

Les chœurs amateurs et leurs chef.fe.s en France en 2023

Guillaume Lurton
Université de Poitiers, CEREGE

Mars 2024

Un projet mené par l'Institut Français d'Art Choral (IFAC), les fédérations À Cœur Joie et Confédération Musicale de France, l'INECC Mission Voix Lorraine, le CEPRAVOI / Mission Voix en région Centre-Val de Loire, l'ARPA – Occitanie, la Cité de la Voix – Bourgogne/Franche-Comté et le laboratoire CEREGE de l'Université de Poitiers.

Le ministère de la Culture (délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle) soutient le projet dans le cadre de sa convention avec l'Institut Français d'Art Choral.

Table des matières

Résumé	3
A propos de l'auteur	3
1 Introduction	4
1.1 Etat des connaissances	4
1.2 Méthodologie d'enquête	5
1.3 Plan	10
2 Les chœurs	11
2.1 Localisation	11
2.2 Caractéristiques	12
2.3 Répertoire	15
2.4 Un univers amateur original	21
3 Les chefs	22
3.1 Démographie	22
3.2 Formation à la direction	23
3.3 Expérience de direction	26
3.4 Situation professionnelle	28
3.5 Une population en cours de transformation	30
4 Professionnalisation de la direction	31
4.1 2005-2023 : Evolution de la rémunération des chefs	31
4.2 Conditions d'emploi des chefs de chœurs	33
4.3 Déterminants de la professionnalisation	39
4.4 Dynamique d'une professionnalisation	42

<i>TABLE DES MATIÈRES</i>	2
5 Les effets de la professionnalisation	44
5.1 Rapport des chefs à la direction chorale	44
5.2 Le recrutement du chef du point de vue du chœur	49
5.3 Quelle relation entre les chœurs et leurs chefs ?	54
6 Conclusion	55
6.1 Permanences et évolution d'un univers musical amateur	55
6.2 Quelles perspectives pour les pratiques chorales en amateur ? . .	57
6.3 Quels enjeux de connaissance du milieu choral ?	59
Liste des tableaux	61
Table des figures	63

Résumé

Ce rapport rend compte des résultats d'une enquête menée en France de 2021 à 2023 auprès des chœurs amateurs et de leurs chefs. Celle-ci a été commanditée par un collectif d'acteurs associatifs rassemblant l'Institut Français d'Art Choral (IFAC), la fédération A Cœur Joie, la Confédération Musicale de France (CMF), l'INECC Mission Voix Lorraine, le CEPRAVOI / Mission Voix en région Centre-Val de Loire, l'ARPA – Occitanie et la Cité de la Voix – Bourgogne/Franche-Comté.

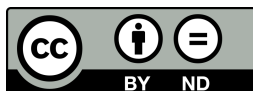
La réalisation en a été confiée au laboratoire CEREGE de l'Université de Poitiers.

Vingt ans après l'État des lieux du chant choral, réalisé au début des années 2000 par les Missions voix, le ministère de la Culture (DMDTS) et l'IFAC, cette étude fait le point sur l'état des pratiques chorales amateurs et sur leur évolution. Elle documente la situation des chœurs et de leur chefs. Elle met en évidence les effets de la transformation des parcours de formation à la direction de chœur, et la professionnalisation qui en découle. Les données recueillies interrogent sur les effets de cette évolution.

A propos de l'auteur

Guillaume Lurton est sociologue, maître de conférences à l'IAE de l'Université de Poitiers et membre du laboratoire CEREGE. Il intervient comme enseignant au Pôle Aliénor de Poitiers, à l'ESSCA d'Angers et à l'IH2EF. Ses travaux portent sur le développement du monde choral en France depuis les années 1950, auquel était consacrée sa thèse de doctorat. Son expertise des pratiques chorales contemporaines le conduit à coopérer avec les acteurs de ce milieu afin d'éclairer leur réflexion sur ses transformations.

La version en ligne de ce rapport est distribuée sous la licence *Creative Commons Attribution - Pas de Modification 4.0 International*.



Chapitre 1

Introduction

Près de vingt ans après “l’État des lieux du chant choral” mené au début des années 2000, l’enquête présentée dans le cadre de ce rapport ambitionne de mettre à jour la connaissance des pratiques chorales en amateur en France. Elle s’attache à documenter plus spécifiquement les caractéristiques des chœurs amateurs, de leurs chefs, et de la relation qui se tisse entre eux. Cette nouvelle étude met à jour les évolutions qui ont transformé le milieu choral au cours des dernières décennies.

Afin d’en préciser les contours, nous détaillons dans cette introduction le contexte dans lequel cette enquête a été menée, ainsi que les choix méthodologiques adoptés par le comité de pilotage de l’étude.

1.1 Etat des connaissances

Plusieurs angles d’attaques peuvent être adoptés pour étudier le chant choral sur le plan statistique. Les travaux consacrés à la population des choristes existent, mais ils soulèvent encore aujourd’hui beaucoup de questions sans réponses. Pour sa part, cette enquête s’inscrit dans la lignée d’études s’intéressant aux chœurs, et aux chefs.

1.1.1 Une pratique massive, mais peu documentée

En 2020, sur la base d’un sondage commandé à l’IFOP, la fédération A Cœur Joie évalue à 4% la proportion de la population adulte pratiquant régulièrement le chant choral, soit 2 millions de choristes (A CŒUR JOIE 2020). Ces chiffres qui placeraient la France dans la moyenne européenne (EUROPEAN CHORAL ASSOCIATION – EUROPA CANTAT 2015) sont difficiles à conforter, mais ils sont cohérents en termes d’ordre de grandeur avec d’autres enquêtes menées au cours des vingt dernières années. En 2008, le DEPS du Ministère de la culture évaluait à 4% des plus de 15 ans la part des Français qui “chantent dans une chorale ou un groupe vocal” (GUY 2008). En 2003, une enquête du Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative évaluait à 3% la part de ceux qui pratiquaient

“le chant ou la chorale” (MULLER 2005). Ces enquêtes restent toutefois très générales. En dehors d’une évaluation globale de la fréquence de la pratique du chant choral, elles informent peu sur le profil des choristes en dehors de quelques caractéristiques sociographiques données par l’enquête “Participation culturelle et sportive”.

Les données les plus précises à ce jour restent l’enquête sur les pratiques artistiques en amateur réalisée par le DEPS, qui date désormais de près de 30 ans (DONNAT 1996). Elle évaluait à 5% de la population la part des plus de 15 ans qui avaient chanté dans une chorale ou un ensemble vocal au cours de l’année écoulée. Elle dresse le portrait d’une population qui se distingue clairement des autres musiciens amateurs : plus féminisée et globalement plus âgée. Elle montre en outre que les chanteurs entretiennent à la pratique amateur un rapport sensiblement différent de celui des instrumentistes. En revanche, les enquêtes “pratiques culturelles” du DEPS, ne distinguent pas dans leurs traitements la pratique chorale des autres pratiques musicales collectives. Elles ne permettent pas de suivre l’évolution de la population des choristes (DONNAT 1998 ; DONNAT 2009).

1.1.2 Connaissance des chœurs et des chefs de chœurs

Les approches statistiques de la population des choristes et de leurs caractéristiques socio-démographiques sont donc limitées. Des études ont en revanche éclairé plus en profondeur le milieu des pratiques chorales sous d’autres angles. Les enquêtes menées par les Missions voix en Région, en particulier, ont contribué à mieux percevoir l’ampleur et les formes de la pratique chorale. La démarche “d’État des lieux du chant choral” menée au début des années 2000 marque un jalon dans l’étude des pratiques chorales. Le fonctionnement en réseau des Missions voix en Région, en relation avec la DMDTS¹ et l’IFAC² avait permis la réalisation de 15 enquêtes régionales échelonnées de 1999 à 2004. L’homogénéisation des méthodes d’enquête avait permis d’établir un vaste panorama des pratiques chorales en France (DMTS 2007 ; LURTON 2007).

Dans le prolongement de cette étude, une autre enquête réalisée sur un échantillon plus restreint proposait à la fin des années 2000 un focus plus particulier sur les enjeux économiques de la pratique chorale en amateur (PFI 2010 ; LURTON 2018). Si l’ensemble de ces données ont permis d’alimenter une approche monographique globale des pratiques chorales en France (LURTON 2011), elles n’ont pas connu de mise à jour d’ampleur nationale au cours des 15 dernières années.

1.2 Méthodologie d’enquête

L’enquête présentée dans le cadre de ce rapport s’inscrit dans la continuité de “l’État des lieux du chant choral” mené au début des années 2000. Il est le

¹Direction Musique, Danse, Théâtre et Spectacle vivant. La démarche d’enquête était menée en relation avec le bureau de l’observation du spectacle vivant.

²Institut Français d’Art Choral

fruit d'un processus collectif rassemblant les acteurs majeurs du monde choral à l'échelle nationale, qui s'est construit de 2021 à 2023.

1.2.1 Processus de construction de l'enquête

La démarche d'enquête nationale sur "les chœurs amateurs et leurs chefs" résulte de la rencontre de deux projets.

Une initiative régionale d'une part : le Ceparvoï³, et Métiers Culture⁴ se retrouvent autour de la question de l'accompagnement de l'emploi des chefs de chœurs en région Centre - Val de Loire. Constatant un manque de données récentes sur la question, les deux structures ont souhaité réaliser une enquête sur les enjeux de professionnalisation de la direction au sein des chorales amateurs de leur territoire.

Une démarche collective menée à l'échelle nationale d'autre part : un collectif d'associations s'est constitué pour mener une réflexion sur la reconnaissance des compétences de chef de chœur travaillant auprès d'ensembles amateurs. Celui-ci rassemble l'Institut Français d'Art Choral (IFAC), les deux grandes fédérations musicales actives dans le domaine du chant choral À Cœur Joie et CMF⁵, ainsi que les principales Missions voix encore en activité à ce jour : CEPRAVOI, INECC - mission voix lorraine, Cité de la Voix et ARPA Occitanie. Le lien entre les deux démarches ayant été établi relativement tôt dans le processus, il a été entendu que les deux enquêtes, dont la réalisation a été confiée au laboratoire CEREGE de l'Université de Poitiers, seraient élaborées de concert.

Le processus d'enquête en Centre - Val de Loire étant plus avancé que la démarche d'étude nationale, celui-ci a été conçu comme une enquête pilote qui préfigurerait l'enquête nationale. Le questionnaire élaboré en concertation avec le comité de pilotage de l'enquête nationale a été diffusé de décembre 2021 à mars 2022. L'exploitation des résultats régionaux (LURTON 2022) a permis d'améliorer à la marge le dispositif d'enquête permettant la passation à l'échelle nationale d'un questionnaire légèrement remanié au cours du printemps 2023.

1.2.2 Questionnaires

L'enquête repose sur deux questionnaires, l'un destiné aux chœurs amateurs, l'autre destiné à leurs chefs. Les questionnaires construits dans le cadre de l'enquête en région Centre - Val de Loire ont été soumis au comité de pilotage de l'enquête nationale avant passation pour y intégrer ses préoccupations. Suite à l'exploitation des résultats régionaux, des modifications mineures y ont été apportées : modification de l'ordre de quelques questions, reformulation de certaines questions dont la compréhension semblait poser problème, introduction de précisions supplémentaires sur certains enjeux. Ces modifications sont restées limitées afin de permettre autant que possible le rapprochement entre les données Centre - Val de Loire et celles de l'enquête

³Centre de PRAtiques VOcales et Instrumentales en région Centre - Val de Loire

⁴Centre de ressources pour l'emploi culturel et artistique en région Centre-Val de Loire.

⁵Confédération Musicale de France

nationale. Toutefois, pour certaines variables, les réponses du Centre - Val de Loire ne peuvent pas être intégrées à l'analyse.

Questionnaire des chœurs

Le questionnaire destiné aux chœurs s'ouvre sur une série de questions permettant de décrire les caractéristiques de l'ensemble : taille, organisation, répertoire... Le reste du questionnaire explore le lien entretenu entre le chœur et son chef. Sont traités en particulier les enjeux liés au recrutement du chef (modalités, difficultés rencontrées...) et la façon dont est gérée la relation entre le chef et le groupe. Une série de questions sur les conditions d'exercice du chef permet d'identifier les chœurs dont le chef est rémunéré. Ceux-ci sont interrogés plus en détail sur les formes de cet emploi.

Questionnaire des chefs

Le questionnaire destiné aux chefs est introduit par des questions portant sur leur expérience de direction chorale (durée, conditions de découverte de la direction chorale) et sur leur formation. Une série de questions d'échelles visait d'une part à cerner leur conception de leur pratique de la direction de chœur et de leurs compétences en la matière. Un troisième volet de questions concernait leur situation professionnelle. Un groupe de questions conditionnelles n'était posé qu'aux chefs rémunérés afin de décrire les conditions dans lesquelles s'effectue cette rémunération.

Le questionnaire est conclu par la collecte d'indicateurs socio-démographiques. Afin de préserver l'anonymat des répondants individuels, et dans une optique de respect des dispositions du RGPD, le questionnaire destiné aux chefs n'est cependant pas nominatif. Ce choix méthodologique interdit la mise en relation des bases de données et un croisement des réponses des chefs avec les caractéristiques des chœurs qu'ils dirigent.

1.2.3 Construction de l'échantillon

Au début des années 2000, l'État des lieux du chant choral pouvait s'appuyer sur le travail de veille réalisé en proximité par les Missions voix en région (anciens Centres d'Art Polyphonique). Le questionnaire avait ainsi été diffusé à l'intégralité d'une base de données recensant 5451 ensembles répartis sur les 15 régions parties prenantes. Le travail de relance et de suivi de proximité assuré par les Missions voix avait abouti à la collecte de 2541 réponses au questionnaire destiné aux chorales, et 2112 à celui destiné aux chefs ce qui constituait un taux de réponse particulièrement satisfaisant et une base de travail solide.

Enquête Centre - Val de Loire

Pour la région Centre - Val de Loire, l'existence d'une Mission voix a permis la constitution d'un échantillon dans des conditions relativement similaires à celles

de l'enquête d'État des lieux des années 2000. Cette première vague d'enquête a été diffusée auprès de l'intégralité de la base de données de 335 chœurs du CEPRAVOI. Cette phase a permis de récolter 80 réponses de chorales et 61 réponses de chefs de chœur.

Par la suite, les ensembles et chefs qui ont répondu à l'enquête Centre - Val de Loire ont été écartés de la phase nationale de l'enquête par un jeu de questions conditionnelles. Cette précaution permet d'agréger les données des deux phases sans risque de doublons.

Enquête nationale

Depuis les années 2000, la transformation du paysage institutionnel du milieu choral a profondément modifié les conditions de réalisation d'enquêtes à l'échelle nationale. La disparition de la plupart des Missions voix a pour effet immédiat une perte de connaissance de l'état des pratiques chorales sur la majorité du territoire national. En 2023, seules quatre Missions voix ont été en mesure de porter la démarche d'enquête. Quatre des cinq régions françaises les plus peuplées⁶ ne comptent pas de missions voix.

Dans les territoires où une Mission voix existe toujours, l'élargissement du périmètre de leurs missions fait qu'il ne leur est pas toujours possible d'assurer un recensement précis et systématique des pratiques amateurs dans de bonnes conditions. De plus, la réforme territoriale de 2016 fait que l'ensemble d'une même région n'est pas nécessairement connu avec la même intensité lorsqu'une Mission voix a du élargir son activité à un territoire qu'elle ne couvrait pas initialement.

Par rapport à l'État des lieux des années 2000, l'implication des acteurs majeurs que sont les fédérations nationales – À Cœur Joie et la Confédération Musicale de France – permet de compenser en partie le recul des missions voix. Toutefois, les chœurs fédérés ne représentent qu'une partie des pratiques chorales (un quart des ensembles interrogés au début des années 2000 adhéraient à une fédération). Bien que celles-ci aient eu tendance à se renouveler au cours des dernières années, l'histoire des fédérations les rattache aux mouvements d'éducation populaire (LURTON 2011), qui ont contribué à façonner profondément le milieu choral depuis les années 1950, mais qui ne reflètent pas toutes les dynamiques contemporaines de cette pratique.

Afin de compléter les accès au monde choral, plusieurs démarches ont été entreprises. Dans les départements non couverts par une Mission voix en Région, l'Institut Français d'Art Choral a établi des contacts avec des relais potentiels de l'enquête (en majorité les services culturels des conseils départementaux, cf. tableau 1.1). Cette démarche a permis de prendre la mesure de l'hétérogénéité des situations locales en terme d'accompagnement des pratiques chorales. Sur 53 conseils départementaux contactés, 33 ont souhaité et avaient les moyens de s'associer à la démarche

⁶Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine et Hauts-de-France.

Table 1.1: Contact départementaux mobilisés (Hors régions couvertes par une Mission voix)

Contact mobilisés	Nombre de contacts établis	Accords pour relayer l'enquête
Conseils départementaux	53	33
Agences culturelles départementales	6	6
Fédérations chorales départementales	5	4
Centres Nationaux d'Art Vocal	2	2
Total	66	55

Lorsqu'un contact a pu être établi, le questionnaire a été diffusé selon les moyens dont disposaient les relais locaux : bases de données de chœurs constituées dans le meilleurs des cas, listes de diffusions, réseaux d'écoles de musiques (cf. tableau 1.2)... L'observation des moyens de diffusion dont disposent les relais départementaux révèle que la capacité à toucher directement des chœurs amateurs de manière ciblée grâce à une base de données constituée est un cas minoritaire (22 cas sur 55 relais). Les réseaux d'établissements d'enseignement musical spécialisé ont joué un rôle important, révélant ainsi la place importante que prennent désormais aux yeux des pouvoirs publics le conservatoire et les écoles de musiques comme relais auprès du monde choral.

Table 1.2: Canaux de diffusion mobilisés par les relais départementaux

Canaux de diffusions mobilisés	Nombre d'occurrences
Listings de chœurs	22
Diffusion <i>via</i> les écoles de musique	34
Diffusion <i>via</i> des collectivités locales	7
Diffusion <i>via</i> les réseaux sociaux, sites web, newsletter,...	9

Par ailleurs, une recherche systématique a également été menée pour identifier les réseaux et organisations locales susceptibles de relayer l'enquête : fédérations départementales de chorales amateurs, réseaux de chefs de chœurs, festivals... En l'absence de retour des services départementaux, ces organisations ont parfois été les seuls relais de l'enquête sur certains territoires. Dans la mesure où pour certains départements, aucun relais n'a pu être joint, l'enquête a enfin été diffusée par le biais de médias et des réseaux sociaux (Publications LinkedIn des institutions partenaires, diffusion sur des groupes Facebook de chefs de chœurs...), afin d'en maximiser l'impact.

1.2.3.1 Périmètre des pratiques chorales concerné par l'enquête

L'enquête de 2023 concerne toute pratique amateur *ne relevant pas d'un cursus pédagogique*. Les conservatoires et écoles de musiques qui pouvaient être destinataires du questionnaire étaient incités à le transmettre aux chœurs qu'ils hébergent ou qu'ils animent, si ceux-ci sont ouverts à la participation libre d'amateurs, indépendamment de tout cycle de formation. En revanche, les chœurs à vocation purement pédagogique étaient exclus de l'enquête.

L'échantillon de 977 chœurs et 745 chefs (hors réponses de la région Centre - Val de Loire) permet d'éclairer précisément les pratiques chorales amateurs contemporaines. Le caractère non probabiliste de l'échantillon invite toutefois à la prudence dans l'extrapolation des résultats. La répartition des ensembles sur les territoires en particulier est particulièrement fragile au vu de l'hétérogénéité des relais apportés d'une région ou d'un département à l'autre.

1.3 Plan

Les deux premiers chapitres de ce rapport présenteront un état des lieux descriptif du paysage choral. Le chapitre 2 sera consacré aux chœurs et le chapitre 3 fera le point sur leurs chefs. L'enquête met en évidence des transformations profondes de la direction des chœurs amateurs. L'évolution des formations à la direction a entraîné en vingt ans une forte progression de la professionnalisation de la direction de chœur. Cette évolution fera l'objet du chapitre 4. Nous interrogerons enfin la façon dont cette professionnalisation transforme la direction des chœurs amateurs (Chapitre 5). Nous concluons le propos dans le chapitre 6.

Chapitre 2

Les chœurs

La première population à laquelle s'intéresse l'enquête est constituée des chœurs amateurs en exercice (à l'exception des ensembles à vocation purement pédagogique, cf. section 1.2.3.1). Le premier questionnaire était destiné à leurs représentants : responsables associatifs et administratifs. Il s'agissait de faire le point sur leur activité. Qui sont-ils ? Qui rassemblent-ils ? Quels répertoires abordent-ils ? Dans quelles conditions ?...

Toutes ces questions n'ont pas pu être abordées avec le même degré de détail. L'enjeu des choristes qui composent les chœurs en particulier est difficile à cerner dans le cadre d'une telle enquête destinée aux ensemble. Les réponses collectées permettent toutefois de dresser un panorama de la pratique, en termes de la localisation, d'organisation et de répertoire.

2.1 Localisation

Les variables de localisation des chœurs doivent être prises avec précaution. Les conditions de passation de l'enquête ne permettent pas de dresser une cartographie solide de la répartition des pratiques sur le territoire national. En revanche, l'analyse des communes de répétition permet de caractériser l'environnement des chœurs amateurs.

2.1.1 Régions des répondants

Etant donnée la grande diversité des conditions dans lesquelles l'enquête a été diffusée sur le terrain, en particulier en termes de relais locaux (cf. section 1.2.3), l'extrapolation de la distribution des réponses selon la région est difficile. L'enquête donne sans doute un reflet peu fidèle de la répartition des pratiques chorales sur le territoire national. Sans surprise toutefois, les régions d'où proviennent le plus grand nombre de réponses sont les plus peuplées.

Table 2.1: Régions des répondants

	N = 1 057
<i>Region</i>	
Île-de-France	178 (17%)
Auvergne-Rhône-Alpes	157 (15%)
Nouvelle-Aquitaine	100 (9,5%)
Centre-Val de Loire	94 (8,9%)
Bretagne	80 (7,6%)
Occitanie	80 (7,6%)
Bourgogne-Franche-Comté	74 (7,0%)
Pays de la Loire	72 (6,8%)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	64 (6,1%)
Grand Est	60 (5,7%)
Hauts-de-France	57 (5,4%)
Normandie	39 (3,7%)
Régions Outre Mer	2 (0,2%)

¹ n (%)

Table 2.2: Environnement de répétition

Caractéristiques de la commune de répétition	N = 1 057
<i>Taille de l'aire urbaine</i>	
Hors Unité Urbaine	12 %
Unité urbaine, moins de 50 000 habitants	23 %
Unité urbaine, de 50 000 à 200 000 habitants	14 %
Unité urbaine, plus de 200 000 habitants	33 %
Paris et région parisienne	18 %
<i>Statut de la commune au sein de l'aire urbaine</i>	
Hors Unité Urbaine	12 %
Ville Isolée	8,0 %
Banlieue	31 %
Ville Centre	48 %

2.1.2 Communes où ont lieu les répétitions

Les répondants à l'enquête répètent majoritairement en milieu urbain, et particulièrement dans les grandes agglomérations. Au sein de celles-ci, les villes centres sont plus fréquemment le siège des répétitions que les communes de banlieue.

2.2 Caractéristiques

La description des chœurs amateurs peut se faire sur deux plans. Du point de vue de leur organisation, l'enquête permet de cerner un milieu associatif vivace.

Du point de vue des individus qui composent les chorales, le format de l'enquête n'est pas approprié pour renseigner précisément le profil des choristes, mais il confirme des tendances déjà observées par ailleurs.

2.2.1 Forme associative, rattachement et fédérations

Table 2.3: Organisation des pratiques chorales

Caractéristiques du chœur	N = 1 057
<i>Le chœur est constitué en association autonome</i>	87 %
<i>Le chœur est rattaché à une autre structure</i>	
Pas de rattachement déclaré	84 %
Rattachement à une structure musicale	9,9 %
Rattachement à une structure non musicale	5,6 %
<i>Le chœur adhère à une fédération chorale</i>	27 %

Le chant choral est très largement une pratique associative. Près de neuf chœurs amateurs sur dix sont constitués en associations autonomes. Par ailleurs, 16% des ensembles sont rattachés à une autre structure. Dans deux cas sur trois environ, il s'agit d'une structure musicale : école de musique associative ou conservatoire le plus souvent, mais également orchestres, structures de production... Un tiers des chœurs rattachés (5,6% du total) le sont à des structures non musicales : structures socio-culturelles, foyers ruraux, CE d'entreprise...

Un quart des chorales amateurs adhèrent à une fédération de chant choral. Les grandes fédérations nationales, À Cœur Joie et la CMF, sont les fédérations les plus fréquemment déclarées¹

2.2.2 Composition du chœur

Table 2.4: Evolution de l'effectifs des choeurs

	Enquête	
	Etat des lieux 2005 du chant choral, N = 2 533	Enquête nationale 2023, N = 1 057
Effectif des chœurs		
Médiane / Moyenne	35 / 40	30 / 35
Étendue	3 - 416	3 - 500

¹Dans la mesure où ces deux fédérations ont été des relais privilégiés pour la diffusion du questionnaire, il est probable que leur poids, et plus globalement la part des chœurs membres de fédérations soient surestimés.

L'effectif des chœurs amateurs varie de quelques chanteurs dans le cadre d'ensembles vocaux de petite taille, à plusieurs centaines. La taille moyenne est de quelques dizaines de chanteurs (35 en moyenne pour l'enquête 2023, la médiane s'établit à 30). Par comparaison à l'enquête d'État des lieux du début des années 2000, la taille des chœurs amateurs a tendance à diminuer.

Afin d'alléger la saisie du questionnaire, en vue de maximiser le taux de réponse à l'enquête, il a été fait le choix de ne pas demander de précisions sur les caractéristiques socio-démographiques des membres du chœur. La sociographie précise des choristes amateurs, et sa comparaison avec les autres pratiques musicales, reste à ce jour un enjeu peu documenté. Les données disponibles (DONNAT 1996 ; MULLER 2005) et l'observation du milieu (LLATY, BRIGNATZ et MARIOTTINI 2003) convergent pour décrire une pratique chorale très féminisée et moins juvénile que ne le sont les pratiques instrumentales .

L'enquête confirme ce dernier point. Les chœurs étaient interrogés sur les classes d'âges représentées dans le groupe. Les résultats de cette question soulignent que le chant choral concerne en priorité des adultes en cours de vie active, ou à la retraite. Deux catégories d'âges sont dominantes avec les 46-60 ans et les 61-75 ans qui sont respectivement représentées dans 77% et 84% des ensembles répondants.

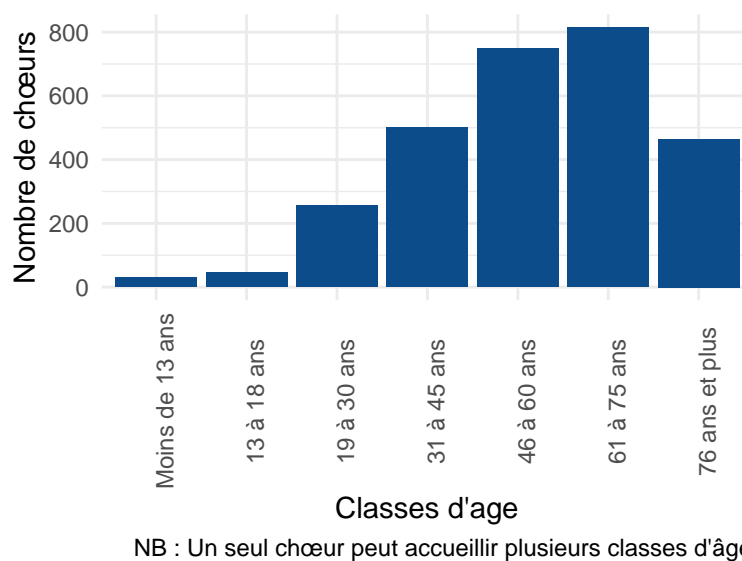


Figure 2.1: Réponses des chœurs sur les catégories d'âge

Le très faible poids des chœurs accueillant des enfants (moins de 13 ans) et adolescents (13 à 18 ans) s'explique par l'exclusion dans l'échantillon des chœurs à vocation pédagogique (cf. 1.2.3.1). Comme le suggère l'enquête commanditée par À Cœur Joie en 2020, une part importante de ces classes d'âge chante bien en chœur². Mais la pratique des enfants et adolescents se

²A Cœur Joie estime à 1,5 millions le nombre de pratiquants du chant choral dans la classe d'âge de 5 à 17 ans, soit 15% de cette classe d'âge (A CŒUR JOIE 2020)

déploie vraisemblablement dans des contextes différents : éducation nationale, écoles de musique, conservatoires... L'enquête ayant fait le choix de ne pas intégrer ces pratiques à finalité pédagogique, elle ne permet pas d'éclairer ce versant des pratiques chorales.

Il ne faut donc pas conclure que le chant choral ne concerne pas les jeunes. Il reste qu'en tant que loisir musical amateur détaché de considérations éducatives, le chant choral concerne en premier lieu des adultes (en particulier au delà de 45 ans). Ce constat a déjà été formulé. Deux facteurs expliquent ce point : un effet de génération (une partie des pratiquants a découvert le chant choral à l'occasion du développement de ces pratiques dans les mouvements d'éducation populaire, des années 1950 aux années 1980), et un effet d'âge (la pratique chorale est recherchée à des moments de la vie où les individus ont une disponibilité pour une pratique amateur régulière et sont en recherche de socialisation³). Ce constat renouvelé soulève toutefois des questions. Une analyse plus précise de l'évolution des caractéristiques sociodémographiques des choristes sur le long terme permettrait d'évaluer dans quelle mesure le public de cette pratique musicale amateur de masse se renouvelle. À moyen terme se pose la question de l'impact des transformations plus récentes du milieu choral : professionnalisation de l'encadrement des chœurs amateurs (cf. Chapitre 4), mais également intégration du chant choral dans les cursus de conservatoire, et plus récemment dans la sphère de l'Éducation nationale. Dans quelle mesure ces évolutions contribuent-elles à un renouvellement des pratiques chorales ?

2.3 Répertoire

Les questions posées sur le répertoire permettent de cerner le paysage musical dans lequel évoluent les chorales amateurs. Les données confirment les tendances observées au début des années 2000 et illustrent la grande originalité de la pratique chorale par comparaison aux autres pratiques musicales en amateur.

2.3.1 Genres interprétés par les chœurs amateurs

Le répertoire choral est marqué par sa grande diversité. Afin de saisir celle-ci, les chœurs interrogés étaient invités à décrire les genres qu'ils abordent à l'aide d'une série de variables d'échelle. Les résultats de cette série de questions permettent d'appréhender la popularité des différents genres qui composent le répertoire choral (cf. figure 2.2)

Deux catégories de répertoires dominent les réponses et sont abordées au moins occasionnellement par 69% des chœurs. D'une part les répertoires "Baroque, classique et romantique" qui recouvrent la majeure partie de la musique dite "classique"⁴. D'autre part les musiques traditionnelles. Trois catégories viennent

³La retraite est de ce point de vue un moment privilégié mais il n'est pas le seul : études, déménagements, autonomie des enfants... sont des occasions de découverte de la pratique chorale (LURTON 2011).

⁴Musique classique au sens large du langage commun, par opposition à la "période classique" de l'histoire de la musique qui couvre la seconde moitié du XVIIIe siècle. La question faisait référence à la période classique (sens restreint) mais il n'est pas exclu que cette catégorie

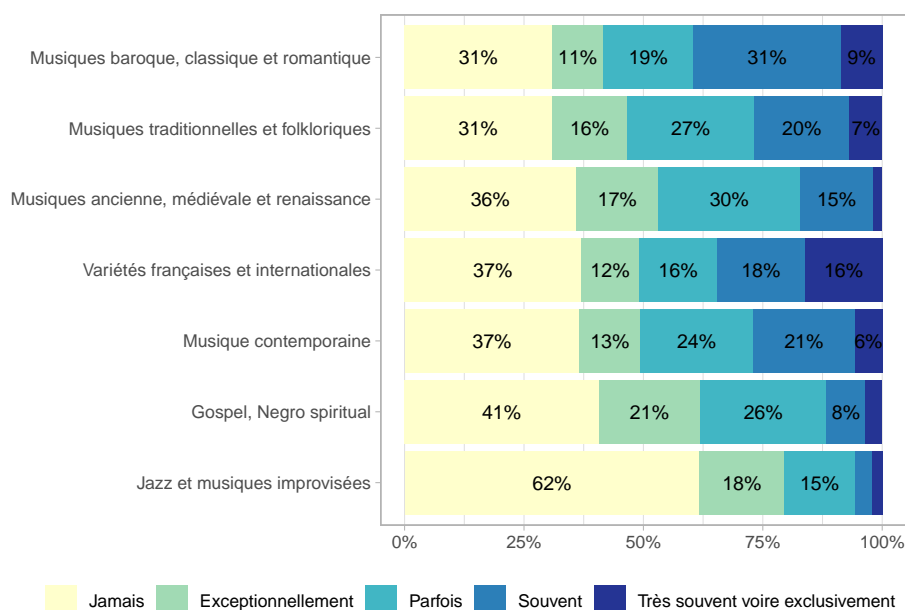


Figure 2.2: Fréquence des différentes catégories de répertoire

ensuite : les musiques anciennes dont le répertoire renaissance qui occupe de longue date une place importante dans le répertoire choral, puis la variété et la musique contemporaine⁵. Parmi ces genres, la variété occupe une place particulière : c'est celui qui est le plus fréquemment abordé "très souvent voire exclusivement" de tous les styles proposés. Si le Gospel et le negro Spiritual restent proches en termes de fréquence de pratique, le jazz et les musiques improvisées sont en revanche plus confidentiels : c'est la seule catégorie qui est abordée ne serait-ce qu'occasionnellement par moins de la moitié des répondants.

2.3.2 Structure du répertoire choral

Au delà de la fréquence de chaque genre, l'enjeu est de comprendre comment les chœurs amateurs construisent leurs programmes. Pour faire ressortir la structure des pratiques chorales en termes de répertoires, une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH)⁶ a été réalisée sur les variables de répertoire. Celle-ci permet de faire ressortir trois catégories de chœurs cohérentes du point de vue de leurs programmes.

soit surévaluée si des répondants y ont intégré d'autres styles de "musique classique" (au sens large). On pense en particulier au répertoire renaissance qui aurait pu être agrégé à cette catégorie au lieu d'être mentionné en "Musiques anciennes".

⁵Là encore, il n'est pas exclu que cette catégorie soit surévaluée : une partie des répondants peut avoir considéré comme "contemporain" du répertoire de variété.

⁶Cette procédure permet d'établir une typologie des chœurs amateurs en s'appuyant sur la façon dont ils abordent ou non les différentes catégories de répertoire : les chœurs sont rassemblés en catégories en fonction de la similarité des réponses qu'ils ont apportées. La CAH a été réalisée sur la base d'une distance Euclidienne calculée à partir des différentes variables d'échelles.

Table 2.5: Classification des répertoires

Répertoires	TOTAL (n=928)	Catégories issues de la CAH		
		Savant (n=218, 23%)	Populaire (n=360, 39%)	Eclectique (n=350, 38%)
Musiques ancienne, médiévale et renaissance	1,30	1,84	0,35	1,94
Musiques baroque, classique et romantique	1,76	2,98	0,33	2,46
Musique contemporaine	1,47	1,93	0,78	1,89
Gospel, Negro spiritual	1,13	0,39	1,24	1,47
Jazz et musiques improvisées	0,67	0,21	0,83	0,78
Musiques traditionnelles et folkloriques	1,56	0,43	1,60	2,23
Variétés françaises et internationales	1,65	0,13	2,61	1,60
Nombre de catégories abordées	4,26	3,42	3,34	5,73

Lecture :

Sur une échelle allant de 0 (*jamais*), à 4 (*répertoire exclusif*), les chœurs abordent la musique ancienne à une fréquence de 1,30. Cette fréquence est de 1,84 pour les chœurs de la première catégorie identifiée par la procédure de CAH.

Un quart environ (23%) des chœurs amateurs se spécialisent sur un répertoire dit savant. Ils abordent en priorité l'ensemble des styles musicaux relevant de la musique dite "classique" (au sens large) : Musique ancienne, répertoires savants composés entre le XVIIe et le XXIe siècles.

Un second groupe se spécialise de manière symétrique sur les répertoires de musiques dites "populaires" : en premier lieux les musiques actuelles (variétés), mais également les musiques traditionnelles ou le Gospel et le negro spiritual. À une échelle plus fine, cette catégorie se subdivise en deux sous-groupe relativement cohérents : d'une part les chœurs (majoritaires) dont la spécialisation se fait essentiellement autour de la variété, et d'autre part ceux dont la spécialisation est plus structurée par les musiques traditionnelles, le Gospel et le negro spiritual.

Une troisième catégorie de chœurs enfin se caractérise par son éclectisme. Ces ensembles abordent en moyenne près de 6 styles différents, qui relèvent aussi bien de la musique dite classique dans son ensemble, que des variétés, des musiques traditionnelles ou du Gospel. Cet éclectisme est une spécificité forte de la pratique chorale. Peu de pratiques musicales amateurs ont cette capacité à s'affranchir des frontières de genre et à se positionner aussi bien sur les répertoires savants que les musiques les plus actuelles. Cette catégorie de chœurs éclectiques était déjà observée au début des années 2000 (LURTON 2011).

Table 2.6: Sous-catégories des répertoires ‘populaires’

Répertoires	Ensemble des chœurs de répertoire ‘populaire’ (n=360)	Sous catégories de répertoires ‘populaires’	
		Populaire - Variété (n=273, 76%)	Populaire - Gospel / Trad (n=87, 24%)
Musiques ancienne, médiévale et renaissance	0,35	0,33	0,41
Musiques baroque, classique et romantique	0,33	0,36	0,23
Musique contemporaine	0,78	0,92	0,31
Gospel, Negro spiritual	1,24	1,06	1,80
Jazz et musiques improvisées	0,83	0,97	0,40
Musiques traditionnelles et folkloriques	1,60	1,34	2,41
Variétés françaises et internationales	2,61	3,30	0,45
Nombre de catégories abordées	3,34	3,57	2,64

Lecture :

Sur une échelle allant de 0 (jamais), à 4 (répertoire exclusif), les chœurs de la catégorie Spécialisée sur la variété abordent ce genre à une fréquence de 3,30.

2.3.3 Répertoire et environnement des chœurs

L'émergence de catégories de chœurs qui se distinguent par leur pratique de répertoire soulève la question des mécanismes sociaux à l'œuvre. L'absence de données sociologiques précises sur les choristes ne permet pas d'aborder celle-ci de manière frontale. En revanche, la localisation des chœurs nous permet de rapprocher ces pratiques du répertoire des caractéristiques sociales de leur environnement (cf. Tableau 2.7). À défaut de permettre des conclusions tranchées sur les déterminants sociologiques du répertoire des chœurs, ce rapprochement permet d'éclairer certains enjeux et de poser des hypothèses.

La lecture du tableau 2.7 appelle plusieurs remarques. Les caractéristiques de l'environnement de répétition du chœur semblent avoir un impact sur plusieurs enjeux : celui du degré de spécialisation, et celui de la nature du répertoire.

Concernant le degré de spécialisation, les répertoires éclectiques semblent sur-représentés dans les environnements ruraux et de petites villes (moins de 50 000 habitants). Ce rapprochement met en évidence le lien entre recrutement des chorales et spécialisation. Pour pouvoir se spécialiser sur un répertoire donné, un chœur doit être en mesure de rassembler suffisamment de choristes motivés par ce répertoire exclusif, ce qui est plus aisé dans un environnement de grande ville. La grande ouverture du répertoire choral est essentiel pour sa capacité à toucher des territoires moins densément peuplés.

Sur le plan des styles abordés, les chorales spécialisées sur des répertoires savants répètent dans des communes où la proportion de Cadres et Professions intellectuelles supérieures est plus élevée. C'est également le cas, dans une moindre mesure pour les groupes spécialisés autour du Gospel et des musiques traditionnelles. Les chœurs plus centrés sur la variété en revanche sont plus fréquents en environnement rural, et répètent dans communes où la part d'ouvriers et d'employés est la plus élevée. La structuration du répertoire choral met manifestement en œuvre des logiques de distinction (BOURDIEU 1979). Cette hypothèse a déjà été émise par ailleurs (LURTON 2011). Étant donnée la complexité de la combinaison des enjeux de genre et de ceux de spécialisation, ces aspects demandent à être étayés par une étude plus précise de l'origine sociale des choristes.

Table 2.7: Répertoire et caractéristiques de la commune de répétition

Caractéristiques socio-démographiques de la commune de répétition	Ensemble des répondants, N = 928	Répertoire du chœur			
		Savant, N = 218	Populaire - Variété, N = 273	Populaire - Gospel / Trad, N = 87	Eclectique, N = 350
<i>Taille de l'aire urbaine</i>					
Hors Unité Urbaine	12 %	4,2 %	17 %	7,8 %	13 %
Unité urbaine, moins de 50 000 habitants	24 %	20 %	24 %	21 %	26 %
Unité urbaine, de 50 000 à 200 000 habitants	15 %	16 %	10 %	12 %	18 %
Unité urbaine, plus de 200 000 habitants	31 %	36 %	29 %	35 %	29 %
Paris et région parisienne	19 %	23 %	20 %	25 %	14 %
<i>Statut de la ville</i>					
Hors Unité Urbaine	12 %	4,2 %	17 %	7,8 %	13 %
Ville Isolée	8,3 %	3,6 %	7,8 %	6,5 %	12 %
Banlieue	30 %	27 %	35 %	31 %	28 %
Ville Centre	50 %	66 %	41 %	55 %	47 %
<i>Part des Agriculteurs exploitants parmi les plus de 15 ans</i>	0,44 %	0,18 %	0,57 %	0,47 %	0,48 %
<i>Part des Artisans, Commerçants, Chefs d'entreprise parmi les plus de 15 ans</i>	3,33 %	3,29 %	3,25 %	3,20 %	3,44 %
<i>Part des Cadres et Professions intellectuelles supérieures parmi les plus de 15 ans</i>	12 %	15 %	12 %	13 %	11 %
<i>Part des Professions intermédiaires parmi les plus de 15 ans</i>	14,33 %	14,26 %	14,67 %	14,60 %	14,03 %
<i>Part des Employés parmi les plus de 15 ans</i>	15,09 %	14,59 %	15,50 %	15,36 %	15,00 %
<i>Part des Ouvriers parmi les plus de 15 ans</i>	10,5 %	9,1 %	11,2 %	10,1 %	10,9 %
<i>Part des Retraités parmi les plus de 15 ans</i>	26 %	25 %	26 %	26 %	27 %
<i>Part des Autres sans activité professionnelle parmi les plus de 15 ans</i>	17,6 %	18,6 %	17,0 %	17,5 %	17,5 %

2.4 Un univers amateur original

Le questionnaire diffusé auprès des chœurs amateurs permet de dessiner le paysage d'une pratique musicale originale. Celle-ci repose à la fois sur l'existence d'un milieu associatif, et sur le rôle structurant d'organisations, musicales ou non (conservatoires, écoles de musiques, associations socio-culturelles). Si les chœurs associatifs sont partiellement structurés par les fédérations nationales, le lien à ces dernières ne concerne pourtant pas la majorité des ensembles.

Si l'écart intergénérationnel tend à se réduire depuis les années 2000 (LOMBARDO et WOLFF 2020), les publics juvéniles restent majoritaires parmi les musiciens amateurs. De ce point de vue, le chant choral garde une place à part dans la mesure où il concerne majoritairement des adultes (le constat serait sans-doute moins marqué si les chœurs à vocation pédagogique avaient été intégrés à l'étude). L'enquête confirme également le caractère majoritairement urbain de la pratique.

La diversité du répertoire choral enfin est importante. Il touche à la fois au répertoire savant et aux musiques populaires et actuelles. Certains ensembles peuvent s'engager dans des logiques de spécialisation sur certains genres sous réserve qu'ils soient en mesure de garantir leur recrutement de choristes. Mais à l'inverse, la plasticité du répertoire choral permet aux ensembles de s'adapter à la diversité des attentes des publics. Cette caractéristique de la musique chorale se traduit par une grande diversité des pratiques du répertoire, notamment selon l'environnement des chœurs.

Chapitre 3

Les chefs

Le second questionnaire de l'enquête était adressé aux chefs qui dirigent les chœurs amateurs. Nous dressons ici le portrait de cette population, tant sur le plan démographique, qu'en termes de formations, d'expérience de direction et de situation professionnelle. La confrontation des données aux résultats de l'enquête "d'État des lieux 2005 du chant choral" met en évidence des transformations notables dans le profil de ces chefs de chœurs.

3.1 Démographie

Le profil des chefs de chœurs connaît des évolutions claires. On constate à la fois le vieillissement et la féminisation de cette population.

Table 3.1: Evolution de la démographie des chefs

	Année	
	2005 n=2090	2023 n=806
<i>Genre, (%)</i>		
Homme	52 %	41 %
Femme	48 %	58 %
Non binaire	0 %	0,5 %
<i>Age</i>		
Médiane (EI)	48 (38 - 58)	54 (43 - 65)
Moyenne (ET)	48 (14)	53 (15)
Étendue	18 - 90	18 - 93

- **Féminisation** : La part des femmes dans la population progresse notablement. Les femmes sont désormais clairement majoritaires dans une population qui était proche de la parité au début des années 2000.

- **Vieillessement** : L'âge moyen des chefs progresse sensiblement, passant de 48 à 53 ans. La confrontation de ces deux évolutions signifie manifestement que l'arrivée de nouveaux chefs plus jeunes ne suffit pas à compenser le vieillissement des chefs en activité.

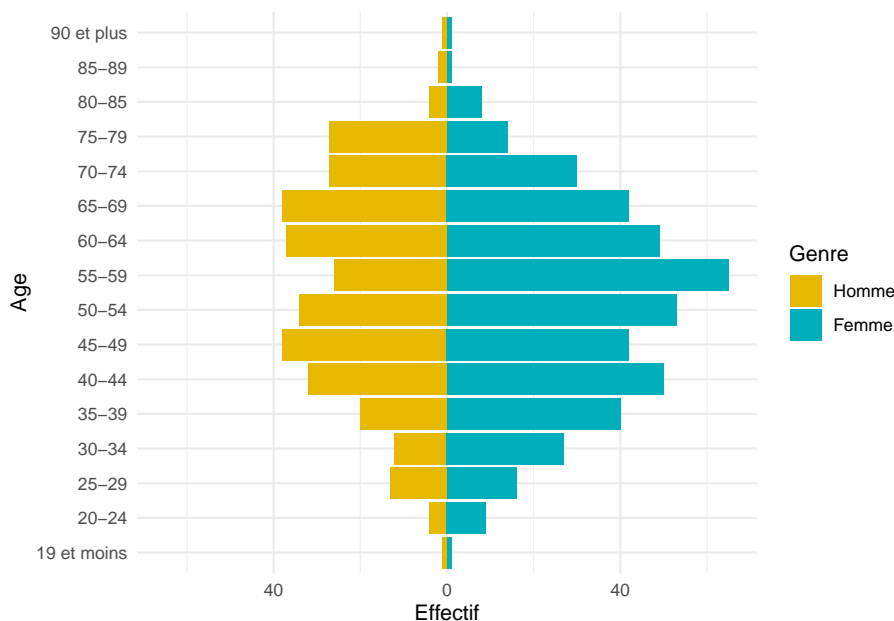


Figure 3.1: Pyramide des âges des chefs de chœurs

La pyramide des âges (figure 3.1) permet d'affiner ces constats. D'une part, la proportion des femmes a tendance à être plus importante pour les chefs les plus jeunes (moins de 60 ans). La féminisation semble en partie liée à un renouvellement générationnel. D'autre part, la base de la pyramide est effectivement rétrécie. Rares sont les chefs de moins de 30 ans.

3.2 Formation à la direction

La transformation des cadres de formation à la direction de chœur est une des évolutions les plus notables du monde choral au cours des dernières décennies. Jusque dans les années 1980, l'apprentissage de la direction reposait largement, outre l'autoformation et le compagnonnage, sur les seuls stages des fédérations et autres structures d'éducation populaire. Cette offre de formation, a été progressivement complétée à partir des années 1980, d'abord par les Centres d'Art Polyphonique, puis par l'ouverture de classes de direction dans les conservatoires (LURTON 2020). Cette évolution s'est accompagnée de réflexions menées sur les enjeux de la formation à la direction, dans le milieu professionnel (GUENGARD 2013; HAMON-LOISANCE et al. 2015). La mesure de l'effet de cette évolution sur le paysage choral est un enjeu important de l'enquête auprès des chefs de chœurs.

3.2.1 Autoformation

Table 3.2: Formation autodidacte des chefs

	N = 806
Ma formation à la direction s'est faite au moins en partie 'sur le tas', en autodidacte	572 (75%)
J'ai été formé · e à la direction par un · e chef · fe qui m'a mis · e en situation de responsabilité et m'a encadré · e	427 (58%)

Les modalités “traditionnelles” de formation à la direction restent prégnantes dans le milieu choral. L'expérience est un levier de formation important, et une proportion substantielle de chefs considèrent que leur formation s'est faite au moins en partie en autodidacte, sur le terrain. Les logiques de “compagnonnage” restent également présentes, de nombreux chefs se formant auprès d'un autre chef qui joue un rôle de mentor.

Table 3.3: Modes de formation à la direction en autodidacte

Modes d'autoformation mobilisés	Chefs déclarant s'être formés au moins en partie en autodidacte (N = 572)
Expérience de choriste ou de musicien	99 %
Lectures	46 %
Tutoriels vidéos	16 %
Applications (Conductor's toolbox, Vocal painting, Vox...)	4,2 %

Pour les chefs qui déclarent s'être formés au moins partiellement en autodidacte, l'expérience musicale personnelle est essentielle. Elle est unanimement reconnue comme une source de formation. Viennent ensuite les lectures pour près d'un sur deux. Les tutoriels vidéos jouent un rôle plus marginal, et plus encore les applications d'apprentissage de la direction.

3.2.2 Cadres de formation et diplômes

La transformation de l'environnement institutionnel de la formation à la direction se ressent très clairement. D'une part le niveau global de formation semble progresser. En dehors des Centres d'Art Polyphonique et Missions voix, dont le recul s'explique aisément par la disparition de la plupart d'entre elles, la part de l'ensemble des cadres de formations progresse. Mais ce sont en particulier les structures proposant un parcours de type “Formation Initiale” qui progressent le plus clairement. La part des chefs s'étant formés à la direction en conservatoire est désormais prépondérante, et celle des chefs formés dans

Table 3.4: Evolution des cadres de formation à la direction

Cadres de formation des chefs de chœur	Année	
	2005 n=2090	2023 n=806
Fédérations d'Education populaire, autres cadres associatifs ou stages	29 %	31 %
Centres d'Art Polyphonique, Missions Voix en régions, Associations Régionales ou Départementales	24 %	21 %
Enseignement musical spécialisé (écoles de musiques, conservatoires, CEFEDM, Pôles Supérieurs,...)	15 %	39 %
Université, y compris CFMI	18 %	24 %

un cursus universitaire progresse aussi clairement. Pour autant, les cursus de formation type conservatoire ne se sont pas substitués aux stages (proposés par les fédérations ou dans d'autres cadres associatifs). Les cadres de formation viennent se cumuler.

Table 3.5: Fréquences des diplômes de direction

Diplômes de direction	Part de chefs diplômés (N = 806)
Diplomes de l'enseignement spécialisé (CEM ou DEM de direction de chœur)	14 %
Diplomes d'enseignement (DE ou CA de chant choral ou de direction de chœur)	8,6 %
Diplomes universitaires (Licence ou master)	4,7 %
Concours de l'Education Nationale (CAPES ou Agrégation d'éducation musicale et de chant choral)	11 %
DUMI	9,7 %
Autres diplômes (Certification de la PFI, CRDSM, DADSM)	1,0 %
Titulaires d'au moins un des diplômes de direction ci-dessus	36 %

Tout les chefs de chœurs ne suivent pas les formations évoquées sur un cursus continu jusqu'à l'obtention d'un diplôme. Un peu plus d'un tiers d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de direction. Les diplômes de direction du conservatoire sont les plus fréquents, suivis de l'agrégation, du CAPES et du Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant.

3.3 Expérience de direction

3.3.1 Début dans la direction

Table 3.6: Débuts dans la direction

	N = 2 896
<i>Age des débuts dans la direction de chœur</i>	
Médiane (EI)	30 (23 - 40)
Moyenne (ET)	33 (13)
Étendue	3 - 77

L'âge moyen des débuts dans la direction reste stable par rapport au début des années 2000. On confirme ici la lecture de la pyramide des âges (cf. figure 3.1). La direction est une activité musicale de "maturité" encore rarement abordée avant la trentaine pour les chefs de chœurs en activité. Ce constat interroge tout de même sur le devenir des chefs formés à la direction, en particulier par les conservatoires. L'enquête menée par l'IFAC sur la délivrance de DEM de direction de chœurs (IFAC 2018) évaluait (sur la base de chiffres partiels) que plus du quart des diplômés avaient moins de 25 ans et plus de la moitié moins de 30 ans. Si ces chiffres se confirment, cela peut signifier soit que les jeunes diplômés de conservatoire ne s'orientent pas spontanément vers la direction de chœurs amateurs, soit qu'il existe un délai entre l'obtention de leur diplôme et leur entrée en activité dans le milieu, ou encore que le nombre de diplômés reste trop faible pour apparaître de manière significative dans l'enquête.

3.3.2 Activité de direction

Table 3.7: Evolution du nombre de chœurs dirigés

	2005	2023
	n=2090	n=806
<i>Nombre de chœurs dirigés</i>		
Moyenne	1,69	2,19
Médiane	1,00	2,00
EI	1,00 - 2,00	1,00 - 3,00

Les chefs interrogés dirigent deux chœurs en moyenne. Ce nombre, ainsi que la médiane a tendance à augmenter depuis le début des années 2000. La moitié des chefs dirige désormais plus de 2 chœurs, et un quart en dirige 3 ou plus.

Sur le plan temporel, la direction de chœur est une activité prenante dont la face la plus visible (le temps de répétition ou de concert passé face à chœur) ne représente qu'une partie. Les chefs interrogés passent en moyenne 4h et demi par semaine face aux chœurs qu'ils dirigent (temps de répétition ou de

Table 3.8: Répartition des temps de direction

Temps de direction	N = 654
<i>Direction face au chœur (répétitions, concerts,...) :</i>	
Moyenne	4,46
Médiane	3,00
EI	2,00 - 6,00
<i>Préparation (recherche de répertoire, préparation des œuvres, production de matériel d'apprentissage...) :</i>	
Moyenne	4,06
Médiane	3,00
EI	2,00 - 5,00
<i>Travail administratif pour l'ensemble (conception de projet, suivi de la vie associative,...) :</i>	
Moyenne	2,04
Médiane	1,00
EI	1,00 - 2,00
<i>Nombre d'heures total consacré à la direction</i>	
Moyenne	11
Médiane	8
EI	5 - 13
<i>Temps de déplacement :</i>	
Moyenne	2,16
Médiane	1,00
EI	0,50 - 2,00

représentation). Ils consacrent environ le même temps (4h hebdomadaires) à la préparation de leurs répétitions, et sensiblement moins de temps (2h hebdomadaires) à du travail administratif.

Pour autant, la direction n'est que rarement une activité à temps plein pour les chefs. Les trois quart des chefs y consacrent au total moins de 13h hebdomadaires (tout temps compris, à l'exclusion des temps de déplacement), et la moitié, moins de 8h. Cette durée totale d'activité de direction s'établit à 11h par semaine en moyenne : les quelques chefs pour lesquels la direction est une activité à temps plein ou presque tirent la moyenne au dessus de la médiane.

3.4 Situation professionnelle

Table 3.9: Situation professionnelle des chefs

Statut des chefs de choeurs		N = 806
<i>Statut au regard de l'emploi</i>		
Étudiant · e		4,5 %
Actif · ve		68 %
Retraité · e		26 %
Sans activité professionnelle		1,0 %

Le statut professionnel des chefs de chœurs reflète la structure d'âge de cette population. Les deux tiers sont en activité, et un quart sont retraités. Seule une petite minorité déclare être étudiant.

3.4.1 Orientation professionnelle

Table 3.10: Caractéristiques des chefs selon leur orientation professionnelle

	Orientation Professionnelle	
	Sans lien avec la musique	En lien avec la musique
	n=290 (38 %)	n=482 (62 %)
<i>Age</i>		
Moyenne	59	50
Médiane	61	50
<i>Genre</i>		
Homme	46 %	38 %
Femme	53 %	61 %
Non binaire	0,3 %	0,4 %

Interrogés sur leur orientation professionnelle¹, les chefs de chœurs sont majoritairement actifs dans le secteur musical. Les groupes des chefs dont la profession est en lien avec la musique se caractérisent globalement par un âge moyen moins élevé et par une proportion de femmes plus importante.

3.4.2 Professions en lien avec la musique

Table 3.11: Professions des chefs dans le domaine musical

Activité professionnelle	Chefs dont l'orientation professionnelle est en lien avec la musique n=482
Musiciens interprètes (y compris "chefs de chœurs", "chefs d'orchestres", "compositeurs"...)	42 %
Spécifiquement "Chefs de chœur"	22 %
Enseignants en école de musique, conservatoire (y compris "directeurs de conservatoires"), professeurs privés...	55 %
Professeurs de musique dans l'Education Nationale (y compris "Inspecteurs de l'éducation nationale")	16 %
Musiciens intervenants, animateurs musicaux	24 %
Autre profession en lien avec la musique ("Musicothérapeute", "Editeur musical", postes administratifs dans le secteur musical...)	9,1 %

Parmi les chefs de chœurs dont le métier est en lien avec la musique, deux situations professionnelles se détachent : celui des professeurs de l'enseignement musical spécialisé, et celui des musiciens interprètes. Les métiers de l'enseignement dans un cadre généraliste (professeurs de musique de l'Éducation Nationale) et de l'animation musicale ont également un poids notable dans cette population. Le cumul de plusieurs situations professionnelles est d'ailleurs fréquent. Notons enfin une part non négligeable (10%) de professions autres, en lien avec le secteur musicale ().

3.4.3 Professions non musicales

Les chefs dont l'orientation professionnelle n'a pas de lien avec le domaine musical appartiennent très majoritairement à la PCS 3 (Cadres et professions

¹Les retraités étaient invités à répondre aux questions sur leur orientation professionnelle en se référant à leur période d'activité, et les étudiants selon leur projet professionnel et l'orientation de leurs cursus d'études.

Table 3.12: PCS des chefs, hors domaine musicale

Profession et catégorie socio-professionnelle actuelle (ou passée pour les retraités)	Chefs dont l'orientation professionnelle n'a pas de lien avec la musique n=269
Veuillez préciser	
Agriculteur · rice	0,8 %
Artisan · e, commerçant · e, chef · fe d'entreprise	2,7 %
Cadre et profession intellectuelle supérieure	67 %
Profession intermédiaire	16 %
Employé · e	13 %
Ouvrier · ère	0,8 %

intellectuelles supérieures). Les PCS 4 et 5 (professions intermédiaires et employés) sont également représentées, tandis que les autres PCS restent tout à fait marginales.

3.5 Une population en cours de transformation

Cette première description de la population des chefs de chœurs permet de prendre la mesure des transformations que connaît cette activité. C'est dans le domaine de la formation que les évolutions sont les plus frappantes. Les transformations de la formation à la direction de chœur font directement sentir leurs effets. Cette évolution s'accompagne d'une féminisation de la direction de chœur et d'une transformation des profils professionnels : les chefs de chœurs les plus jeunes sont plus fréquemment des interprètes, enseignants, et musiciens intervenants. Pour autant, le rétrécissement de la base de la pyramide des âges des chefs de chœurs, et l'augmentation de leur âge moyen depuis le début des années 2000, soulève des interrogations sur le renouvellement des chefs actifs dans le milieu amateur.

Chapitre 4

Professionnalisation de la direction

Au delà des transformations de la population des chefs de chœurs détaillées au chapitre 3, c'est toute la relation entre les chœurs amateurs et leurs chefs qui évolue.

La transformation des parcours de formation à la direction, décrite en section 3.2 a eu des effets importants. Les stages des fédérations d'Education populaire s'adressaient très largement à un public de chefs bénévoles. Ne serait-ce que du fait du profil de leurs premiers directeurs, anciens Conseillers Techniques et Pédagogiques du ministère de la Jeunesse et Sports, les formations des Centres d'Arts Polyphoniques, devenus par la suite Missions voix, s'adressaient à un public encore proche de ce modèle. En créant des parcours de formation de plus longue durée que les stages d'éducation populaire, ils impulsaient toutefois une évolution des profils des chefs.

L'intégration du chant choral dans les conservatoires, amorcée dès 1981, s'est accéléré dans les années 1990-2000. L'ouverture de classes de direction qui en découle a achevé d'orienter cette pratique vers un nouveau modèle plus professionnalisé. Depuis les années 2000, chefs rémunérés et bénévoles coexistent au sein du monde choral. L'enquête permet de faire le point sur l'évolution de ces équilibres.

4.1 2005-2023 : Evolution de la rémunération des chefs

L'enquête confirme clairement que la professionnalisation des chefs de chœurs progresse. Les prémices de cette évolution avaient été perçus au début des années 2000 (LURTON 2011). Désormais, les situations de rémunération du chef de chœur sont majoritaires.

4.1.1 Chefs bénévoles, chefs rémunérés : une inversion des proportions

La progression de la part des chefs de chœurs rémunérés est l'une des évolutions les plus marquantes du milieu choral amateur. Celle-ci passe en une vingtaine d'année de 36% à 64%. Le rapport de proportion entre chefs bénévoles et chefs professionnels est désormais inversé.

Table 4.1: Evolution de la professionnalisation de la direction de chœur

	Année	
	2005 n=2090	2023 n=806
Rémunération de l'activité de direction, (%)		
Systématiquement bénévole	63 %	36 %
Occasionnellement rémunérée	11 %	12 %
Systématiquement rémunérée	25 %	52 %

Le constat est similaire pour ce qui est des chœurs : la part des chœurs qui rémunèrent systématiquement leur chef s'établit désormais à 56 %.

Table 4.2: Professionnalisation de la direction du point de vue des chœurs

Situation du chef de l'ensemble	Chœurs interrogés (N=1057)
Le chef du chœur est-il · elle rémunéré · e ?	
Non, le · la chef · fe est systématiquement bénévole	38 %
Oui, le · la chef · fe est rémunéré · e occasionnellement	5,9 %
Oui, le · la chef · fe est systématiquement rémunéré · e	56 %

L'ordre de grandeur du taux de professionnalisation est donc cohérent, qu'il soit mesuré pour les chefs (64 %) ou pour les chœurs (62%). Le fait que le taux de professionnalisation mesuré pour les chefs soit légèrement supérieur interroge toutefois. Dans la mesure où les chefs professionnels ont tendance à diriger individuellement un nombre plus élevé de chœurs¹, on s'attendrait à ce que le taux de rémunération de la direction soit à l'inverse, plus faible pour les chefs que pour les chœurs. Il est possible que les chefs rémunérés se soient sentis plus concernés que les bénévoles par une enquête portant sur leur activité professionnelle². Il est vraisemblable que ces derniers soient par conséquent sous-représentés dans l'échantillon et que le taux de professionnalisation réel soit légèrement sur-estimé. La cohérence de l'ordre de grandeur des mesures

¹Les chefs professionnels dirigent en moyenne 2.63 chœurs contre 1.39 pour les chefs bénévoles.

²Les réponses à certaines questions ouvertes témoignent effectivement d'attentes en termes de clarification et de reconnaissance à l'égard d'un métier encore mal défini.

conforte toutefois la conclusion d'une progression remarquable des situations de rémunération de la direction.

4.1.2 Dynamique de la professionnalisation

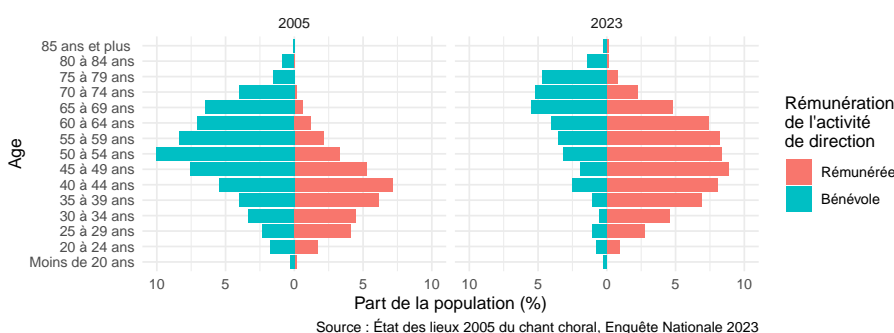


Figure 4.1: Pyramide des âges selon la professionnalisation de la direction

Les pyramides des âges des chefs selon qu'ils sont rémunérés ou bénévoles permettent de clarifier la logique de la professionnalisation de la direction. On observe un glissement de la population bénévole dont la classe la plus représentée, qui était celle des 50-54 ans au début des années 2000 est désormais celle des 65-69 ans. La population des chefs rémunérés s'étoffe et s'équilibre en termes de classes d'âge. On note par ailleurs que le rétrécissement de la base de la pyramide est particulièrement marqué pour les bénévoles sans être intégralement compensé par les professionnels.

Sans écarter la possibilité qu'une part des chefs bénévoles soient désormais rémunérés, un phénomène de remplacement générationnel est clairement à l'œuvre. C'est bien l'arrivée d'une nouvelle génération de chefs, dont nous avons vu qu'elle était plus formée et plus féminisée qui tire la professionnalisation de la direction.

4.2 Conditions d'emploi des chefs de chœurs

Dans quelles conditions les chefs de chœurs rémunérés exercent-ils leur activité de direction ? Deux grands résultats ressortent. D'une part, l'activité de direction n'est pas exercée à temps plein. Elle s'inscrit dans un système de pluriactivité combinant diverses professions musicales. D'autre part, les situations des chefs rémunérés sont très hétérogènes, tant en termes de niveaux de rémunérations que de statuts sous lesquels ils sont employés.

4.2.1 Montant des rémunérations

La rémunération du chef représente un coût annuel de près de 5000 € en moyenne pour les chœurs dirigés par un professionnel, ce qui, ramené au

Table 4.3: Coût de la rémunération du chef pour les chœurs

Coût de la rémunération du · de la chef · fe pour le chœur, toutes charges comprises, hors défraiements.	Chœurs dont le chef est rémunéré (N=405)
<i>Coût horaire</i>	
Moyenne €	57 €
Médiane €	44 €
EI	30 - 60
<i>Coût annuel</i>	
Moyenne €	4 828 €
Médiane €	3 500 €
EI	2 438 - 5 239

nombre d'heures de présence face au chœur, représente un coût employeur horaire de 57€. Cet ordre de grandeur est cohérent avec la moyenne des prétentions salariales déclarées par les chefs rémunérés³.

Table 4.4: Prétentions salariales des chefs rémunérés

	Chefs rémunérés (N=459)
Prétentions salariales formulées en net horaire	
Moyenne €	38 €
Médiane €	35 €
EI	30 - 50

Pour les valeurs médianes et les quartiles, l'écart entre coût employeur déclaré et prétentions salariales se resserre. Le rapport est de 1.3 pour les valeurs médiane et de 1 pour le premier quartile, ce qui laisse présager que les pratiques de rémunération des chorales amateurs sont sensiblement inférieures aux prétentions salariales des chefs.

Cet aperçu témoigne également de la grande diversité des niveaux de rémunération pratiqués. Entre le premier et le troisième quartile, le montant de la rémunération varie du simple au double. Du côté des valeurs les plus faibles, le coût du chef peut n'atteindre qu'une dizaine d'euros. Du côté des valeurs élevées, une minorité de chefs mieux rémunérés que la majorité tirent les moyennes vers le haut, ce qui se traduit par une rémunération moyenne sensiblement plus élevée que la médiane. Même en supprimant quelques valeurs extrêmes supérieures à plusieurs centaines d'euros par heure, la distribution des rémunérations horaires est clairement asymétrique.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette dispersion des montants des

³Le rapport entre le coût employeur et la prétention salariale exprimée en net, de 1,5, semble tout à fait plausible

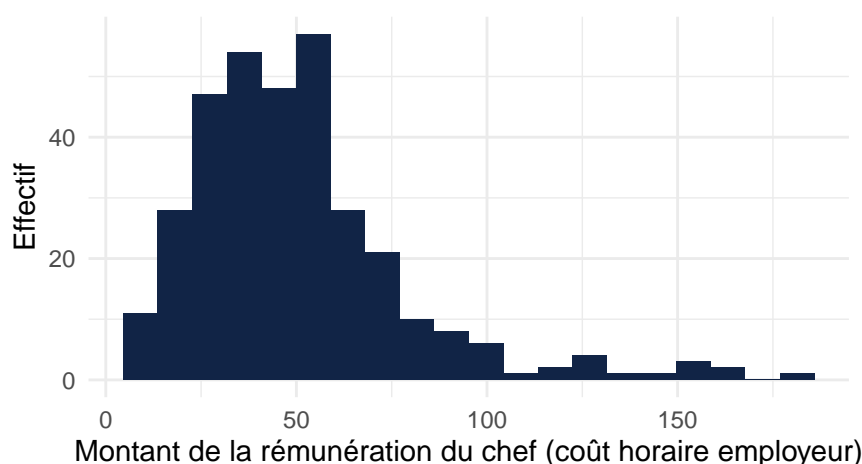


Figure 4.2: Histogramme des rémunérations déclarées par les chœurs

rémunérations. Pour les valeurs les plus faibles, il est possible que certains chœurs n'aient déclaré qu'une partie du coût réel de la rémunération du chef si celle-ci fait l'objet d'une aide en nature⁴. Les valeurs les plus élevées peuvent correspondre aux cachets que toucheraient des chefs d'une certaine renommée, où à des ensembles à l'encadrement particulièrement développé⁵. Au delà de ces hypothèses, la distribution asymétrique des rémunérations est cohérente avec les caractéristiques économiques d'un univers artistique. Toutefois, la dispersion des rémunérations est sans doute également le symptôme d'un milieu professionnel encore en cours de construction, au sein desquelles les pratiques ne sont pas stabilisées.

4.2.2 Situation professionnelle des chefs rémunérés

Pour l'ensemble des chefs de chœurs rémunérés, la direction ne représente en moyenne qu'un tiers de leurs revenus. Pour la moitié des chefs, cette part est inférieure à 20%. Et ce n'est que pour un quart des chefs, que la direction représente un revenu principal. La direction de chœurs amateurs apparaît essentiellement comme une activité de complément sur le plan économique. Ce constat est cohérent avec l'observation du temps hebdomadaire consacré à la direction (cf. Tableau 3.8).

⁴Rentrerait dans ce cas la situation d'un chef mis à disposition par un conservatoire, une administration, un CE... pour lequel le chœur ne paierait qu'une partie du coût réel de la rémunération.

⁵Par exemple des chœurs où plusieurs chefs interviendraient parallèlement, pour assurer des répétitions par pupitre.

Table 4.5: Part de la direction dans les revenus des chefs

Part de la rémunération dans les revenus des chefs.	Chefs rémunérés (ne serait-ce qu'occasionnellement) (N=498)
<i>Estimez (en pourcentage) la part de votre revenu global qui découle de la rémunération de votre activité de direction de cœur.</i>	
Moyenne %	34 %
Médiane %	20 %
EI	10 - 50

Table 4.6: Activité professionnelle des chefs selon leur rémunération

Activité professionnelle principale.	Rémunération de l'activité de direction		
	Systematiquement bénévole (N=279)	Occasionnellement rémunérée (N=97)	Systematiquement rémunérée (N=401)
Musiciens interprètes (y compris "chefs de chœurs", "chefs d'orchestres", "compositeurs"...)	15 %	31 %	48 %
Spécifiquement "Chefs de chœur"	0,8 %	6,5 %	23 %
Enseignants en école de musique, conservatoire (y compris "directeurs de conservatoires"), professeurs privés...	27 %	54 %	59 %
Professeurs de musique dans l'Education Nationale (y compris "Inspecteurs de l'éducation nationale")	35 %	24 %	9,0 %
Musiciens intervenants, animateurs musicaux	11 %	15 %	28 %
Autre profession en lien avec la musique ("Musicothérapeute", "Editeur musical", postes administratifs dans le secteur musical...)	3,6 %	4,1 %	7,5 %
Orientation professionnelle sans lien avec la musique	74 %	42 %	11 %

Les chefs de chœurs rémunérés cumulent dans leur très grande majorité leur activité de direction avec des métiers liés à la musique. Le tableau 4.6 confirme la coexistence d’une population bénévole dont les professions sont très largement sans lien avec la musique, et d’une population professionnelle parmi lesquelles dominent les professions d’interprète, d’enseignant, et de musicien intervenant avec laquelle les chefs de chœurs partagent un positionnement intermédiaire entre activités créatrices et rôle pédagogique (LEBON 2014). De ce point de vue, les chefs de chœurs professionnels s’inscrivent totalement dans l’écosystème professionnel des musiciens interprètes (COULANGEON 2004), en combinant activités artistiques, activités pédagogiques et métiers de médiation.

4.2.3 Cadres de rémunération

Table 4.7: Statuts des chefs de chœurs professionnels

Cadre de rémunération de la direction de chœur	Chefs rémunérés (N=498)
Salarié d’une structure privée, en CDI ou en CDD (y compris en association loi 1901)	38 %
Chèque Emploi Associatif	18 %
Intermittent · e du spectacle	18 %
Fonction publique (titulaire ou contractuel)	20 %
Indépendant, auto-entrepreneur	40 %
Rémunération non déclarée	6,3 %

Remarque :

Un même chef peut être rémunéré sous plusieurs statuts, les totaux n’additionnent pas à 100%. Le Chèque Emploi Associatif et l’Intermittence du spectacle peuvent d’ailleurs être considérés comme des sous-catégories du salariat par une structure privée.

De même que les niveaux de rémunération des chefs professionnels sont très variables, leurs cadres d’emploi sont également hétérogènes. L’enquête révèle la prédominance des situations d’indépendance. 40 % des chefs rémunérés sont autoentrepreneurs ou sous d’autres formes d’indépendance. Viennent ensuite les cas de salariat par une structure privée. Le Chèque Emploi Associatif et l’intermittence du spectacle jouent ici un rôle déterminant : ils concernent chacun près de la moitié des salariés de structures privées. Les postes dans la fonction publique concernent enfin un chef rémunéré sur cinq.

Notons enfin l’existence d’une petite minorité de chefs pour lesquels cette rémunération n’est pas déclarée. La question de la rémunération “au noir” n’était pas posée ouvertement, elle a été déduite de l’analyse de réponses à une question ouverte sur les conditions de rémunération. Le fait que de telles situations puissent malgré tout être observées laisse supposer qu’elles ne sont pas totalement marginales, et sans-doute sous-estimées par l’enquête.

Les indicateurs permettant de saisir la situation des chefs rémunérés dessinent

donc le portrait cohérent d'un métier "en cours de professionnalisation". Que ce soit du point de vue du montant des rémunérations comme de celui des statuts, la professionnalisation de la direction ne dessine pas encore un espace cohérent de pratiques homogènes. Une part de cette situation peut être également liée à la nature même de l'activité. A l'intersection entre les métiers d'interprète, d'enseignant et de musicien intervenant, la direction chorale est une activité dont la plasticité se prête à cette hétérogénéité des situations.

4.3 Déterminants de la professionnalisation

Nous concluons cette partie en nous penchant sur les déterminants de la professionnalisation. Nous proposons deux modèles de régression logistique pour identifier les caractéristiques des chefs et des groupes qui contribuent à cette professionnalisation.

4.3.1 Profil des chefs rémunérés

Le premier modèle concernant les chefs (cf. tableau 4.8) confirme les observations faites plus haut (cf. figure 4.1). Les plus de 60 ans ont une probabilité clairement plus faible d'être rémunérés. La durée de l'expérience de direction chorale a en revanche peu d'effet.

L'effet de la formation est également essentiel. A l'exception de la formation en stage ou par les fédérations dont l'impact est négatif (et non significatif)⁶. La professionnalisation de la direction apparaît bien ici comme un prolongement de la transformation du paysage institutionnel de l'enseignement de la direction de chœur, entamée dans les années 1980-1990.

Le fait de diriger plusieurs chœurs a un impact fort sur la probabilité d'être rémunéré. Le lien de causalité doit ici être interrogé. La rémunération de l'activité de direction transforme l'implication du chef dans l'activité de direction. Ce résultat invite toute de même à considérer l'effet de la professionnalisation sur le lien qu'entretient le chef avec les groupes.

Le modèle permet enfin de relativiser le poids du genre. Si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les chefs rémunérés, c'est surtout qu'elles sont plus nombreuses parmi les chefs les plus jeunes. Si l'on neutralise l'effet des autres variables, à âge et diplôme équivalents, hommes et femmes ont sensiblement la même probabilité d'être rémunérés .

4.3.2 Profil des chœurs rémunérant leurs chefs

Deux variables ressortent de la régression concernant les chœurs (cf. tableau 4.9). En premier lieu le rattachement de l'ensemble à une autre structure. Celui-ci conduit à distinguer le cas particulier des chœurs rattachés à une structure

⁶L'effet de la formation semble par ailleurs se confondre avec celui d'une orientation professionnelle dans le domaine musical. L'ajout de la variable orientation professionnelle a pour effet d'annuler toute significativité à la formation.

Table 4.8: Déterminants de la probabilité pour un chef d'être rémunéré

Caractéristique	Odds Ratio	p-valeur
Genre = Homme		
FALSE	—	
TRUE	0,98	>0,9
Age		
[18,46)	—	
[46,61)	0,83	0,5
[61,93]	0,24***	<0,001
Durée de l'expérience de direction		
[0,11)	—	
[11,24)	1,48	0,12
[24,66]	1,10	0,7
Enseignement musical spécialisé (CEFEDM et Pôles Sups inclus)		
FALSE	—	
TRUE	2,95***	<0,001
Fédérations et autres stages en cadre associatif		
FALSE	—	
TRUE	0,62*	0,024
Université, y compris CFMI		
FALSE	—	
TRUE	2,22**	0,002
Centres d'Art Polyphonique, MV en régions, AR, AD		
FALSE	—	
TRUE	2,23**	0,002
Nombre de chœurs dirigés		
1 Chœur	—	
2 ou 3 chœurs	6,70***	<0,001
4 chœurs et plus	20,0***	<0,001

¹ * p<0.05 ; ** p<0.01 ; *** p<0.001 ;

Table 4.9: Déterminants de la probabilité pour un chœur de rémunérer son chef

Caractéristique	Odds Ratio	p-valeur
Taille de l'aire urbaine		
Hors Unité Urbaine	—	
Unité urbaine, moins de 50 000 habitants	0,91	0,8
Unité urbaine, de 50 000 à 200 000 habitants	1,67	0,2
Unité urbaine, plus de 200 000 habitants	1,14	0,7
Paris et région parisienne	1,74	0,10
Effectif du chœur		
[3,30)	—	
[30,500]	1,44*	0,042
Rattachement du chœur		
Pas de rattachement déclaré	—	
Rattachement à une structure musicale	6,26***	<0,001
Rattachement à une structure non musicale	0,93	0,8
Appartenance à une fédération		
FALSE	—	
TRUE	0,78	0,2
Nombre de chefs sur 10 ans		
Un ou deux chefs en 10 ans	—	
Le chef a fondé le chœur	0,45***	<0,001
Trois chefs ou plus en 10 ans	2,45**	0,002
Répertoire savant		
FALSE	—	
TRUE	1,57*	0,038

¹ * p<0.05 ; ** p<0.01 ; *** p<0.001 ;

musicale (école de musique, conservatoire, orchestre...) des rattachements à une structure non musicale (association de loisirs, CE, amicales laïques,... y compris structures d'enseignement généraliste). La probabilité de rémunération est beaucoup plus forte pour les premières. Le secteur de l'enseignement musical spécialisé joue un rôle moteur dans la professionnalisation des chefs de chœurs. Les chœurs rattachés à une structure non musicale en revanche ne se distinguent pas des autres sur le plan de la rémunération du chef.

La deuxième variable dont l'impact est très clair concerne la nature du lien avec le chef. Les chœurs fondés par leur chef ont moins tendance à le rémunérer. A l'inverse les chœurs ayant connu plus de 3 chefs sur 10 ans ont plus tendance à le rémunérer. Il ne faut pas confondre ici la corrélation établie et la causalité à l'œuvre. La professionnalisation peut être la conséquence de l'instabilité du recrutement que le chœur cherche à résoudre en proposant une rémunération. Mais à l'inverse, l'introduction d'une rémunération peut modifier la relation tissée entre le chef et le groupe et faciliter la rupture du lien étroit qui s'est tissé dans le cas de chefs bénévoles impliqués de longue date avec le même ensemble. Les deux explications ne sont pas exclusives l'une de l'autre, et l'hypothèse qui se dessine ici *a minima* est que la rémunération du chef va de pair avec une transformation de la relation entretenue par le chef avec le chœur. Cet aspect sera traité dans le dernier chapitre de ce rapport (Chapitre 5).

D'autres variables jouent un rôle moindre. Les chœurs dont l'effectif est plus important (au delà de 30 choristes) ont une probabilité plus forte de rémunérer leur chef, de même que les chœurs qui se spécialisent sur un répertoire savant. Dans les deux cas, la significativité des relations commence à être plus fragile. Dans le cas du répertoire, la réflexion sur le sens de la causalité doit également être prise en compte. S'il est concevable que des chœurs spécialisés sur un répertoire savant fassent appel à des chefs au profil particulier, l'effet inverse peut être envisagé : les chefs rémunérés dont la formation s'est plus fréquemment faite dans le cadre du conservatoire peuvent avoir plus tendance à orienter leurs groupes vers un répertoire savant.

Aucun schéma clair de ne se dessine concernant les caractéristiques de la commune de répétition. Si la rémunération semble légèrement moins probable en environnement rural et dans les petites villes, l'effet n'est pas significatif.

4.4 Dynamique d'une professionnalisation

L'enquête nationale permet de faire le point sur la professionnalisation de la direction de chœur. La rémunération des chefs de chœurs est désormais clairement majoritaire au sein du monde choral. Cette évolution s'explique par les transformations de l'enseignement de la direction au cours des dernières décennies. Celles-ci ont modifié le profil des chefs de chœurs. Ils sont désormais plus nombreux à être passés par les formations à la direction de conservatoire ou d'université et ils intègrent la direction de chœur dans un portefeuille d'activités en lien avec le secteur musical. Au delà du facteur explicatif des cadres de formation, la diffusion de cette professionnalisation prend la forme d'un remplacement générationnel. Cette évolution profonde appelle trois constats.

Tout d'abord, le modèle de professionnalisation de la direction n'est pas stabilisé. Si la direction de chœur s'intègre bien dans l'écosystème des professions musicales, les pratiques ne convergent ni sur les montants des rémunérations, ni sur les statuts d'emploi. La part importante de modes de rémunérations qui traduisent une faible structuration des organisations employeurs (Chèque Emploi Associatif), et le fort recours à l'indépendance suggèrent que la direction de chœur n'est pas encore stabilisée comme activité professionnelle. Ceci s'entend d'un point de vue individuel (la situation de certains chefs professionnels reste manifestement précaire), comme d'un point de vue collectif (il n'existe pas encore de normes claires quant aux conditions d'emploi des chefs de chœurs).

Second constat, l'évolution démographique de la population des chefs de chœurs interroge quant au renouvellement de cette population. Le remplacement d'une génération de chefs bénévoles par une autre plus fréquemment professionnalisée n'empêche pas le vieillissement de la population dans son ensemble. La pyramide des âges s'étoffe du côté des chefs rémunérés sans que cette évolution ne compense son rétrécissement du côté des bénévoles. Et si les chefs rémunérés ont tendance à diriger plus de chœurs que les autres, il n'est pas certain que cela compense le vieillissement de la population des chefs dans son ensemble.

Cette remarque appelle un dernier constat. La professionnalisation transforme les relations entre le chef et le chœur. Les chefs bénévoles sont plus fréquemment fondateurs des ensembles qu'ils dirigent, tandis que les chefs professionnels ont plus tendance à diriger plusieurs ensembles. D'une manière plus générale, la professionnalisation transforme la pratique chorale dans son ensemble. Ce point fait l'objet du dernier chapitre de ce rapport.

Chapitre 5

Les effets de la professionnalisation

Quelles sont les conséquences de la professionnalisation de l'encadrement des chœurs amateurs ? Le modèle d'éducation populaire qui a sous-tendu le développement des pratiques chorales jusque dans les années 1980-1990 reposait sur l'engagement bénévole de chefs bénévoles. La professionnalisation des chefs découle d'une transformation de leur profil et de leur formation. Mais elle implique également une évolution dans la façon dont ces chefs rémunérés se projettent dans la pratique chorale. Elle transforme également les relations qu'entretiennent les chefs avec leurs groupes, et de ce fait l'expérience même des choristes et la dynamique globale du monde choral.

Des séries de questions d'échelle ont été posées aux chefs et aux responsables associatifs qui répondaient pour le compte des ensembles. Celles-ci visaient à alimenter la réflexion des partenaires de l'enquête sur les besoins en accompagnement des chœurs amateurs dans la gestion de leurs relations avec leurs chefs, sur les besoins en formation des chefs, et sur l'opportunité d'un projet de reconnaissance officielle des compétences de chef de chœur travaillant avec des ensembles amateurs. Au delà de ces enjeux pratiques, ces questions éclairent plus largement sur le rapport à la pratique chorale des chefs, et sur l'évolution du lien qu'ils tissent avec les ensembles.

5.1 Rapport des chefs à la direction chorale

Penchons-nous tout d'abord sur la façon dont les chefs de chœur se projettent dans la pratique chorale. Du fait de la transformation des cadres de formation, les parcours de direction évoluent, de même que la façon dont les chefs appréhendent leur rôle et leurs compétences de direction.

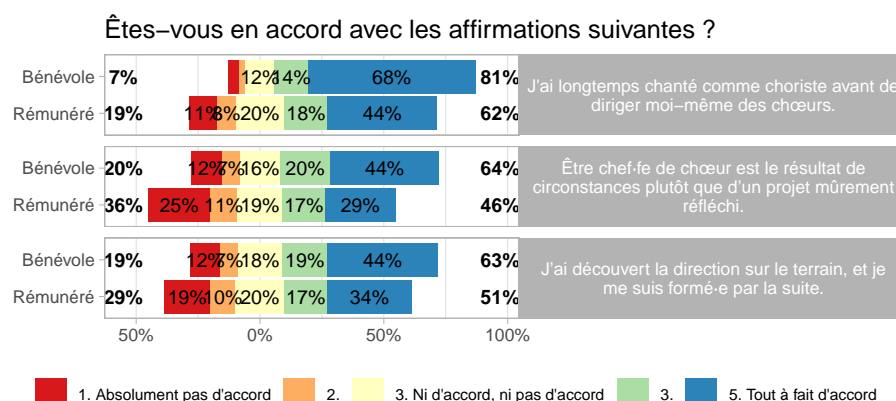


Figure 5.1: Opinions des chefs sur leur parcours de direction

5.1.1 Parcours et formation des chefs

Le parcours des chefs professionnels diffère sensiblement de celui des chefs bénévoles. Ces derniers déclarent une expérience chorale antérieure à la direction plus conséquente que les chefs professionnels, et vivent plus fréquemment leur parcours de direction comme une évolution non anticipée. Le parcours des chefs bénévoles reflète plus étroitement le cas de choristes qui, sans l'avoir anticipé, sont conduits à passer au pupitre puis se forment dans un second temps. Par opposition à ce cheminement, les chefs professionnels présentent la direction comme un projet plus construit et se sont plus fréquemment formés à la direction avant de prendre la responsabilité d'un groupe.

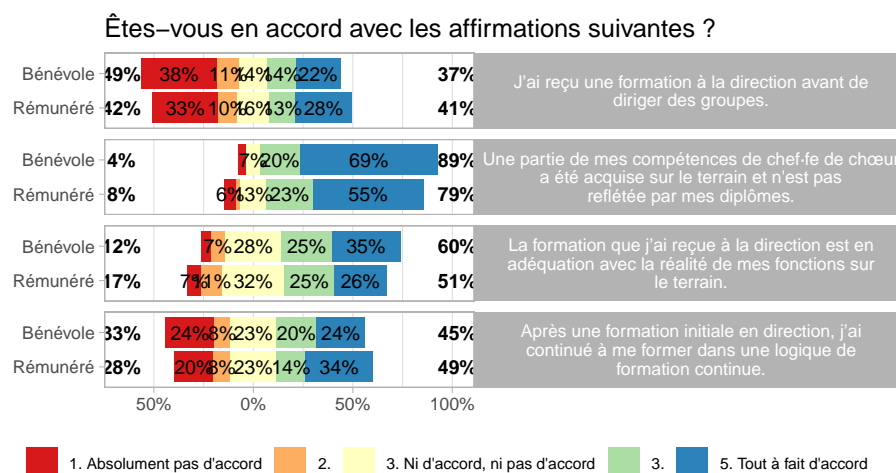


Figure 5.2: Opinions des chefs sur leur formation

En termes de formation, une large majorité des chefs se forme sur le terrain, mais ce cas de figure est plus fréquent pour les chefs bénévoles que pour

les professionnels. Les premiers semblent globalement plus satisfaits de leur formation : seule la moitié des chefs rémunérés considère que leur formation est en adéquation avec la réalité du terrain. En revanche, les professionnels continuent un peu plus fréquemment à se former dans une logique de formation continue.

5.1.2 Relation des chefs avec les chœurs

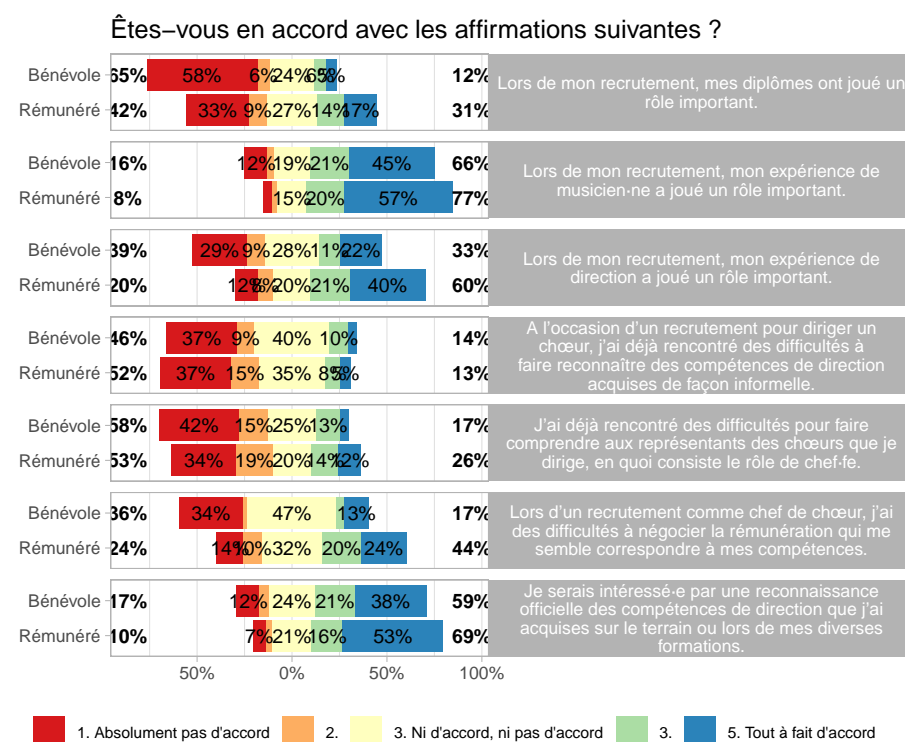


Figure 5.3: Opinions des chefs sur leur recrutement par un chœur amateur

La reconnaissance des compétences des chefs par les chœurs repose peu sur le diplôme. C'est en particulier vrai pour les bénévoles pour qui celui-ci ne joue qu'un rôle marginal. ça l'est également pour les professionnels dont à peine un sur trois considère que leurs diplômes ont joué un rôle dans leur recrutement comme chef. L'expérience musicale en revanche a un poids beaucoup plus important, et en particulier l'expérience de musicien plus que celle de direction à proprement parler. Ces points confortent le constat établi au chapitre précédent d'une profession encore peu affirmée et encore en cours de légitimation.

Pour autant, la reconnaissance informelle de leurs compétences ne semble pas poser de problème aux chefs dans leurs négociations avec les ensembles. C'est clairement le cas pour les chefs bénévoles. Pour les professionnels, s'ils n'ont aucune difficulté à faire reconnaître leurs compétences, deux enjeux ressortent tout de même. Un quart des chefs professionnels rencontre des difficultés dans

la négociation de leur rôle. Dans la mesure où les chefs professionnels ont parfois une l'expérience du milieu choral moins marquée que les chefs bénévoles, il est possible que des divergences de vues émergent quant à la définition du périmètre de leurs responsabilités face au groupe. Le deuxième enjeu qui ne concerne pas (ou à la marge) les bénévoles est celui de la rémunération. Près d'un chef sur deux rencontre des difficultés dans la négociation de sa rémunération. Ce point conforte le constat de la grande diversité des pratiques de rémunérations sur le marché du travail des chefs de chœurs (cf. 4.2.1)

Si une majorité des chefs déclare être intéressée par le projet de reconnaissance de compétences porté par les commanditaires de cette étude, les enjeux que soulèvent cette attente doivent toute de même être mis en perspective des réponses aux questions précédentes. L'enquête souligne bien que les diplômes actuels ne reflètent pas complètement les compétences des chefs, et que leur expérience de terrain joue un rôle important. En revanche, cette situation ne semble pas avoir de conséquences sur leur capacité à faire reconnaître leur expertise. Les enjeux de transparence des niveaux de rémunération, comme ceux de clarification des statuts d'emploi semblent plus immédiatement importants .

5.1.3 Représentations du rôle de chef

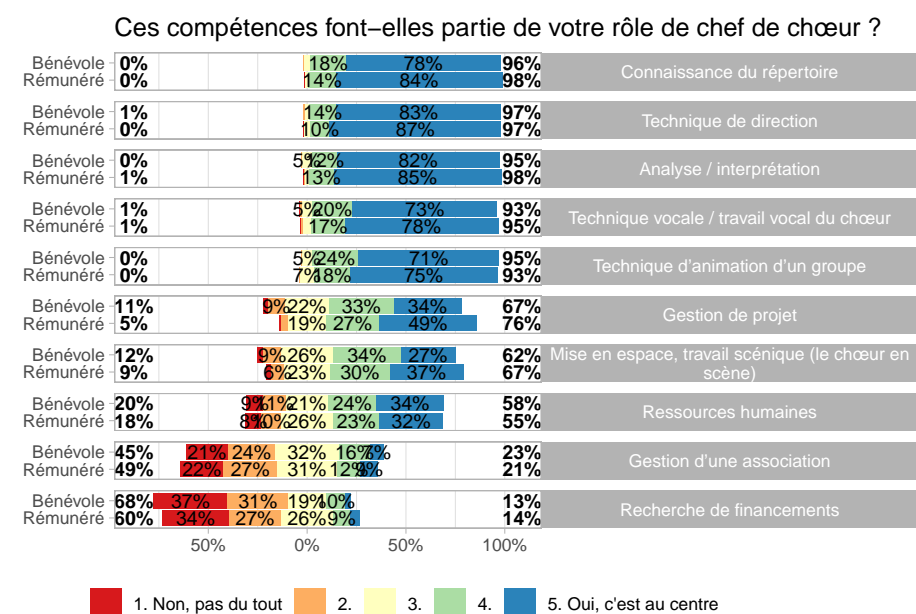


Figure 5.4: Représentation de leur rôle par les chefs

Trois groupes de compétences ressortent dans la représentation que se font les chefs de leur rôle de direction.

- Les compétences proprement musicales (*Connaissance du répertoire*, *Technique de direction*, *Analyse / Interprétation* et *Technique vocale*),

complétées par *l'animation de groupe*. Celles-ci ne font pas débat : les chefs considèrent sans ambiguïté qu'elles rentrent dans leur rôle de chef de chœur ;

- Les compétences liées à la mise en œuvre d'un projet artistique (*Gestion de projet, Mise en espace et Ressources humaines*). Celles-ci sont majoritairement considérées comme faisant partie du rôle du chef, quoi que de façon moins massive ;
- Les compétences liées à la vie administrative du chœur (*Gestion d'une association et Recherche de financements*) : celles-ci sont majoritairement considérées comme ne relevant pas du rôle du chef.

Pour ces trois groupes, les professionnels sont globalement plus enclins que les bénévoles à considérer qu'une compétence fait partie du rôle de chef. Une césure s'opère cependant entre les compétences artistiques et le rôle d'animation. Les trois compétences pour lesquelles les bénévoles sont plus enclins que les professionnels à considérer qu'elles relèvent de leur rôle sont :

- *La technique d'animation d'un groupe,*
- *Les ressources humaines,*
- *La gestion d'une association*

Les différences dans l'appréhension d'enjeux proches sont parlantes. La notion de "gestion de projet" inscrit directement le rôle du chef dans les modes de fonctionnement propres aux univers artistiques. Par opposition à celle-ci, la "gestion associative" renvoie plus à l'univers des pratiques de loisir au sens large. Il est symptomatique que les professionnels se retrouvent plus que les bénévoles dans la "gestion de projet" alors que c'est l'inverse pour la "gestion associative".

Dans les grandes lignes, la représentation de leur rôle de direction reste donc cohérente entre chefs bénévoles et rémunérés, dans la hiérarchie globale qui est faite des différentes composantes de la direction. Dans le détail toutefois, on constate des divergences qui révèlent une plus grande sensibilité des bénévoles à la dimension d'animation associative du rôle de chef, quand les professionnels témoignent d'une plus grande proximité au rôle proprement artistique du chef.

5.1.4 Rapports des chefs à leurs compétences de direction

Dans les grandes lignes, on retrouve dans l'autoévaluation de leurs compétences par les chefs la même "hiérarchie" que celle établie par la conception de leur rôle. Les chefs semblent toutefois moins à l'aise sur certains enjeux techniques (*Connaissance du répertoire et Technique vocale*) que ne le laisserait supposer l'importance qu'ils accordent à ces aspects dans leur rôle de direction.

Globalement, les chefs professionnels semblent plus à l'aise sur l'ensemble des compétences de direction que les chefs bénévoles, à deux exceptions près :

- *La gestion d'une association ;*
- *La recherche de financements*

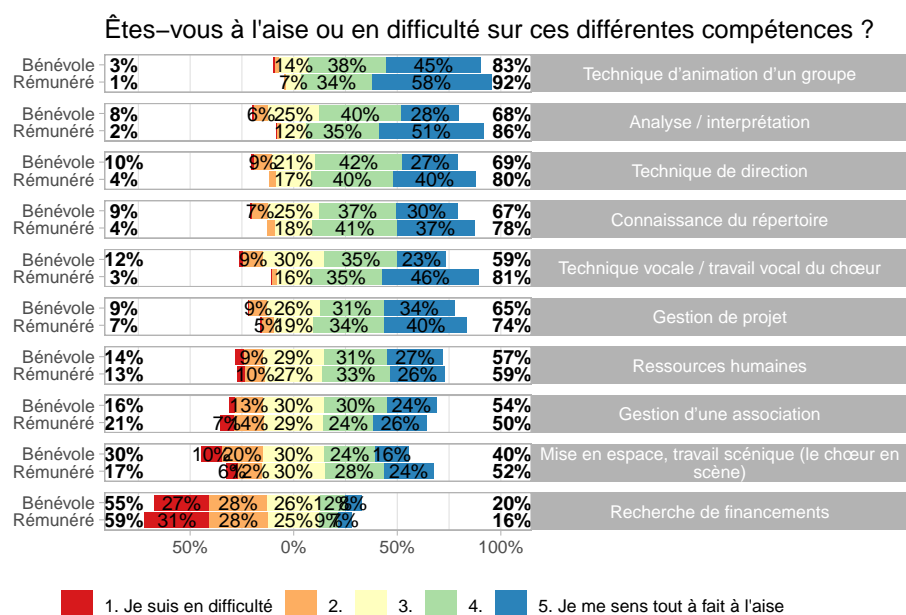


Figure 5.5: Représentations de leurs compétences par les chefs

La dimension associative de l'activité chorale est effectivement globalement absente des formations à la direction, souvent focalisées sur les seuls aspects proprement musicaux.

5.2 Le recrutement du chef du point de vue du chœur

Les questions posées aux chœurs sur le processus de recrutement de leur chef permettent d'éclairer les difficultés qu'ils rencontrent pour recruter leur encadrement. L'objectif recherché par les partenaires de l'enquête était ici de cerner les besoins en accompagnement des ensembles. Les réponses à ces questions et en particulier les écarts entre les groupes éclairent certains enjeux du milieu choral amateur. Il convient toutefois de souligner en premier lieu que le prisme adopté (l'étude du "recrutement" de leurs chefs par les chœurs) oriente déjà la conception que l'on se fait des dynamiques du milieu amateur.

5.2.1 Recrutement et rémunération du chef

Si elle est révélatrice de la relation qui se tisse entre chœurs et chefs, la notion même de recrutement est déjà en soi un prisme biaisé. L'étude des déterminants de la professionnalisation du point de vue des chœurs (cf. Section 4.3.2) a déjà révélé que les groupes ont moins tendance à rémunérer leur chef lorsque celui-ci est le fondateur de l'ensemble. La proportion de chœurs dirigés par leurs

fondateurs varie quasiment du simple au double selon que le chef est bénévole ou systématiquement rémunéré.

Table 5.1: Rémunération et rôle du chef dans la fondation du chœur

Caractéristique	Le chef est-il rémunéré ?		
	Non, le · la chef · fe est systématiquement bénévole, N = 334	Oui, le · la chef · fe est occasionnellement rémunéré · e N = 53	Oui, le · la chef · fe est systématiquement rémunéré · e, N = 499
Le · la chef · fe actuel · le du chœur en est le · la fondateur · rice	43 %	51 %	24 %

Par ailleurs, même si l'on s'en tient aux groupes dont le chef actuel n'est pas fondateur du chœur, qui ont donc changé de direction au moins une fois, on constate que le *turnover* des chefs est clairement plus faible pour les groupes dont le chef est bénévole que pour les groupes qui rémunèrent leur chef. Les chefs dirigés par un bénévole ont ainsi recruté en moyenne 1,6 chefs au cours des 10 dernières années, contre 2,1 pour les groupes qui rémunèrent systématiquement leur chef.

Table 5.2: Rémunération et fréquence de remplacement du chef

Caractéristique	Le chef est-il rémunéré ?		
	Non, le · la chef · fe est systématiquement bénévole, N = 188	Oui, le · la chef · fe est occasionnellement rémunéré · e N = 26	Oui, le · la chef · fe est systématiquement rémunéré · e, N = 377
Au cours des 10 dernières années, combien de chef · fe · s ont dirigé le chœur ?			
Médiane	1,00	2,00	2,00
EI	1,00 - 2,00	1,00 - 2,00	1,00 - 3,00
Moyenne	1,64	2,04	2,14
Manquant	14	3	9

Ces deux constats soulignent la profonde transformation du lien entre chef et groupe qu'induit la rémunération. Le modèle de développement du chant choral impulsé par les fédérations d'éducation populaire depuis les années 1950 reposait sur le rôle de chefs certes peu formés, mais incités à avoir une posture

militante et motrice dans le développement de chœurs¹. Deux figures de chefs émergeaient dans cette perspective : celle du chef fondateur dont la figure était indissociable du groupe, et celle du chef issus des rangs (potentiellement formé par le fondateur pour lui succéder), qui tendait à recréer le lien étroit et dans la durée instauré par le fondateur.

La professionnalisation des chefs renverse cette conception. Elle fait reposer la dynamique du milieu choral sur l'existence de groupes amateurs constitués, qui recrutent des chefs répondant à leurs attentes. Du point de vue du chef, elle fait relever le lien au groupe de ressorts autres que celui de l'engagement personnel bénévole. Elle facilite manifestement la rupture d'une relation qui reste d'ordre purement contractuel.

La notion de recrutement peut interroger. Des commentaires saisis par les répondants soulignent que cette perspective ne correspond pas au vécu de certains ensembles, en particulier lorsque le chef n'est pas rémunéré. En réponse à une question ouverte sur le recrutement du chef, la situation du chef est alors décrite dans les termes des deux mécanismes évoqués plus haut : celui du chef fondateur (par exemple : "*C'est l'une des 3 fondateurs*"), ou celui du chef issu du rang ("*Choriste qui a succédé à l'ancien chef*"). Ces réponses peuvent même insister sur le retournement de perspective que constitue l'idée même d'un recrutement du chef par le chœur ("*Le chef de chœur a fondé le chœur et c'est lui qui nous a recrutés.*").

Les développements qui suivent doivent donc être lus en gardant à l'esprit que la notion même de recrutement change de sens selon que le chef est rémunéré ou pas. Les 307 chœurs qui déclarent que le chef actuel était fondateur de l'ensemble ont été écartés du traitement de cette série de question sur le recrutement. Ce traitement pour effet de réduire la part des réponses "ni d'accord, ni pas d'accord" qui était artificiellement gonflé par les groupes pour lesquelles les questions posées n'avaient que peu de sens.

5.2.2 Attentes du chœur vis à vis du chef

D'une manière générale, les chœurs amateurs n'expriment pas de difficultés dans la définition de leurs attentes à l'égard du chef qu'ils recrutent, tant sur le plan humain, que pédagogique et artistique. Toutefois, notons que les chœurs qui ne rémunèrent pas leurs chefs sont systématiquement moins affirmatifs en ce qui concerne la formulation de leurs attentes, que ceux dont le chef est professionnel. Cela est particulièrement vrai des attentes artistiques. Ce point conforte les remarques faites plus haut : les groupes dont le chef est bénévole relèvent au moins pour partie de situations où c'est moins le chœur qui exprime des attentes à l'égard du chef que le chef qui impulse une dynamique pour le chœur. Le rôle d'animation du chef est ici essentiel.

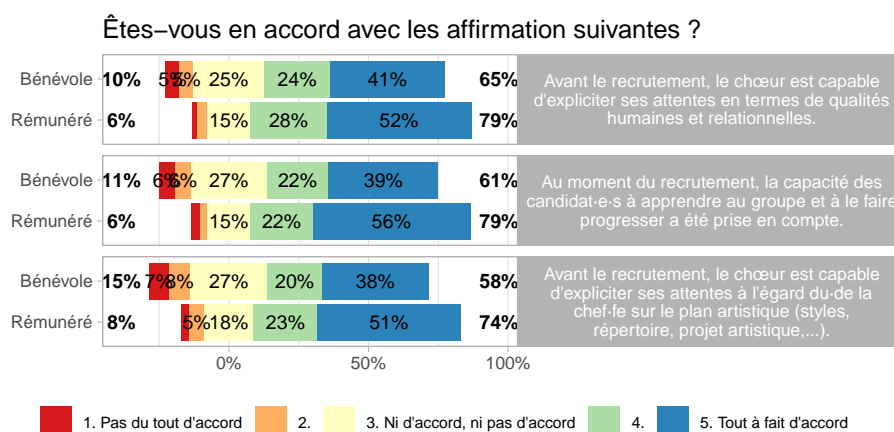


Figure 5.6: Capacités des chœurs à formuler leurs attentes à l'égard du chef

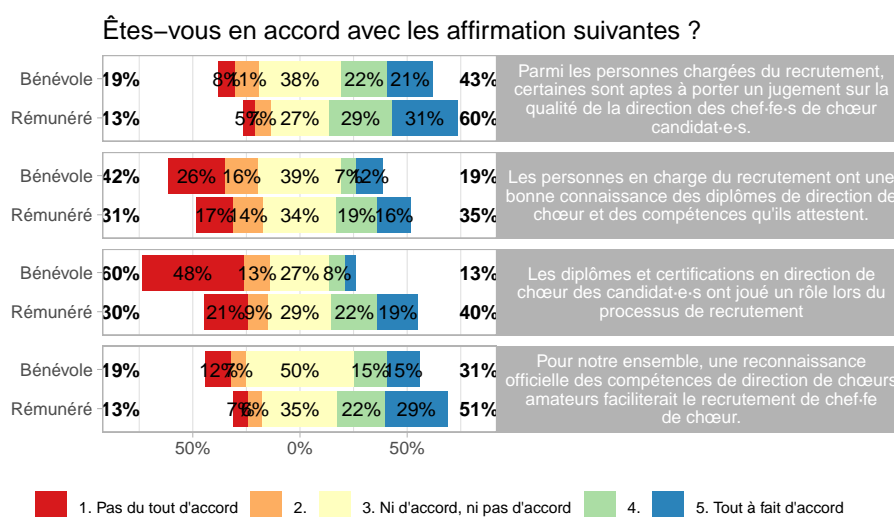


Figure 5.7: Capacité des chœurs à évaluer les compétences de direction du chef

5.2.3 Évaluation des compétences du chef

Pour ce qui est de leur capacité à évaluer les profils de chefs, la situation est moins tranchée. La majorité des représentants de chœurs reste confiante dans sa capacité à évaluer la qualité de la direction des chefs. En revanche la connaissance des diplômés est moins fréquente. Ici encore, ceux-ci ne semblent pas jouer un rôle central dans le processus de recrutement, en particulier pour les chœurs dirigés par des bénévoles. Pour ces ensembles, d'autres logiques de sélection du chef sont à l'œuvre : bouche à oreille, cooptation en interne... C'est sans surprise que les chœurs qui rémunèrent leurs chefs se montrent plus sensibles au projet de reconnaissance officielle des compétences de direction de chœurs amateurs portés par les commanditaires de l'étude.

5.2.4 Difficultés de recrutement

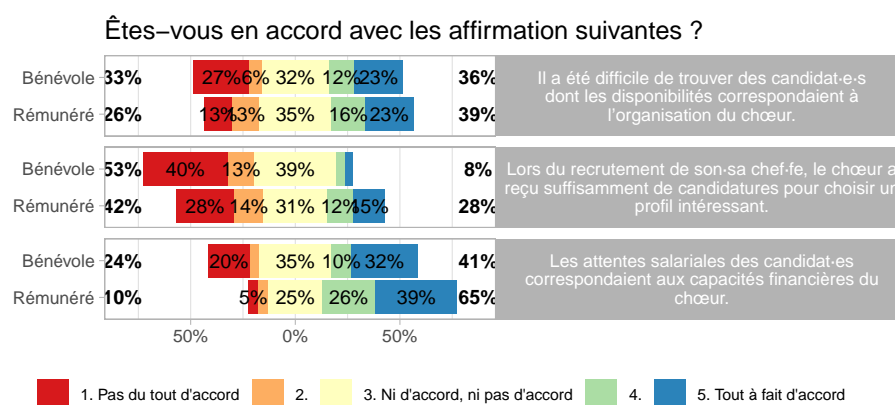


Figure 5.8: Difficultés rencontrées par les chœurs lors du processus de recrutement

Pour les chœurs dont le chef est rémunéré, la dimension financière ne semble poser que peu de difficultés. La question n'avait pas de sens pour les chœurs dont le chef est bénévole. Toutefois, le fait qu'une part importante (41%) des ensembles dirigés par des bénévoles réponde que leurs capacités financières ne permet pas de répondre aux attentes salariales des chefs suggère que certains groupes voient cet aspect comme un obstacle à la rémunération.

Du point de vue de la capacité des groupes à trouver un chef, c'est en définitive la disponibilité des candidats qui apparaît comme l'enjeu le plus problématique. Une majorité d'ensembles (près de la moitié) estime ne pas recevoir suffisamment de candidatures de chefs dans le cadre de leurs dernières procédures de recrutement de chef. Cette situation est particulièrement marquée pour les groupes dont le chef est bénévole, mais la rémunération du chef ne règle manifestement pas le problème : plus de 40% des groupes qui

¹ Les écrits de César Geoffray sont parlant quant à cette conception du rôle de chef en tant "qu'animateur socio-culturel" (GEOFFRAY 1975).

rémunèrent leur chef estiment tout de même ne pas avoir reçu suffisamment de candidatures.

Ce dernier point renvoie directement aux questions que soulève la démographie des chefs. Il fait écho aux témoignages de terrain faisant état d'ensembles amateurs qui peinent à trouver un nouveau chef, voire de la dissolution de groupes qui ne sont pas parvenus à renouveler leur direction.

5.3 Quelle relation entre les chœurs et leurs chefs ?

L'enquête éclaire les évolutions de la direction chorale dans le milieu amateur au cours des dernières décennies. La professionnalisation de la direction de chœur a des effets contrastés. Elle s'accompagne d'une hausse du niveau global de formation des chefs (cf. section 3.4), mais elle transforme plus globalement la relation qui se tisse entre les chefs et les groupes. Trois grands enjeux ressortent plus particulièrement.

Du point de vue des chefs, la transformation des formations et la professionnalisation font évoluer les profils, et ont tendance à resserrer la conception de leur rôle autour des enjeux proprement artistiques de la direction chorale. La prise en compte des enjeux propres à la dynamique associative du milieu a tendance à être moins marquée pour les chefs rémunérés.

Sur le plan de la relation qui se tisse entre chœurs et chefs, la rémunération inverse les dynamiques. Si les chœurs amateurs ont pu être considérés comme des émanations de leurs chefs, la professionnalisation inverse la relation et positionne les ensembles comme "recruteurs". Toutefois ce changement de paradigme ne correspond pas systématiquement au ressenti des ensembles amateurs.

Troisième enjeu, la démographie des chefs soulève la question du renouvellement de cette population. De ce point de vue, les réponses des chœurs soulignent que la disponibilité de candidats reste la principale difficulté du processus de recrutement. Si l'offre d'une rémunération permet d'en limiter les effets, il reste malgré tout que 40% des groupes qui rémunèrent leurs chefs estiment ne pas avoir reçu suffisamment de candidatures à l'occasion de leurs procédures de recrutement.

Chapitre 6

Conclusion

Près de vingt ans après l'État des lieux national du chant choral, cette nouvelle enquête jette une lumière nouvelle sur le monde choral. Nous concluons ce rapport en synthétisant ses principaux enseignements, en identifiant les principales questions que soulève l'évolution des pratiques chorales amateurs, ainsi que les perspectives de recherches nouvelles que ce travail invite à considérer.

6.1 Permanences et évolution d'un univers musical amateur

L'enquête nationale sur les pratiques chorales amateurs confirme l'originalité du milieu choral et souligne sa profonde transformation sur vingt ans.

6.1.1 Une pratique musicale originale

Dans le paysage des pratiques musicales en amateur, le chant choral s'impose comme une pratique de masse, marquée par des caractéristiques originales. Sur le plan de la démographie des pratiquants, il touche un public très féminisé. Surtout, il dépasse très largement l'horizon d'autres pratiques musicales amateurs qui restent fréquemment attachées à des publics jeunes inscrits dans des logiques d'apprentissage (éducation nationale, écoles de musiques, conservatoire...). Ce versant existe pour le chant choral mais il n'est pas documenté par l'enquête. Par contraste, la spécificité du milieu étudié ici est précisément de dépasser largement le cadre d'univers pédagogiques et de toucher un public essentiellement adulte, en activité et retraité, dans le cadre d'un milieu associatif largement autonome.

Sur le plan des répertoires, le milieu choral touche à des genres extrêmement divers, et de nombreux chœurs sont des lieux de rencontre d'esthétiques hétérogènes. De ce point de vue l'enquête confirme la permanence de la distribution du milieu choral en trois grandes catégories d'ensembles :

spécialisés sur des répertoires dits “classiques”, spécialisés sur les répertoires de musiques populaires (musiques actuelles ou traditionnelles), et éclectiques. La possibilité de cet éclectisme semble ressortir comme l’une des conditions permettant de toucher un public large, notamment hors des grands centres urbains.

Son ampleur (3% à 5% de la population adulte) et ces caractéristiques font du chant choral une pratique profondément originale dans le paysage des pratiques musicales amateurs¹. Ce milieu connaît toutefois des transformations profondes.

6.1.2 Professionnalisation de la direction : un renouvellement générationnel en trompe l’œil?

Les évolutions les plus marquantes du monde choral amateur concernent la direction. Deux évolutions très largement corrélées touchent la population des chefs de chœurs. D’une part cette population se transforme. Elle se féminise, et l’évolution au cours des trente dernières années des formations à la direction se ressent aujourd’hui. De plus en plus de chefs se sont formés au conservatoire ou à l’université.

D’autre part, la pratique de la direction se professionnalise. La rémunération du chef est désormais une pratique majoritaire. Cette évolution découle d’un renouvellement générationnel et devrait s’accroître dans les années à venir avec le vieillissement des bénévoles restants, et le nombre très limité de jeunes chefs amateurs.

Cette professionnalisation intègre la direction de chœur au système des professions musicales, marqué par la pluriactivité et la combinaison d’emplois d’artistes interprètes, d’enseignants et de médiateurs. Toutefois, cette évolution n’est pas complètement achevée. L’hétérogénéité des pratiques de rémunération et de statuts interroge, de même que le poids important de statuts peu sécurisés (chèque emploi associatif, indépendance).

Pourtant, il n’est pas certain que ces évolutions garantissent le renouvellement de la population des chefs de chœurs. L’âge moyen des chefs augmente, la base de la pyramide des âges se resserre depuis 2005. Si les jeunes chefs ont un profil différent de leurs aînés, ils ne sont manifestement pas en nombre suffisant pour compenser le vieillissement de ceux déjà en activité. Et si la professionnalisation se traduit par une intensification de l’activité de direction (les chefs rémunérés dirigent plus de chœurs en moyenne que les bénévoles), il n’est pas dit que cela permette de compenser les cessations d’activité des chefs les plus âgés. Les chœurs amateurs le soulignent : ils peinent à trouver des candidats pour les diriger. Cette évolution contrastée soulève des questions quant à l’évolution des pratiques chorales.

¹Seul le monde des orchestres d’harmonies, batteries-fanfanes... présente des caractéristiques comparables. Le milieu choral se distingue sans doute peut être de la féminisation du milieu ?

6.2 Quelles perspectives pour les pratiques chorales en amateur ?

Au delà des transformations constatées du milieu, quelles évolutions futures l'image que dégage l'enquête laisse-t-elle présager ? Notre rôle n'est pas ici d'entrer dans une démarche prospective. Nous identifions toutefois quatre grandes interrogations déterminantes pour l'évolution des pratiques chorales amateurs.

6.2.1 Quelle évolution de la population des chefs de chœurs ?

Une incertitude pèse sur la démographie des chefs de chœurs. La population des chefs est-elle stable ? En progression ? En recul ? L'enquête, et en particulier les conditions de construction de l'échantillon², ne permet pas de lever les doutes sur le renouvellement de cette population. Elle établit néanmoins des constats (augmentation de l'âge moyen des chefs, difficultés des chœurs à recruter) qui soulèvent la question du remplacement des chefs de chœurs.

Au delà de l'enjeu de l'évolution démographique, la question qui se pose est celle de l'équilibre entre différents modèles de direction. La professionnalisation de la direction suffira-t-elle à compenser l'effacement progressif des chefs bénévoles ? Cette professionnalisation doit-elle être la seule voie d'évolution de la direction de chœur ?

6.2.2 Quel modèle de formation pour les chefs de chœurs ?

Ces interrogations soulèvent d'autres questions sur les modalités d'accès à la direction de chœur et sur les cadres de formation. Les classes de conservatoire jouent désormais un rôle central qu'elles n'avaient pas il y a deux décennies. Sont-elles suffisantes pour alimenter les besoins en direction du milieu amateurs ? Les chiffres collectés par l'IFAC à la fin des années 2010 interrogent : de 2015 à 2018, 95 DEM de direction délivrés ont été recensés, avec un ralentissement constaté en 2019 . Même si les DEM ne sont qu'une fraction de l'ensemble des élèves des classes, le décalage avec l'ampleur des pratiques chorales est flagrant.

L'autre question que soulèvent les classes de direction est celle du profil et du devenir de leurs étudiants. Permettent-elles une bonne compréhension des enjeux propres à la pratiques chorale amateur des adultes ? Le rapport au répertoire qu'elles développent correspond-il à la réalité du milieu ? Et vers quelles perspectives de direction orientent-elles leurs étudiants ? Au delà du DEM, le modèle du conservatoire a comme horizon l'orientation vers les conservatoires nationaux et les Pôles supérieurs, la passation du DNSPM et du DE. Ces orientations sont en décalage avec la réalité du milieu amateur. Elles correspondent à la perspective de l'interprète travaillant dans un milieu purement professionnel, ou à celle de l'enseignant spécialisé s'adressant en

²L'absence d'observatoires stables de la vie chorale dans le temps est ici en cause.

priorité à un public jeune dans le cadre d'une école de musique ou d'un conservatoire. Cette tendance à vraisemblablement contribué à dynamiser les pratiques chorales juvéniles au cours des dernières décennies, mais on l'a vu, les pratiques chorales amateurs reposent également sur un autre modèle.

6.2.3 Quel modèle de professionnalisation de la direction ?

Troisième incertitude, celle des formes de la professionnalisation. Nous l'avons souligné, les pratiques sont très diverses en la matière. Les conditions de la professionnalisation portée par le milieu le plus proche des professions musicales (statuts de l'enseignement spécialisé, intermittence du spectacle), semblent clairement différentes de celles du reste du milieu associatif.

Les conditions de rémunération de la direction sont-elles amenées à converger ? Jusqu'à quel point ? Une homogénéisation des situations est possible (une telle enquête peut y contribuer ne serait-ce qu'en révélant l'état des pratiques). Mais la multiplicité des rôles de chef (à la fois artiste, pédagogue, animateur, médiateur...), comme celle des univers où se déploie le chant choral (milieu associatif, enseignement spécialisé, milieu de l'animation socio-culturelle...) contribue sans doute à la diversité des pratiques de rémunérations. Il n'est pas exclu de voire perdurer une coexistence entre profils de professionnalisation distincts.

6.2.4 Quelle dynamique des pratiques chorales ?

Derrière la question de la professionnalisation, c'est celle des dynamiques propres au milieu choral qui est en question. Le modèle porté par les fédérations d'éducation populaire pendant plusieurs décennies reposait d'abord sur le rôle moteur de chefs bénévoles souvent issus du rang des choristes. La professionnalisation semble distendre le lien tissé entre chefs et ensembles. Les groupes dirigés par des professionnels ont moins souvent été fondés par leur chef, et voient leur direction changer plus fréquemment. La notion même de recrutement inverse la dynamique du milieu en faisant désormais reposer la pérennité du milieu choral sur l'existence de groupes constitués qui rechercheraient des chefs. Toutefois, ce modèle interroge.

Le renouvellement de la population des chefs est-il suffisant pour répondre aux attentes des chœurs en recherche de chefs ? Symétriquement, quelles dynamiques sont aujourd'hui à l'origine de la création de nouveaux chœurs qui assureraient le renouvellement des ensembles ? Quel rôle les chefs professionnels jouent-ils dans ce cadre ? Quels autres acteurs, ou institutions se substituent au rôle militant des chefs bénévoles d'éducation populaire ? Le poids croissant d'institutions, en particulier celle de l'enseignement musical spécialisé, peut contribuer à relayer en partie le dynamisme du milieu associatif. Toutefois, une telle évolution aurait sans doute des répercussions importantes sur les publics touchés par ces pratiques.

6.3 Quels enjeux de connaissance du milieu choral ?

Si l'enquête éclaire de nombreuses évolutions du milieu choral, elle révèle également des points aveugles de notre connaissance de ces pratiques. Nous identifions trois chantiers de recherches importantes pour compléter les résultats de cette enquête, ainsi qu'un enjeu de réflexion plus large sur les outils d'observation du milieu choral.

6.3.1 Connaissance des choristes amateurs adultes

Un premier enjeu déterminant à explorer est celui du profil des choristes. Deux séries de questions demandent à être explorées ici.

Le premier enjeu est celui de l'évolution de la population des choristes. Assistet-on à un vieillissement et a un étiolement des pratiques chorales ? Ou à un renouvellement ? Quoique de façon imprécise, l'enquête confirme l'image d'une pratique chorale concernant avant tout des adultes, actifs et retraités. Ce point ne doit pas masquer d'autres évolutions qui ont touché le chant choral au cours des dernières décennies. L'intégration des pratiques chorales dans l'enseignement musical spécialisé, les incitations à le développer dans le cadre de l'éducation nationale portent le développement de pratiques plus conformes au modèle dominant de la musique en amateur : des pratiques jeunes fréquemment associées à des contextes d'apprentissage.

Deuxième enjeu, celui de la sociographie des choristes. L'enquête permet d'aborder cette question de manière détournée à travers les caractéristiques des communes de répétition. Ce lien est ténu, mais il conforte certaines hypothèses sur la sensibilité de la pratique chorale aux déterminants socio-professionnels. Ce point demande à être exploré plus rigoureusement.

6.3.2 Connaissance des formations à la direction

Derrière les transformations de la direction de chœur, les enjeux de formation sont essentiels. L'enquête souligne l'importance de ce questionnement : quelle formation à la direction pour quels chefs et quelles pratiques chorales ? L'évolution des formations à la direction est connue dans ses grandes lignes s'il s'agit d'étudier la transition des stages d'éducation populaire aux formations de l'enseignement spécialisé en passant par l'épisode des Centres d'Art Polyphonique / Missions voix. En revanche, nous ne disposons pas d'un point de vue global sur les contenus des formations institutionnalisées aujourd'hui (conservatoires et formations universitaires). L'enquête souligne que quelque soit leur profil, les chefs considèrent que leur formation n'était que partiellement en adéquation avec la réalité de la pratique de la direction auprès d'amateurs. Au delà de la diversité vraisemblable des situations, la prise en compte ou non des enjeux propres à la pratique amateur demanderait à être documenté plus précisément.

6.3.3 Connaissance des pratiques chorales juvéniles

L'enquête présentée dans le cadre de ce rapport explore les pratiques chorales amateurs hors de tout cursus pédagogique. Ces pratiques touchent essentiellement des adultes. Les pratiques chorales des enfants et adolescents sont donc largement invisible dans ces résultats. Elles sont pourtant un versant important du monde choral. L'intégration du chant choral à l'enseignement musical spécialisé dans les années 1980-1990, puis la volonté de développer les pratiques chorales dans l'Éducation Nationale³ sont des évolutions marquantes pour l'ensemble des pratiques chorales. Une connaissance plus fine de ces pratiques, des formes qu'elles prennent, des enjeux qu'elles soulèvent en termes d'encadrement et de formation... serait importante pour compléter la présente enquête.

6.3.4 Réflexion sur les outils de suivi du milieu choral

Dernier enjeu essentiel, celui des outils d'observation du milieu choral. L'enquête et ses conditions de passations ont révélé la perte sur vingt ans d'outils de suivi du milieu choral amateur. Cette évolution se traduit par une difficulté accrue à documenter ces pratiques et leurs évolutions. Le paysage choral que dessine l'étude est riche, mais cet aperçu demande à être prolongé, complété. Des points aveugles restent à explorer.

Certaines collectivités contactées à l'occasion de la réalisation de l'enquête ont témoigné d'un intérêt réel à l'égard de la démarche. Elles ont été, et nous leur en savons gré, des relais essentiels pour le succès de cette enquête. La dynamique qui s'est mise en place à cette occasion souligne tout l'intérêt d'une approche coordonnée sur ces enjeux. La connaissance et l'accompagnement des pratiques chorales auraient tout à gagner d'une réflexion concertée sur l'harmonisation et la mutualisation d'outils d'observation et de suivi des pratiques chorales amateurs sur les territoires.

³cf. La Circulaire n° 2019-013 du 18-1-2019 pour le développement du chant choral à l'école

Liste des tableaux

1.1	Contact départementaux mobilisés (Hors régions couvertes par une Mission voix)	9
1.2	Canaux de diffusion mobilisés par les relais départementaux	9
2.1	Régions des répondants	12
2.2	Environnement de répétition	12
2.3	Organisation des pratiques chorales	13
2.4	Evolution de l'effectifs des chœurs	13
2.5	Classification des répertoires	17
2.6	Sous-catégories des répertoires 'populaires'	18
2.7	Répertoire et caractéristiques de la commune de répétition	20
3.1	Evolution de la démographie des chefs	22
3.2	Formation autodidacte des chefs	24
3.3	Modes de formation à la direction en autodidacte	24
3.4	Evolution des cadres de formation à la direction	25
3.5	Fréquences des diplômes de direction	25
3.6	Débuts dans la direction	26
3.7	Evolution du nombre de chœurs dirigés	26
3.8	Répartition des temps de direction	27
3.9	Situation professionnelle des chefs	28
3.10	Caractéristiques des chefs selon leur orientation professionnelle	28
3.11	Professions des chefs dans le domaine musical	29
3.12	PCS des chefs, hors domaine musicale	30
4.1	Evolution de la professionnalisation de la direction de chœur	32
4.2	Professionnalisation de la direction du point de vue des chœurs	32

<i>LISTE DES TABLEAUX</i>	62
4.3 Coût de la rémunération du chef pour les chœurs	34
4.4 Prétentions salariales des chefs rémunérés	34
4.5 Part de la direction dans les revenus des chefs	36
4.6 Activité professionnelle des chefs selon leur rémunération	37
4.7 Statuts des chefs de chœurs professionnels	38
4.8 Déterminants de la probabilité pour un chef d'être rémunéré	40
4.9 Déterminants de la probabilité pour un chœur de rémunérer son chef	41
5.1 Rémunération et rôle du chef dans la fondation du chœur	50
5.2 Rémunération et fréquence de remplacement du chef	50

Table des figures

2.1	Réponses des choeurs sur les catégories d'âge	14
2.2	Fréquence des différentes catégories de répertoire	16
3.1	Pyramide des âges des chefs de choeurs	23
4.1	Pyramide des âges selon la professionnalisation de la direction . .	33
4.2	Histogramme des rémunérations déclarées par les choeurs	35
5.1	Opinions des chefs sur leur parcours de direction	45
5.2	Opinions des chefs sur leur formation	45
5.3	Opinions des chefs sur leur recrutement par un chœur amateur .	46
5.4	Représentation de leur rôle par les chefs	47
5.5	Représentations de leurs compétences par les chefs	49
5.6	Capacités des choeurs à formuler leurs attentes à l'égard du chef .	52
5.7	Capacité des choeurs à évaluer les compétences de direction du chef	52
5.8	Difficultés rencontrées par les choeurs lors du processus de recrutement	53

Bibliographie

- A CŒUR JOIE (2020). *Chant choral : 5% de la population*. Consulté le 3 janvier 2024. URL : <https://www.choralies.org/sondage-2020>.
- BOURDIEU, Pierre (1979). *La Distinction: Critique Sociale Du Jugement*. Le Sens commun. 04178. Paris : Éditions de Minuit.
- COULANGEON, Philippe (2004). *Les musiciens interprètes en France : portrait d'une profession*. Questions de culture (Paris), ISSN 1621-4307. 00040. Paris : La Documentation française.
- DMTS (sept. 2007). *Une approche des pratiques chorales en France*. Paris, p. 97.
- DONNAT, Olivier (1996). *Les amateurs, Enquête sur les activités artistiques des Français*. Paris : La Documentation française.
- (1998). *Les Pratiques Culturelles Des Français: Enquête 1997*. Paris : La Documentation française.
- (2009). *Les pratiques culturelles des Français à l'ère numérique: enquête 2008*. graph. 24 cm. En appendice, méthodologie de l'enquête, questionnaire 2008. Index. Paris : Ministère de la culture et de la communication.
- EUROPEAN CHORAL ASSOCIATION – EUROPA CANTAT (2015). *Singing Europe, 37 Million Choral Singers in Europe*. Rapp. tech., p. 160. URL : https://europeanchoralassociation.org/wp-content/uploads/2019/01/singingeurope_report.pdf.
- GEOFFRAY, César (1975). *César Geoffray par ses textes*. 00000. Lyon : Éditions À Coeur Joie.
- GUENGARD, Marianne (19 jan. 2013). “Formation des chefs de chœur. Approche descriptive et compréhensive de l'enseignement-apprentissage de la direction de chœur. Un exemple ”la levée””. Thèse de doct. URL : <https://www.theses.fr/2013PA040001>.
- GUY, Jean-Michel (2008). “Cultures croisées. Références interculturelles des Allemands, des Italiens et des Français”. In : *Culture études* 6.6. Place: Paris Publisher: Ministère de la Culture - DEPS, p. 1-32. DOI : 10.3917/cule.086.0001. URL : <https://www.cairn.info/revue-culture-etudes-2008-6-page-1.htm>.
- HAMON-LOISANCE, Maud et al. (2015). “Référentiel de formation de chef de chœur”. In : URL : <https://artchoral.org/le-referentiel-de-formation-de-chef-de-choeur/>.
- IFAC (nov. 2018). *Étude sur la délivrance des DEM de direction de chœur de 2015 à 2018*. Rapp. tech. Poitiers, p. 5. URL : <https://artchoral.org/etude-sur-la-delivrance-des-dem-de-direction-de-choeur-depuis-2015/>.
- LEBON, Francis (1^{er} fév. 2014). *Profession musicien intervenant” à l'école*”. Paris : Editions L'Harmattan.

- LLATY, Catherine, Sylvie BRIGNATZ et Jean-Marc MARIOTTINI (2003). “”Choisir” ses pratiques culturelles. Une approche ethnologique”. In : Paris : La Documentation française, p. 151-168.
- LOMBARDO, Philippe et Loup WOLFF (25 juill. 2020). “Cinquante ans de pratiques culturelles en France:” in : *Culture études* n° 2.2, p. 1-92. DOI : 10.3917/cule.202.0001. URL : <https://www.cairn.info/revue-culture-etudes-2020-2-page-1.htm?ref=doi>.
- LURTON, Guillaume (2007). *Le monde des pratiques chorales : esquisse d'une topographie*. Paris, p. 82.
- (2011). “Le Chœur partagé ; Le Chant choral en France, intégration socio-économique d'un monde de l'art moyen”. 00000. Thèse de doct. Paris.
 - (15 sept. 2018). “Formes économiques et identité sociale des chœurs amateurs en France”. In : *Transposition. Musique et Sciences Sociales* 7. DOI : 10.4000/transposition.1830. URL : <http://journals.openedition.org/transposition/1830>.
 - (1^{er} juin 2020). “L'enseignement de la direction de chœur en France. Histoire d'un « retour » à l'institution”. In : *Revue d'anthropologie des connaissances* 14.14-2. URL : <http://journals.openedition.org/rac/4012>.
 - (nov. 2022). *Conditions d'exercice de la direction de chœur en région Centre-Val de Loire*. Rapp. tech., p. 50.
- MULLER, Lara (mars 2005). “Participation culturelle et sportive”, *Tableaux issus de l'enquête PCV de mai 2003*. Paris, p. 114.
- PFI (2010). *L'Économie des chœurs ; Synthèse de l'enquête menée en 2008 par les Missions Voix en Région*. Rapp. tech. Villeurbanne, p. 23.

