

**Association Européenne des Conservatoires, Académies de Musique et Musikhochschulen (AEC)
Quality Enhancement Process – Processus d'amélioration de la qualité**



Association
Européenne des
Conservatoires

**Institutional Review – Visite d'évaluation
du Centre de formation des enseignants de la Musique (Cefedem) Rhône-Alpes**

18-20 Novembre 2013



Comité d'évaluation:

Stefan Gies (Président du Comité), Hochschule für Musik Dresden
Cecilia De Almeida Goncalves, Escola Superior de Música De Lisboa
Claire Lapalu, étudiante Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon
Gabriela Mayer, CIT Cork School of Music, Cork

Secrétaire:

Linda Messas, AEC

Contents

Introduction.....	3
Itinéraire de la visite d'évaluation.....	4
1. Mission et vision.....	6
2. Processus pédagogiques.....	10
2.1 Programmes.....	10
2.2. Enseignement.....	12
2.3 Perspectives internationales.....	16
2.4 Evaluation de l'apprentissage.....	17
3. Profil des étudiants.....	19
3.1 Conditions d'admission.....	19
3.2 Progression et réussite des étudiants.....	20
3.3 Employabilité.....	20
3.4 Égalité des chances.....	21
4. Corps enseignant.....	22
4.1 Activités et qualifications artistiques et universitaires.....	22
4.2 Qualifications pédagogiques.....	22
4.3 Taille et composition du corps enseignant.....	23
5. Locaux, ressources et financement.....	25
5.1 Locaux.....	25
5.2 Ressources financières.....	26
5.3 Personnel de soutien.....	27
6. Processus d'organisation et de prise de décision, et systèmes d'assurance qualité interne.....	28
6.1 Processus de communication interne.....	28
6.2 Processus d'organisation et de prise de décision.....	28
6.3 Systèmes d'assurance qualité interne.....	29
7. Interaction avec l'extérieur.....	32
7.1 Influence sur la vie culturelle.....	32
7.2 Interaction avec le monde du travail.....	32
7.3 Informations à l'attention des étudiants potentiels et des autres parties prenantes.....	34
8. Points forts et points à améliorer.....	36
8.1 Points forts.....	36
8.2 Points à améliorer.....	37

Introduction

Le Processus d'Amélioration de la Qualité (*Quality Enhancement Process*) est un service mis en place par l'Association Européenne des Conservatoires, Académies de Musique et Musikhochschulen (AEC) pour ses membres depuis 2007, visant à leur fournir une assistance dans la mise en œuvre de leurs activités de gestion de la qualité. L'objectif du processus est de fournir à l'établissement un regard externe sur son fonctionnement, à travers le regard critique d'un comité d'experts indépendants. Ce service d'évaluation n'est réalisé que sur demande des établissements.

En avril 2013, le Centre de formation des enseignants de la Musique (Cefedem) Rhône-Alpes, a requis ce service pour l'évaluation externe de l'établissement, de sa formation et de sa philosophie pédagogique. Conformément à ses procédures internes, l'AEC a composé un groupe d'experts internationaux indépendants pour procéder à cette évaluation en fonction des critères d'évaluation listés dans le Document Cadre de l'AEC sur l'Assurance qualité et l'accréditation dans l'enseignement musical supérieur. Le présent rapport a été rédigé à partir du rapport d'auto-évaluation préparé par l'établissement et des entretiens tenus lors de la visite du Comité d'experts au Cefedem, les 18, 19 et 20 novembre 2013.

Le Cefedem a été créé en 1990 avec la mission de délivrer une formation pédagogique à l'enseignement spécialisé de la musique et propose des parcours de formation initiale et de formation continue. A l'heure actuelle le Centre compte 55 étudiants en formation initiale, une équipe administrative et pédagogique permanente de 20 personnes, ainsi qu'une vaste équipe de professeurs-référents et de professeurs ressource.

L'établissement était représenté par son Comité de direction, constitué du Directeur, Jacques Moreau, du Directeur adjoint et recherche, Eddy Schepens, du Secrétaire général, François Journet, du Responsable musique classique, Dominique Clément, et de la Responsable de la coordination administrative et du suivi des cursus, Hermine Morterol.

Les membres du Comité d'évaluation étaient Stefan Gies (Président du Comité), Hochschule für Musik Dresden, Cecilia De Almeida Goncalves, Escola Superior de Música De Lisboa, Claire Lapalu, étudiante au Conservatoire National Supérieur de Musique et de Dance de Lyon, et Gabriela Mayer, CIT Cork School of Music, Cork. La secrétaire était Linda Messas (AEC). Dans le cadre d'une coopération entre l'AEC et l'Agence d'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur en communauté française de Belgique (AEQES), la directrice de la Cellule Exécutive de l'AEQES était présente en tant qu'observatrice.

Le Comité d'évaluation souhaite exprimer ses remerciements sincères à toute l'équipe du Cefedem pour l'organisation parfaite de la visite et l'accueil chaleureux à l'encontre du Comité. Les membres de l'équipe se sont mis à la disposition du Comité tout au long de son séjour et tous les participants aux entretiens ont contribué à construire une atmosphère de dialogue sincère et fructueux qui a permis une discussion approfondie concernant la situation de l'établissement, ses défis, ses forces et ses faiblesses.

Le Comité d'évaluation souhaite féliciter le Cefedem pour la préparation du rapport d'auto-évaluation. L'ensemble de la documentation a fourni au Comité des informations précises et actuelles sur l'établissement, son fonctionnement et ses objectifs, a mis en évidence les défis auxquels il est confronté et les stratégies envisagées ; les éléments contextuels ont particulièrement été appréciés. Il est important

de préciser que toute l'équipe a été impliquée dans la rédaction du rapport et que les étudiants ont été consultés lors d'une réunion spécifique.

Itinéraire de la visite d'évaluation

Jour 1		Lundi 18 novembre 2013		
Début	Fin	Lieu	Objet de la réunion	Qui (hors comité)
9:15	9:30		Accueil	
9:30	11:30	Documentation	Réunion préparatoire du comité	
11:30	12:30	Documentation	Réunion avec le comité de direction	
12:30	13:30	Cefedem	Déjeuner	
13:30	15:00	Documentation	Étudiants en cursus	Représentants des étudiants + 1-2 diplômés de juin 2013
15:00	16:00		Visite des locaux et observations du travail des étudiants en présence d'un formateur	
16:00	17:00		Pause café	et réunion du comité
17:00	18:30	Documentation	Enseignants et administration	
18:30	19:15	Documentation	Réunion du comité	
19:15	20:30	Restaurant Le Nord	Dîner	
20:00	22:00	Salles 2e niveau	Concerts SME	

Jour 2		Mardi 19 novembre 2013		
Début	Fin	Lieu	Objet de la réunion	Qui (hors comité)
9:00	9:45	Documentation	Équipe extérieur rapprochée	Professionnels en poste dans les conservatoires
10:00	10:45		Anciens étudiants	Voir liste
11:00	11:30		Pause café	
11:30	12:15	Documentation	Professionnels	Uniformation, CNFPT, Dept
12:30	13:30	Restaurant Palégné	Déjeuner	
13:30	14:30	Documentation	Réunion du comité d'évaluation	
14:30	15:00	Documentation	Direction Régionale des Affaires Culturelles (Ministère de la culture) - Julien Brun	
15:00	16:00	Salle de cours	"Concassage" Projet Pédagogique	Classe des étudiants de 2e année
16:00	16:30		Pause café	
16:30	17:00	Salle de cours	Validation du projet entendu la veille	Étudiant et 2 formateurs
17:00	18:00	Documentation	Réunion du comité d'évaluation	

19:00	20:30	Cefedem	Dîner	
20:00	22:00	Salles 2e niveau	Concerts SME	

Jour 3

Mercredi 20 novembre 2013

Début	Fin	Lieu	Objet de la réunion	Qui (hors comité)
9:00	10:00	Documentation	Réunion du comité d'évaluation	
10:00	11:00	Documentation	Responsable du centre d'études (consacré à une recherche sur les pratiques et l'enseignement de la musique)	<i>Noémi Lefebvre, directrice du centre d'études</i>
11:00	12:00		Réunion avec les membres du CA	
12:00	13:00	Iris ?	Déjeuner	
13:00	14:30	Documentation	Réunion du comité d'évaluation	
14:30	15:30	Documentation	Feedback à l'établissement	Comité de direction et Président du Conseil

1. Mission et vision

1-a. Dans quel cadre légal national fonctionne l'établissement ?

Le Cefedem de Lyon (Centre de formation à l'enseignement de la musique), devenu Cefedem Rhône-Alpes en 1997, a été créé en septembre 1990 à l'initiative du ministère de la Culture et de la Communication, sous le statut juridique « association en préfiguration », qu'il a encore aujourd'hui [RAE, p5]. Sa mission est de mettre en place une formation menant au Diplôme d'État de professeur de musique, un diplôme correspondant au niveau 5 du Cadre Européen de Certifications [idem]. La mise en place des Cefedem dans les années 1990 visait à instituer une formation pédagogique à l'enseignement spécialisé de la musique, la formation des enseignants reposant précédemment sur l'excellence instrumentale [Annexe «Cefedem Rhône-Alpes - 23 ans d'expériences», p. 6]

En 2011, les conditions d'accès, de formation et de délivrance du Diplôme d'État ont été modifiées [RAE, pp. 6-7], donnant aux établissements une « plus grande autonomie pédagogique » et « l'obligation d'attribuer le diplôme par trois voies : formation initiale, formation continue (LifeLongLearning), [et] validation des acquis de l'expérience (VAE, i.e la reconnaissance de l'expérience acquise par l'activité professionnelle qui permet de délivrer le diplôme sur dossier) [RAE, p.8] ». Le dossier de demande du Cefedem, prévoyant la délivrance du diplôme par ces trois voies, a été accepté en 2011. L'habilitation a été prolongée en 2013 et sera soumise au renouvellement en 2015.

En 2009, suite à la création d'un nouveau diplôme, le DNSPM (Diplôme National Supérieur Professionnel de Musicien - 1er cycle d'interprète professionnel diplômant de niveau licence par le ministère de la Culture et de la Communication [RAE, p. 6], le Cefedem a déposé un dossier d'habilitation à délivrer ce nouveau diplôme mais n'a pas obtenu d'agrément.

Lors de la rencontre avec le Comité d'évaluation, le Comité de direction du Cefedem a donné son point de vue sur la situation délicate dans laquelle le Cefedem se trouve : les programmes du Centre sont perçus comme trop ambitieux par le Ministère et se situent à un niveau non reconnu ; or, si le Diplôme d'État (DE) actuel était transformé en licence, et le niveau du diplôme ainsi augmenté, l'accès à la fonction publique serait problématique, la correspondance entre ce niveau d'études (plus élevé) et le niveau de rémunération devant être assurée [rencontre avec le Comité de direction].

Le représentant de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) rencontré par le Comité a confirmé cette situation et la difficulté liée au fait que le diplôme délivré par le Cefedem ne s'inscrit pas complètement dans le cadre LMD (licence/master/doctorat), étant un diplôme de niveau inférieur à la Licence et que seuls des établissements publics peuvent désormais délivrer des diplômes nationaux [rencontre avec le représentant de la DRAC]. Le Cefedem étant une association de droit privé, cela impose de reconsidérer sa situation statutaire [idem]. Même si cette difficulté est repérée, aucune réforme n'est envisagée pour bouleverser ce paysage mais plutôt des adaptations pragmatiques [idem]. Ainsi le Ministère de la Culture a-t-il donné mission au Cefedem d'étudier la possibilité d'un rapprochement avec le Conservatoire national de musique et de danse (CNSMD) de Lyon, dans l'optique d'unifier la filière pédagogique au sein d'un même département d'un établissement d'enseignement supérieur, de mutualiser les compétences et de croiser les partenariats artistiques, culturels et universitaires [idem].

Concernant l'habilitation à délivrer le DNSPM (un diplôme d'interprète) refusée en 2009, les orientations pédagogiques portées par le Cefedem ont été un des sujets de débat de la commission qui a jugé que la

proposition du Cefedem ne répondait pas à la commande du DNSPM mais à d'autres logiques de formation [idem].

Le système dans lequel le Cefedem opère est fortement réglementé et semble peu flexible. Il n'est bien entendu pas du ressort du Comité de s'exprimer sur d'éventuelles réformes à effectuer, mais il est certain que le cadre légal national ne valorise pas le diplôme délivré par le Cefedem au niveau souhaité par les représentants du Centre, ni le caractère innovant de la formation délivrée et les compétences spécifiques des diplômés, ni l'adaptabilité de la formation à l'évolution permanente du champ professionnel.

1-b. Quels sont la mission, la vision et/ou le but de l'établissement et comment sont-ils périodiquement revus ?

Comme indiqué ci-dessus, la mission du Cefedem est la « formation initiale des enseignants au Diplôme d'Etat de professeur de musique [RAE, p. 8] ». Les intentions initiales étaient de former des musiciens plus ouverts à la cité et de former artistiquement des gens capables de travailler avec des publics différents, dans un plus grand éventail de genres musicaux et en usant de pédagogies différentes [rencontre avec le Comité de direction]. Alors que la question de l'intégration des Cefedems dans les Conservatoires Nationaux de Région (ancienne appellation des Conservatoires à Rayonnement Régional) se posait, le Cefedem Rhône-Alpes a tenu à ce que la formation des enseignants soit mise en œuvre hors du champ de l'employeur qu'étaient ces institutions, et à y intégrer la recherche et la diversité des pratiques [idem].

Dans le but de renouveler les activités musicales dans les écoles de musique et conservatoires, la formation offerte au Cefedem a progressivement englobé de nouvelles esthétiques (par exemple le jazz en 1996, les musiques actuelles amplifiées et les musiques traditionnelles en 2000). La mission a ensuite elle-même évolué, avec l'ajout de la formation professionnelle continue [RAE, p. 5]. Ainsi, en plus de la mission principale, des missions complémentaires ont été progressivement inscrites dans les conventions triennales signées avec l'État, telles qu'elles apparaissent dans la convention 2011-2013 signée en 2010:

- la formation au Diplôme d'État pour des enseignants en cours d'emploi (organisée sur trois années en partenariat avec les collectivités territoriales);
- la formation professionnelle continue (non diplômante) destinée aux enseignants des écoles de musique sous forme de stages de plusieurs journées sur un thème spécifique ;
- une mission de centre de ressource documentaire, comprenant l'organisation de Journées-Rencontre-Débat, journées de rencontres qui réunissent les professionnels autour d'un thème lié à l'enseignement de la musique ;
- le développement de la recherche [RAE, p. 9].

Le Cefedem a également mis en place des formations pour les responsables d'écoles de musique [RAE, p.12]. Sur demande des partenaires institutionnels, le Cefedem a construit un programme de dix-huit jours de formation en sept modules financés en partie par le Centre national de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et par Uniformation et réalisée sur 16 mois [rencontre avec les partenaires institutionnels].

L'équipe du Cefedem voit le Centre comme un laboratoire d'expériences pédagogiques et d'innovations [rencontre avec les enseignants et l'administration]. Une réflexion est menée au sein du Cefedem depuis 2003 sur les compétences nécessaires pour enseigner la musique [RAE, p.6], et devenir un musicien-enseignant aux rôles d'« expert, [de] médiateur, [de] praticien réflexif et [de] membre d'une équipe interdisciplinaire » [RAE, p. 11].

Le but du Cefedem est en effet de former de tels « artistes-enseignants » [RAE, p.9], aptes à travailler avec des publics diversifiés, capables musicalement, pédagogiquement et humainement d'interroger les murs de leurs institutions, (...) et de susciter des projets de pratiques amateurs en divers lieux [Annexe Cefedem Rhône-Alpes - 23 ans d'expériences, pp. 6-7]. Les particularités du Cefedem Rhône-Alpes sont d'une part « d'intégrer dans la formation des futurs professeurs la dimension artistique de leur métier [idem, p. 10] et de les former à « penser leur art, à le pratiquer et à l'inventer continuellement, en fonction de contextes d'apprentissage variés et avec des publics variés [idem], et d'autre part de faire travailler ensemble des étudiants issus de champs musicaux très variés (non pas à travers des coopérations temporaires entre des départements séparés – comme dans d'autres établissements, mais dans une démarche d'intégration complète) [réunion avec le comité de direction].

L'une des ambitions actuelles du Cefedem Rhône-Alpes est de développer un centre d'études consacré à une recherche sur les pratiques et l'enseignement de la musique, afin d'encadrer la recherche déjà pratiquée au Cefedem, et de mieux l'articuler avec les travaux des étudiants. [RAE, p.12]» (voir section 2.2-c).

Le Cefedem est un établissement jeune dont la mission, fixée par la loi, est claire. Dans ce cadre, le Cefedem s'est créé une identité distinctive en acceptant des étudiants issus d'esthétiques variées (classique, jazz, pop, mais aussi musique du monde, musiques traditionnelles, musiques actuelles, musique urbaine, etc.), en donnant une place accrue à la recherche, en délivrant des journées de formation continue, etc.

Le Comité est impressionné par la réflexion visionnaire et novatrice de l'établissement en matière pédagogique et au sujet du rôle du musicien-enseignant dans la société actuelle : la formation proposée représente clairement un pas en avant dans l'intensification de l'intégration entre l'artistique et le pédagogique et vers l'équilibre de ces deux éléments. Cette réflexion sur le métier d'enseignant est une valeur essentielle du Cefedem qui est parfaitement en phase avec la réalité du métier d'enseignant de la musique à l'échelle Européenne, et la tendance actuelle dans de nombreux pays Européens à reconnaître la multiplicité des compétences requises pour ce métier.

1-c. Quels sont les buts de ses programmes pédagogiques et comment répondent-ils à la mission de l'établissement ?

Le programme du Cefedem, d'une durée de deux ans, vise à former les étudiants à :

- « devenir pleinement un professionnel, c'est-à-dire un praticien réfléchi, autonome et capable d'engagement,
- s'initier à la recherche et développer des compétences à propos de la réflexion critique et du débat
- développer une identité professionnelle affirmée, et ce de manière égale dans le domaine artistique et dans celui de l'enseignement de la musique
- se rendre capable de rencontrer l'altérité, de la réfléchir, d'en enrichir ses propres pratiques. [Charte des études au Cefedem, p.1] ».

Les diplômés doivent pouvoir à la fois « mettre en œuvre leurs compétences artistiques diversifiées, leurs compétences de transmission, et les nombreuses compétences qu'ils ont acquises en terme de travail d'équipe, transversalité avec les autres pratiques musicales [RAE, p. 9] ». Le travail des étudiants repose sur la transversalité et l'ouverture à d'autres pratiques au-delà de la spécialisation initiale des étudiants [rencontre avec l'équipe extérieure rapprochée].

Le Comité voit une cohérence profonde entre la vision présentée par le Cefedem et le projet pédagogique construit. Il s'agit de préparer les étudiants, non pas à exercer une profession prédéfinie, mais à s'adapter en permanence aux nouvelles situations professionnelles et à trouver des réponses et des solutions sur le terrain.

1-d. L'établissement a-t-il une stratégie à long-terme ?

Lors de la rencontre avec le Comité, l'équipe du Cefedem a exprimé son souhait profond de pérennité pour le Centre [rencontre avec les enseignants et l'administration]. L'équipe regrette la remise en cause perpétuelle du Cefedem depuis son ouverture au sujet de son existence même, de sa légitimité pour former à l'enseignement, et de son financement, et a déploré l'incertitude générale quant à l'avenir de la structure [idem].

Plusieurs difficultés (liées les unes aux autres) ont été évoquées, qui font obstacle au développement d'une stratégie à long-terme :

- les incertitudes quant aux futures politiques culturelles et de l'enseignement [idem],
- l'étude de faisabilité demandée par le ministère explorant un rapprochement du Cefedem et du CNSMD dans la perspective de l'intégration du Cefedem dans ce dernier [rencontre avec le Comité de direction]
- les pressions financières liées au climat de crise financière et sociale [rencontre avec les enseignants et l'administration],
- la mise en place du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (cf. RAE, pp. 19-20), qui « met en danger l'existence propre [du Cefedem] (...) Pourquoi former s'il suffit d'attendre quelques années pour que les personnes viennent présenter – à leurs frais - un dossier et faire reconnaître des compétences acquises sans que l'État ait dû engager des frais de formation ? [RAE, p. 33]»

Malgré ces difficultés, plusieurs perspectives sont envisagées par le Cefedem pour son développement, dont certaines ont été évoquées plus haut :

- le développement au niveau régional d'une formation pour les responsables d'écoles de musique (récemment mise en œuvre) et délivrant un diplôme reconnu [RAE, p. 12],
- le développement d'un centre d'études [idem],
- l'exploration des possibilités que le DE soit considéré comme étant au niveau licence (possibilité introduite par le ministère, « sous réserve [qu'une réflexion soit menée] qui permette de définir sous quelles conditions de formation ou d'équivalences » [idem],
- une amélioration de l'attractivité des formations continues proposées, afin de contrer un éventuel accroissement du recours à la VAE [idem].

Les activités du Cefedem font l'objet d'une convention triennale renouvelée régulièrement mais dont la stabilité n'est pas garantie. Malgré la situation d'incertitudes et de pressions évoquée dans le rapport d'auto-évaluation, la direction du Cefedem et l'équipe font preuve d'une proactivité étonnante et louable : les opportunités de développement sont analysées et exploitées et des projets sont lancés pour élargir la portée du centre et son attractivité. La stratégie du Cefedem est donc conçue dans une perspective de moyen-long terme, et cela de manière convaincante et claire.

2. Processus pédagogiques

2.1 Programmes

2.1-a. Les programmes tiennent-ils compte des différents aspects des Descripteurs de Dublin/Polifonia (DDP) et/ou des objectifs pédagogiques de l'AEC ?

Il est important de noter en premier lieu que le référentiel de compétences rédigé par le ministère (inclus dans le texte législatif de 2011 modifiant les conditions de délivrance du DE) ne fait pas référence aux Descripteurs de Dublin [RAE, p.12].

Le Cefedem délivre une formation initiale de deux ans pour 25 à 30 étudiants par an, ainsi qu'une formation continue diplômante qui n'est délivrée que sur demande d'un département et s'effectue alors hors du Cefedem dans le département concerné [rencontre avec le comité de direction]. Ces deux types de formation sont indépendants [idem] mais les dispositifs sont les mêmes, plus ou moins étalés dans le temps [rencontre avec les anciens étudiants].

Les principes du programme de la formation initiale sont présentés en détail dans le RAE (p. 10) et dans le dossier d'habilitation pour la délivrance du DE de professeur de musique (Annexe 6). Un point essentiel de la formation est le « développement de compétences pour répondre aux différents rôles que le musicien –enseignant doit jouer aujourd'hui » (cf. la définition des rôles ci-dessus). Il s'agit d'une formation par projets, par la recherche, par la création et par la transversalité, qui inclut la mise en œuvre de démarches artistiques et est délivrée par des formateurs assurant un rôle de médiateurs et de ressources plus qu'un rôle d'enseignant [Annexe 6 Principes de la Formation, pp. 1-2].

L'étudiant est placé au centre de la formation et tous les besoins individuels sont pris en compte [rencontre avec les étudiants]. La programme construit par l'équipe du Cefedem forme les étudiants à porter un regard critique sur leur pratique d'enseignant, à s'ouvrir à d'autres esthétiques, à prendre conscience de la fonction sociale de l'artiste dans la société, du droit de l'artiste de défendre ses idées et de sa responsabilité pour ce que sera l'école de musique de demain [idem].

L'équipe du Cefedem met en avant les compétences acquises par les étudiants ayant suivi la formation du Cefedem, telles que :

- la capacité à travailler en équipe
- la capacité à formaliser une réflexion et une recherche
- la capacité à encadrer des travaux, construire des dispositifs pédagogiques, et accompagner des pratiques amateurs
- une curiosité permanente tout au long de leur carrière tournée vers de nouvelles méthodes et de nouveaux dispositifs d'encadrement et d'apprentissage
- une attention particulière à l'innovation dans leur enseignement
- le développement d'une identité de musicien-artiste
- le décloisonnement des disciplines afin de faire le lien entre les différents enseignements
- une vision politique concernant leur rôle dans la société, le lien entre les enjeux sociaux et musicaux [rencontre avec l'équipe du Cefedem].

Les anciens étudiants rencontrés par le Comité d'évaluation ont également évoqué leur capacité à travailler avec des gens très différents, par exemple avec des non-lecteurs (suite aux travaux de groupe devant être réalisés lors de leur formation avec des collègues issus d'esthétiques tout à fait différentes) et à

s'adapter aux différentes équipes pédagogiques sur leur futur lieu de travail [rencontre avec les anciens étudiants].

Les membres de l'équipe extérieure rapprochée rencontrés par le Comité ont quant à eux fait référence à la flexibilité du parcours des étudiants comme étant la particularité du Cefedem Rhône-Alpes, et partagent l'impression que les étudiants du Cefedem ont des atouts dont de nombreux enseignants sont actuellement démunis : la culture artistique, et la volonté de s'impliquer, dans ce cadre, dans d'autres activités que simplement leur enseignement [rencontre avec l'équipe extérieure rapprochée]. Le métier de professeur de musique évolue constamment, et au-delà des compétences musicales et pédagogiques, on attend aujourd'hui de l'enseignant qu'il développe des liens avec la population, soit investi dans la commune, monte des projets, travaille avec différents partenaires sur la commune (maison des jeunes, milieu scolaire), emploie une variété d'approches artistiques, et puissent travailler avec tout type de public y compris les « publics empêchés » tels que des personnes handicapées.

L'un des principes de la réforme de Bologne (explicité par les Descripteurs de Dublin) est de placer l'étudiant au centre de la formation et de créer le programme d'enseignement dans le but de doter l'étudiant d'une série de compétences, et non en fonction des enseignements pouvant être délivrés. Dans le concept élaboré par le Cefedem, l'étudiant est au centre, une réflexion profonde a été menée sur les compétences dont un enseignant en musique doit être doté, et le programme est entièrement conçu pour doter l'étudiant de ces compétences, tout en le considérant comme responsable et autonome. De plus, le lien avec la profession de l'enseignement musical est omniprésent. Par conséquent, même si aucune correspondance avec le référentiel européen n'est requise par le Ministère pour délivrer l'habilitation à former des étudiants au DE, le Cefedem connaît les outils développés par l'AEC pour aider ses membres à mettre en pratique la réforme de Bologne et respecte profondément ces principes.

Au vu du concept innovant proposé par le Cefedem dans le domaine de la pédagogie musicale et de la bonne pratique que représente cette formation d'enseignant artiste centrée sur l'étudiant pour d'autres établissements en Europe, le rayonnement international du Cefedem pourrait être renforcé.

Les formations continues sont également un aspect important des activités du Centre qui le distinguent d'autres Cefedem et répondent clairement à un besoin de formation du milieu professionnel.

2.1-b. Le cas échéant, y a-t-il un lien ou une progression entre les différents cycles ?

Comme indiqué précédemment, la formation du Cefedem s'effectue en deux ans (bac+2) et donne accès à la fonction publique de niveau B [RAE, p. 8]. De plus, grâce à l'adoption d'une convention avec l'Université, les étudiants titulaires du DE peuvent poursuivre leurs études directement en 3^e année de Licence de musicologie [RAE, p. 12]. Certains étudiants non-lecteurs n'ont cependant pas été admis [rencontre avec le personnel enseignant et l'administration]¹.

¹ Correction apportée par l'établissement dans son retour du 10 juillet 2014: « Aucun étudiant non lecteur pour le moment n'a demandé à bénéficier de cette convention. Ce qui est convenu est que les étudiants non lecteurs (musiques actuelles ou musiques traditionnelles) qui voudraient bénéficier de ce parcours devront montrer, au moment d'intégrer l'université, un niveau de lecture suffisant pour pouvoir suivre les études. Il est prévu qu'ils puissent suivre préalablement, durant les 2 années de leur cursus au Cefedem, un cursus complémentaire à l'université sur cette formation à la lecture qui leur permettrait d'être au niveau en 3^e année. »

Les étudiants rencontrés par le Comité déplorent la reconnaissance du diplôme au niveau bac +2, car il ne permet pas la jonction directe avec le master : ceux qui souhaitent continuer leurs études doivent effectuer une année d'études supplémentaire à l'université afin d'obtenir une licence (équivalente au *Bachelor*), passerelle nécessaire pour être éligible pour un second cycle [rencontre avec les étudiants]. Les étudiants rencontrés estiment que la formation donne largement un niveau de licence et ont l'impression de ne pas avoir un diplôme à sa valeur.

Le ministère a annoncé une éventuelle possibilité de faire correspondre le diplôme du Cefedem au niveau de licence [rencontre avec le Comité de direction]. L'accès à la fonction publique sera cependant problématique si un niveau d'études plus élevé doit correspondre à un niveau de rémunération plus élevé [idem].

Le représentant de l'Etat a lui aussi mentionné le problème de lisibilité et de continuité du parcours pour les étudiants, et le prolongement des études induits par la valeur bac+2 du diplôme (étant donné qu'il faut la compléter pour obtenir un diplôme de 1^{er} cycle, alors que de nombreux étudiants intègrent le Cefedem avec un diplôme de bac+3) [rencontre du représentant de la DRAC].

La valeur du diplôme est problématique, car elle est inférieure au niveau effectif des diplômés du Cefedem. En effet, les étudiants, étant donné l'autonomie dont ils jouissent, la responsabilité dont ils doivent faire preuve, et la pratique de questionnement permanent qu'on leur inculque, expérimentent des pratiques encouragées au niveau master. De plus, la formation du Cefedem ne s'inscrit pas dans le cadre LMD introduit par la réforme de Bologne, ce qui rend la continuation des études plus compliquée et le rayonnement international faible. Cette formation, devenue très attractive pour des personnes qui enseignent déjà et souhaitent parfaire leur formation, constitue donc une formation professionnelle continue qui n'aboutit pas à un niveau s'inscrivant dans la structure de Bologne. Le Comité souhaite vivement encourager les membres de l'équipe du Cefedem à continuer leur engagement vers une reconnaissance accrue de la valeur du diplôme délivré.

2.2. Enseignement

2.2-a. En quoi l'établissement utilise-t-il différentes formes d'enseignement pour dispenser les cursus et les programmes ?

En vertu de l'article 11 de l'arrêté du 5 mai 2011 relatif au diplôme d'Etat de professeur de musique, « les parcours de formation sont organisés en unités d'enseignement, comprenant un ou plusieurs modules, articulées entre elles en fonction des compétences visées ». Au Cefedem, les sept unités d'enseignement ont été organisées autour des travaux que les étudiants doivent effectuer (seuls ou en groupe), et non pas à partir de cours dispensés par des enseignants [RAE, p. 16]:

1. Projets de réalisation artistiques - Cycles de concert publics
2. Cultures et pratiques comparées - Semaines de musique d'ensemble, Pratiques comparées et Analyse des procédures comparées
3. Cultures et pratiques spécifiques - Techniques du son, Création musicale et TD de Culture musicale spécifique
4. Travaux de recherches - Séminaire de Recherche en Pédagogie et didactique générales et musicales, et TD de sciences humaines
5. Analyse des pratiques d'enseignement - Enquêtes sur les pratiques d'enseignement, et Pratiques Amateurs Territoires

6. Artiste Médiateur - Enseignement en responsabilité et Projet Pédagogique
7. Mémoire [Annexe 7 – Plan de la formation].

En effet, l'un des principes du Cefedem est d'offrir une formation par projets pour mettre les étudiants en situation professionnelle et promouvoir le travail en équipe [RAE, pp. 10-11]. Les enseignements visent alors à préparer et/ou encadrer ces projets, par exemple par des cours, ou sous forme d'ateliers animés par un ou plusieurs enseignants, et/ou experts invités ; une fois le projet et les recherches effectuées, l'étudiant présente son travail aux autres étudiants, seul ou en groupe, et en présence d'un ou plusieurs formateurs [idem].

Les étudiants rencontrés par le Comité d'évaluation ont évoqué les différents dispositifs pédagogiques qu'ils ont à mener, en mettant en évidence le niveau de liberté qui leur est accordé et la prise en compte de l'individualité au Cefedem: l'étudiant est libre de décider, dans le cadre du projet, de ce qu'il veut développer, de l'axe qui l'intéresse et de la direction qu'il souhaite prendre ; les étudiants jouissent donc d'une grande autonomie, tout en bénéficiant d'un soutien individuel de la part des enseignants [rencontre avec les étudiants]. Beaucoup de travaux font en effet l'objet « d'un contrat élaboré, selon le cas, par chaque étudiant ou chaque groupe d'étudiants et négocié entre les étudiants et l'équipe de formation [RAE, pp. 10-11] ». Parmi les dispositifs cités figure l'enquête (matérialisée par un rapport), par laquelle les étudiants sont encouragés à aller vers les enseignants qui sont déjà en poste pour se présenter en tant que futur enseignant et à rencontrer des acteurs extérieurs au Cefedem, un stage à la fin de la première année² de situation de groupe, logiques de groupe et de réunion qui prépare les étudiants aux premières réunions dans une école de musique, des ateliers pédagogiques à mettre en œuvre en équipe (ce qui permet de confronter différentes pratiques d'enseignement selon le type de musique dont chacun vient), un projet de concert mélangeant toutes les esthétiques et un projet d'enseignement avec un professeur référent [idem].

Les étudiants doivent réaliser des projets dans leur esthétique, mais aussi dans un genre musical éloigné [équipe extérieure rapprochée]. La spécificité de ce Cefedem est que les diplômés aient pu développer de nombreuses compétences et activités qui sont en principe considérées comme hors du champ de l'enseignement musical, à travers notamment les « projets ABC » dont le concept est unique en France [idem].

Les anciens étudiants rencontrés louent la solidité des dispositifs pédagogiques du Cefedem, qui encouragent les étudiants à réfléchir au lieu d'apprentissage de la musique dans son ensemble et au rôle que ce lieu tient auprès de la population sur un territoire, et en tant qu'espace de réflexion et d'élaboration collectives [rencontre avec les anciens étudiants]. Certains regrettent cependant le manque d'enseignement instrumental/vocal et le peu de temps disponible pour pratiquer leur instrument et se placer plus encore dans une réflexion artistique, étant donné que les étudiants sont pris par la formation et par leurs propres activités d'enseignement [idem]. D'autres estiment que les projets ABC demandent une réflexion artistique assez poussée [idem].

Les points forts du Cefedem sont le mélange des esthétiques, l'autonomie des étudiants, la flexibilité de leurs parcours, ainsi que le lien indéfectible entre pratique musicale et pratique pédagogique : la façon de l'étudiant de pratiquer son art est mise en regard par rapport à des questions pédagogiques ; les dispositifs de la formation génèrent une mise en situation permanente ; la réflexion pédagogique se sert de ces expériences. Aux yeux du Comité, cette séquence est très cohérente, et ces forces doivent être maintenues

² Correction apportée par l'établissement dans son retour du 10 juillet 2014 : « Ce stage se situe à la fin de la formation, entre le dernier festival et la semaine de soutenance des mémoires qui marque réellement la fin de la formation. »

et encouragées.

Le projet lui-même est porteur et fort : lors de chaque entretien, cette même philosophie pédagogique s'attachant aux divers aspects du rôle de l'enseignant a été exprimée par les différents participants.

Etant donné que chaque projet dépend fortement de l'étudiant et des objectifs qu'il s'est défini, le Comité d'évaluation souhaiterait encourager le Cefedem à s'appuyer sur les outils européens (par exemple le Manuel *La Formation des professeurs d'instrument et de chant: perspectives européennes*, et en particulier le chapitre *Compétences et indicateurs : une vue d'ensemble*) pour s'assurer que les étudiants profitent tous de la formation, mais aussi pour formaliser les compétences acquises et pouvoir prouver la valeur ajoutée de la formation indépendamment du niveau d'entrée de l'étudiant (c'est-à-dire même pour un excellent étudiant).

Par le biais des différents projets, les étudiants sont amenés à renforcer leur créativité artistique. Le Comité a l'impression que la formation fonctionne avec des étudiants ayant un haut niveau instrumental/vocal, étant donné l'importante sélection que le Cefedem peut opérer dans son recrutement (suite à la proportion de places disponibles par rapport à la demande, ainsi qu'au haut niveau des candidats). Il est important que les étudiants puissent bénéficier d'un temps de travail suffisant pour maintenir leur niveau instrumental.

2.2-b. *Quel est le rôle de la recherche dans les cursus et les programmes ?*

Le Cefedem Rhône-Alpes a choisi un axe pédagogique très marqué par la recherche [rencontre avec le représentant de la DRAC]. La formation repose entre autres sur une logique d'enquête et de recherche visant à ce que les étudiants explorent des domaines nouveaux pour eux, acquièrent un « regard réflexif sur les pratiques autant d'enseignement que musicales, qu'ils expérimentent et observent », effectuent une recherche documentaire approfondie et rédigent un mémoire de fin d'études [RAE, p. 13]. Il s'agit de développer chez l'étudiant « une compétence de formalisation, écrite et orale, la capacité de communiquer aux partenaires de divers niveaux (écoles, collèges, autres pratiques, responsables administratifs et politiques, associations, etc), et la capacité de se documenter en commençant par la récolte d'informations et de réflexions nécessaires pour les projets, tant artistiques que de transmissions [Annexe 6 – Principes de la formation] ». De plus, « tous les travaux font l'objet d'un retour réflexif sous la forme de bilan, écrit et/ou oral, [collective ou individuelle], et d'une évaluation partagée sur la base de critères définis par les étudiants et/ou les formateurs [RAE, p. 13] ».

Une unité d'enseignement spécifique, l'UE Travaux de Recherches, encourage la réflexion des étudiants au sujet de leur métier d'enseignant et de leur pratique de musicien [rencontre avec le personnel enseignant et l'administration]. Cette UE n'implique pas forcément une recherche académique et universitaire, mais forme l'étudiant à explorer le terrain (sur la base d'articles et d'interviews), à construire une problématique et à faire état de sa recherche aux autres étudiants ; les étudiants sont aussi encouragés à faire une recherche pratique musicale et à formaliser leur savoir : trouver les sources documentaires qui vont leur permettre de comprendre et de manipuler les objets musicaux qu'ils ont en eux [idem].

Les étudiants voient également l'équipe du Cefedem elle-même travailler dans une optique de questionnement perpétuel, de recherche, de doutes, et de travail collaboratif [rencontre avec l'équipe enseignante et l'administration]. Certains ont choisi le Cefedem pour cette démarche de questionnement et de réflexion, et pour développer une attitude orientée vers la résolution des problèmes.

Le développement de la recherche est une des missions inscrites dans la convention signée avec l'Etat. Dès les débuts du Cefedem, l'équipe a en effet ressenti le besoin de développer une recherche et une culture professionnelle : le centre publie depuis 1995 la revue «Enseigner la Musique», dédiée à la réflexion pédagogique sur la musique et imprimée actuellement en 2000 exemplaires, et organise également depuis 2000 des colloques, par exemple sur l'avenir de l'enseignement spécialisé de la musique [rencontre avec la représentante du Centre d'études]. De plus le Cefedem est en train de structurer un centre d'études afin d'encadrer la recherche déjà à l'œuvre au Cefedem et les travaux des étudiants [RAE, p.12] de rapprocher le travail du Cefedem d'une recherche de qualité universitaire, de se mettre en relation avec l'intelligence extérieure et spécifique des musiciens, et d'organiser les travaux pour produire des conférences et des publications, [rencontre avec la représentante du Centre d'études]. Le centre développera trois thématiques de recherche :

- les territoires musicaux ;
- la question des didactiques, des langages, et des pratiques musicales ;
- la question des modèles et des enjeux de formation artistique [idem].

L'enseignement et l'apprentissage de la musique étant peu pensés, il y a un désir de participer à ce Centre surtout chez des musiciens peu engagés sur des contenus intellectuels dans leur vie quotidienne [idem]. Le problème de la valeur du diplôme délivré par le Cefedem (inférieur au niveau de licence) est cependant un obstacle au développement des activités de recherches [idem].

La réflexion et la recherche sont omniprésentes : les membres de l'équipe du Cefedem sont dans une démarche permanente de questionnement et de réflexion, le Centre initie une réflexion générale et des travaux de recherche sur la pédagogie musicale, et les étudiants sont fortement encouragés à adopter eux aussi une pratique réflexive et sont initiés à la recherche à travers une unité d'enseignement spécifique.

2.2-c. *Quelles occasions les étudiants ont-ils de présenter leur travail ?*

« Les étudiants, qu'ils soient seuls ou en groupe, sont régulièrement amenés à présenter leur travail aux autres étudiants, que celui-ci soit en chantier ou terminé. Ainsi lors de la phase préparatoire du « projet pédagogique » (UE 6), chaque étudiant expose son projet à l'ensemble de la promotion qui y réagit (...). Dans le cadre du travail de Cultures et pratiques spécifiques (CPS – UE 3), l'ensemble de la promotion assiste à la réalisation de chaque « création » puis en discute ; de même, la règle veut que tous assistent aux concerts finaux des semaines de musique d'ensemble (UE 2) et aux festivals ABC (UE 1) ». [RAE, pp. 13-14].

Par ailleurs, les contrats signés avec les étudiants les encouragent également à réfléchir à la présentation publique de leurs projets [rencontre avec les enseignants et l'administration] : l'une des deux semaines de musique d'ensemble (UE2) doit donner lieu à une présentation publique, tout comme les concerts entièrement organisés par les étudiants dans le cadre des projets de réalisation musicale (UE1) ainsi qu'un des travaux du projet pédagogique (UE5) [RAE, p. 39]³.

³ Précision apportée par l'établissement dans son retour du 10 juillet 2014 : « Il y a deux semaines de musiques d'ensemble qui doivent aboutir à une présentation publique, à l'extérieur pour l'une, en interne au Cefedem pour l'autre. De même il y a deux festivals de présentation des projets artistiques ABC, l'un à l'extérieur, le second en interne au Cefedem. Les concerts à l'extérieur sont organisés par les étudiants. Le projet pédagogique quant à lui doit aboutir à une présentation publique du travail, anticipée par l'étudiant dès le début du projet, mais sous la responsabilité des élèves auxquels s'adresse l'étudiant-enseignant durant ce projet. »

Le Comité d'évaluation a assisté aux concerts finaux de la semaine de musique d'ensemble (celle organisée au Cefedem) et à la présentation publique d'un projet d'élève dans la rue. Les étudiants ont des occasions régulières de présenter leurs travaux artistiques et leurs projets pédagogiques aux autres étudiants, et sont encouragés à se produire également hors du Cefedem. Le Comité note l'absence de salle de concert dans les locaux du Cefedem.

2.2-d. Existe-t-il des arrangements formels pour conseiller les étudiants sur leur orientation universitaire, professionnelle et personnelle ?

L'un des principes de la formation du Cefedem est que les formateurs agissent en tant que médiateurs et ressources « assurant ainsi les appuis tant cognitifs que psychologiques [RAE, p. 10] ». Le rapport d'auto-évaluation mentionne l'entretien individuel qui a lieu avec chaque étudiant en début de seconde année afin d'envisager les enjeux de la seconde année et de discuter des perspectives d'avenir de l'étudiant [RAE, p. 14].

Les étudiants rencontrés par le Comité se sentaient très accompagnés et écoutés et ont évoqué la grande présence et disponibilité personnelles des enseignants [rencontre avec les étudiants]. Outre les enseignants de l'équipe permanente, les référents, même lorsqu'ils sont issues d'un autre domaine musical, ont pu aider les étudiants rencontrés dans leur cheminement intellectuel, ainsi qu'en leur ouvrant leur réseau et en leur fournissant de nombreux contacts [idem].

Outre la communication informelle constante entre étudiants et enseignants (cf. section 6.1), le programme de formation prévoit de nombreux éléments formels par lesquels l'étudiant est suivi, conseillé dans son parcours et par rapport à ses réalisations, mis en contact avec des professionnels, et cela à travers différents intervenants, de l'équipe pédagogique permanente aux professeurs ressources et aux professeurs référents.

2.3 Perspectives internationales

2.3-a. L'établissement a-t-il une stratégie internationale ?

2.3-b. Dans quelle mesure la stratégie internationale se reflète-t-elle dans les cursus/programmes proposés ?

2.3-c. L'établissement participe-t-il à des partenariats internationaux ?

Le rapport d'auto-évaluation donne un compte rendu précis des activités internationales du Cefedem :

- une présence très active au sein de l'AEC, avec l'implication des deux directeurs successifs dans des groupes de travail réunissant des experts européens en matière de pédagogie instrumentale et vocale (INVITE), mais aussi pour élaborer des outils visant à aider les conservatoires d'Europe membres de l'AEC à mettre en œuvre les principes liés à la réforme de Bologne ;
- un partenariat avec un établissement d'enseignement supérieur en Thaïlande « Princess Galyani Vadhana Institute of Music » visant à transférer le savoir-faire pédagogique du Cefedem dans un contexte culturel entièrement différent ainsi qu'à collaborer sur les objets de recherche, et qui inclut des échanges d'enseignants ;
- la participation régulière à des colloques internationaux tels que les Journées francophones de recherche en éducation musicale et le Congrès international des Arts de la scène-éducation, ainsi que l'organisation même de tels colloques, auxquels des personnalités internationales sont invitées ;

- l'intégration dans la Revue « Enseigner la Musique » de contributions d'experts internationaux [RAE, pp.15-16].

Les activités internationales présentées ci-dessus n'impliquent pas directement les étudiants, pour plusieurs raisons évoquées dans le rapport d'auto-évaluation [idem]. Cependant, le Cefedem est allé jusqu'à envoyer des étudiants à l'étranger lorsqu'une demande spécifique de formateur ne pouvait être traitée qu'en impliquant un formateur exerçant dans un autre pays [RAE, p.33].

La mission du Cefedem s'inscrivant dans un cadre national, le développement d'une stratégie visant à internationaliser le programme de formation ou recruter des étudiants internationaux n'est, selon le Comité, ni nécessaire ni appropriée. La densité de la formation, répartie sur deux années, et le fait qu'elle ne débouche pas sur un diplôme équivalent au Bachelor, rendent les échanges d'étudiants peu attractifs.

Le Comité note cependant les efforts importants du Cefedem pour contribuer à la réflexion pédagogique au niveau européen, voire international (aussi à travers la création du centre d'études et la publication d'articles), et encourage vivement le Centre à continuer à participer au débat et au discours de l'enseignement de la musique. Le Comité souhaiterait recommander au Cefedem de s'assurer que les étudiants bénéficient des résultats de ce travail, en intégrant par exemple dans l'UE recherche quelques éléments sur la situation internationale de la pédagogie musicale, ou en mettant en œuvre des mécanismes permettant aux enseignants de partager avec les étudiants les résultats des colloques auxquels ils ont participé.

Comme évoqué précédemment, le concept développé par le Cefedem, alliant pédagogie de projet et mélange d'esthétiques, pourrait être très intéressant pour d'autres établissements en Europe et doit être considéré comme bonne pratique et comme une solution possible pour adapter la formation d'enseignants afin de répondre aux nouveaux besoins liés aux développements actuels : nouveaux rôles des enseignants en matière de développement de public (« audience development »), d'intervention dans la cité, etc.

2.4 Evaluation de l'apprentissage

2.4-a. *Quelles sont les principales méthodes d'évaluation, et comment ces méthodes soutiennent-elles l'enseignement et l'apprentissage ?*

2.4-b. *Quel est le barème utilisé lors des examens et des évaluations ?*

Les méthodes d'évaluation ont été réformées récemment (suite au décret et à l'arrêté publiés en 2011) : le système a évolué d'une combinaison entre contrôle continu et épreuves terminales, avec un principe de note éliminatoire, à un système de validation des travaux : « Il n'y a pas de notation et donc pas de moyenne, un travail est validé ou non validé. En cas de non validation, l'étudiant doit refaire tout ou partie du travail suivant le retour de l'équipe des formateurs [RAE, p. 16] ». Selon les enseignants, cette réforme a permis de mettre en place un véritable système d'accompagnement encourageant les étudiants à aller plus loin [rencontre avec les enseignants].

Comme indiqué précédemment (cf. section 2.2-c sur le rôle de la recherche), un retour réflexif de l'étudiant est sollicité après chaque travail, qui peut être considéré comme une sorte d'auto-évaluation car il « permet à l'étudiant de préciser ce qu'il a appris, ce qui a fonctionné, mais aussi de dégager de nouveaux questionnements, de nouveaux enjeux [RAE, p. 16] ». Le Comité a également assisté à un « concassage » (une séance au cours de laquelle un étudiant présente aux autres étudiants le projet

pédagogique qu'il compte mettre en œuvre – UE 6 ; ces derniers le questionnent dans un premier temps pour obtenir des clarifications et mettre à jour des enjeux non anticipés puis débattent du dispositif construit). Il s'agit ici d'une procédure d'évaluation par les pairs.

De plus, et outre les informations incluses dans la description des UE, les éléments suivants ont été mentionnés lors de la visite du Cefedem au sujet de l'évaluation:

- l'évaluation des mémoires se fait sous forme d'une soutenance publique évaluée par un jury comprenant le directeur du Cefedem, l'enseignant tuteur, un autre enseignant du Cefedem et une personnalité extérieure [rencontre avec les enseignants] ;
- les projets sont évalués de façon continue, sur la base d'un contrat : les étudiants définissent eux-mêmes leur projet, leurs critères d'évaluation, et leur agenda et reçoivent à ce stade un retour de l'équipe pédagogique, pour améliorer leur proposition [rencontre avec les étudiants]. Pour chaque projet, les enseignants rédigent un rapport (aussi sur la base du retour du professeur référent le cas échéant), puis s'entretiennent une heure avec l'étudiant pour discuter du projet accompli ; à la fin de l'année, l'étudiant reçoit un retour écrit (souvent très élaboré) sur son projet [idem]. Certains étudiants regrettent que ces remarques soient seulement transmises à la fin de l'année, en mentionnant que tous les enseignants ne donnent pas forcément un retour [idem] ;
- l'évaluation du parcours dans son ensemble se fait quant à elle lors d'un rendez-vous individualisé entre l'étudiant et la commission pédagogique [rencontre avec les étudiants] sur la base d'une «évaluation à mi-parcours » rédigée par l'étudiant [RAE, p. 16].

Afin d'assurer une cohérence dans l'évaluation des projets ABC (UE 1), l'ensemble de l'équipe du Cefedem se réunit et lit tous les contrats lors de la première phase ; c'est aussi l'équipe dans son ensemble qui évalue tous les projets. La pondération entre disciplines et étudiants est cependant difficile étant donné que chaque étudiant identifie ce qu'il considère comme ses objectifs.

En cas de séquence non validée, un trimestre supplémentaire est alloué à l'étudiant, au terme duquel un bilan est établi pour évaluer la possible amélioration. Il y a eu trois cas de figure sur l'année scolaire passée [rencontre avec les enseignants]..

Le Comité félicite le Cefedem pour la diversité des méthodes d'évaluation employées et leur adéquation avec l'objet de l'évaluation. L'évaluation des étudiants sur la base des critères qu'ils se sont fixés eux-mêmes constitue un élément novateur.

Deux éléments méritent d'être explorés :

- étant donné les remarques des étudiants, il est important de s'assurer qu'un retour, au moins verbal, leur est donné systématiquement sur leur travail pour leur permettre d'améliorer leurs réalisations et que ce retour intervient suffisamment tôt dans le processus de réalisation d'un projet ;
- les outils européens tels que les Objectifs d'apprentissage de l'AEC ou la liste de compétences et indicateurs INVITE (évoquée dans la section 2.2-a) pourraient être utilisés pour assurer une pondération entre disciplines et étudiants.

3. Profil des étudiants

3.1 Conditions d'admission

3.1. De quelle façon les conditions d'entrée évaluent-elles les capacités artistiques, techniques, mentales et réflexives des candidats à accomplir les divers aspects des programmes d'étude dans les délais prévus ? La rapport d'auto-évaluation décrit en détail les deux catégories d'étudiants pouvant suivre la formation au DE en vertu de la loi (à savoir les étudiants en situation de formation initiale et ceux en situation de formation continue) ainsi que les épreuves d'admission du Cefedem, combinant des épreuves écrites et orales (rédaction de deux documents portant l'un sur la culture musicale, l'autre sur des questions liées à l'enseignement ; travail d'arrangement en groupe de plusieurs candidats ; concert de 20 minutes, travail de réflexion en groupe à partir d'un texte donné, et un entretien individuel de 20 minutes) [RAE, pp. 18-19].

Les étudiants rencontrés par le Comité étaient très positifs au sujet des examens d'entrée, appréciant le temps donné pour faire les travaux écrits de recherche, qu'ils ont trouvés très intéressants, ainsi que la demande faite aux candidats de travailler en équipe et d'interagir [rencontre avec les étudiants]. Les étudiants jugent les épreuves pertinentes par rapport au contenu de la formation et tout à fait en cohérence avec leur futur métier d'enseignant, et ont également apprécié de recevoir à l'avance des critères d'évaluation très spécifiques [idem]. Le jury évalue globalement les candidats en fonction des axes suivants : « engagement dans une réflexion ; aptitudes au travail en équipe ou en groupe ; capacité à se définir en tant que musicien, et à préciser la dynamique artistique et professionnelle dans laquelle il se projette ; intérêt pour la médiation et l'enseignement et intérêt pour la formation proposée par le Cefedem Rhône-Alpes [RAE, p. 18] ». Les étudiants ont aussi mentionné un grand avantage du Cefedem à leurs yeux, à savoir l'ouverture à tous les profils de candidats, certains n'étant jamais passé par un conservatoire ou n'ayant jamais suivi d'enseignement formel dans le domaine de la musique [idem]. Les parcours antérieurs des étudiants en termes d'études, de pratique instrumentale et de travail, ainsi que leur âge, sont effectivement très variés.

Le Comité de direction a expliqué son objectif d'assurer un équilibre au sein de la promotion entre les esthétiques (50% d'étudiants dits classiques et 50% issus d'autres esthétiques, musiques traditionnelles, jazz, musiques actuelles) – objectif qui a été atteint ces trois dernières années – plutôt que de fixer des objectifs en termes de représentation des différents instruments [rencontre avec le Comité de direction]. La diversité sociologique des étudiants (dont certains ne seraient acceptés dans aucun autre établissement étant donné par exemple l'absence de diplôme – par exemple dans le cadre des musiques actuelles) constitue un enjeu principal pour le Cefedem [idem].

Enfin, les places disponibles sont comparées au nombre de candidats, avec par exemple 33 étudiants sur 70 ont recrutés en 2013 [idem]⁴.

Le Comité est impressionné par le niveau de détail/ de profondeur de l'examen d'entrée, qui permet d'une part aux étudiants de voir précisément ce que sera leur formation s'ils réussissent l'examen, et

⁴ Correction apportée par l'établissement dans son retour du 10 juillet 2014 : « La promotion est bien de 33 étudiants, mais ce sont 31 candidats qui ont été recrutés sur les 70 présentés en septembre 2013 : 25 candidats en formation initiale, 2 candidats issus du CNSMD, au titre du cursus spécifique mis en place en partenariat avec le CNSMD et 4 candidats en formation continue, auxquels se sont ajoutés 2 étudiants qui, pour des raisons personnelles, avaient dû retarder d'un an le démarrage de leur formation à l'issue du concours d'entrée précédent de septembre 2012. »

d'autre part à l'équipe du Cefedem d'évaluer précisément le potentiel du candidat à effectuer la formation. L'une des spécificités du Cefedem, par rapport à d'autres établissements du même type, est sans aucun doute la valorisation des qualités et des compétences autres qu'artistiques qui permet une réelle reconnaissance et validation des acquis. Le Cefedem a visiblement recruté des étudiants qui correspondent parfaitement au profil recherché et sont venus au Cefedem particulièrement pour sa capacité à les valoriser et les aider à se construire et à construire leur projet.

3.2 Progression et réussite des étudiants

3.2. Comment la progression et la réussite sont-ils suivis au sein du programme ?

« L'accompagnement très individualisé permet (...) que chaque travail soit in fine validé, sauf défaillance grave de l'étudiant. Le programme atteint régulièrement les 100% de réussite [RAE, p. 19]. »

Le système de formation repose sur la validation des travaux (cf. section 2.4) et sur l'accompagnement des étudiants par les enseignants jouant un rôle de médiateur et de personne-ressource tout au long de la réalisation de ces travaux (cf. section 2.2). D'après les éléments contenus dans le rapport d'auto-évaluation et collectés pendant la visite, le Comité a pu constater que cet accompagnement est permanent, poussé, et assidu.

3.3 Employabilité

3.3-a. Existe-t-il une politique de collecte des données concernant les anciens élèves ?

3.3-b. Les jeunes diplômés parviennent-ils à trouver du travail et à se construire une carrière dans le monde musical international et hautement concurrentiel d'aujourd'hui ?

Le centre a réalisé trois enquêtes auprès des anciens étudiants, en 1996 et 2002 auprès étudiants de formation initiale, et en 2006 auprès des étudiants de formation continue [RAE, p. 27]. Les résultats sont présentés en annexe du rapport d'auto-évaluation.

Les étudiants rencontrés par le Comité ont expliqué que la grande majorité de leur collègues enseigne en même temps qu'elle suit la formation ; les étudiants ont donc généralement déjà un pied dans la profession [rencontre avec les étudiants]. Ils ont le sentiment que le Cefedem leur donne plus de crédibilité sur le terrain, et qu'ils acquièrent une culture professionnelle très efficace dans le passage des concours de la fonction publique [idem].

Pour l'équipe de direction, il est important de préciser que le Cefedem permet le développement chez chaque étudiant d'outils pour trouver un emploi (par exemple à travers sa capacité à organiser des projets pour la collectivité, à coopérer avec d'autres acteurs de la scène artistique et culturelle, etc) mais ne forme pas forcément à un poste précis (au-delà de l'enseignement de la musique).

Les professeurs extérieurs rencontrés mettent clairement l'accent sur la forte nécessité pour les enseignants d'être formés, et valorisent profondément les compétences des diplômés du Cefedem qui vont bien au-delà du domaine de la pédagogie [rencontre avec l'équipe extérieure rapprochée].

L'ambition du Cefedem de former ses étudiants en les dotant d'outils et d'instruments pour faire face à toute situation professionnelle est remarquable et, selon le Comité, correspond aux besoins du milieu

professionnel. La flexibilité des programmes permet également leur adaptation à l'évolution continue des besoins de la profession.

Le Comité d'évaluation recommande au centre de formaliser la collecte de données en provenance des anciens étudiants : il ne s'agit pas de faire chaque année des études de l'envergure de celles réalisées en 1996, 2002 et 2006, mais par exemple d'élaborer un questionnaire et de l'envoyer régulièrement aux anciens pour avoir un aperçu actualisé de la situation. Ces données permettraient aussi au Cefedem de renforcer sa position, si les chiffres d'employabilité sont bons et que des exemples de projets mis en œuvre par ses diplômés peuvent être diffusés. Le Comité est cependant conscient que la collecte de ces données est difficile sans ressources administratives supplémentaires.

3.4 Égalité des chances

3.4. Dans quelle mesure l'égalité des chances est-elle prise en considération ?

Le Cefedem Rhône-Alpes considère l'égalité des chances comme un enjeu très important et a pris des mesures pour ouvrir ses portes à un public plus large, dans le cadre de son objectif d'ouverture aux pratiques populaires de la musique, en particulier aux musiques urbaines, actuelles amplifiées et traditionnelles :

- pour pouvoir accueillir les musiciens pratiquant ces musiques au même titre que ceux pratiquant les musiques classiques, anciennes ou le jazz, le Cefedem met en place chaque année une commission de dispense qui étudie les dossiers des candidats ne possédant pas les diplômes requis (à savoir Baccalauréat et/ou DEM), pour éventuellement leur donner le droit de se présenter au concours d'entrée [RAE, p. 28] ;
- le Cefedem a également une convention avec le Cercle de Recherche et d'Action Pédagogiques (CRAP) – qui accueille et forme de jeunes musiciens dans les domaines des cultures urbaines – afin de reconnaître les pratiques de ces musiciens, notamment en leur permettant à l'issue de ces études initiales, de se présenter au concours d'entrée du Cefedem Rhône-Alpes [idem].

Etant donné que le Cefedem soutient les musiques qui n'ont pas leur place dans les établissements d'enseignement musical, il doit automatiquement adapter ses procédures de recrutement pour mettre en œuvre sa politique d'ouverture à toutes les esthétiques musicales. Ainsi, les mesures citées ci-dessus, tout comme le contenu de l'examen d'entrée et les critères d'évaluation élaborés, démontrent une volonté de l'équipe du Cefedem d'assurer l'égalité des chances dans le recrutement d'étudiant. Le suivi personnalisé des étudiants par les formateurs permet ensuite d'assister les étudiants selon leur besoin, donnant ainsi un suivi concret à la politique d'égalité des chances au-delà du recrutement.

4. Corps enseignant

4.1 Activités et qualifications artistiques et universitaires

4.1-a. *Les enseignants sont-ils des artistes et/ou des universitaires/chercheurs en activité ?*

4.1-b. *L'établissement a-t-il une politique et des pratiques de soutien et de mise en valeur de la production artistique et universitaire et de la recherche du corps enseignant ?*

4.2 Qualifications pédagogiques

4.2-a. *Comment l'établissement s'assure-t-il que tous les membres du corps enseignant possèdent les qualifications pédagogiques appropriées ?*

4.2-b. *Existe-t-il des politiques et des stratégies de formation permanente pour les enseignants ?*

L'équipe pédagogique du Cefedem est composée de trois types d'intervenants:

- Les formateurs permanents, qui assurent « l'encadrement des travaux des étudiants, les enseignements venant en appui de ces travaux, la mise en place et le suivi des projets et des contrats, l'évaluation des travaux et leur validation (...) [RAE, pp. 29-30]. » ;
- Les « professeurs-référents », qui organisent sur le terrain le travail de stage des étudiants, les « accompagne[nt] dans l'exploration des différentes manières d'envisager l'enseignement de leur discipline sur le terrain » et les « mettent en contact avec les différents niveaux d'exigence et de professionnalisation » dans les cadres des UE5 (l'enquête dans la discipline) et 6 (la séquence d'enseignement) [RAE, pp. 29-30] ;
- Les personnes ressources (enseignants, artistes, ...) qui « accompagne[nt] de leur expertise musicale les projets artistiques que les étudiants auront à développer. » [idem].

Les membres de l'équipe de formateurs non permanents sont recrutés « en fonction de leur implantation dans un établissement, un territoire ou en raison de leur compétence artistique » et de leur aptitude (potentielle) à « guider l'étudiant, en accord avec le projet du Centre, dans un établissement, un territoire, des séquences pédagogiques, des projets artistiques [idem] ». Ces personnes sont souvent choisies parmi le réseau des enseignants du Cefedem, sur recommandations ou à l'occasion de stages et choisissent de s'impliquer par intérêt pour la tâche [rencontre avec l'équipe enseignante et l'administration]

Concernant les formateurs permanents, le Cefedem a développé ses propres critères de recrutement qui incluent « l'implication conjointe dans une activité de formateur et d'artiste [RAE, p. 31] ».

De nombreux membres du personnel (enseignant, administratif et technique) travaillent au Cefedem depuis plus de dix ans, tout en continuant leurs activités artistiques et de recherche [Annexe 18 - CV des membres de l'équipe du Cefedem]. Le Centre a mis en place les éléments suivants pour soutenir son personnel :

- dès 1997 une politique de fidélisation et de pérennisation de l'équipe des formateurs permanents a été appliquée, avec le passage de la vacation au Contrat à Durée Indéterminée, à temps plein ou partiel) [RAE, p.5] ;
- plus récemment, le Cefedem a développé un plan de formation (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences - GPEC) important pour l'ensemble du personnel, à la fois pour le bénéfice de la structure actuelle et pour anticiper des développements futurs qui pourraient aboutir à un affaiblissement du Centre [rencontre avec le Comité de direction]. Ainsi, certains membres de l'équipe effectuent une formation continue (par exemple doctorat en sociologie sur les pratiques musicales des enseignants en conservatoires, master d'architecture de l'information avec une étude sur l'intégration des outils numériques dans l'enseignement de la musique), ou viennent de l'achever (master en gestion d'organisme à vocation sociale et culturelle avec un mémoire sur

l'analyse des trajectoires professionnelles des musiciens au parcours atypique, master en administration des établissements de recherche et de transmission des connaissances) [CV des membres de l'équipe du Cefedem et RAE, p. 32]. Des stages courts peuvent aussi être effectués, par exemple au sujet du financement par la levée de fonds privés [CV des membres de l'équipe]. En dépit de l'absence de statut pour les enseignants des établissements d'enseignement supérieur musique sous tutelle du ministère de la culture, le Cefedem a mis en place un profil contractuel pour les formateurs, qui inclue dans leur mission les réunions, séminaires de travail et jurys [RAE, p. 29] ;

- un séminaire d'équipe de cinq journées est organisé chaque année à la fin de l'été pour permettre la formation professionnelle continue de l'équipe et accompagner sa réflexion sur les enjeux de la structure (également grâce à l'intervention de personnalités extérieures) [RAE, p. 32].
- les activités de réflexion et de recherche (cette dernière étant considérée comme « moteur du fonctionnement pédagogique du centre [RAE, p. 29]»), sont fortement encouragées : les formateurs participent au séminaire annuel de recherche, aux rencontres organisées par le centre et doivent publier dans les cahiers de recherche « Enseigner la musique » du centre [idem]. La création du centre d'études évoquée précédemment dans la section 2.2 vise également à soutenir les enseignants dans la publication et la communication de leur recherche et à accompagner ceux qui poursuivent des thèses [rencontre avec la représentante du Centre d'études] ;
- l'encouragement des activités artistiques des enseignants se fait à travers la souplesse de l'organisation de l'équipe pour permettre à chacun de continuer des activités (concerts, composition, enregistrements, etc) [rencontre avec le Conseil d'Administration]

Sur la base des rencontres avec les formateurs permanents et extérieurs, et des informations contenues dans les CV joints en annexe du rapport d'auto-évaluation, le Comité a pu constater que les membres du personnel enseignant ont des compétences à la fois d'artistes et de chercheurs et que l'ensemble du personnel (enseignant et administratif) est fortement soutenu par le Cefedem pour continuer ses activités mais également développer ses compétences et se former. Etant donné la stabilité de l'équipe, celle-ci forme un noyau central dont la grande force est de travailler ensemble en complète collégialité, ce qui ne peut se faire dans une grande structure. L'esprit de corps et la cohésion émanent de cette équipe et le sentiment d'une identité commune est notable.

4.3 Taille et composition du corps enseignant

4.3-a. Le nombre d'enseignants est-il adéquat pour couvrir le volume d'enseignement tout en garantissant une qualité acceptable ?

4.3-b. La composition du corps enseignant permet-elle une adaptation flexible aux nouvelles exigences professionnelles ?

L'équipe du Cefedem est composée de 20 personnes, 10 faisant partie de la direction et du personnel administratif et technique et 10 de l'équipe pédagogique permanente, ce à quoi s'ajoutent les professeurs référents, les professeurs accueillant les étudiants dans leurs classes et les professeurs ressources pour les projets artistiques [Annexe 18 – Organigramme], ces trois dernières catégories de personnel ayant un faible volume horaire de maximum 30h/étudiant sur deux ans [RAE, p. 4]. Le Cefedem a employé 166 formateurs en 2012 (du formateur permanent à temps plein au membre du jury occasionnel) [RAE, p. 32]. Chaque esthétique a un enseignant référent, capable d'aiguiller l'étudiant vers les ressources pertinentes [idem].

Le comité de direction a évoqué une certaine flexibilité de la structure pour toute question nouvelle, qu'elle soit pédagogique, financière ou concerne l'équipe ou la formation [rencontre avec le Comité de direction]. Etant donné que la formation du Cefedem repose sur les travaux des étudiants, c'est en fonction des besoins de l'étudiant pour son projet qu'est constituée l'équipe qui va l'encadrer. Sur ce dernier point, « le tissu de la région Rhône-Alpes, exceptionnellement riche tant en structures d'enseignement qu'en compétences artistiques, permet [au centre] de faire face sans peine à tous [ses] besoins en formateurs. Lorsqu'une demande spécifique ne peut trouver de réponse sur le plan régional, [le centre] élargi[t] [son] cercle territorial [RAE, p. 33]».

Selon le Comité, le nombre d'enseignants est tout à fait adéquat pour assurer la formation très individualisée mise en place au Cefedem, qui requiert l'emploi de professeurs référents spécifiques pour chaque étudiant selon son parcours et ses besoins. A la fois les formateurs permanents et les intervenants extérieurs ont des parcours très variés. De plus, par ce système de choix des formateurs pour chaque promotion d'étudiants, la flexibilité dont le Cefedem peut faire preuve est élevée, ce qui lui permet d'adapter son corps enseignant aux demandes des élèves.

Le Comité souhaiterait mettre en évidence le savoir-faire acquis par l'équipe du Cefedem (par exemple les compétences particulières développées au fil des années en matière d'accompagnement des étudiants de milieux et de domaines musicaux très différents) et l'importance de préserver ce savoir-faire.

5. Locaux, ressources et financement

5.1 Locaux

5.1-a. *Les locaux (salles de cours et studios de répétition, salles de concert, etc.) sont-ils adéquats au regard des exigences des cursus/programmes ?*

5.1-b. *Les instruments (pianos, orgues, percussions, etc.) sont-ils en quantité et de qualité adéquates au regard des exigences des cursus/programmes ?*

5.1-c. *Les installations informatiques et technologiques sont-elles adéquates au regard des exigences des cursus/programmes ?*

Le rapport d'auto-évaluation inclut une description précise des locaux, que le Comité d'évaluation a également pu visiter : le Cefedem comprend cinq salles de cours, une salle informatique, une salle de travail, deux studios insonorisés, une salle de documentation ainsi que des communs, des bureaux pour l'équipe et une cafétéria ; le centre est ouvert aux étudiants en permanence. Ces locaux sont considérés comme parfaitement appropriés au projet pédagogique [RAE, p. 24], mais conviennent moins pour le rayonnement extérieur du Centre [rencontre avec le Conseil d'administration].

Les étudiants sont encouragés à réfléchir à la présentation publique de leurs projets à l'extérieur du Cefedem et le besoin d'une véritable salle de concert n'est pas ressenti [rencontre avec les étudiants].

Enfin, les instruments commencent à être vieillissants. Les limites budgétaires ne permettant pas de les remplacer, une maintenance est assurée.

Lors de la visite du Cefedem et en particulier de la soirée au cours de laquelle les étudiants ont présenté les résultats de leur Semaine de Musique d'Ensemble, le Comité d'évaluation a pu apprécier l'usage très créatif des locaux par les étudiants. L'équipe et les étudiants font des locaux un espace répondant aux objectifs/besoins, même si ces locaux ne semblent pas à première vue appropriés (certaines salles n'étant par exemple accessibles qu'en traversant une autre au préalable). La mise en conformité du bâtiment pour permettre l'accès des personnes handicapées au Centre a été mentionnée par les membres du Cefedem comme une question devant être traitée en priorité.

5.1-d. *La bibliothèque, ses installations (matériel d'écoute, etc.) et ses services sont-ils adéquats au regard des exigences des cursus/programmes ?*

Le Cefedem Rhône-Alpes a mis en place un centre documentaire spécialisé sur l'enseignement de la musique accessible à tous [RAE, p. 35]. Le fonds documentaire est constitué de 9500 références (livres, revues, partitions et documents audio/vidéo, y compris les mémoires et travaux des étudiants et les travaux de recherches existants [idem].

Le responsable du centre de documentation rencontré par le Comité d'évaluation a mis en évidence l'originalité de certains documents (qui ne se trouvent que dans ce centre), l'importance du renouvellement de la ressource documentaire ainsi que le travail nécessaire pour adapter le contenu du fonds aux travaux des étudiants, répondre aux demandes des étudiants et enseignants, collecter et trier les sources, le tout avec un budget minime [rencontre avec les enseignants et l'administration].

Le Cefedem souhaite développer un « pôle ressource sur la région dans les domaines de l'enseignement de la musique, des sciences humaines en lien avec les pratiques artistiques, et en matière de culture

musicale », développer des partenariats avec les centres ressources de la Région, enrichir le fonds dans des domaines tels que les musiques actuelles, traditionnelles, le jazz, la danse, le théâtre, et concevoir et développer de nouveaux outils et services documentaires (catalogue en ligne, portail documentaire, bibliothèque numérique) [idem].

Le centre documentaire semble être doté et organisé de façon à répondre à la demande des étudiants et enseignants (et même des anciens étudiants) dans le cadre d'une formation très diversifiée. De meilleures conditions budgétaires permettraient de renforcer la capacité du centre de documentation à constituer un "pôle ressource sur la région". L'utilisation d'outils de catalogage électronique, l'indexation et la présentation pourraient être intensifiées pour accroître l'accessibilité du centre.

5.2 Ressources financières

5.2-a. Quelles sont les ressources financières de l'établissement et sont-elles adéquates au regard les exigences des cursus/programmes ?

A la création du Cefedem en 1990, le ministère de la Culture et de la Communication finance la totalité des activités du centre [RAE, p. 5]. En 2014, le Cefedem est essentiellement soutenu par l'État, et bénéficie également de quelques ressources complémentaires provenant d'autres collectivités territoriales ayant soutenu les programmes de formation continue ainsi que d'un partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique territoriale (CNFPT) et avec Uniformation (organismes et partenariat mentionnés à la section 1.1-b de ce rapport) [RAE, p.35].

Les subventions de fonctionnement sont bloquées depuis plusieurs années dans le contexte général de contrainte budgétaire [idem]. Les ressources complémentaires, quant à elles, jouent à la marge et leur diminution, si elle ne met pas en péril le centre, lui crée certainement des problèmes [rencontre avec le Conseil d'administration]. Ainsi, en 2008, la région s'est-elle désengagée du financement d'un programme de formation qui était en place depuis 1996 [rencontre avec les enseignants]; d'autres part, la relation entre le CNFPT et le Cefedem est devenue plus contraignante, ce dernier étant devenu suite au passage au système des marchés publics en 2004, un prestataire de formation répondant aux appels d'offre du premier [rencontre avec les partenaires institutionnels]. Le Cefedem est cependant considéré comme le seul acteur majeur pour pouvoir répondre à ces appels (en Rhône-Alpes, les autres acteurs se sont retirés complètement) et comme ayant une position relativement importante et aisée dans la région [idem].

Les capacités du Centre d'anticipation et de compréhension des problèmes, d'écoute des problématiques du terrain, et d'adaptation aux enjeux ont été évoquées par les partenaires institutionnels et considérées comme conforme à la demande du secteur [idem]. Cependant, ces derniers estiment qu'il y a urgence de reconsidérer totalement la formation continue offerte par le Cefedem pour les enseignants en cours d'emploi au regard de la situation actuelle (par exemple VAE, contraintes budgétaires). Les partenaires reconnaissent que le Cefedem a déjà changé son offre, en passant de 3 à 2 ans, en commençant à utiliser les technologies informatiques mais estiment qu'il faut aller encore plus loin dans les innovations, sans douter de la capacité du Cefedem à mettre en œuvre ces changements [idem].

Le Cefedem a donné une nouvelle mission à l'un des membres de l'équipe : la recherche de fonds pour le centre (mécénat, taxe d'apprentissage, crowd funding) et soutient sa participation à des colloques et des stages sur ce sujet [Annexe 18, p.3].

Ne connaissant pas la situation d'ensemble, le Comité d'évaluation ne souhaite pas s'exprimer sur les ressources financières du Cefedem. Il souhaite cependant noter la proactivité du Centre et de son équipe de direction qui, consciente du désengagement des collectivités et des pressions financières au niveau national, prend les devants pour réfléchir à de nouveaux financements possibles et au développement de nouvelles activités.

5.2-b. Existe-t-il un plan de financement à long-terme ?

Le Cefedem passe des conventions triennales avec l'Etat ; cependant, en raison du principe d'annualité budgétaire, le budget du Cefedem se négocie chaque année en fonction du budget de l'Etat [RAE, p. 36].

Vu les circonstances, le Cefedem n'est pas en mesure d'établir un plan de financement à long-terme. Il est d'autant plus remarquable dès lors que le Cefedem se positionne dans une démarche prospective et envisage des développements tels que celui du Centre d'études.

5.3 Personnel de soutien

5.3-a. Le personnel technique et administratif est-il adéquat au regard des activités d'enseignement, d'apprentissage et artistiques ?

5.3-b. Existe-t-il des politiques et des stratégies en matière de formation permanente du personnel technique et administratif ?

Le personnel technique et administratif est considéré comme faisant partie de l'équipe, et non comme une catégorie séparée de personnel. La réponse à ces questions est donc intégrée dans la section 4-Corps enseignant. Cette approche est peu conventionnelle, mais constitue un exemple de bonne pratique dans le cadre d'un établissement de petite taille.

6. Processus d'organisation et de prise de décision, et systèmes d'assurance qualité interne

6.1 Processus de communication interne

6.1-a. Existe-t-il une stratégie de communication ?

Etant donné la petite taille de l'équipe du Cefedem, la communication est directe de personne à personne ou par mail ; une plateforme pédagogique numérique est également en cours de construction [RAE, p. 36]. Les enseignants ont mentionné les nombreux contacts informels qu'ils ont avec les étudiants au cours de l'accompagnement de leurs projets, en plus des contacts formels tels que les bilans et retours sur leurs travaux et l'entretien individuel du début de la seconde année [rencontre avec les enseignants et l'administration].

Comme indiqué dans la section consacrée au développement professionnel des membres de l'équipe, un des membres suit une formation pour pouvoir développer les outils de collaboration et de communication au Cefedem [idem].

Le Comité d'évaluation a pu constater sur place l'atmosphère très collégiale qui règne au Cefedem au sein de l'équipe (à travers par exemple la tenue d'un déjeuner commun de toute l'équipe très régulièrement) mais aussi entre étudiants et enseignants. La petite taille de l'établissement, à la fois en terme de nombre d'enseignants et d'étudiants et en terme de taille des locaux favorise une communication informelle efficace entre enseignants, entre étudiants, et entre ces deux groupes. Le Comité considère cette communication constante comme une force du Cefedem, résultant certes de la petite taille de la structure mais aussi de la façon dont le programme est construit et de la forte implication du personnel permanent et extérieur.

6.2 Processus d'organisation et de prise de décision

6.2-a. Comment les cursus/programmes et les processus d'enseignement et d'apprentissage sont-ils soutenus par :

- La prise de décision en matière de stratégie ?
- La prise de décision en matière de cursus ?

6.2-b. Existe-t-il une stratégie à long-terme pour l'amélioration des structures organisationnelles de prise de décision ?

Le rapport d'auto-évaluation présente très clairement l'organisation du Cefedem en « instances de décision » [RAE, p. 37]:

1. Le Conseil d'Administration, qui se réunit deux fois par an, vote le budget, suit les initiatives du Centre [rencontre avec le Conseil d'administration] et est impliqué dans les choix stratégiques de l'établissement, Il est composé des représentants des organisations/groupes suivants:
 - les partenaires principaux de l'établissement, à savoir l'État, le CNSMD de Lyon, l'Université Lumière Lyon 2, et le Centre de Formation de Musiciens Intervenant - CFMI,
 - les institutions d'enseignement initial de la musique (conservatoires ou écoles de musique)
 - des personnalités du monde universitaire ou musical,
 - deux représentants des enseignants,
 - deux représentants des étudiants.
2. Le « comité de direction », qui se réunit au moins une fois par mois, assure l'administration et la gestion de l'établissement et met en œuvre les projets et conçoit les stratégies de développement [rencontre avec le Comité de direction].

3. Le Conseil des études, qui se réunit au moins une fois par trimestre, traite principalement de sujets touchant à la pédagogie, au développement et à la revue du programme d'études. Il est composé de l'ensemble des enseignants et de représentants des étudiants.
4. Une commission ad hoc d'au moins trois enseignants traite des dispenses pour autoriser à titre dérogatoire certains candidats à se présenter au concours d'entrée, des équivalences pour les travaux ou unités d'enseignement, ou des dérogations pour le suivi du cursus. Cette commission émet un avis à la suite duquel le directeur prend une décision.
5. Un conseil scientifique créé par le conseil d'administration en lien avec la création du centre d'études, dont les missions doivent encore être clarifiées.

Les membres du Conseil d'administration rencontrés par le Comité ont évoqué la facilité de réaction du Cefedem, la rapidité dans les prises de décision et des objectifs à poursuivre [rencontre avec le Conseil d'administration].

Le Comité d'évaluation a eu l'impression lors de sa visite que les processus d'organisation et de prise de décisions fonctionnaient bien : la répartition des rôles entre les différentes instances est appropriée, la fréquence de leur réunion permet une réactivité rapide, et tous les acteurs ont l'occasion de participer (représentants de la profession, étudiants, enseignants). Le fait d'avoir formellement défini la composition et les responsabilités de chaque groupe est une excellente mesure pour garantir une participation de tous les groupes à long terme. Enfin, la participation des étudiants dans deux instances importantes pour la stratégie du Centre et le contenu de la formation est notable. Le Comité a également remarqué le niveau élevé d'implication des membres du Conseil d'administration.

6.3 Systèmes d'assurance qualité interne

6.3-a. *Quels sont les systèmes d'assurance et d'amélioration de la qualité en place, et quel est leur rapport avec les exigences légales aux niveaux national et local ?*

6.3-b. *Comment les enseignants, les étudiants et les anciens étudiants participent-ils à ces systèmes d'assurance et d'amélioration de la qualité interne ?*

6.3-c. *Dans quelle mesure ces systèmes sont-ils :*

- *Utilisés pour améliorer le programme d'enseignement ?*
- *Analysés et révisés de façon continue ?*

Le système de pilotage de la qualité mis en place par l'Etat repose sur les dispositifs suivants :

- Le dossier d'habilitation à délivrer le diplôme, qui doit être préparé par l'établissement selon le référentiel de compétences, et est approuvé pour une durée déterminée (date à laquelle l'habilitation doit être renouvelée sur dossier) ;
- Les « missions d'inspection » qui peuvent avoir lieu lors d'un renouvellement d'habilitation ou qui concernent un aspect précis ou sont liées à une évolution juridique ;
- La représentation de l'Etat au Conseil d'administration (ce qui permet un suivi très régulier) [rencontre avec le représentant de l'Etat].

Ainsi, les changements législatifs de mai 2011 concernant le Diplôme d'État et la nécessité de constituer un dossier d'habilitation conforme aux nouveaux textes ont-ils provoqué un profond processus de remise en question de toute la formation et du cursus durant l'année 2010-2011 [RAE, p. 3].

Cependant, hors obligations législatives, un processus de réflexion interne est « inhérent au fonctionnement de l'établissement, [portant] notamment sur les contenus de la formation [RAE, p. 3] ».

Ce processus de réflexion permanente aboutit à des modifications plus ou moins substantielles des dispositifs ; ainsi, comme évoqué précédemment, le programme de formation a beaucoup évolué depuis la création du Centre, avec l'ajout d'esthétiques (jazz en 1995, musiques amplifiées (rock, etc.) et musiques traditionnelles en 2000), le passage à un cursus fondé sur une formation par la recherche, une pédagogie par le projet et par contrat, ainsi que l'introduction de la formation continue et de nouveaux dispositifs pédagogiques [RAE, p.9]. L'objectif de ce processus de réflexion est aussi de prendre sans cesse en compte les réalités du métier et les attentes du milieu professionnel face à l'évolution du champ de l'enseignement initial de la musique afin de développer les formations de sorte qu'elles délivrent les compétences les plus adaptées possibles à l'exercice de ce métier [idem].

Ce processus de réflexion implique les acteurs suivants :

- l'équipe pédagogique permanente qui travaille ensemble pour construire les dispositifs, évaluer les contrats passés avec les étudiants et évaluer les travaux des étudiants [RAE, p. 3] ;
- l'équipe administrative et pédagogique, qui se réunit chaque année dans son ensemble pour un séminaire d'été d'une semaine dédié à une réflexion de fond sur des problématiques liées aux missions du Cefedem ainsi que sur le cursus [RAE, p. 3 et p. 38] ;
- les étudiants, qui sont reçus chaque année par l'équipe pédagogique lors des entretiens individuels, et peuvent faire part de leurs « doléances sur leur parcours et la formation [RAE, p. 3] ». L'évaluation à mi-parcours qu'ils produisent est également utilisé par l'équipe pour « vérifier la pertinence de certains dispositifs et de les modifier partiellement ou en profondeur pour l'ensemble des étudiants [RAE, p. 16]. De plus, comme évoqué dans la section ci-dessus, les étudiants sont représentés au Conseil d'administration du Cefedem et au Conseil des études ;
- les acteurs du champ professionnel [RAE, p9], eux-aussi représentés au Conseil d'administration mais également à travers tous les professeurs ressources et référents. En effet, les membres de l'équipe extérieure rapprochée rencontrés par le Comité d'évaluation ont exprimé leur sentiment d'être impliqués dans les moments de réflexion et indiqué que leur rôle est aussi de mettre en évidence les éléments méritant d'être améliorés [rencontre avec l'équipe extérieure rapprochée]. Les extérieurs ont également confirmé que les procédures mises en place au Cefedem n'ont pas cessé d'évoluer en fonction des retours ; les formules ont été affinées petit à petit au fil des discussions, toujours suite à des échanges [idem].
- les anciens élèves, qui participent aux séminaires d'été [rencontre avec le Conseil d'administration] et ont été invités à s'exprimer sur les points positifs et négatifs de leur formation [rencontre avec les anciens étudiants]. Ils ont également évoqué lors de leur rencontre avec le Cefedem la réelle communication qui existent avec le centre et les liens qui perdurent une fois qu'ils l'ont quitté [idem].

Sans en être véritablement conscients, les membres de l'équipe du Cefedem ont mis en place un système d'assurance qualité très avancé :

1. Planification initiale des objectifs, par exemple révision de la formation envisagée en 2010-2011.
2. Réalisation de ce qu'on désire faire : refonte de la formation en 2011.
3. Vérification de ce qui a été fait : mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation, retour des étudiants, retour des enseignants lors du séminaire d'été et des réunions, etc.
4. Analyse du retour obtenu et préparation des adaptations pour des actions futures : par exemple, prise en compte des évolutions du métier d'enseignant et adaptation de la formation pour mieux y

correspondre.

5. Poursuite du « cercle vertueux⁵ » en recommençant avec l'étape 1.

Le Cefedem rassemble également tous les éléments mis en évidence par Harvey permettant d'établir qu'une culture de la qualité (« quality culture ») est en place dans un établissement : centralité de l'étudiant, direction qui inspire plutôt qu'elle n'impose, accueil favorable d'une évaluation externe critique, autoréflexion et initiative d'amélioration, etc⁶.

Par conséquent, le Comité conseille aux membres du Cefedem de formaliser leur pratique (en utilisant par exemple le manuel de l'AEC sur l'Assurance Qualité Interne mentionné en note de bas de page) en documentant toutes les activités et processus qui sont réalisés dans le domaine d'assurance de qualité et en rédigeant un manuel qualité. Cela permettra au Centre de rendre ses activités plus systématiques, mais aussi de disposer d'un outil rendant sa culture et sa pratique de la qualité pratique visibles aux tiers.

⁵ Cf. L'Assurance Qualité Interne dans l'enseignement supérieur, Evert Bishop Boele, AEC Publication 2007.

⁶ Cf. Quality culture, quality assurance and impact, Lee Harvey (2006).

7. Interaction avec l'extérieur

7.1 Influence sur la vie culturelle

7.1. L'établissement participe-t-il au développement des activités culturelles et musicales en-dehors de ses murs ?

Comme évoqué à la section 2.2-d, les étudiants du Cefedem doivent présenter les résultats de leurs projets musicaux et pédagogiques hors du Cefedem [RAE, p. 38].

L'influence du Centre sur la vie culturelle se manifeste aussi indirectement à travers les musiciens-enseignants diplômés du Cefedem, qui mettent en œuvre une culture artistique et professionnelle innovante : ils ont été formés à enseigner d'autres esthétiques et à entreprendre dans le cadre de leur fonction d'autres activités que leur enseignement [rencontre avec l'équipe extérieure rapprochée], à savoir développer le lien avec la population, monter des projets, travailler avec différents partenaires sur la commune et différents types de public [rencontre avec les partenaires institutionnels].

Les élèves des conservatoires et des écoles de musique ainsi que leurs parents expriment actuellement une demande orientée vers une plus grande polyvalence de l'enseignant de musique [rencontre avec les anciens élèves], les collectivités territoriales sollicitent les conservatoires pour intervenir dans les périodes périscolaires [rencontre avec l'équipe extérieure rapprochée], et attendent des enseignants qu'ils soient investis dans la commune [rencontre avec les partenaires institutionnels].

Les partenaires institutionnels et le Conseil d'administration du Cefedem ont mis en évidence lors de leur rencontre avec le Comité d'évaluation l'importance de former des enseignants pour ces nouveaux rôles et ont déploré la mauvaise identification par les pouvoirs publics de la ressource que représente le Cefedem pour mettre en œuvre la réforme récente de l'Etat sur les rythmes scolaires : « le Cefedem forme des enseignants à mettre en place cette réforme [rencontre avec le Conseil d'administration] » et les départements ont besoin de cette ressource sur le territoire, car le métier d'enseignant de la musique va vite évoluer et une formation initiale et continue est indispensable [rencontre avec les partenaires institutionnels].

Les publications « Enseigner la musique » contribuent à la diffusion de cette philosophie à l'extérieur du Cefedem [RAE, p. 41].

<p>C'est par son activité même de formation d'enseignants de la musique et par sa philosophie innovante en la matière que le Cefedem participe au développement des activités culturelles et musicales au niveau régional. Le Cefedem s'efforce de lancer une réflexion profonde sur le rôle de l'enseignant en musique dans le développement de la vie culturelle et artistique sur un territoire, et il constitue certainement une ressource importante pour former des enseignants en musique capables de répondre aux nouvelles exigences du public et des collectivités territoriales.</p>

7.2 Interaction avec le monde du travail

7.2-a. Comment l'établissement communique-t-il et interagit-il avec les différents secteurs du monde musical professionnel afin de rester en contact avec leurs besoins ?

L'interaction du Cefedem avec le monde de l'enseignement musical se réalise à travers les éléments suivants :

- les conventions que le Centre a signées avec la plupart des structures publiques d'enseignement musical de la région [RAE, p. 39]. Une coopération entre le Cefedem et le CFMI a été évoquée
- la représentation de représentants de la profession au Conseil d'administration du Cefedem (déjà évoquée précédemment à la section 6.2) ;
- la participation de nombreux professeurs référents et ressources aux formations du Cefedem, ce qui a permis d'une part de développer les relations du Cefedem avec les établissements d'enseignement spécialisé de la musique [RAE p. 30] mais aussi d'instaurer un contact permanent entre le Cefedem et la profession, par exemple à travers les échanges formels et informels entre l'équipe du Cefedem et la personnalité extérieure participant au jury d'évaluation d'un étudiant [rencontre avec les enseignants et l'administration] ;
- les rencontres et dialogues entre étudiants et acteurs du monde professionnel dans le cadre de l'organisation des présentations publiques et des actions pédagogiques [RAE, p.39]. Les anciens étudiants ont confirmés l'orientation du Cefedem vers l'extérieur en encourageant ses étudiants à aller rencontrer des enseignants dans différents postes et faire des séquences de cours dans différents conservatoires [rencontre avec les anciens étudiants]
- l'accompagnement des différentes enquêtes des étudiants sur le terrain, qui permet au centre de suivre les évolutions de celui-ci [idem] ;
- la rencontre avec les équipes des établissements dans lesquels les stages de formation professionnelle continue sont organisés, qui permet au Centre de collecter des informations sur les préoccupations quotidiennes de ces équipes [idem]
- la tenue publique depuis 2011 des soutenances des mémoires de fin d'étude qui permettent d'inviter le public professionnel à participer aux différentes problématisations que les étudiants proposent dans leurs mémoires pour développer une culture professionnelle commune [idem]
- l'organisation de Journées Rencontres Débat visant à informer le public sur une réforme ou un texte d'intentions, ou à organiser le débat et permettre aux acteurs de s'en approprier les enjeux [idem]

Le Cefedem a développé une interaction très forte avec le monde du travail à travers ses activités de recherche (voir section 2,2-c), l'intégration dans sa formation d'expériences du terrain pour ses étudiants, et de nombreuses opportunités de rencontres avec les acteurs du monde professionnel. Le Centre s'interroge en permanence sur l'évolution du métier d'enseignant de musique, sur les besoins des enseignants et des employeurs, afin d'améliorer en permanence la pertinence de ses formations, et la variété des moyens employés pour s'informer sur les besoins du monde du travail est méritoire d'être remarquée.

7.2-b. Existe-t-il une stratégie à long-terme pour développer des liens avec le monde du travail ?

« Le centre souhaite continuer le travail de partenariat déjà engagé au niveau des structures d'enseignement avec des structures qui sortent à première vue du champ de l'enseignement spécialisé de la musique mais qui proposent des actions proches des missions d'enseignants que le centre développe (Centres sociaux, foyers ruraux, centres de formations d'acteurs sociaux, etc.), en particulier sur la formation en direction des amateurs et des publics empêchés. Cela permettra aux étudiants de voir des types d'actions inhabituelles pour eux et de proposer des travaux dans des contextes et avec des publics nouveaux [RAE, p. 40] »

Etant donné la vision de court terme imposée au Centre en raison des incertitudes budgétaires et des possibles changements de structure à court terme, le Cefedem n'a pas développé de véritable stratégie pour développer des liens avec le monde du travail. Il a cependant certains objectifs pour élargir le champ des acteurs professionnels avec qui il est en contact.

7.3 Informations à l'attention des étudiants potentiels et des autres parties prenantes

7.3-a. Les informations publiées sont-elles en cohérence avec ce que l'établissement propose en termes de programmes d'enseignement ?

Le site internet présente la philosophie des études proposées au Cefedem et comprend les rubriques suivantes : Conditions d'accès, Organisation des études, Evaluation de la formation, Equipe pédagogique, et Charte des études [site internet du Cefedem]. Les étudiants rencontrés par le Comité ont indiqué que l'information pour les étudiants potentiels était très bien communiquée sur le site internet [rencontre avec les étudiants].

Les informations publiées sont en cohérence avec l'offre de l'établissement : le site internet donne des informations précises sur la formation et est régulièrement mis à jour.

7.3-b. Quelles sont les stratégies de communication pour la publication d'informations à l'attention du public ?

Le rapport d'auto-évaluation mentionne les canaux de communications suivants :

- le site internet « alimenté et aménagé très régulièrement [RAE, p. 41] » comprenant des informations sur les programmes de formation initiale et continue
- la participation annuelle du Centre à la manifestation « Scène et coulisses » organisée par la NACRe (Agence culturelle régionale) permettant aux établissements d'enseignement supérieur en Rhône-Alpes de présenter leurs formations aux candidats potentiels (et à leurs parents) [idem]
- l'envoi de documentation papier à toutes les établissements d'enseignement de la région pour promouvoir le programme de formation professionnelle continue [idem] ; une grande partie des étudiants s'étant présentés à l'examen d'entrée du centre ont d'ailleurs entendu parler du Cefedem par leurs établissements d'enseignement initial [rencontre avec les enseignants et l'administration] ;
- les Journées Rencontres Débat et les publications évoquées précédemment.
- l'envoi périodique d'une newsletter depuis juin 2013 à tous les professionnels de la région mettant en exergue les missions du centre (formation, recherche, ressource) en lien avec l'actualité du monde professionnel [RAE, p.41].

En temps qu'interface essentiel entre le Centre et le public, le site internet doit être constamment amélioré afin que l'offre de formation soit la plus claire possible [rencontre avec les enseignants et l'administration]. Le Cefedem mène actuellement une réflexion sur l'introduction d'outils pédagogiques numériques pour la formation continue à distance [idem]. Un projet de blog servant d'outil d'accompagnement de la recherche a également été mentionné, visant à rester en alerte des publications récentes et à la mise en ligne d'actualité sur les pratiques musicales et l'enseignement [rencontre avec la représentante du centre d'études].

Le Centre a identifié des techniques de communication visant à atteindre différents publics, et a pour objectif d'améliorer le site internet afin de mieux promouvoir le centre et de développer de nouvelles

possibilités pour sa communication, comme par exemple une présence plus intense dans les réseaux sociaux.

8. Points forts et points à améliorer

8.1 Points forts

- **Vision** : Le Comité est impressionné par la réflexion visionnaire et novatrice de l'établissement en matière pédagogique et au sujet du rôle du musicien-enseignant dans la société actuelle : la formation proposée représente clairement un pas en avant dans l'intensification de l'intégration entre l'artistique et le pédagogique et vers l'équilibre de ces deux éléments.
- **Stratégie** : la direction du Cefedem et l'équipe font preuve d'une proactivité étonnante et louable ; les opportunités de développement sont analysées et exploitées et des projets sont lancés pour élargir la portée du centre et son attractivité. Le Cefedem s'est créé une identité distinctive en acceptant des étudiants issus d'esthétiques variées et en mélangeant ces esthétiques dans le parcours pédagogique, en donnant une place accrue à la recherche (création d'une revue, développement d'un centre d'études, organisation de séminaires), et en délivrant des journées de formation continue.
- **Programme de formation et dispositifs pédagogiques** : Le Comité voit une cohérence profonde entre la vision présentée par le Cefedem et le projet pédagogique construit : l'étudiant est au centre, une réflexion profonde a été menée sur les compétences dont un enseignant en musique doit être doté, et le programme est entièrement conçu pour doter l'étudiant de ces compétences, tout en le considérant comme responsable et autonome. De plus, le lien avec la profession de l'enseignement musical est omniprésent. Les principes de Bologne (flexibilité et individualité du parcours de l'étudiant, autonomie de l'étudiant) sont tout à fait respectés et le Cefedem connaît les outils développés par l'AEC pour aider ses membres à mettre en pratique cette réforme.
- **Formations continues** : les formations continues sont également un aspect important des activités du Centre qui le distinguent d'autres Cefedem et répondent clairement à un besoin de formation du milieu professionnel.
- **Interaction avec la profession** : Le Cefedem a développé une interaction très forte avec le monde du travail à travers ses activités de recherche, l'intégration dans sa formation d'expériences du terrain pour ses étudiants, et de nombreuses opportunités de rencontres avec les acteurs du monde professionnel. Le Cefedem suit constamment les évolutions de la profession et cherche à identifier les besoins existants en terme de formation afin d'y répondre au mieux. Le lien avec la profession est très cohérent, les compétences acquises par les diplômés répondent à un réel besoin.
- **Philosophie** : le projet lui-même est porteur et fort : lors de chaque entretien, cette même philosophie pédagogique s'attachant aux divers aspects du rôle de l'enseignant a été exprimée par les différents participants.
- **Recherche** : la réflexion et la recherche sont omniprésentes : les membres de l'équipe du Cefedem sont dans une démarche permanente de questionnement et de réflexion, le Centre initie une réflexion générale et des travaux de recherche sur la pédagogie musicale, et les étudiants sont fortement encouragés à adopter eux aussi une pratique réflexive et sont initiés à la recherche à travers une unité d'enseignement spécifique.
- **Méthodes d'évaluation** : le Comité félicite le Cefedem pour la diversité des méthodes d'évaluation employées et leur adéquation avec l'objet de l'évaluation. L'évaluation des étudiants sur la base des critères qu'ils se sont fixés eux-mêmes constitue un élément novateur.
- **Recrutement** : l'une des spécificités du Cefedem, par rapport à d'autres établissements du même type, est sans aucun doute la valorisation des qualités et des compétences autres qu'artistiques qui permet une réelle reconnaissance et validation des acquis. Le Cefedem a visiblement recruté des étudiants qui

correspondent parfaitement au profil recherché et sont venus au Cefedem particulièrement pour sa capacité à les valoriser et les aider à se construire et à construire leur projet.

- **Equipe enseignante collégiale, disponible et compétente** : l'esprit de corps et la cohésion émanant de cette équipe ainsi que le sentiment d'une identité commune sont notables ; une atmosphère très collégiale, initiée par la direction, règne au sein de l'équipe, et entre étudiants et enseignants. L'accompagnement des étudiants par les enseignants, jouant un rôle de médiateur et de personne-ressource tout au long de la réalisation de ces travaux, est permanent, poussé, et assidu. Le Comité souhaiterait mettre en évidence le savoir-faire acquis par l'équipe du Cefedem et l'importance de préserver ce savoir-faire.
- **Assurance qualité** : les procédures en place au Cefedem n'ont pas cessé d'évoluer et d'être ajustées ; tous les acteurs sont impliqués dans ce processus (enseignants, étudiants, anciens, représentants de la profession).

8.2 Points à améliorer

- **Niveau du diplôme** : le cadre légal national ne valorise pas le diplôme délivré par le Cefedem au niveau souhaité par les représentants du Centre, ni le caractère innovant de la formation délivrée et les compétences spécifiques des diplômés, ni l'adaptabilité de la formation à l'évolution permanente du champ professionnel.
- **Formalisation des compétences acquises** : étant donné que chaque projet dépend fortement de l'étudiant et des objectifs qu'il s'est défini, le Comité d'évaluation souhaiterait encourager le Cefedem à s'appuyer sur les outils européens pour s'assurer que les étudiants profitent tous de la formation, mais aussi pour formaliser les compétences acquises et pouvoir prouver la valeur ajoutée de la formation indépendamment du niveau d'entrée de l'étudiant (c'est-à-dire même pour un excellent étudiant).
- **Enseignement instrumental/vocal** : il est important que les étudiants puissent bénéficier d'un temps de travail suffisant pour maintenir leur niveau instrumental.
- **Méthodes d'évaluation** : il est important de s'assurer qu'un retour, au moins verbal, leur est donné systématiquement sur leur travail pour leur permettre d'améliorer leurs réalisations et que ce retour intervient suffisamment tôt dans le processus de réalisation d'un projet ; les outils européens tels que les Objectifs d'apprentissage de l'AEC ou la liste de compétences et indicateurs INVITE pourraient être utilisés pour assurer une pondération entre disciplines et étudiants.
- **Formalisation des activités d'assurance qualité** : le Comité conseille aux membres du Cefedem de formaliser leur pratique en documentant toutes les activités et processus qui sont réalisés dans le domaine d'assurance de qualité et en rédigeant un manuel de la qualité. Cela permettra au Centre de rendre ses activités plus systématiques, mais aussi de disposer d'un outil rendant sa culture et sa pratique de la qualité pratique visibles aux tiers.
- **Rayonnement international** : au vu du concept innovant proposé par le Cefedem dans le domaine de la pédagogie musicale et de la bonne pratique que représente cette formation d'enseignant artiste centrée sur l'étudiant pour d'autres établissements en Europe, le rayonnement international du Cefedem pourrait être renforcé.
- **Locaux** : l'équipe et les étudiants font des locaux un espace répondant aux objectifs/besoins, même si ces locaux ne semblent pas à première vue appropriés.
- **Résultats des activités de recherche** : le Comité recommande au Cefedem de s'assurer que les étudiants bénéficient des résultats de ce travail, en intégrant par exemple dans l'UE recherche

quelques éléments sur la situation internationale de la pédagogie musicale, ou en mettant en œuvre des mécanismes permettant aux enseignants de partager avec les étudiants les résultats des colloques auxquels ils ont participé.

- **Collecte de données concernant les anciens étudiants :** le Comité d'évaluation recommande au centre de formaliser la collecte de données en provenance des anciens étudiants (par exemple envoi régulier d'un court questionnaire pour avoir un aperçu actualisé de la situation).
- **Centre documentaire :** l'utilisation d'outils de catalogage électronique, l'indexation et la présentation pourraient être intensifiées pour accroître l'accessibilité du centre.