



CHARTRE DE BONNES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

Cette charte s'inspire de la charte de la FEDEC, à laquelle adhère l'Académie.

Elle précise les valeurs auxquelles l'Académie est attachée, elle est à prendre comme un cadre de référence de la relation pédagogique enseignant.e/apprenti.e en CFA.

Elle ne se substitue ni à la loi, qui interdit et sanctionne délit, discrimination, racisme, antisémitisme, homophobie, sexisme, agression, harcèlement, ni au code de travail auquel sont soumis les salariés (enseignants, artistes, apprentis), ni au règlement intérieur de l'Académie.

L'ENSEIGNANT.E DANS SA FONCTION

L'enseignant.e adopte une posture de disponibilité et d'attention envers l'apprenti.e . Il.elle accompagne son projet en prenant en compte les particularités et représentations de chacun.e. Ce rôle implique de savoir présenter son parcours antérieur mais aussi de mettre à distance ses propres empreintes et modèles intériorisés au profit de l'ouverture à autrui et d'une découverte partagée.

Il.elle interroge sans cesse sa pratique, ses attitudes, ses réactions, ses relations, pour exercer « en conscience » et dans l'interrogation de ses compétences et des procédures utilisées.

Cette « posture réflexive » et d'auto-évaluation incessante permet :

- d'exercer sa fonction et sa tutelle sans déborder dans la sphère privée ;
- de ne pas imposer une vision du travail trop restreinte
- d'élaborer son propre style dans l'action pédagogique
- d'analyser sa position subjective dans la relation à l'étudiant.

L'enseignant.e privilégie dans ses analyses les problématiques humaines : motivation, investissement, estime de soi, anxiété, émotions... Il met en avant la démarche et le processus

de formation selon les rythmes et besoins de l'apprenti.e, au détriment de tout empressement ou recherche de validation narcissique de sa valeur.

L'enseignant.e accueille avec bienveillance la parole de l'apprenti.e qui lui fait part d'une difficulté dans le travail ou la relation pédagogique

L'APPRENTI.E DANS SA FONCTION

L'apprenti.e adopte une position de disponibilité, d'attention envers la démarche pédagogique de l'enseignant.e, et envers les propositions de travail de ses partenaires. Il.elle accepte de mettre à distance ses propres modèles au profit de l'ouverture à autrui et de la découverte partagée.

Il.elle tire parti de tous les temps de formation qui lui sont proposés : entraînements, cours théoriques, temps d'échange. Il.elle exprime ses besoins, ajuste ses objectifs en dialogue avec l'équipe enseignante et lors des rendez-vous individuels avec la direction pédagogique.

Il.elle privilégie le dialogue direct avec l'enseignant.e. pour évoquer une éventuelle difficulté dans le travail ou dans la relation pédagogique, il est légitime à le faire.

L'apprenti.e prend soin de sa santé physique et psychique, et prévient l'équipe pédagogique de ce qui pourrait nécessiter une adaptation pédagogique. Il est attentif au bien-être de ses pairs.

L'ENSEIGNANT.E ET L'APPRENTI.E

L'enseignant.e privilégie toujours une attitude éducative et compréhensive des comportements de son élève, dans le respect des différences individuelles (âge, genre, personnalité, culture...). Cette attitude doit être conjugée avec la responsabilisation de l'apprenti.e et la stimulation par tous les moyens pédagogiques connus, de son engagement en formation et la préparation de son projet.

L'enseignant.e interroge sa propre posture dans la relation pédagogique, mais aussi la demande et les attentes (transfert) de son élève. Cette observation le guide dans l'ajustement de son rôle.

Les comportements de concurrence, jalousie, revendication affective entre étudiants au sein du groupe sont traités par le professeur dans un souci d'équité et de régulation.

L'enseignant.e est tenu.e par une obligation de moyens, pas par une obligation de résultats. Sa démarche pédagogique (programme de travail, contenus, objectifs, modalités d'évaluation...) est exposée et communiquée avec transparence. Sa compétence et sa

responsabilité ne sont pas évaluées par la réussite ou l'insertion professionnelle de l'étudiant. La préservation de l'intégrité psychique et physique de l'étudiant valent toujours plus que l'obtention ponctuelle de performances.

L'accompagnement du projet de l'apprenti.e, son guidage pédagogique ne peuvent être confondus avec une tutelle prescriptive. Toute forme de dépendance de l'étudiant autre que pédagogique, fût-elle sollicitée par celui-ci, doit être analysée et questionnée pour ses effets limitatifs à moyen et long terme.

L'enseignant.e entretient une attitude positive et encourageante des efforts des étudiants. Son attention est finement individualisée, mais il encourage toute transmission ou tutorat entre pairs et valorise les ressources du groupe au bénéfice de chacun.

L'enseignant.e ajuste sans cesse sa distance affective à l'étudiant en fonction des émotions, états psychiques, projections dans l'avenir de celui-ci. Ce réglage vise un soutien optimal, mais aussi le respect des limites de sa responsabilité professionnelle, la non-intrusion dans la sphère privée de l'étudiant.

Le service pédagogique partage et relaie les informations. Néanmoins si l'enseignant.e et apprenti.e souhaitent échanger directement à distance, ils.elles s'accordent sur la modalité (appel téléphonique, sms, mail..) et ils.elles veillent au respect de la sphère privée et des temps de repos.

Au sein d'un système d'interactions complexes (où l'apprenti.e endosse les rôles d'étudiant, d'artiste indépendant, de salarié), le professeur oriente son attention vers les signes de bien-être subjectif ou de dysfonctionnement manifestés par l'apprenti.e, dans un but de régulation et d'anticipation des crises ou accidents.

Rapport au corps

Le rapport proximal au corps de l'étudiant.e/partenaire est un outil essentiel de l'acte de formation dans la pratique des arts du cirque.

Enseignants.es et apprentis.es veillent à neutraliser tous les effets de séduction ou de familiarité ou de dévalorisation suscités par cette proximité.

L'apprenti.e veille à limiter le désagrément de la sueur en portant un vêtement propre pour l'entraînement.

L'enseignant.e transmet une attitude raisonnée par rapport au risque. En cas de danger immédiat, la sécurité prime sur le respect de la pudeur.

En toute autre circonstance, enseignant.e et apprenti.e s'assurent du consentement avant un contact physique. À cet effet, dès la première séance de travail, la question du consentement est posée par l'enseignant.e. Les réserves éventuelles sont prises en compte par tous.tes dans les modalités de travail. La question pourra être évoquée régulièrement en fonction de l'évolution des modalités de travail et/ou si les personnes le souhaitent.

La direction est attentive à systématiser et à banaliser la question du consentement.

Dans le domaine artistique en particulier, le corps singulier de chaque étudiant.e est un outil de créativité qu'il convient de reconnaître, de respecter et de laisser s'affirmer. Tous.tes s'abstiennent de commentaires sur la taille, la morphologie, le poids, le genre, l'orientation sexuelle – y compris sous une forme « humoristique ».

L'ENSEIGNANT.E ET L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Chaque enseignant.e entretient avec les membres de l'équipe pédagogique une relation de respect, de confiance réciproque, d'écoute mutuelle. Cette attitude permet de fonder une communauté éducative solide et cohésive autour du projet pédagogique, où coopération et communication dominant sans altérer la responsabilité de chacun, où l'enrichissement mutuel profite à chacun

Ce partenariat inclut le partage des savoirs et expériences, l'information réciproque sur les étudiants, la délégation à un pair ou le soutien à celui-ci en cas de difficultés.

La disponibilité aux pairs, la communication entre membres vise la résolution des problèmes, la complémentarité et l'harmonisation des apports, la connaissance des efforts et difficultés de chacun, leur conjugaison au profit du projet collectif.

L'engagement de confidentialité interne à l'équipe et au contenu de ses réunions est au service du renforcement de la responsabilité pédagogique de chacun et de sa pertinence en situation de doute.

Chaque enseignant.e reçoit (et offre) au sein de l'équipe, sans conditions, un soutien moral et opérationnel à ses entreprises ; dans ce but chacun accorde en réunion de synthèse, groupe de parole, confrontation d'expériences, une attention maximale et sans jugement aux avis et confidences de ses pairs.

L'analyse conjuguée des observations, les échanges réguliers au sein de l'équipe permettent à chacun de repérer chez les étudiants les signes de dysfonctionnement et d'ajuster des mesures préventives.

L'ENSEIGNANT.E ET L'ACADÉMIE FRATELLINI

L'enseignant.e répercute dans son fonctionnement les directives, charte, règlements prescrits par L'Académie Fratellini.

En retour il.elle reçoit de la structure un cadre, un dispositif qui soutient résolument et légitime sa responsabilité et son statut.

L'Académie soutient et encourage les occasions et processus de formation tout au long de la vie pour ses enseignants.es, notamment lorsque ces formations recourent le projet d'établissement en matière de prévention, santé, sécurité, compétences.

En cas de difficulté, ou de doute, outre le recours aux autres membres de l'équipe pédagogique, l'enseignant.e informe la direction afin d'élaborer une stratégie efficace et compatible avec l'organisation générale.

Les différents dispositifs de coordination, réunion collaborative, analyse des situations mis en place par l'Académie sont des opportunités d'amélioration et de renforcement des compétences.

MÉDIATION et SIGNALEMENT

Apprenti.e et Enseignant.e ont des interlocuteurs privilégiés pour s'informer, proposer une amélioration, signaler un problème.

Dans sa formation, l'apprenti.e a comme interlocuteurs.rices :

- Les enseignants.es
- Le service pédagogique
- Les délégués de promotion

Quand, comment échanger ?

Lors de l'entretien individuel avec la directrice pédagogique et le conseiller d'éducation (trois fois/an) ou en demandant un rendez-vous.

Dans sa pratique pédagogique, l'enseignant.e a comme interlocuteurs.rices :

- L'équipe enseignante, la directrice pédagogique
- Les délégués enseignants

Quand, comment échanger ?

Lors des réunions pédagogiques ou en demandant un rendez-vous

Tous les salariés de l'Académie (permanents, apprentis, intervenants) peuvent solliciter :

- Les représentant.e.s du personnel (CSE) :
Greg Lima, Julie Feneux, Nasser Ammadj, Mohameth Mbaye
- La référente handicap : Nathalie Dubreuil
- Les référentes en matière de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels : Gwénola Stephan, Cécile Cholet, Clotilde Ramondou
- La responsable des ressources humaines : Nathalie Dubreuil

Ces personnes sont des relais et forces de proposition auprès de la direction ; elles participent aux instances de régulation (Comité social et économique, Réunion de direction, Conseil de perfectionnement ..)

Cette charte est le fruit d'un groupe de travail en juillet 2022, qui a réuni des représentant.e.s des apprenti.e.s, des représentant.e.s des enseignant.e.s, le service pédagogique et la Direction.