

ESAHR Enseignement secondaire artistique à horaire réduit

Barème 501

Accords sectoriels 2017-2018

Article 16 : Formation à la pédagogie de l'enseignement artistique à tous niveaux

Note d'orientation

Définition des contenus de 60 périodes de formation

Conception du module de formation à la pédagogie de l'enseignement artistique tous niveaux

Décret portant exécution du protocole d'accord sectoriel 2017-2018 entre le gouvernement de la communauté française et les organisations syndicales et les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs.

1. La note verte : MMS/LdB/FAB/TC/14.11.2018/27070.5 :

Demande de définition du module tous niveaux constituant un des conditions d'octroi du barème 501.

- Objectifs
- Modalités organisationnelles
- Durée de la formation
- Conditions et priorité d'accès
- Conditions de participation
- Épreuves certificatives
- Acquis d'apprentissage
- Spécificités éventuelles par domaine

2. Constitution du Groupe de travail GT 501:

Présidence : Hélène Martiat, Inspectrice de l'enseignement artistique,

Les membres : Jan Michiels – Inès Mukudente, Caroline Descamps, Yves Dechevez, Marie-Paule Petit, Stéphane Seynaeve, Jean Bernier, Vincent Batens, Pol Fosset, Thierry Pasté, Alain Detrez,

Secrétariat : Chantal Faidherbe, attachée ESAHR auprès de la DGESVR

Ont parallèlement été contactés en tant que représentants des ESA et coordinateurs de l'AESS/MD en vue de participer à une partie des échanges en réunion, par rencontre ou par courriel :

- madame Pascalia Papadimitriou, professeur à La Cambre. Elle y coordonne l'AESS/MD. Elle enseigne également à l'UCL, dans le cursus dédié à l'AESS,
- madame Brigitte Gobbe-Leclercq professeur de psychopédagogie au Crlg (ULg)
- monsieur Jean-François Brion professeur au CRIg, AESS dans le domaine de la musique,
- monsieur Dirk Dehouck, professeur à l'ArBA ESA Bruxelles. Il y coordonne l'AESS/MD. Assistant à l'ULB, il est fondateur de l'Observatoire des Pratiques de l'Enseignement et de la Médiation des Arts plastiques OPEMAP info@opemap.be.
- monsieur Pol Fosset, professeur de méthodologie au CRB qui, par ailleurs, fait partie du GT.

3. Contenu de l'article 16 mentionné en objet :

Article 16. - L'article 2, 3- de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 juin 1998 précité est remplacé par un 3- libellé comme suit :

« 3- Pour la fonction de professeur :

- a) Porteur pour la fonction concernée d'un titre requis dont le diplôme constitutif de ce titre requis est du niveau master ou bachelier : échelle 216.
Par dérogation à l'alinéa précédent, si ce **titre requis fondé sur un master a pour titre d'aptitude pédagogique à l'enseignement, soit la finalité didactique, soit l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur pour cette fonction *et qu'il est en plus porteur du certificat de réussite du module de 60 périodes de formation à la pédagogie de l'enseignement artistique à tous niveaux arrêté par le Gouvernement*** : échelle 415.
- b) Porteur pour la fonction concernée d'un titre requis dont le diplôme constitutif de ce titre requis n'est pas au moins du niveau bachelier : échelle 206/3.
- c) Porteur pour la fonction concernée d'un titre jugé suffisant dont le diplôme constitutif de ce titre jugé suffisant est du niveau master ou bachelier : échelle 216 moins une annale.
- d) Porteur pour la fonction concernée d'un titre jugé suffisant dont le diplôme constitutif de ce titre jugé suffisant n'est pas au moins du niveau bachelier : échelle 206/3 moins une annale. ».

Des membres du groupe de travail estiment que le module « 501 » ne peut doubler ni l'agrégation ni le master didactique ni le Certificat d'Aptitude Pédagogique à l'enseignement⁴ (CAPE). Les détenteurs du CAPE ne seront pas admis à suivre la formation puisqu'elle n'est destinée qu'aux détenteurs d'un master qui ont déjà l'AESS ou un master didactique.

4. Nombre de membres du personnel en place concernés

Coût annuel de l'octroi du barème 501 aux enseignants de l'ESAHR titulaires d'un diplôme de niveau Master avec AESS ou finalité didactique, sur base des prestations d'octobre 2018								
DO	AB	Libellé	Réseau	Nb MDP 10/2018	Nb ETP 10/2018	Coût annuel au barème 301	Coût annuel au barème 501	Surcoût annuel barème 501
57	43.01.70	ESAHR	OS	589	360,88	15.841.061	20.001.001	4.159.939
	44.01.71	ESAHR	LS	81	37,62	1.595.726	2.007.882	412.156
	01.01.72	Humanités artistiques	TOUS	33	10,93	464.105	586.297	122.192
	TOTAL (sans doubles comptages)				643	409,43	17.900.892	22.595.180

Sans les doubles comptages, un potentiel de **643 MDP** est concerné selon les chiffres de 2018. Pour 2019, il faudrait ajouter une bonne centaine de MDP en plus.

Les membres du GT estiment que la **priorité de formation, et donc d'octroi du nouveau barème, doit être accordée aux MDP en place par ordre d'ancienneté et de priorité** : (engagés ou nommés à titre définitif, à titre temporaire prioritaire et les temporaires). S'il faut organiser des sessions de formation, ce critère devra être pris en compte.

5. Remarques préliminaires du GT 501:

De nombreux membres du groupe de travail ont émis des remarques et formulé commentaires à propos de la disposition votée.

Principalement, si l'on admet l'avancée constituée par l'octroi du barème 501 – sous conditions - à des enseignants de l'ESAHR, il n'en demeure pas moins que l'ensemble du dispositif proposé envisage un éventail de barèmes, liés au niveau de certification ou de formation initiale.

Il s'en suit que les barèmes liés à des fonctions pour lesquelles il n'existe pas (ou plus) de titre délivré par les ESA seront revus à la baisse. C'est le cas, entre autres, pour quelques fonctions du domaine des arts plastiques, visuels et de l'espace et du domaine de la musique. C'est surtout le cas de l'ensemble du domaine de la danse. Ce dernier est lourdement préjudicié en raison de l'absence de formation initiale dans les ESA.

Par ailleurs, la réalité de terrain laisse entrevoir l'émergence de situations conflictuelles puisque, jusqu'à présent, tous les enseignants étaient considérés comme exerçant le même métier, méritant dès lors le même salaire.

Cette nouvelle disposition crée une réelle tension salariale qui n'existait pas précédemment.

D'un autre point de vue, dans les autres secteurs d'enseignement, le fait de posséder un titre requis - master assorti d'une dimension pédagogique - peut conduire à l'obtention du barème 501. Or, pour l'ESAHR, non seulement la possession du master accompagné de sa dimension pédagogique, (uniquement MD ou AESS puisque les DAPE, DAP ou CAPE ne sont pas pris en compte) est requise mais il faut encore réussir le module dont question dans la présente note.

De plus, des directeurs vont voir certains de leurs collègues enseignants bénéficier de meilleurs salaires pour des charges horaires bien moindres, sans parler des responsabilités. Pour rappel, un directeur preste 36 heures de 60 minutes, un enseignant 24 périodes de 50 minutes.

Autre remarque, au vu de la révision de la FIE, ce module gardera-t-il toujours sa pertinence sachant que le nombre d'ECTS dans l'organisation de l'AESS/MD va passer de 30 à 60 crédits.

En conclusion, des membres du groupe de travail ne voient pas arriver l'existence de barèmes différents et d'un module de formation comme étant une avancée progressiste.

6. Les manques relevés dans les ESA au niveau des cursus AESS/MD:

Globalement, les représentants des ESA ont relevé qu'en regard de l'AESS/MD tels que organisés dans les ESA, la corde sensible relevant de l'ESAHR vise des manques au niveau de :

- la transdisciplinarité qui recouvre un réel intérêt à être pris en compte « en collectif », à être envisagée en partage d'expériences, ce qui permet alors aussi de vivre des expériences différentes,
- l'andragogie et les séminaires d'échanges de pratiques, la diversité des publics,
- la prise en compte de la dimension artistique de l'enseignement, le côté technique prédomine trop souvent,
- l'expérience singulière qui, à travers des échanges fait que la grille personnelle de chacun se confronte à celle des autres

- la question de l'évaluation, centrale et très « sensible ». Les attitudes adoptées sont centrées sur le non-jugement. Les comportements d'accompagnement sont combinés au-delà des contenus mêmes.
- une réflexion à caractère plus philosophique sur le sens de l'art et partant, de la pédagogie artistique,
- un espace pour penser l'identité professionnelle et un espace pour rencontrer l'autre dans sa spécificité humaine et sensible, artistique, dans ce qui fait « commun ». Le point de vue de l'identité professionnelle qui doit être questionné. Un des premiers problèmes résidant dans le modèle hyper paternaliste de l'enseignant qu'il s'agit de déconstruire.
- une question essentielle: qu'est-ce que la créativité ? Faut-il la craindre ou pas ? L'un n'exclut pas l'autre. Un temps de débat n'est pas pris assez en compte ou n'est pas pris du tout. Trop souvent, l'espace créatif est laissé aux techniciens de l'entreprise. On propose trop souvent des « trucs et ficelles » qui n'ont aucun rapport avec le sens de la créativité.
- les enjeux de l'artisticité d'une démarche, voire d'une création artistique; les manières d'aborder le sens artistique.

7. Proposition d'axes de formation en relation avec la pédagogie artistique:

Le groupe de travail a **identifié 15 axes et les a regroupés par thème (6)** :

1- Hétérogénéité des classes :

1. l'enseignement artistique destiné aux classes hétérogènes : les différences de maturité, de cultures des élèves, les différences d'âges et de milieux sociaux ;
2. l'enseignement artistique destiné aux personnes adultes ; l'andragogie ;
3. la gestion de l'hétérogénéité des classes ;
4. la pédagogie artistique collective et intergénérationnelle ;

2- Développement du potentiel artistique des élèves, créativité

5. la mise en avant de la singularité des élèves ;
6. les attitudes pédagogiques permettant de développer le potentiel de créativité des élèves ;

3- les évaluations en matière artistique ;

7. les évaluations en matière de créativité artistique (évaluable ou non ?);

4- Enseignement en équipe, rôle de l'enseignant dans l'enseignement artistique :

8. l'enseignement artistique au service de la cohésion de l'équipe pédagogique (relève + de la FCC) (*concernerait surtout la mission du directeur*);
9. construire une équipe pédagogique multifonctionnelle ; (*idem, relèverait également de la mission du directeur*);
10. les pédagogies artistiques pluridisciplinaires et trans-domaines, développement de l'esprit critique de l'enseignant ;
11. comment réinventer ses acquis, les mettre en phase avec la transmission ;
12. l'acquisition de flexibilité pédagogique artistique par l'élargissement de son savoir artistique ;

5- La nature spécifique de l'enseignement artistique :

13. le sens de l'enseignement artistique en comparaison avec celui de l'enseignement technique artistique ;
14. la nature, le sens, les fondements mêmes de l'enseignement artistique ;

6- Les liens entre les différents cours :

15. cohérence pédagogique, cohérence esthétique (jazz, baroque, contemporain), cohérence entre les programmes de cours, cohérence méthodologique au sein d'un même établissement.

8. Modalités

Le groupe de travail s'entend pour que le module de formation soit dédié d'une part, aux aspects artistiques de l'enseignement (à l'inverse de l'enseignement technique, par exemple) et, d'autre part, aux aspects liés à l'hétérogénéité de classes (âges, maturité, ISC, ...)

Deux 2 groupes thématiques ont été déterminés:

- un module « Hétérogénéité » de 30 heures réparties en 5 journées de 6 heures ;
- un module « Potentiel artistique » devant représenter l'équivalent de 30 heures de formation.

Le GT s'est mis d'accord sur une répartition 30h/30h pour l'équilibre de la formation, aucun des modules n'ayant ainsi plus d'importance que l'autre.

Module "hétérogénéité" :

- 1.- L'enseignement artistique destiné aux classes hétérogènes : les différences de maturité, de cultures des élèves, les différences d'âges et de milieux sociaux ;
 - 2.- La gestion de l'hétérogénéité des classes ;
 - 2.- L'enseignement artistique destiné aux personnes adultes ; l'andragogie ;
 - 3.- La pédagogie artistique collective et intergénérationnelle ;
 - 5.- La cohérence pédagogique, les liens entre les programmes de cours
- Ces 5 points seraient déclinés sous une forme académique (cours, formation, stage ...).

Module "potentiel artistique" :

Ce module sous forme de recherche doit représenter l'équivalent de 30 heures de formation. Il concerne l'analyse, la réflexion et les recherches personnelles sur l'enseignement artistique. Cette partie aborde un questionnement plus philosophique sur l'enseignement artistique. Les candidats devront constituer une recherche; cela implique l'autogestion du candidat qui devra se présenter en tant qu'acteur de sa propre formation. La forme que prendra le travail à effectuer est laissée à la totale appréciation du candidat.

Pour effectuer leurs propres recherches et constituer ce travail relatif au "potentiel artistique", les candidats disposent de quelques balises livrées comme points de repère dont/ou par exemple :

- La mise en avant de la singularité de l'élève (cf. thème 2, axe 5) ;
- Les attitudes pédagogiques permettant de développer le potentiel de créativité des élèves (cf. thème 2, axe 6) ;
- La question des évaluations en matière de créativité artistique (évaluable ou non, nécessaire ou non, ... ?) (cf. thème 3, axe 7).
- Comment réinventer ses acquis, comment les mettre en phase avec la transmission (cf. thème 11, axe 4).

Le GT estime que les formations peuvent considérer tous les membres du personnel quels que soient les domaines artistiques pris en compte. En effet, dans un monde où la pluridisciplinarité est continuellement sur la table, cela pourrait concourir à augmenter le potentiel de chacun.

Les membres du GT sont tous favorables à l'idée que les enseignants soient dispensés de donner leur cours immédiatement après une journée de formation.

9. Certifications

La proposition de se calquer sur l'organisation du Jury délivrant le CAP (certificat d'aptitudes pédagogiques).

C'est-à-dire, désigner un groupe de 20 à 30 membres issus des ESAHR et ESA - dont un président, un Vice-président, prévoir également la désignation d'un secrétariat. Il y aurait donc un AGCF à présenter au Gvt.

Chaque candidat serait convoqué pour un entretien (dont la présentation personnelle du travail de recherche) avec 4 à 5 membres du jury dont au moins 2 experts du domaine ou du champ (par exemple, instrument classique ou image imprimée) dont relève la spécialité de cours du candidat. Une séance de délibération plénière vient ensuite clôturer l'ensemble de la session.

Les dossiers sont consultés par les membres du jury avant l'entretien. Ce dernier débute par la présentation du travail suivie par une séance de questions-réponses.

Liste d'items de base, critères et indicateurs pour l'évaluation:

Propositions:

<u>LECTURE DU TRAVAIL DE RECHERCHE : ITEMS:</u>	
Le travail et sa présentation par les candidats seront évalués selon leurs capacités à :	
<ul style="list-style-type: none"> - établir une réflexion personnelle; - se documenter pertinemment; - prospecter, analyser, affiner et enrichir sa curiosité artistique; - tenir compte du contexte dans lequel s'inscrit la recherche; - choisir ou élaborer des outils de recherche adéquats; - tirer des conclusions relatives à son expérience; - prendre du recul, faire preuve d'esprit critique et autocritique; - s'impliquer personnellement et artistiquement; - conclure de manière sensée par rapport au développement du travail; - communiquer clairement; - - - 	
<u>ENTRETIENS</u>	
<u>CRITERES</u>	<u>INDICATEURS</u> <i>(ces indicateurs sont des indices pour évaluer le critère mais ils ne doivent pas nécessairement être tous rencontrés)</i>
Pertinence du propos	Le candidat a compris le sens du travail à effectuer Il a compris le sens des questions posées Le candidat répond effectivement aux questions posées Le vocabulaire/lexique spécifique utilisé est adéquat -

	-
Maîtrise des contenus	<p>Le candidat démontre qu'il s'est documenté sur le sujet</p> <p>Les informations livrées sont correctes</p> <p>Il peut expliquer les différentes notions qu'il avance</p> <p>Il peut présenter le processus de la démarche mise en œuvre</p> <p>Il peut répondre à des demandes d'éclaircissement ou d'approfondissement</p> <p>-</p> <p>-</p>
Démarche réflexive	<p>Le candidat est capable de faire des liens entre les contenus et les applications pratiques</p> <p>Le candidat peut donner des exemples concrets</p> <p>Le candidat développe une approche artistique critique pertinente par rapport au sujet traité</p> <p>-</p> <p>-</p>
Communication	<p>- communiquer clairement oralement</p> <p>- s'exprimer de manière aisée et appropriée au contexte</p> <p>-</p> <p>-</p>

Si la proposition est acceptée par le Cabinet, il y aurait de toute façon une **analyse à réaliser avec les opérateurs de formation**. Ce qui impliquerait la constitution d'un autre GT qui serait chargé par le Cabinet des modalités pratiques et techniques à mettre en œuvre afin de garantir la mise en place des modules de formation tout en gardant l'esprit initial des intentions du GT 501. Ce GT pourrait comprendre des membres du présent GT et des experts en matière de philosophie de l'enseignement artistique.

De même, au niveau du travail de recherche, le Cabinet pourrait mettre en place un travail plus pointu afin de finaliser des balises de recherche pouvant aider les candidats à établir un projet de recherche personnelle.