

ENSEIGNER À L'UNIVERSITÉ EN PRÉCONISANT UNE APPROCHE AXÉE SUR LES FORCES DES ÉTUDIANTS: UNE AVENUE À CONSIDÉRER POUR ENRICHIR LEUR PARCOURS UNIVERSITAIRE

Nancy Goyette, Ph. D., professeure et chercheure au Département des sciences de l'éducation

Nancy.goyette@uqtr.ca

Philippe Dubreuil, D. Ps., professeur et chercheur au Département de gestion des ressources humaines

Philippe.dubreuil@uqtr.ca

INTENTIONS PÉDAGOGIQUES

Cette conférence vise à répondre à trois intentions pédagogiques, soit:

- Réfléchir sur une pédagogie universitaire qui favorise une approche par les forces des étudiants (et non les déficits);
- Se pencher sur vos propres forces et leur application en enseignement;
- Repenser certains de vos outils et méthodes pédagogiques.

EN GUISE D'INTRODUCTION...



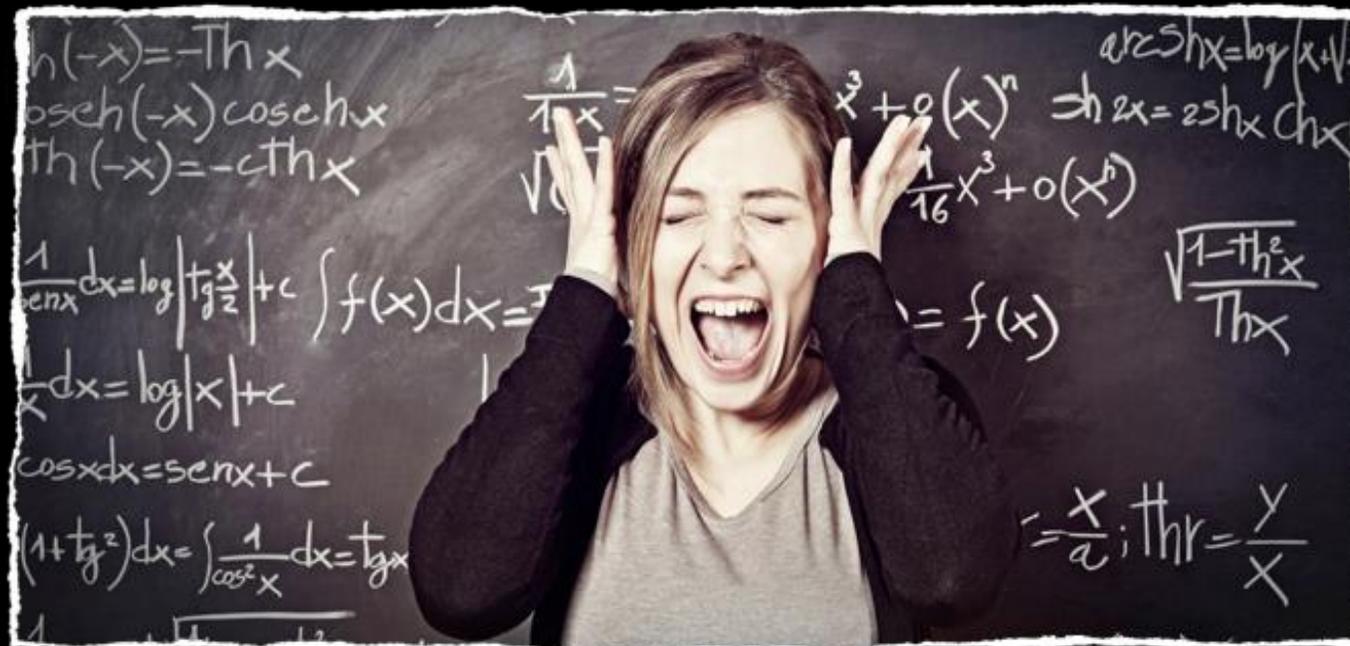
... parlons de santé mentale de nos étudiant.e.s

ET QU'EN EST-IL DE LA SANTÉ MENTALE DES ENSEIGNANT.E.S ET DU PERSONNEL TRAVAILLANT DANS LES INSTITUTIONS POST-SECONDAIRES?



« La précarité sous toutes ses formes des divers corps d'emplois doit faire l'objet d'une sérieuse remise en question. Les conditions de travail du personnel se sont terriblement dégradées au fil des années et le taux de précarité du personnel est effarant »

QUELLE EST LA SOURCE DE CE MALÊTRE QUI AFFECTE LA SANTÉ MENTALE DES INDIVIDUS EN ÉDUCATION?



ET EN PÉDAGOGIE UNIVERSITAIRE

**Paradigme axé
sur
l'enseignement**



**Paradigme axé
sur
l'apprentissage**

UN CHANGEMENT DE PARADIGME S'IMPOSE-T-IL ?

Modèle de bienveillance

Réussite = processus
(Glasman, 2007)

Valeurs: respect, coopération,
prise en compte de chacun,
estime de soi

But = former des citoyens
critiques et engagés pour
une meilleure société

Vision humaniste

Modèle de performance

Réussite = objectif
(Tardif, 2013)

Valeurs: résultats,
imputabilité, individualisme,
compétition

But = former des travailleurs
efficaces pour les entreprises

Vision néolibérale

UNE QUESTION IMPORTANTE

Est-ce possible d'enseigner en prenant en considération le bien-être des étudiants dans un paradigme axé sur l'apprentissage?

LA PSYCHOLOGIE POSITIVE



LA PSYCHOLOGIE POSITIVE

**« L'étude des processus
et conditions menant au
fonctionnement optimal
des individus, groupes,
et organisations »
(Gable & Haidt, 2005).**



Martin Seligman, Ph.D.

DÉFINITION - FORCES

« Capacité pré-existante envers une façon particulière de penser, ressentir ou se comporter, qui est authentique et énergisante pour la personne, et qui entraîne son fonctionnement optimal, son développement et sa performance » (Linley, 2008)

CLASSIFICATIONS ET INSTRUMENTS DE MESURE

Gallup	VIA Institute	Centre of Applied Positive Psychology
34 forces	24 forces	60 forces
<ul style="list-style-type: none"> - Stratégique - Analytique - Relationnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Équité/Justice - Persévérance - Curiosité 	<ul style="list-style-type: none"> - Détail - Créativité - Humour
		

BÉNÉFICES - FORCES

- **Optimisation des forces :**

- Identification, prise de conscience, utilisation, développement

- **Bien-être** (Forest et al., 2012; Gander, Proyer, Ruch, & Wyss 2013; Ghielen, Van Woerkom, & Myers, 2017; Littman-Ovadia, Lavy, Boiman-Meshita, 2017)

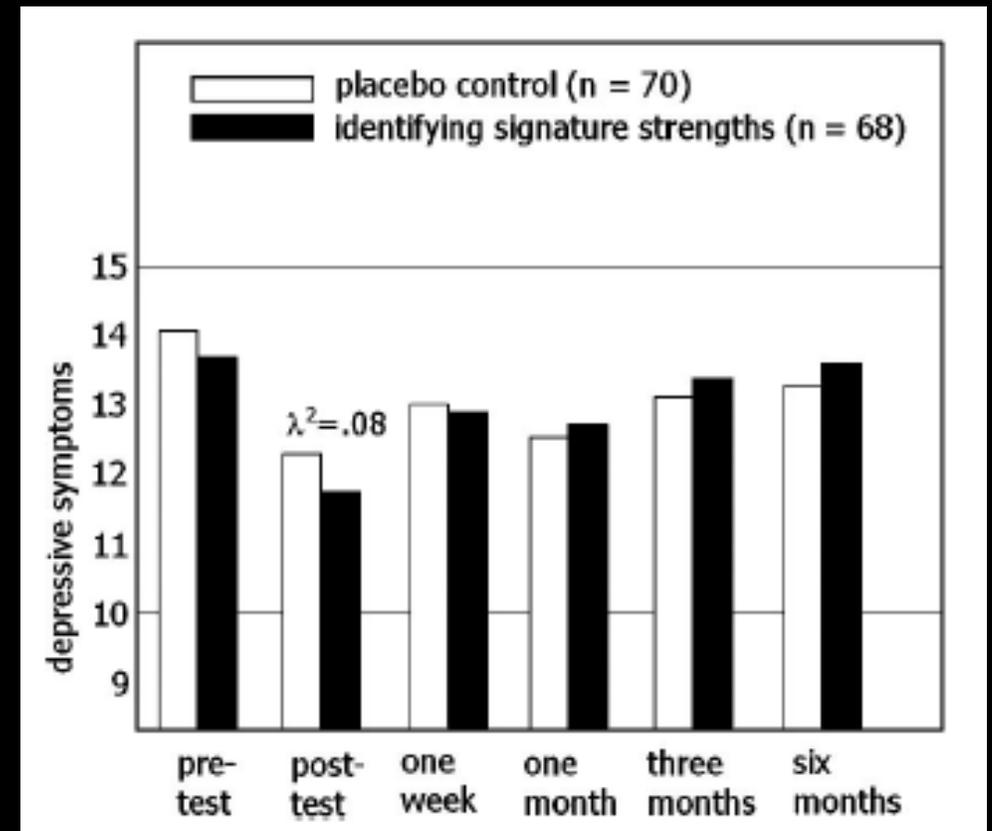
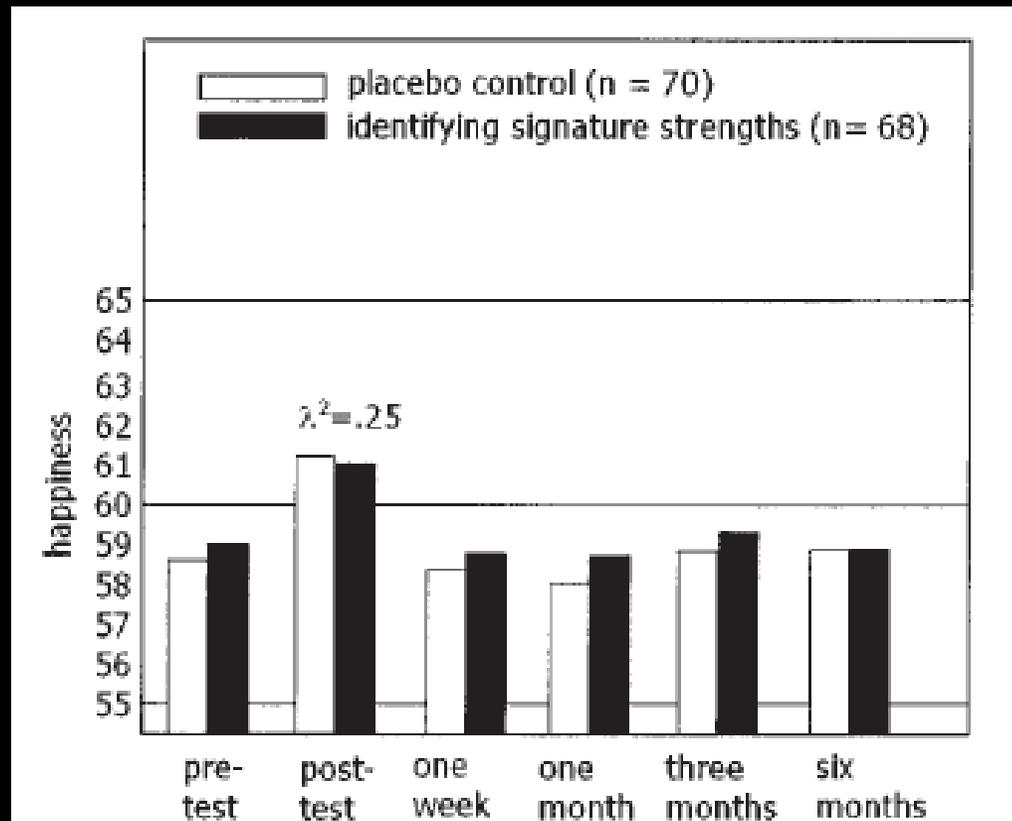
- **Fonctionnement** (Asplund & Blacksmith, 2012; Clifton & Harter, 2003; Dubreuil et al., 2016; Harzer & Ruch, 2014; Littman-Ovadia, Lavy, & Boiman-Meshita, 2017; Meyers & al., 2015)

EXEMPLE – VIE EN GÉNÉRAL

- **Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005)**
 - Intervention en-ligne
 - 2 groupes – répartition hasard [Exp. (n=68) vs Cont. (n=70)]
- A. Groupe exp.**
 - Identification des forces [Via Survey]
- B. Groupe contrôle**
 - Rappel de souvenirs d'enfance

EXEMPLE – VIE EN GÉNÉRAL

- Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005)

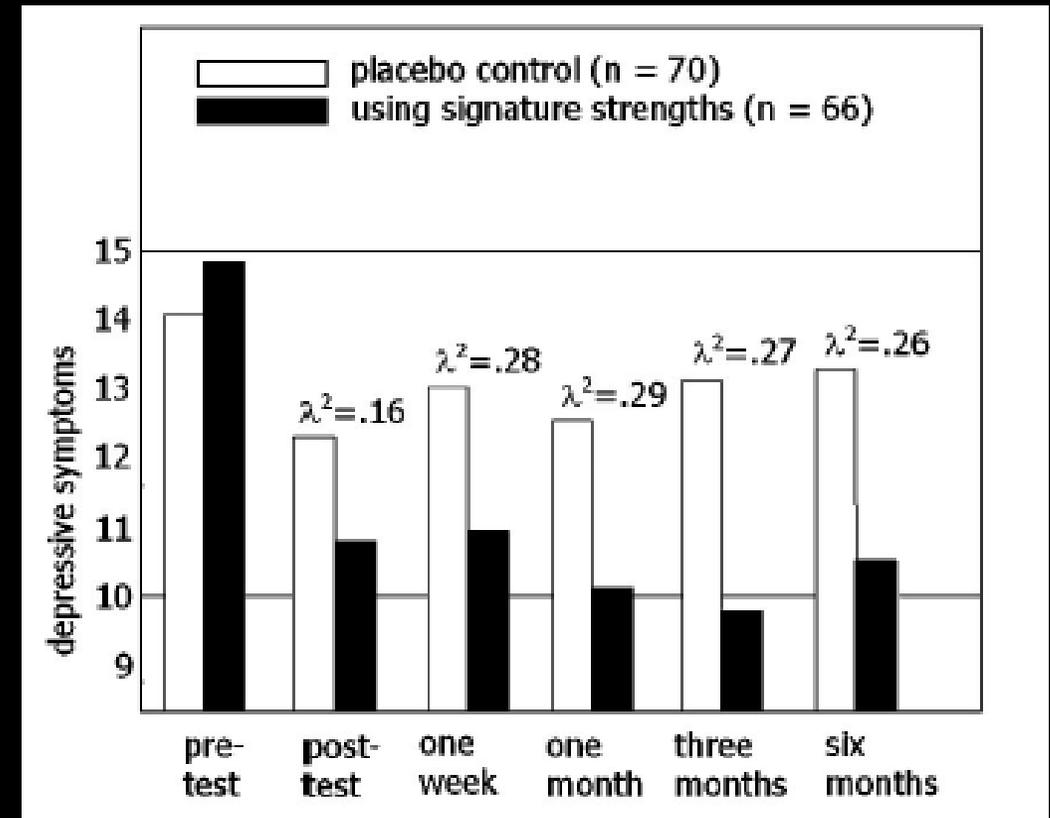
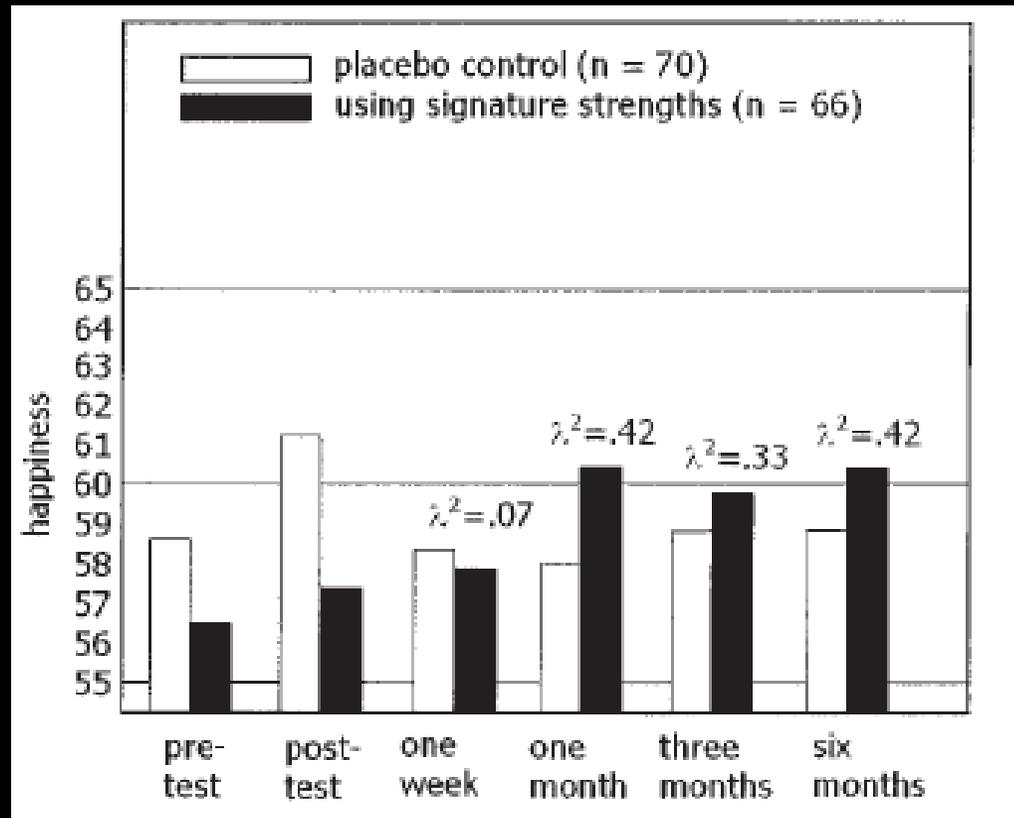


EXEMPLE – VIE EN GÉNÉRAL

- **Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005)**
 - Intervention en-ligne
 - 2 groupes – répartition hasard [Exp. (n=66) vs Cont. (n=70)]
- A. Groupe exp.**
 - Identification des forces [Via Survey] + utilisation nouvelle à chaque jour pendant une semaine
- B. Groupe contrôle**
 - Rappel de souvenirs d'enfance

EXEMPLE – VIE EN GÉNÉRAL

- Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005)



EXEMPLE – VIE EN GÉNÉRAL

- **Seligman, Steen, Park, & Peterson (2005)**
 - **Études de réplication**
 - Mitchell, Stanimirovic, Klein, Vella-Brodrick (2009)
 - Mongrain & Anselmo-Matthews (2012)

EXEMPLE – TRAVAIL

- **Harzer & Ruch (2016)**

- Intervention en-ligne
- 2 groupes – répartition hasard [Exp. (n=83) vs Cont. (n=69)]

- A. Groupe exp.**

- Identification des forces [VIA Survey]
- Réflexion - utilité au travail
- Plan d'action - utiliser davantage
- Suivis hebdomadaires (rappels, réponses questions...)

- B. Groupe contrôle**

- Série de réflexions hebdomadaires sur expériences positives au travail et dans la vie en général

EXEMPLE – TRAVAIL

- **Harzer & Ruch (2016)**

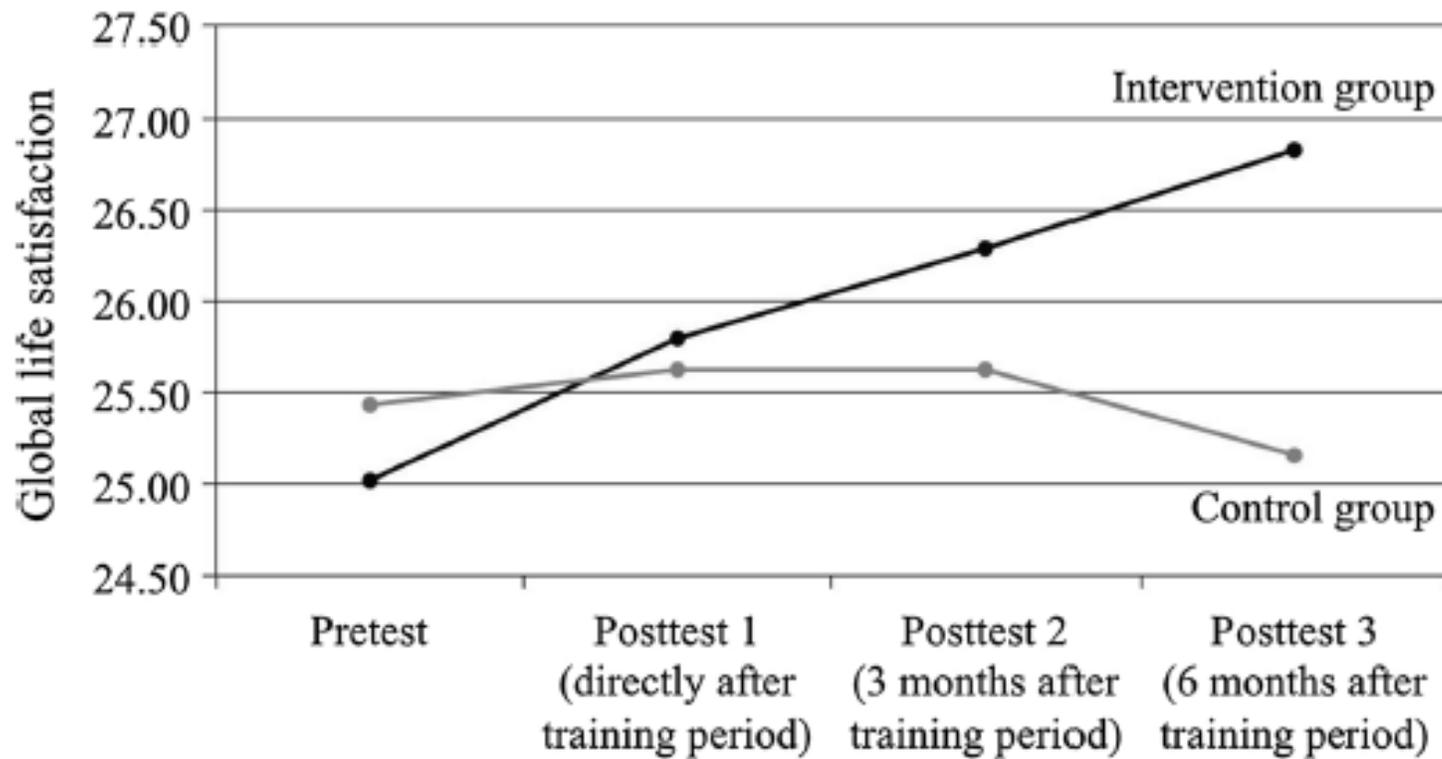
- **Mesures**

- **Bien-être (satisfaction vie)**
 - **Vocation**

- **Pré-test; Post-test; 1 mois; 3 mois; 6 mois**

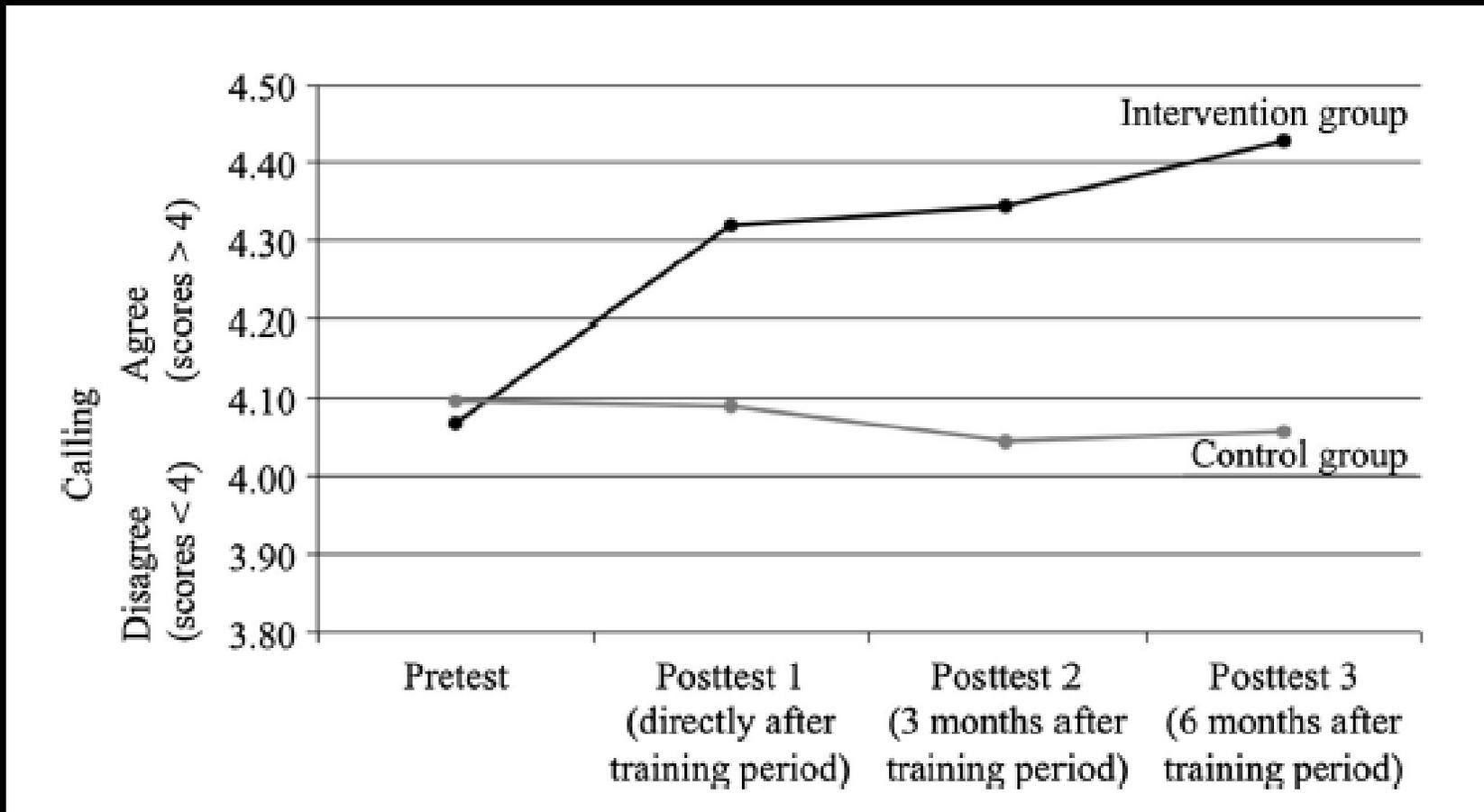
EXAMPLE – TRAVAIL

- Harzer & Ruch (2016)



EXEMPLE – TRAVAIL

- Harzer & Ruch (2016)



EXEMPLE – ÉDUCATION

- **Meyers & al. (2015)**

- Interventions développement « Forces » vs « Faiblesses »
- 2 groupes – répartition hasard [Forces (n=44) vs Faiblesses (n=46)]
- Étudiants 2^e cycle en sciences sociales

- A. Groupe forces – 1 journée formation + Suivi [2 sem. + 2 mois]**

- Feed-back sur forces (RBS – Roberts et al, 2005)
- Discussion forces en sous-groupes
- Exploration offres d'emplois dans leur domaine vs forces & planification

- 2 semaines + tard : remise réflexion forces sur lesquelles miser
- 2 mois + tard : remise journal réflexif – 4 situations utilisé forces

EXEMPLE – ÉDUCATION

- **Meyers & al. (2015)**

- B. Groupe faiblesses**

- Auto-évaluation sur mode de gestion des conflits
 - Discussion en sous-groupes
 - Formulation d'objectifs et planification
 - Formation théorique et pratique complémentaire
 - 2 semaines + tard : remise réflexion faiblesses à travailler
 - 2 mois + tard : remise journal réflexif – 4 situations travail faiblesses

EXEMPLE – ÉDUCATION

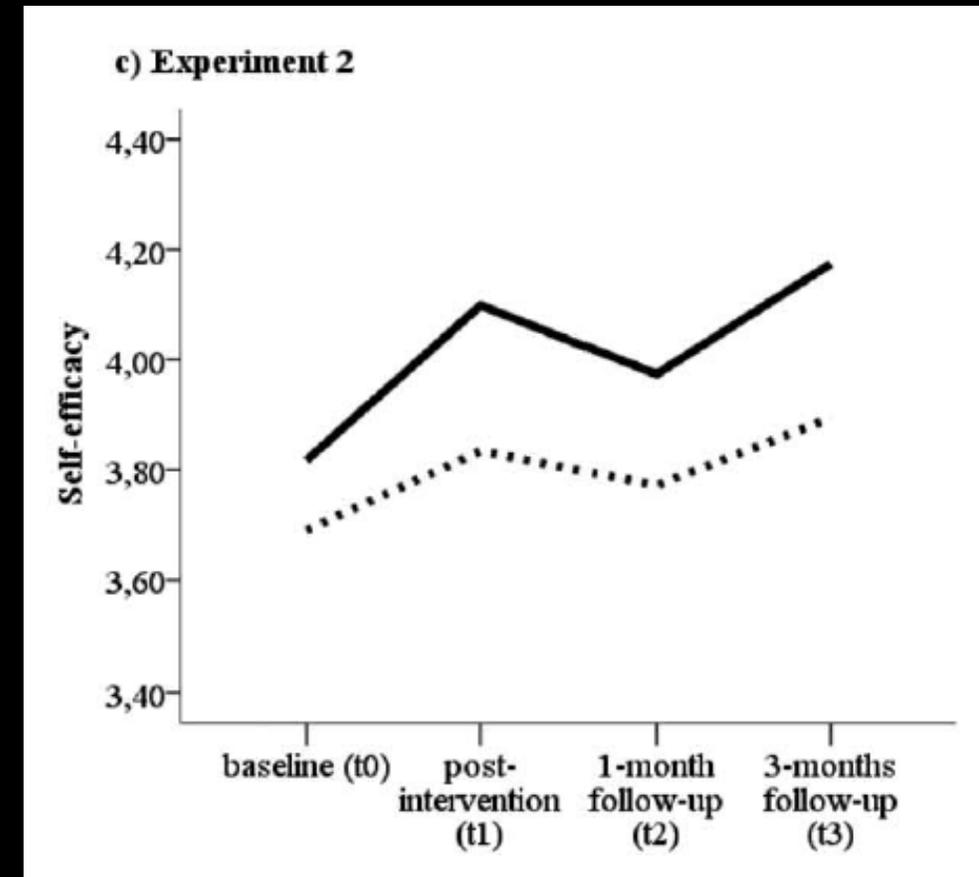
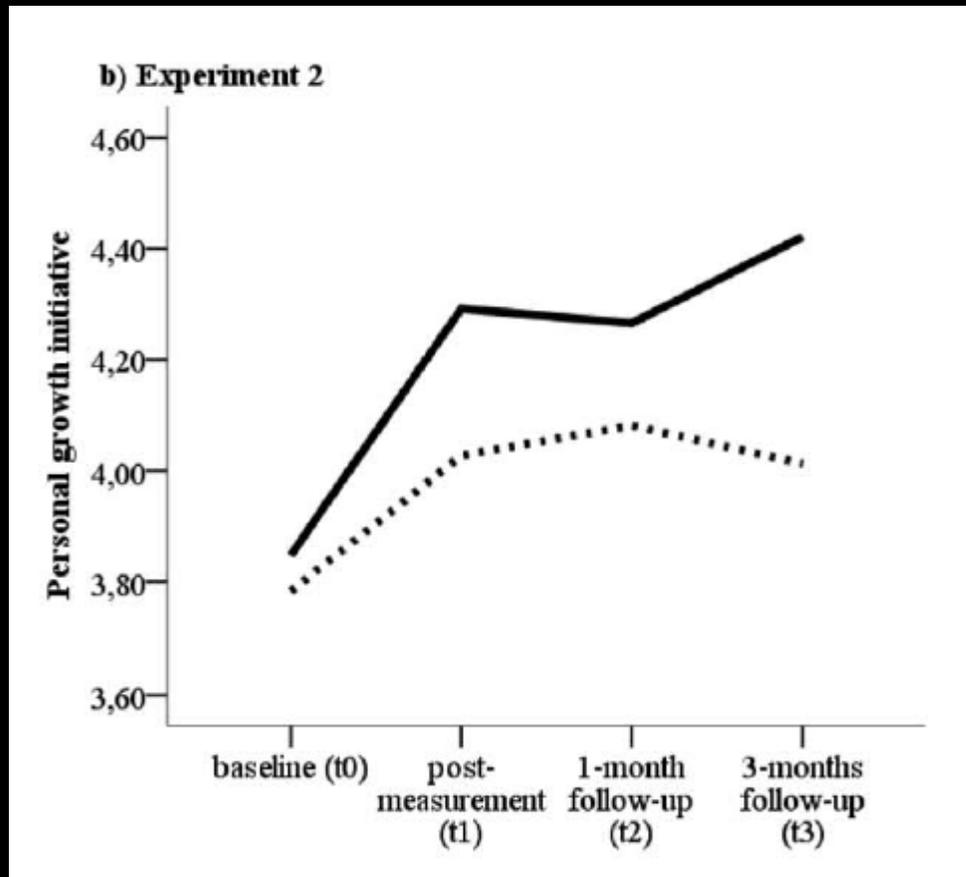
- **Meyers & al. (2015)**

- **Mesures**

- Initiative développementale personnelle
 - Auto-efficacité
 - Espoir
 - Optimisme
 - Résilience
 - Pré-test; Post-test; 1 mois; 3 mois

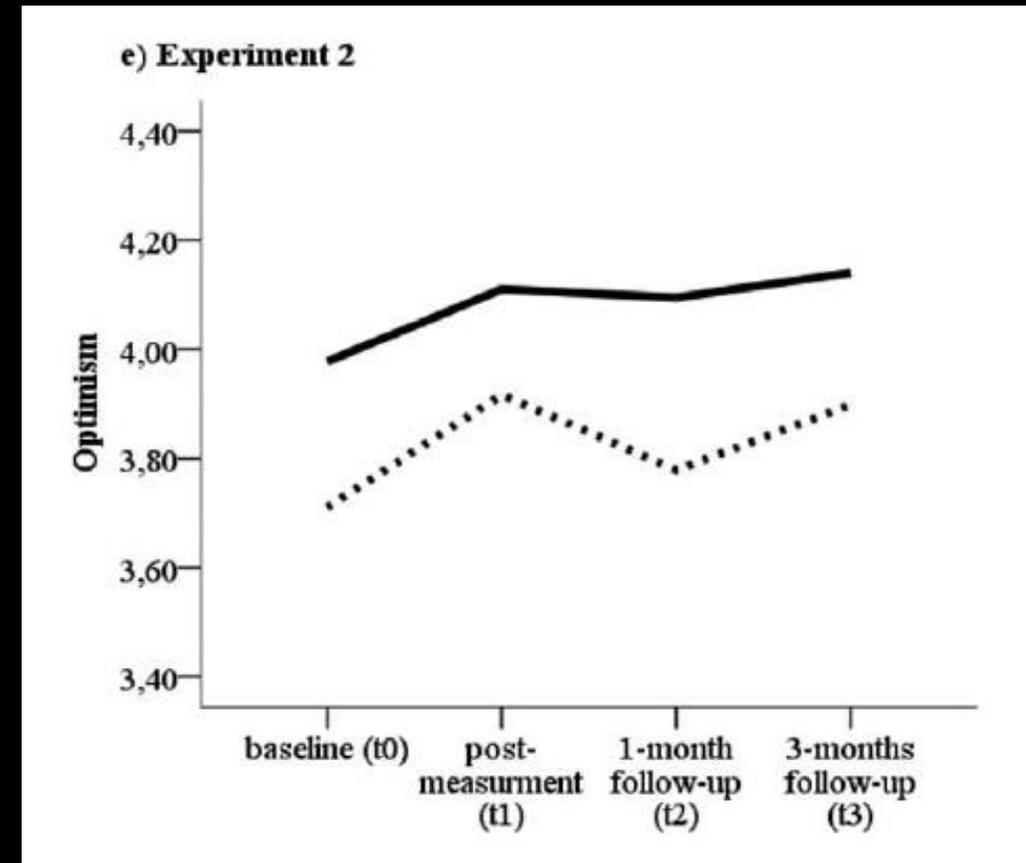
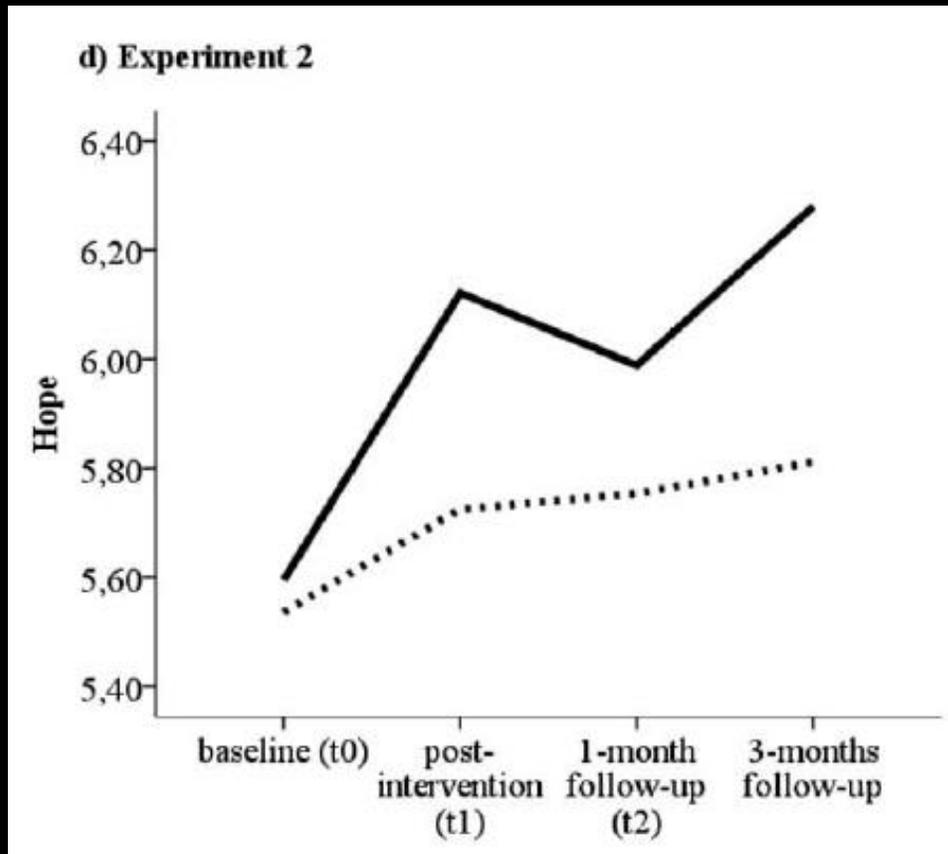
EXEMPLE – ÉDUCATION

- Meyers & al. (2015)



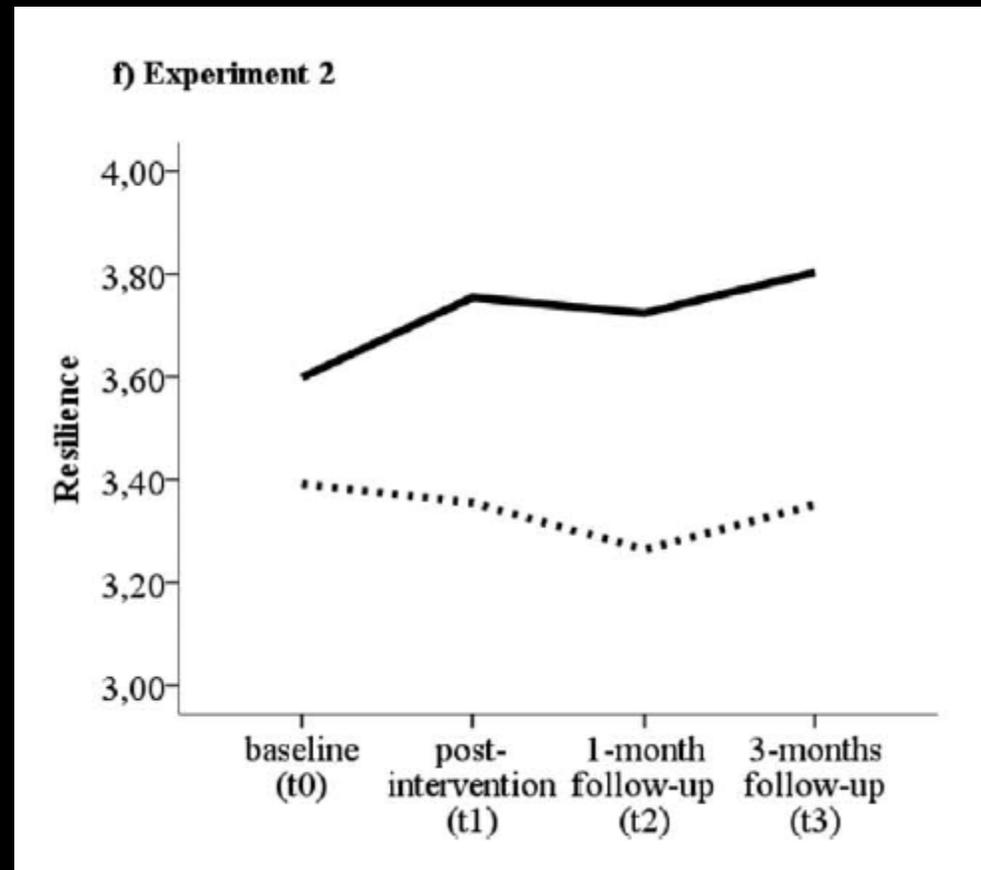
EXEMPLE – ÉDUCATION

- Meyers & al. (2015)



EXEMPLE – ÉDUCATION

- Meyers & al. (2015)



EN SOMME

- Approche intéressante, favorise bien-être et fonctionnement optimal
- Attention à ne pas élever le tout en religion :
 - Travailler sur les faiblesses
 - Travailler aussi sur les forces
- Importance d'adopter une formule impliquant des suivis et une intégration pour favoriser les effets à long terme

EXEMPLE D'UNE APPROCHE PAR LES FORCES AU BÉPEP (DRUMMONDVILLE)

PPG1020
1^e année

- **Introduction aux concepts** d'identité professionnelle et de ceux liés à la psychologie positive (bien-être en enseignement, forces de caractère, passion) en traitant des enjeux de la profession
- **Arrimage avec le stage 1** (observation) pour réfléchir aux représentations personnelles et sociales de la profession chez les étudiant.e.s

PPG1021
3^e année

- **Approfondissement des concepts** d'identité professionnelle et de ceux liés à la psychologie positive (BE, FC, passion, motivation, compétences émotionnelles, etc.) en traitant des défis de la profession
- **Arrimage avec le stage 3** (psychopédagogie) pour réfléchir sur les représentations psycho-individuelles chez les étudiant.e.s

PPG1022
4^e année

- Consolidation des concepts en raffinant l'auto-analyse en intégrant l'approche appréciative
- Arrimage avec le stage 4 (Synthèse) pour préparer les étudiant.e.s à leur insertion professionnelle

(Goyette, 2019, soumis)

Démarche pédagogique

Approche
par
les déficits



Approche
par
les forces

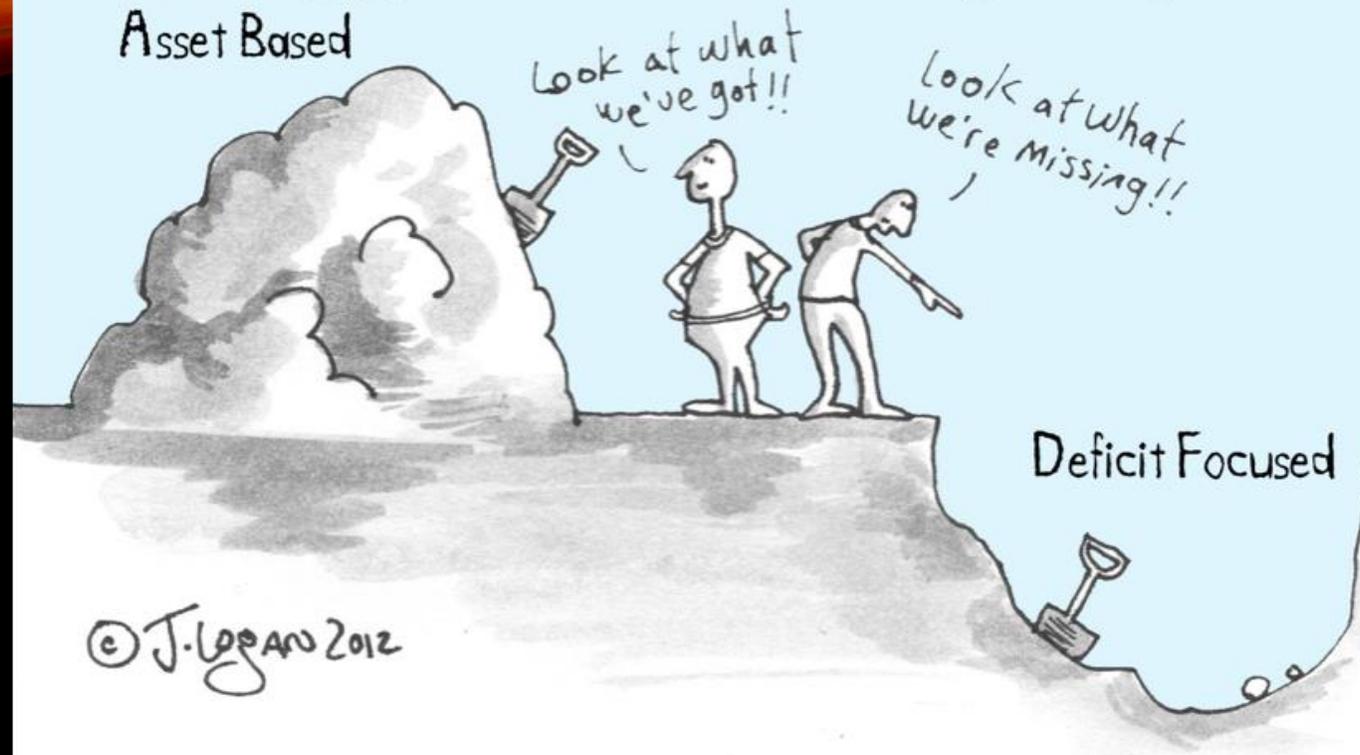
- **Prise en compte des forces par le Via Survey;**
- **Prise en compte des forces et des compétences émotionnelles à déployer lors de situation;**
- **Compréhension du processus de développement identitaire**



Réfléchir sur soi et sur le développement de compétences professionnelles au regard des forces.

(Magyar-Moe, 2015)

Appreciative Inquiry

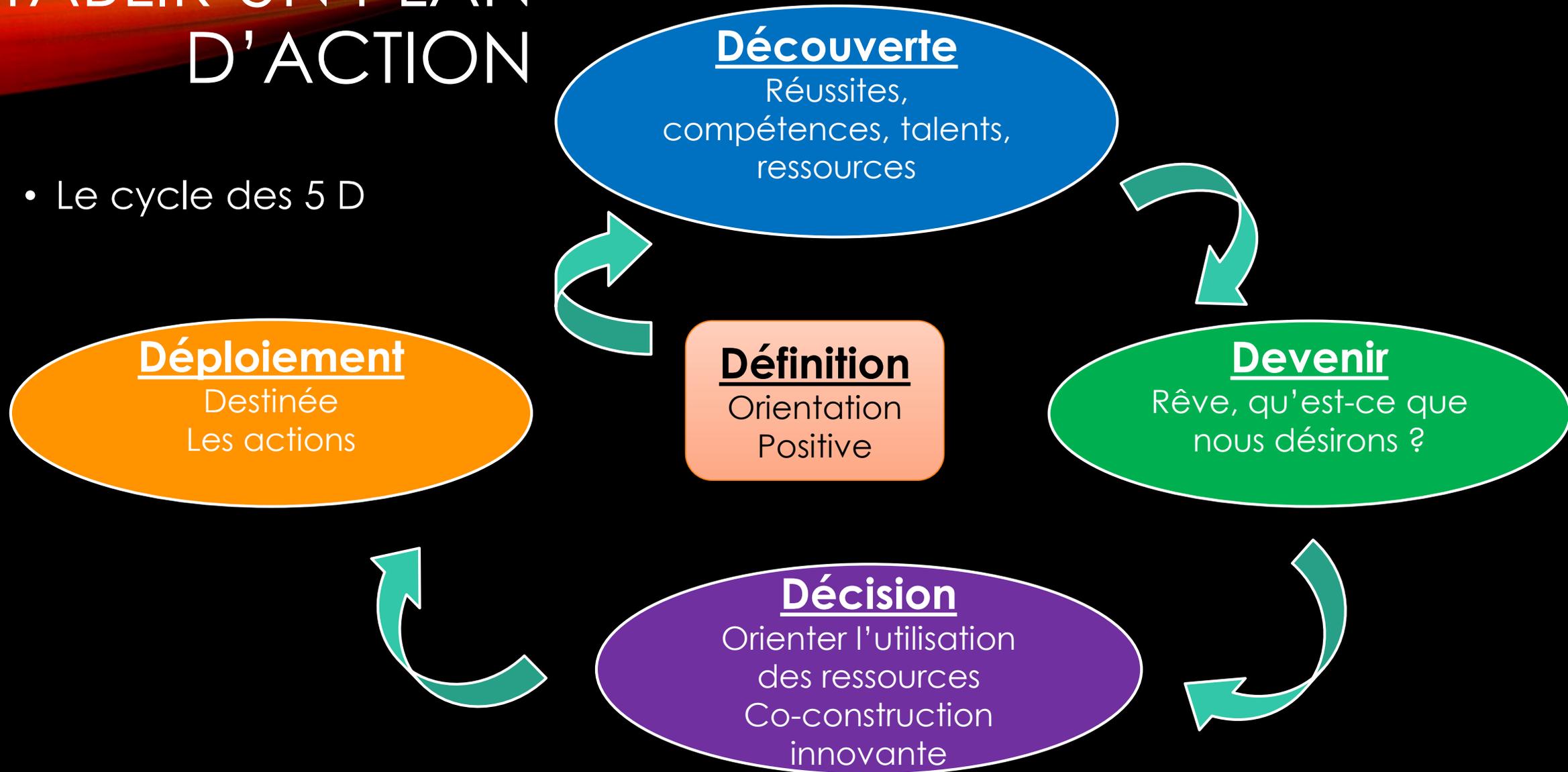


- 👁️ Méthode de conduite du changement
- 👁️ Se base sur les réussites, les forces et les rêves des individus, groupes et organisations

(Cooperrider et Whitney, 2008; Miglianico, 2018)

ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION

- Le cycle des 5 D



Marine Miglianico

D'après Cooperrider, D., & Whitney, D. D. (2005). L'Appreciative Inquiry, une révolution positive (traduit par J. Pagès). Paris : InterEdition.

Démarche de questionnement et d'analyse

Inspirée du cycle de Kolb (1984) et de Bergeron & Goyette (2016)

1. Résumé du plan d'action de l'approche appréciative
(Description)

Q1. Quel était mon plan d'action élaboré selon l'approche appréciative?

Q2. Qu'est-ce que je me souviens de la situation?

2. Expérience
(Description)

Q3. Comment ai-je choisi d'agir?

3. Explicitation
(Analyse expérientielle)

Q4. Qu'est-ce que je me disais intérieurement lorsque je réalisais cette action?



Q5. Comment puis-je analyser (porter un regard nouveau) sur cette ou ces situations à l'aide de CIR?

4. Explication
(Analyse conceptuelle et Liens théorie/pratique)

Q6. Quels outils pourrais-je développer pour soutenir mon action?

Q8. En quoi ces apprentissages me permettent de développer mon identité professionnelle et mes compétences?

Q7. Quels apprentissages ou leçons puis-je en tirer en considérant mes forces et mes talents?

5. Expérimentation
(Moyens pour une action améliorée)

Q9. Qu'est-ce que je ferai la prochaine fois que je me trouverai dans une situation semblable?

EXEMPLE D'UNE APPROCHE PAR LES FORCES

Cours MBA-6004 : Leadership mobilisateur (Département de gestion des ressources humaines)

Cours de développement des habiletés interpersonnelles en gestion

- Leadership
- Motivation du personnel
- Délégation
- Communication
- Gestion du stress
- Gestion des conflits
- Prise de décision
- Etc.

EXEMPLE D'UNE APPROCHE PAR LES FORCES

Cours MBA-6004 : Leadership mobilisateur (Département de gestion des ressources humaines)

Cours connaissance de soi:

- Personnalité
- Valeurs et impact en gestion
- Attitudes face au changement
- Intelligence émotionnelle
- Etc.

Notion de forces

Classification de Peterson & Seligman (2004)



www.viacharacter.org

EXEMPLE D'UNE APPROCHE PAR LES FORCES

Cours MBA-6004 : Leadership mobilisateur (Département de gestion des ressources humaines)

Travail de session individuel - Développement des habiletés de gestion [Cycle de Kolb]

- 1 faiblesse à améliorer + 1 force à optimiser
 1. Description de la situation [Expérience concrète]
 2. Description des éléments observés [Observation réfléchie]
 3. Analyse théorique [Conceptualisation abstraite]
 4. Développement d'un plan d'action [Expérimentation active]

QUELQUES RESSOURCES

- Instruments de mesure :
 - VIA Me : www.viacharacter.org
 - Strengthsfinder : www.strengthscenter.com
- Livres :
 - Character strengths and virtues classification (Peterson & Seligman, 2004)
 - Average to A+ (Linley, 2008)
 - Character strengths interventions : A field guide for practitioners (Niemiec, 2017)
- Articles:
 - Ghielen, S. T. S., van Woerkom, M., & Christina Meyers, M. (2018). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *The Journal of Positive Psychology*, 13(6), 573–585. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1365>
 - Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., & Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.



DISCUSSION ET PLÉNIÈRE

Comment pourriez-vous intégrer ces éléments dans votre propre enseignement?

POUR DEVENIR UN ENSEIGNANT INSPIRANT

« Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes et femmes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose... Si tu veux construire un bateau, fais naître dans le cœur de tes hommes et femmes le désir de la mer ».

Antoine de Saint-Exupéry

MERCI !

Nancy Goyette, Ph.D.

Professeure

UQTR – Département des sciences de l'éducation

(819) 478-5011 p.2976

nancy.goyette@uqtr.ca

Philippe Dubreuil, D.Ps.

Professeur

UQTR – Département de gestion des ressources humaines

(819) 376-5011 p.3194

philippe.dubreuil@uqtr.ca

RÉFÉRENCES

- Asplund, J., & Blacksmith, N. (2012). Leveraging strengths. In K. S. Cameron, G. M. Spreitzer, K. S. Cameron, G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 353-365). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Biswas-Diener, R. (2010). *Practicing positive psychology coaching: Assessment, activities, and strategies for success*. Hoboken, NJ US: John Wiley & Sons Inc. doi:10.1002/9781118269633
- Clifton, D., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. In K. S. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 111-121). San Francisco, CA, US: Berrett-Koehler Publishers.
- Csikszentmihalyi, M., & Nakamura, J. (2011). Positive psychology: Where did it come from, where is it going?. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, M. F. Steger, K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 3-8). New York, NY, US: Oxford University Press. doi:10.1093/acprof:oso/9780195373585.003.0001
- Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., Fernet, C., Thibault-Landry, A., Crevier-Braud, L., & Girouard, S. (2016). Facilitating well-being and Performance through the Development of Strengths at Work: Results from an Intervention Program. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s41042-016-0001-8>
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233–1252. <https://doi.org/10.1177/0018726711433134>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 14(4), 1241–1259. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9380-0>
- Ghielen, S. T. S., van Woerkom, M., & Christina Meyers, M. (2018). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *The Journal of Positive Psychology*, 13(6), 573–585. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1365>

RÉFÉRENCES

- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183–205. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2016). Your strengths are calling: Preliminary results of a web-based strengths intervention to increase calling. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 17(6), 2237–2256. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9692-y>
- Hodges, T. D., & Asplund, J. (2010). Strengths development in the workplace. In P. Linley, S. Harrington, N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 213-220). New York, NY US: Oxford University Press.
- Linley, P.A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Coventry, UK: CAPP Press.
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2017). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 527-548. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9739-8>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., de Reuver, R. S. M., Bakk, Z., & Oberski, D. L. (2015). Enhancing psychological capital and personal growth initiative: Working on strengths or deficiencies. *Journal of Counseling Psychology*, 62(1), 50–62. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1037/cou0000050>
- Mitchell, J., Stanimirovic, R., Klein, B., & Vella-Brodrick, D. (2009). A randomised controlled trial of a self-guided internet intervention promoting well-being. *Computers In Human Behavior*, 25(3), 749-760. doi:10.1016/j.chb.2009.02.003
- Mongrain, M., & Anselmo-Matthews, T. (2012). Do positive psychology exercises work? A replication of Seligman et al (2005). *Journal of Clinical Psychology*, 68(4), 382–389. <https://doi-org.biblioproxy.uqtr.ca/10.1002/jclp.21839>
- Niemiec, R. (2017). *Character Strengths Interventions: A Field Guide for Practitioners*. Boston, MA, US: Hogrefe Publishing.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington D.C., USA: American Psychological Association.
- Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., & Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>