

CONCEPT PÉDAGOGIQUE DU REPUIS

FRÉDÉRIC SCHÜTZ ET NOÉMI WÜRZNER

Cet article présente le concept pédagogique novateur mis en place au Repuis avec l'équipe enseignante. Ce concept vise à favoriser la réussite des apprentis et privilégie le *team teaching* et la fin du zapping scolaire traditionnel provoqué par le découpage de l'horaire en périodes de quarante-cinq minutes.

Le Repuis est un centre de formation professionnelle spécialisée (CFPS), basé à Grandson et Yverdon, qui a pour mission d'offrir une formation professionnelle spécialisée à des apprentis ne pouvant acquérir celle-ci selon le processus traditionnel, afin de leur permettre une autonomie maximale pour leur future intégration professionnelle et sociale. Le Repuis, établi depuis 1933, accueille annuellement environ 320 apprentis en difficulté, de toute la Suisse romande. Ils proviennent des offices AI romands, du SPJ (VD) ou des services sociaux du canton de Vaud. Les problématiques des jeunes peuvent se situer aussi bien sur un plan physique, psychique, cognitif, comportemental que social. Afin de répondre au mieux aux besoins individuels de chaque apprenti, le Repuis a développé le concept pédagogique APEC (Approche personnalisée d'enrichissement des compétences). Il permet une personnalisation et une individualisation de la formation.

Un concept pédagogique novateur

Fort de ce concept de pédagogie différenciée, le Repuis dispense des appuis scolaires personnalisés aux apprentis en sus des cours théoriques qu'ils suivent au sein des différentes écoles professionnelles de Suisse romande.

Nos classes sont composées de profils hétérogènes; comme l'exprime Perrenoud (1992): toute «situation didactique proposée ou imposée uniformément à un groupe d'élèves est inévitablement inadéquate pour une partie d'entre eux». Ainsi, différencier la pédagogie, c'est connaître une variété de stratégies d'enseignement et savoir quand et avec qui les utiliser (Forsten et al.,

2002). Mais comment individualiser les prestations pour satisfaire aux besoins de chaque apprenti? Notre réflexion a débuté en posant les bases organisationnelles nécessaires pour que la pédagogie différenciée favorise «les interactions et les activités, de sorte que chaque élève soit constamment ou du moins très souvent confronté aux situations didactiques les plus fécondes pour lui» (Perrenoud, 1992). Plusieurs axes de réflexions ont ainsi été travaillés.

- Eviter le zapping scolaire, pour permettre à chacun d'avancer à son rythme en adaptant la durée des périodes. L'enjeu est de proposer des situations didactiques adaptées aux élèves pour favoriser la compréhension de la tâche, leur implication, et finalement, qu'un apprentissage soit engendré et que leur potentiel soit réalisé.
- Restreindre le sentiment de solitude de l'enseignant en classe, en lui permettant d'échanger davantage sur sa pratique professionnelle, d'avoir des retours constructifs sur sa manière d'enseigner, de découvrir de nouvelles méthodes pédagogiques, afin de toujours évoluer. Nous avons ainsi mis en place une organisation sous la forme de *team teaching* au sein de laquelle les enseignants travaillent par duo ou trio pédagogique.
- Faciliter l'organisation des classes et de l'horaire: l'individualisation des prestations se fait au sein de chaque groupe.
- Offrir plus de temps aux enseignants pour échanger et travailler sur des projets pédagogiques.
- Tendre à rejoindre une organisation apprenante où les enseignants mettent en place des pratiques réflexives.

Comme en témoigne Joan, apprenti actuellement en formation élémentaire qui, grâce aux compétences qu'il a acquises, commencera d'ici à quelques mois une formation supérieure en attestation fédérale de formation professionnelle (AFP): «Ce que j'apprécie, au Repuis, c'est le temps qui nous est donné pour travailler diverses branches, grâce à des enseignants qualifiés, à qui on peut poser des questions très pointues sur les sujets. Ils connaissent très bien les exigences des formations et peuvent nous aider à travailler ce qui ne va pas de manière précise. Ils sont toujours disponibles et nous connaissent bien donc ils savent comment nous aider pour qu'on progresse.»

Sur le terrain: travail par duo ou trio d'enseignants

Selon cette analyse, chaque demi-journée se voit attribuer un *team* d'enseignants qui prend en charge un groupe d'apprentis. Ce même *team* d'enseignants dispose de l'autre demi-journée de libre afin de pouvoir échanger sur leurs pratiques, les difficultés rencontrées sur le terrain, mettre en lien leurs observations et ajuster les objectifs en fonction des nouvelles données. Ils discutent également de l'adaptation hebdomadaire de la fréquence des appuis en fonction du comportement de l'apprenti, des enjeux et des objectifs, ainsi que des besoins en temps réel de l'apprenti. Il en est de même avec les branches à étudier: l'apprenti, en fonction de ses besoins du moment, pourra être davantage suivi par un enseignant dit «littéraire» ou plutôt «technique». Cette organisation interne, définie par les enseignants, et discutée en réseau avec les autres formateurs et l'apprenti, a l'important avantage d'offrir des prestations au plus proche des besoins de l'apprenti et de favoriser ainsi au maximum la réussite de sa formation. Comme le stipule M^{me} Moser, enseignante: «Le contexte de travail en réseau est extrêmement motivant, du fait qu'on tisse des liens entre les parents, le patron d'entreprise, les enseignants et les autres formateurs du réseau,

chacun gardant son rôle spécifique. S'il y a un point qu'il faut travailler, cela se sait immédiatement et des actions sont rapidement mises en place pour pallier le problème. Le nombre d'apprentis en classe étant petit, cela nous permet de connaître personnellement chaque apprenti, ses ressources, ses points à travailler, mais surtout d'observer sa manière de travailler et d'adapter ainsi les stratégies d'apprentissage à ses besoins. Nous travaillons ainsi tous au même étage, les portes ouvertes, et l'apprenti peut au gré de ses besoins consulter un autre enseignant sur une question précise. On n'est jamais seul.» Comme l'ajoute sa collègue, M^{me} Di Bernardo: «Ce n'est pas l'apprenti qui s'adapte au système ou à une pédagogie générale enseignée, mais l'enseignant qui, en lien avec l'apprenti, va rechercher quelles sont les méthodes et les stratégies déjà utilisées qui sont efficaces, les adapter et les appliquer aux tâches scolaires. On ne s'encombre pas d'apprentissages inutiles pour la formation. Chaque apprentissage est personnalisé, directement en lien et ciblé sur la formation professionnelle, ce qui fait sens et motive aussi des apprentis qui arrivent souvent cabossés par des sentiments d'échec et d'ennui scolaires. Dans ce genre de cadre, le lien entre l'apprenti et ses enseignants est extrêmement important pour que les apprentis osent ensuite développer leur autonomie et voler de leurs propres ailes.»

Des périodes de permanence scolaire pour évoluer de manière autonome

Parallèlement aux appuis dispensés, des périodes de permanence scolaire ont été mises en place sous la surveillance d'un formateur. Elles permettent de bénéficier d'un cadre de travail calme, sécurisant et doté de toutes les fonctionnalités informatiques et pédagogiques pour réviser. Elles ont été mises en place pour favoriser la prise d'autonomie des apprentis, qui doivent pouvoir travailler seuls et sans le soutien constant d'un enseignant. L'objectif, est, que une fois leur formation interrompue ou terminée, ils aient le bagage nécessaire pour évoluer de manière autonome dans leurs apprentissages. Afin de les aider à identifier d'eux-mêmes leurs difficultés d'apprentissage et y remédier, ils bénéficient également d'un soutien en méthodologie.

Un soutien en méthodologie

Les appuis spécifiques en méthodologie se basent sur un large éventail de théories métacognitives¹ et d'outils pédagogiques² issus du principe d'éducabilité cognitive. Au cours de l'intervention, l'apprenti apprend à repérer et sélectionner les éléments pertinents de la tâche, à comparer la situation présente avec d'autres situations connues, à évaluer le besoin d'une approche stratégique, à prendre conscience de ses propres stratégies d'apprentissage tant favorables que défavorables et à les modifier. Devant une nouvelle tâche, l'apprenti apprend ainsi à anticiper, planifier, contrôler continuellement la tâche et la corriger, évaluer et généraliser ces apprentissages (transfert). Afin de favoriser le transfert des apprentissages et une meilleure adaptation aux situations de la vie quotidienne, les enseignants interviennent également auprès de nos apprentis directement dans les ateliers de formation professionnelle. L'objectif étant de les aider à faire des liens entre les différents contextes d'apprentissage auxquels ils sont confrontés.

Augmenter les chances de réussite du projet professionnel

En se centrant tant sur les compétences techniques et le contenu scolaire que sur l'attitude au travail et les compétences transversales, chaque apprenti déploie, conformément à notre mission, son autonomie tant sociale que professionnelle. En développant, entre autres, la régulation émotionnelle, les compétences sociales, les capacités d'anticipation, de planification et de contrôle, chaque apprenti renforce parallèlement sa confiance en lui et sa motivation et augmente ainsi les chances de réussite de son projet professionnel.

Frédéric Schütz, Noémi Würzner

Frédéric Schütz est directeur adjoint du Repuis. Il bénéficie de plusieurs années d'expérience dans l'enseignement, la pédagogie et le management. Il a enseigné au sein d'une école professionnelle et d'un établissement primaire et secondaire du canton de Vaud. Noémi Würzner est responsable des départements santé et enseignement du Repuis. Son expérience touche à des domaines variés tels que la pédagogie, l'enseignement, la psychologie clinique et sociale ainsi que la psychologie du travail.

Bibliographie sur www.hepl.ch/prismes

Notes

1 DELV, PEI, ARL, etc.

2 Formacube®, QsA, entretien d'explicitation, etc.