La pensée en action

PLAN DE **DISCUSSION** #3

Durée suggérée : 45 min.

Les forces de caractère

Intention

Introduire les membres du personnel au concept de forces de caractère et à ses avantages dans le cadre de l'amélioration du bien-être en contexte éducatif.

Animation

Elle peut être assurée par une personne issue du milieu de travail, expérimentée et formée aux plans de discussion dans le cadre d'une communauté d'apprentissage, ou par une ressource provenant de l'UQTR avec la possibilité d'une co-animation avec les conseillers en prévention promotion du CIUSSS-MCQ.

Mise en situation

Huguette est une enseignante d'expérience, dans une école primaire du Centre-du-Québec. À la suite de la pandémie, elle remarque que ses élèves présentent un niveau d'anxiété beaucoup plus élevé qu'avant. Cette constatation l'amène à être elle-même très inquiète, car atteindre les objectifs d'apprentissage devient plus difficile et la gestion des comportements occupe maintenant une place prépondérante dans son quotidien. Elle doit aussi prendre beaucoup plus de temps pour rassurer et réconforter les élèves sur toutes sortes de situations de la vie courante. Elle se sent très dépourvue, car peu de formation continue semble exister à ce sujet. Pourtant, elle ne se souvient pas d'avoir été formée en ce sens lors de sa formation initiale.

1. Dans quelle mesure la situation vécue par Huguette dans son milieu de travail est-elle similaire à ce que vous rencontrez quotidiennement dans le vôtre ?
2. Quelles sont les ressources internes (habiletés, forces, talents, connaissances, etc.) et externes (matériels sur différentes plateformes, outils web, etc.) dont vous disposez pour faire face à cette situation ?
3. Croyez-vous qu'il soit plus profitable de travailler sur ses forces ou sur ses faiblesses afin d'optimiser son bien-être au travail ?
4. Selon vous, quelles sont les trois forces de caractère prédominantes qui constituent des sources de bien-être chez les enseignants et les autres professionnels en milieu scolaire ?
5. Comment faire en sorte que nos forces de caractère soient utilisées de manière optimale ?
6. Comment mieux reconnaître et exploiter les forces des membres de son équipe ?
7. Comment est-il possible de développer nos forces de caractère ?

© Tous droits réservés LABOE 2024

La pensée en action

GUIDE D'**ACCOMPAGNEMENT** #3

Les forces de caractère

Note sur la mise en situation

Malgré l'expérience d'enseignement d'Huguette, il est possible qu'elle se sente dépassée par de nouvelles réalités sociales et pédagogiques. La pandémie a fait en sorte que le niveau d'anxiété des élèves est plus grand (ÉPANOUIR, p.1). La formation continue et le ressourcement personnel et professionnel sont des outils incontournables pour faire face à ces nouveaux défis. Ce plan de discussion propose donc un échange qui permettra à l'ensemble des participants de prendre connaissance de l'un des aspects de la compétence « Connaissance de soi » proposée par le référent ÉKIP. Cette compétence est déterminante pour développer les assises des autres compétences de ce référent. Il s'agit d'amener les membres du personnel à faire l'exercice de mieux connaître leurs forces et d'en constater les avantages lorsqu'ils font face à des défis, tels que celui d'Huguette.

1 Comme support à la discussion, il peut être intéressant d'amener les membres du personnel à se situer, à l'aide d'un papillon autocollant (post-it), en indiquant des raisons favorables ou défavorables selon leur situation, dans un tableau affiché sur un mur qui pourrait ressembler à celui-ci :

- Je ne me sens pas comme cette enseignante.
- Je me sens parfois comme cette enseignante.
- Je me sens souvent comme cette enseignante.
- Je me sens toujours comme cette enseignante.

2 **Ressources internes :** Exercez-vous à remplir le tableau suivant en vous imaginant que cette situation arrive dans votre propre école.

	Habiletés	Forces	Talents	Communauté École	Connaissance
Individuelles					
De votre équipe					

Autre
Ressources externes

Pour soutenir les membres du personnel :

- Plateforme LABOE, pour une santé mentale positive, accompagnement psychopédagogique

Pour soutenir les élèves :

- Plateforme LABOE, pour une santé mentale positive, accompagnement psychopédagogique
- Certaines ressources, comme le référent ÉKIP, visent à soutenir les équipes à promouvoir des actions visant la santé mentale optimale et le bien-être des jeunes. Par exemple « Informer le personnel scolaire sur les façons de prendre soin de sa santé mentale » (Épanouir p.15).
- Référent Épanouir : https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003495/
- Programme HORS-PISTE : https://sante-mentale-jeunesse.usherbrooke.ca/hors-piste/
- Référent ÉKIP : Par exemple « Créer diverses occasions permettant aux jeunes de s'investir dans la vie de l'école pour qu'ils développent leur sentiment d'appartenance et leur engagement social » (ÉPANOUIR p.14).

© Tous droits réservés LABOE 2024

3 Tout d'abord, définissons ce qu'est une force de caractère. Il s'agit d'abord d'un trait de la personnalité positif que nous développons si nous en prenons conscience et peut être considérée comme l'aptitude à fournir régulièrement une performance quasi parfaite dans une tâche (Rath, 2007). De plus, selon Linley, il s'agirait d'une « capacité préexistante quant à une façon de se comporter, de penser et de « vibrer » émotionnellement qui soit authentique et énergisante pour l'individu et qui facilite à la fois le développement, la performance et le fonctionnement optimal » (Linley, 2008).

Pour répondre à la question : croyez-vous qu'il soit plus profitable de travailler sur ses forces ou sur ses faiblesses afin d'optimiser son bien-être au travail ?

Nous connaissons généralement mieux nos faiblesses que nos forces. Nous accordons d'ailleurs souvent plus d'importance à nos faiblesses dans un contexte où nous souhaitons nous améliorer. Toutefois, en mettant l'accent sur celles-ci, nous n'investissons pas de temps pour mieux identifier, développer et exploiter nos forces. Et ce sont pourtant ces mêmes forces qui nous distinguent et qui constituent notre plus grand potentiel de développement, car « nos forces constituent nos zones de rendement maximal » (Dubreuil et al., 2012).

Comment reconnaître nos forces ?
Il existe plusieurs méthodes qui permettent d'identifier nos forces. Entre autres, différents instruments de mesure disponibles sur Internet, par exemple, le Via Survey, permettent rapidement de dresser un portrait de nos forces de caractère prédominantes.

4 Selon des entrevues réalisées auprès d'enseignants du primaire (Goyette, 2014), trois forces de caractère prédominantes sont reliées au bien-être dans leur métier : l'autorégulation, l'amour et la persévérance.

- **L'autorégulation :**
  Cette force amène le contrôle de soi par la gestion des émotions, des sentiments et des actions. Elle permet de prendre un pas de recul face à ses pratiques afin de réfléchir aux meilleures solutions à envisager en fonction des situations qui se présentent. Elle peut donc servir à guider l'enseignant et les autres professionnels dans leur prise de décision face à un contexte plus difficile.
- **L'amour :**
  Cette force permet de bâtir des relations positives avec les collègues, la direction, les élèves et même les parents. Les enseignants accordent de l'importance à créer un lien d'attachement avec leurs élèves de façon à favoriser l'apprentissage.
- **La persévérance :**
  Celle-ci contribue à persister face aux obstacles en plus de prendre plaisir à accomplir une tâche et à la terminer. Elle aide donc les enseignants et les autres professionnels à considérer ces obstacles comme des défis surmontables ou comme des étapes pour l'atteinte d'un objectif.

5 Pour utiliser le plein potentiel de nos forces, deux volets d'action sont considérés :

- **La réorganisation de son travail**
  Examiner ses objectifs sous l'angle des forces permet de poser un regard neuf sur ceux-ci. Quelles forces puis-je mettre à profit pour atteindre mes objectifs ? Orienter son travail davantage vers ses forces et déléguer les tâches constituant des faiblesses à un autre membre de l'équipe qui a de l'intérêt ou qui possède les forces de caractère pour mener à bien cette tâche.
- **L'utilisation plus adroite des forces**
  Il s'agit de se servir de ses forces dans les bons contextes, mais aussi avec la bonne intensité. Une mauvaise utilisation d'une force peut la transformer en faiblesse. Ainsi, une personne analytique qui analyse trop peut facilement nuire à l'équipe, voire même irriter ses collègues. « Il importe donc d'être attentif aux effets produits par ses forces afin de s'ajuster et d'apprendre avec l'expérience et le jugement à utiliser la bonne force au bon moment » (Dubreuil et al., 2012).

© Tous droits réservés LABOE 2024

BIBLIOGRAPHIE

Visitez
le site du
LABOE

1. Dubreuil, P., Forest, J., et Courcy, F. (2012). *La mesure des forces personnelles et leur impact sur le bien-être au travail.* Revue européenne de psychologie appliquée, 62(3), 129-138. https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.02.001

2. Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others.* CAPP Press.

3. Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2020). *Épanouir : Référentiel pour favoriser la santé mentale et le bien-être chez les jeunes.* Publications du Québec. https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003495/

4. Rath, T. (2007). *StrengthsFinder 2.0.* Gallup Press.

5. Université de Sherbrooke. (2020). *Programme HORS-PISTE : Pour une santé mentale optimale chez les jeunes.* https://sante-mentale-jeunesse.usherbrooke.ca/hors-piste/

Visitez
le site du
LABOE

© Tous droits réservés LABOE 2024