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte. » <i>Article 222-22 du code pénal</i>
Viol	« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. » <i>Article 222-23 du code pénal</i>

Prévention des dérives relationnelles dans le cadre professionnel (suite)

Plus de détails en flashant ce QR code



Quelques chiffres clés

- 82 % des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail (source BVA, 2021)
- 40 % des harceleurs au travail sont des supérieurs hiérarchiques (source IFOP pour le défenseur des droits, 2014)
- 553 000 femmes et 185 000 hommes seraient victimes chaque année d'agressions sexuelles (sans forcément qu'il y ait dépôt de plainte)
- 94 000 femmes et 18 000 hommes par an seraient victimes de viol ou tentative de viol (sans forcément dépôt de plainte) (Sources : enquête Virage nov. 2016)

Les obligations des employeurs : des repères

- Protéger** « L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».
Article L 4121-1 du Code du travail - décret du 28 mai 1982
- Prévenir** « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».
Article L 1153-5 alinéa 1 du Code du travail
- Traiter** « Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs procéder à une enquête interne ».
Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- Signaler** « Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ».
Article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les actions sur un temps long, interne à chaque structure

- Prévenir** Formation, sensibilisation, communication.
- Détecter** Veille sur les équipes (entretien professionnel, espace de dialogue).
- Réagir** Mesure conservatoire, orientation des plaignants, enquête interne.

Les procédures

3 procédures indépendantes, cumulables, de temporalités et de finalités différentes

- Procédure disciplinaire** L'employeur sanctionne une faute. *Déclenchée* par un signalement auprès des services RH ou direction – procédure menée par l'employeur, dans le cadre du travail – la personne visée par la plainte est mise en cause.
- Procédure pénale** L'État punit une infraction. *Déclenchée* par une par une plainte de la victime ou par le biais de l'article 40 auprès de la gendarmerie ou du procureur – procédure menée par le procureur – la personne visée par la plainte est mise en cause.
- Procédure civile** La victime demande réparation. *Déclenchée* par un recours auprès du tribunal administratif (employeur public) ou du conseil de prud'hommes (employeur privé) – procédure menée par la victime – l'employeur est mis en cause.

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires concernent l'ensemble des violences commises au travail. De l'avertissement au licenciement, 5 échelles de sanctions, proportionnelles à la gravité des fautes.

2022-2023 : LES TEMPS FORTS DE CONSERVATOIRES DE FRANCE



COMMUNIQUER, ÉCHANGER

Journées d'études

Après « La responsabilité des Conservatoires dans la construction du sens critique » (février 2022), c'est leur capacité à agir dans une dynamique citoyenne, autrement dit leur responsabilité sociétale qui a fait l'objet des journées d'études de Conservatoires de France en 2023.

Rencontres professionnelles

Parallèlement, un cycle de rencontres « Relations professionnelles et pédagogiques : éthique et posture » était organisé, afin de permettre à chacun.e de prévenir, d'identifier, de réagir et de gérer différents types de situations à risques (voir dossier p 8 à 14).

Blog Note(S) LA LETTRE DE CONSERVATOIRES DE FRANCE

Blog Note(S) se veut le reflet d'une association professionnelle qui, tout en témoignant du présent réfléchit à l'avenir.

Adhérer à Conservatoires de France c'est :

- S'engager dans une démarche collective reposant sur des valeurs sociales, éducatives, culturelles et artistiques affirmées (voir Manifeste)
- Intégrer une communauté professionnelle et échanger par le biais d'outils adaptés
- Partager une réflexion sur les métiers et leur évolution
- Avoir accès à une base documentaire des archives et des échanges de CdF
- Être informé.e de l'actualité liée à l'enseignement artistique
- Pouvoir contribuer à diverses consultations nationales
- Participer à des journées d'études ou des journées professionnelles.

A qui s'adresse l'association ?

A tous les membres d'équipes de direction d'une structure d'enseignement artistique (école associative, école municipale ou intercommunale, CRC, CRI, CRD, CRR...).

Demande d'adhésion en ligne sur le site de CdF

<https://conservatoires-de-france.com/>
L'adhésion annuelle peut émaner d'une collectivité, d'une structure, ou être individuelle. Elle est valable un an à partir de la date de validation.

Des outils de communication

- Le site Internet : <https://conservatoires-de-france.com>
- La page Facebook : @conservatoiresdefrance
- Une **Newsletter** tout public, à laquelle chacun peut s'inscrire sur la page d'accueil du site
- Un **Manifeste** affirmant les valeurs sociales, éducatives, culturelles et artistiques de l'association

Des outils d'échange réservés aux adhérents

- **Le e-groupe** : un espace pour partager au quotidien des questions pratiques et des expériences
- **Clic & Tchat** : des temps réguliers de rencontre à distance, pendant une heure, autour de sujets liés à l'actualité ou d'ordre plus général

Clic & Tchat : de fructueux moments d'échange à distance

Initiés pendant l'année 2020/21 en réponse aux problèmes issus de la crise sanitaire (Vers une Nuit des conservatoires 2021, en ligne / Crise sanitaire en cours et crise financière à venir / Examens et évaluations à l'épreuve d'une crise qui dure / Danser sans danser), les **Clic & Tchat** sont désormais des rendez-vous attendus. Les sujets abordés permettent d'approfondir des questions soulevées dans les échanges entre adhérents e-groupe et couvrent des domaines très différents :

- Le dispositif DEMOS dans les établissements d'enseignement artistique
- Le plan de relance pour les Conservatoires ?
- CPES / S2TMD / nouveaux parcours, nouvelles orientations, comment ça marche ?
- École d'art et Conservatoire : un nouveau modèle ?
- De la situation d'urgence à la structuration d'un espace numérique de travail (ENT)
- Projet d'établissement : comment le rendre vivant ?
- Temps de service / temps de travail, un sujet toujours d'actualité...
- La concertation des usagers : les conseils d'élèves
- Équipe de direction, les missions de délégation des enseignants
- Action culturelle et Conservatoires : atouts et contraintes de l'intercommunalité
- Consultation des usagers
- SNOB, DN, classements : où en sommes-nous ?
- Conservatoire/EN, les enjeux croisés de la formation des enseignants
- Sobriété énergétique - partage de bonnes pratiques
- Recrutement des enseignants - un métier en tension
- Nouveaux formats pédagogiques

Pour contacter Conservatoires de France : contact@conservatoires-de-france.com

Blog Note(S) n° 48 - Avril 2023

- ISSN : 1154-4813
- **Dir. de la publication** : Florence PAUPERT, présidente de CdF
- **Rédaction** : Conservatoires de France 2023
- **Conception éditoriale et réalisation** : MAJUSCULES ! Jean-Marc Bolle - 06 52 75 30 64 - jmbolle.maju@free.fr
- **Imprimé en France** sur papier 100% recyclé • 3500 ex.

Nicolas Crosio

Jardiner un Conservatoire



© D.R.

« En quoi la permaculture peut-elle être source d'inspiration pour imaginer une culture vivante ? » Le sujet passionne Nicolas Crosio, titulaire (entre autres) d'un master 2 - développement de projets artistiques et culturels internationaux à l'université de Lyon II.

C'est précisément « d'éco-culture » dont nous parle aujourd'hui ce nouveau directeur du conservatoire de Chassieu (69).

La permaculture

C'est une méthode d'agriculture formalisée à la fin des années 70 par Bill Mollison et David Holmgren. Elle respecte les écosystèmes et les cycles naturels : prendre soin des humains, de la terre, partager équitablement les ressources.

Quid de la gouvernance ?

Comme la permaculture, la gouvernance est coopérative, respectueuse, agile, créative et résiliente. Que chacun soit jardinier au bénéfice du territoire et de ses habitants ! Ces valeurs

impactent directement la « production », usagers et habitants.

Travailler un projet d'établissement en équipe

Le projet d'établissement est un manuel de jardinage, son « design ». Il faut le travailler en « gestion durable ». Une formation collective a permis de redéfinir les valeurs et missions du Conservatoire. Une série d'ateliers en a ensuite décliné les actions concrètes : placer les compétences au service du projet commun, (ré)apprendre à fonctionner harmonieusement, se

réinterroger régulièrement, intégrer plutôt que séparer. Associer les élus et les usagers, être à l'écoute de la hiérarchie, impliquer les services de la collectivité, les partenaires sont les étapes d'une co-construction efficace.

Le lieu

La place de la nature est primordiale car inspiratrice. L'Agora sera bientôt dé-bitumisée et végétalisée : faire du Conservatoire un lieu d'accueil chaleureux, ouverts à tous et vers la nature.

Vers quel Conservatoire ?

Le Conservatoire est un organisme vivant, en transition permanente. Il développe sa présence territoriale via l'EAC par des parcours croisés avec les autres acteurs de la Ville. En interne, l'objectif est de mieux associer les élèves, les parents avec la création d'un comité d'établissement. « Jardiner un Conservatoire », c'est interagir avec les associations, promouvoir des rencontres transversales, inattendues.

Les perspectives

Un Conservatoire est un lieu électif d'expérience d'une culture permanente, capable d'utiliser les changements et d'y répondre avec créativité. L'apprentissage artistique ne peut s'industrialiser et nécessite de considérer un vaste écosystème. Le soin à la (bio) diversité, la valorisation des ressources renouvelables, la rétroaction sont des exemples de principes répondant à nos missions de transmission.

La permaculture nous invite à une organisation plus respectueuse et responsable pour vivre collectivement un Conservatoire augmenté, re-enchanté par une vision éco-culturelle qui nous relie.

Propos recueillis par Fabrine LORET, directrice de « Le 7 », Conservatoire de l'agglomération de Redon (35)