

## LES SURDOUÉS DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# Esprit vif et mains habiles

Margrit Stamm

*Y a-t-il dans la formation professionnelle des menuisiers, des bouchers ou des plombiers particulièrement doués? Si l'on examine la littérature courante, la réponse semble être non. Car, si des milliers de publications prouvent chaque année l'importance de la promotion des jeunes doués et la recherche à ce propos, on n'en parle guère dans la formation professionnelle. La société s'intéresse avant tout aux jeunes enfants ou aux élèves des gymnases.*

Et pourtant, ils existent bien, ces jeunes surdoués en apprentissage, et ce dans tous les champs professionnels! C'est ce qu'établit l'étude longitudinale «Surdoué et «seulement» apprenti?», qui a présenté fin 2006 un premier bilan d'ensemble (Stamm et al., 2006). Le projet répond aux questions suivantes: Combien de jeunes surdoués y a-t-il dans la formation professionnelle? Quels sont leurs profils d'aptitudes, et en quoi se distinguent-ils de leurs homologues moyennement doués? Quelle est leur évolution professionnelle? En octobre 2006, le projet a été prolongé de deux ans, jusqu'à la fin 2008, par le Comité directeur de la recherche sur la formation professionnelle.

## UNE RÉALITÉ SOCIALE

En 2004, dans 21 écoles professionnelles suisses, 2701 jeunes en première année d'apprentissage ont été testés afin de déterminer leurs aptitudes pratiques, techniques et analytiques. On a ainsi identifié 196 personnes (soit 7,2%) possédant un quotient d'intelligence de plus de 120 points et 19 personnes (soit 0,6%) obtenant même une valeur supérieure à 130 points. La recherche classique sur la surdouance considère qu'une personne est très douée à partir d'un QI de 120 points, et surdouée à partir d'un QI de 130 points. Ces 215 personnes constituent le «pool des talents». Elles ont été comparées à un groupe témoin de 167 jeunes en formation aux aptitudes moyennes. Les membres du pool des talents provenaient de tous les champs professionnels, et non pas uniquement de ceux qui débouchent traditionnellement sur la maturité professionnelle (par exemple organisation et administration, information et communication). Cela signifie que le pool englobe également de jeunes talents de métiers artisanaux traditionnels, venant pour la plupart d'écoles secondaires pratiques. Beaucoup sont issus de milieux d'ouvriers et d'employés, et de familles relativement nombreuses, où l'on n'accorde pas une très grande importance à la formation.

## LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE N'EST PAS UN CRITÈRE

Les jeunes particulièrement doués en formation professionnelle ne viennent pas avant tout des écoles de niveau supérieur. La plupart, soit 40%, ont accompli une école secondaire à exigences moyennes, 30% une école secondaire à exigences élémentaires et 33% une filière pré-gymnasiale. 36% seulement des membres du pool des talents passent la maturité professionnelle. Ce taux est certes presque le double de la moyenne suisse de 2005 (20%), mais indique le fait important que 64% des jeunes particulièrement doués ne veulent ou ne peuvent pas acquérir la maturité professionnelle. Ils constituent ainsi un groupe sur lequel on ne s'est encore guère penché dans la formation professionnelle suisse, disposant de talents au-delà des exigences de la maturité professionnelle et pour lesquels il faudrait des mesures appropriées de promotion d'orientation pratique.

Il y a donc des personnes très douées sur le plan académique comme sur le plan pratique, aux intérêts soit académiques, soit pratiques. Cela ressort également des trois différents profils de personnalité que nous avons pu déterminer sur la base de nos données: (1) jeunes très motivés, assurés, autonomes et ciblés, particulièrement peu sensibles au stress (35% du pool des talents); (2) jeunes moins motivés, sans objectif clair et peu résistants au stress (25%); (3) jeunes très motivés et ciblés, mais peu assurés, possédant la plus grande intelligence, mais particulièrement sensibles au stress (40%).

## TRAITS PERSONNELS: SOUPLESSE ET EFFICACITÉ

Les jeunes présentant les meilleures performances au bout de deux années d'apprentissage se distinguaient avant tout par une grande souplesse de comportement. On est frappé par la mesure dans laquelle ils ont su s'adapter à de nouvelles exigences, mieux que leurs collègues moins performants modifier des déroulements ou procédés schématisés et habituels pour résoudre des pro-

blèmes et les remplacer par des procédés plus efficaces et mieux appropriés aux circonstances données. En outre, ils ont su mieux que les jeunes en formation moyennement doués retenir les stratégies et modèles d'analyse une fois élaborés, et les intégrer dans leurs nouveaux modèles de travail au fur et à mesure du développement de leurs compétences, élargissant ainsi leur répertoire d'ensemble pour la résolution de problèmes.

Jusqu'à présent, le pool des talents ne montre pas de développement impressionnant de l'excellence des performances. Dans le pool des talents comme dans le groupe témoin, l'évolution des performances au cours des deux années de l'étude est restée faible. On a constaté une légère augmentation dans certains domaines, un léger déclin dans d'autres. Au total, il y a même eu un certain rapprochement au détriment du pool des talents. La longueur d'avance des jeunes exceptionnellement doués par rapport aux jeunes moyennement doués n'a pas augmenté, mais plutôt diminué.

Cela semble indiquer que l'influence de l'intelligence est négligeable, et en tendance même négative. Le plus haut niveau de performance n'a pas été atteint par les jeunes possédant les plus grandes aptitudes intellectuelles, mais par ceux qui résistaient le mieux au stress, étaient particulièrement motivés et désireux d'apprendre et bénéficiaient de bonnes conditions environnantes, comme une bonne ambiance d'entreprise.

#### **AMBIANCE D'ENTREPRISE ET RÉSISTANCE AU STRESS**

L'entreprise formatrice est particulièrement importante pour le développement de l'excellence. Les facteurs essentiels sont l'ambiance d'entreprise et la reconnaissance des performances par les supérieurs. Nous pensons même que ces deux indicateurs pourraient être la poutre maîtresse de la qualité des pronostics de per-

formance. Les jeunes présentant les meilleures performances au bout de deux années d'apprentissage ont émis un jugement très favorable sur l'ambiance d'entreprise et se distinguaient également par une grande résistance au stress, associée à une grande souplesse de comportement.

Le pool des talents comprend 46,5% de jeunes femmes exceptionnellement douées. Pendant la première année d'apprentissage, elles ont présenté un profil d'aptitudes intéressant, avec des éléments tant favorables que défavorables. Par rapport à leurs collègues masculins, elles ont obtenu des valeurs nettement meilleures aux tests d'aptitudes. Elles ont fait preuve d'une motivation particulièrement élevée et d'un vif intérêt pour le métier et la carrière. Leur autoperception, cependant, était nettement moins favorable: elles ont porté un jugement plus négatif sur leurs propres performances que les hommes exceptionnellement doués, se sentaient moins capables, étaient plus sensibles au stress et avaient davantage peur de l'échec. Après des performances de pointe au départ, les femmes ont ensuite perdu leur longueur d'avance, de sorte qu'à la fin de la deuxième année d'apprentissage, on ne constatait plus que des différences minimales entre les sexes – mais toujours en faveur du sexe féminin. Les données disponibles ne permettent pas encore d'expliquer ce phénomène.

Un groupe mystérieux est celui des 37 personnes moins performantes ou «underachievers». Elles ont été identifiées sur la base de leurs aptitudes intellectuelles au-dessus de la moyenne et du fait qu'elles n'ont obtenu, à l'examen final de l'école obligatoire, que des notes tout juste suffisantes en allemand et en mathématiques. Pendant la scolarité obligatoire, elles avaient redoublé significativement plus souvent que les autres membres du pool des talents, mais aussi fréquenté plus souvent des filières pré-gymnasiales. Il est particulièrement intéressant de constater que ces

*Céline Leiser, couturière, dans son atelier de Romont. Après sa participation au Championnat du monde de Montréal en 1999, elle a ouvert son atelier. Elle enseigne aussi les activités créatrices textiles à l'école secondaire de Romont.*



jeunes moins performants, par rapport aux jeunes particulièrement doués aux performances normales ou élevées, ont pu massivement accroître leur performance dans l'entreprise au cours des deux premières années d'apprentissage. Il en était de même à l'école professionnelle. Leurs notes, qui étaient de 4,21 en allemand et 4,14 en mathématiques à la fin de l'école obligatoire, sont passées à 4,83 en allemand et 4,59 en mathématiques. En connaissances professionnelles et culture générale, ils ont obtenu les mêmes notes que les autres membres du pool. Les jeunes à performance normale et élevée présentant toutefois une évolution stable des performances, les moins performants sont néanmoins restés à la traîne. Les prochaines études montreront donc si l'apprentissage est devenu pour ces jeunes très doués, mais peu performants, un nouveau départ ou même une «deuxième chance».

### PROMOTION DES JEUNES DOUÉS: UNE NOUVELLE TÂCHE

Notre projet «Surdoué et «seulement» apprenti?» prouve que les jeunes exceptionnellement doués représentent une réalité sociale dans la formation professionnelle suisse. Elle établit donc une justification empirique de l'obligation de promouvoir les personnes performantes, stipulée aux articles 18 et 21b de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. La promotion des personnes douées devient ainsi une importante tâche de la pédagogie professionnelle pour l'avenir. Afin de promouvoir les plus performants, les entreprises formatrices et écoles professionnelles doivent toutefois être disposées à chercher, à déceler et à reconnaître de tels talents. Il s'agit ici de ne pas s'intéresser uniquement aux personnes qui visent la maturité professionnelle et comptent dans le sens traditionnel parmi les jeunes à performance élevée, mais aussi à ceux et à celles qui présentent dans l'enseignement professionnel pratique, sur le plan technique ou dans le domaine artisanal et pratique des performances remarquables et s'affirment ainsi comme jeunes professionnels prometteurs et exceptionnellement doués.

Nos constats soulignent également que la formation professionnelle ne doit pas devenir un simple stade transitoire vers les carrières académiques. La nouvelle loi sur la formation professionnelle exige de garantir également la détection de réserves professionnelles pratiques et la promotion de la qualité professionnelle de la relève. La formation professionnelle doit donc davantage que par le passé proposer des possibilités stimulantes et des chances de carrière à ces jeunes particulièrement qualifiés.

### «NOUS VOULONS DES ESPRITS VIFS AUX MAINS HABILÉS!»

Un important résultat de l'étude est le fait que les esprits les plus vifs n'ont pas toujours les mains les plus habiles. L'intelligence ne garantit pas le succès dans la formation professionnelle, mais les mains habiles à elles seules ne suffisent pas non plus. Au total, l'intelligence joue un rôle plutôt subordonné: la motivation, l'intérêt et la détermination sont plus importants pour le développement de l'excellence qu'une intelligence supérieure!

Incontestablement, la promotion des ressources humaines dans la formation professionnelle suisse exige un changement d'attitude envers l'épanouissement des potentiels et les élites de performan-

ce. La formation de professionnels «à l'esprit vif et aux mains habiles» pourrait être un terrain propice à l'assurance de la qualité professionnelle. L'objectif primordial doit toutefois être non seulement l'excellence des performances, mais aussi l'épanouissement des potentiels et de la compétence sociale.

Conjointement avec les jeunes talents dans les gymnases, les jeunes doués dans la formation professionnelle sont l'espoir de notre nation. Il faut donc proposer aux jeunes talents issus des écoles secondaires pratiques qui, du fait de leur profil d'aptitudes particulier, ne prennent pas la voie académique de la maturité professionnelle, des chances spécifiques de qualification professionnelle. Cette évolution est une bonne chose, car notamment avec la création des hautes écoles professionnelles, les professionnels qualifiés peuvent ainsi poursuivre des études au niveau supérieur. Passerelles entre la science, l'économie et la société, les hautes écoles spécialisées apportent une contribution précieuse à la promotion de l'innovation, au transfert de savoirs et à la formation de cadres. Pourtant, avec cette concentration sur la maturité professionnelle et les hautes écoles spécialisées, ces dernières années on a un peu oublié – en Suisse davantage que chez nos voisins, l'Allemagne et l'Autriche – que nombre de jeunes sans qualification académique supérieure réussissent dans les petites, moyennes et grandes entreprises et en représentent l'épine dorsale sur le plan artisanal et technique. Face à l'évolution actuelle, on peut supposer que l'économie et l'industrie auront besoin, à l'avenir plus que jamais, de pouvoir recruter des talents professionnels maîtrisant l'art du métier, pour lesquels la formation professionnelle n'est pas seulement un stade transitoire vers la haute école spécialisée. Il importe peu qu'ils proviennent d'écoles secondaires aux exigences élémentaires ou moyennes. Ce qui compte, c'est l'excellence des performances qu'ils ont pu développer et prouver dans la formation professionnelle.

La Suisse a besoin d'une promotion plus équilibrée des talents. La promotion professionnelle des personnes douées doit être mise sur un plan d'égalité avec leur promotion générale, axée sur les aptitudes académiques. La voie pour y parvenir est claire: il faut tout d'abord être prêt à reconnaître que la diversité des talents dans les écoles professionnelles est plus grande qu'on ne le supposait, parce que l'on n'a pas porté attention jusqu'à présent aux jeunes en formation tout en haut de l'échelle. Ensuite, il faut être disposé à déceler les potentiels et à promouvoir et stimuler l'excellence. Sur un terrain ainsi fertilisé, la formation professionnelle réussira à promouvoir les «mains habiles» et les «esprits vifs» que l'on peut trouver dans tous les champs professionnels.

**Margrit Stamm**, professeure associée de «pédagogie professionnelle et sociale de l'adolescence», chaire de pédagogie et de psychopédagogie, rue P.A. de Faucigny 2, 1700 Fribourg, margrit.stamm@unifr.ch  
Traduction: AHA Translations

**Littérature** voir page 31.