

ACFAS 2015- Colloque 511: Intervenir sur ou influencer le développement

Développer le bien-être chez les étudiants en formation à l'enseignement : quels dispositifs de formation mettre en place pour favoriser l'émergence d'un sens du métier et la persévérance?

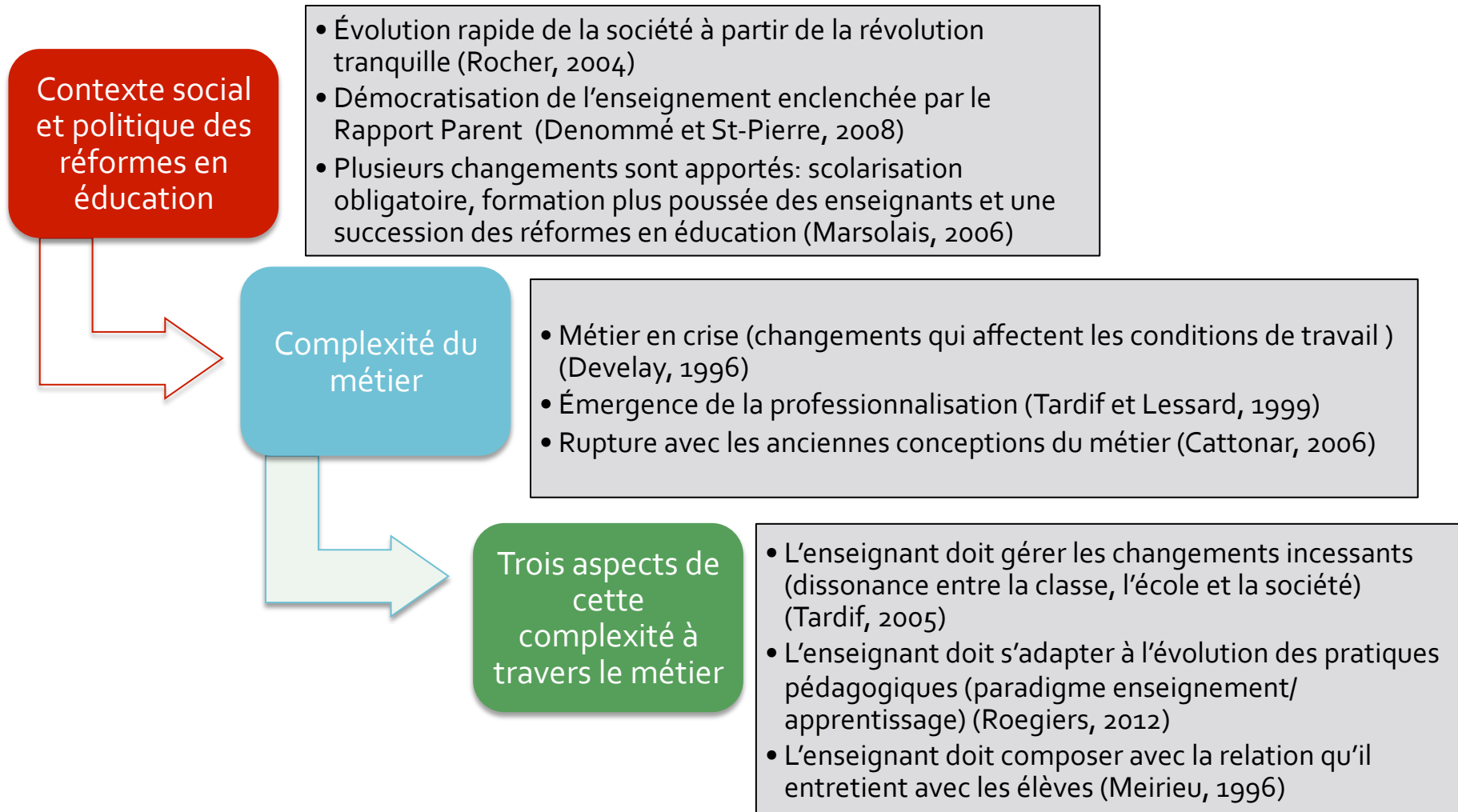
Nancy Goyette, Ph. D.
Université du Québec à Trois-Rivières

Ma recherche doctorale

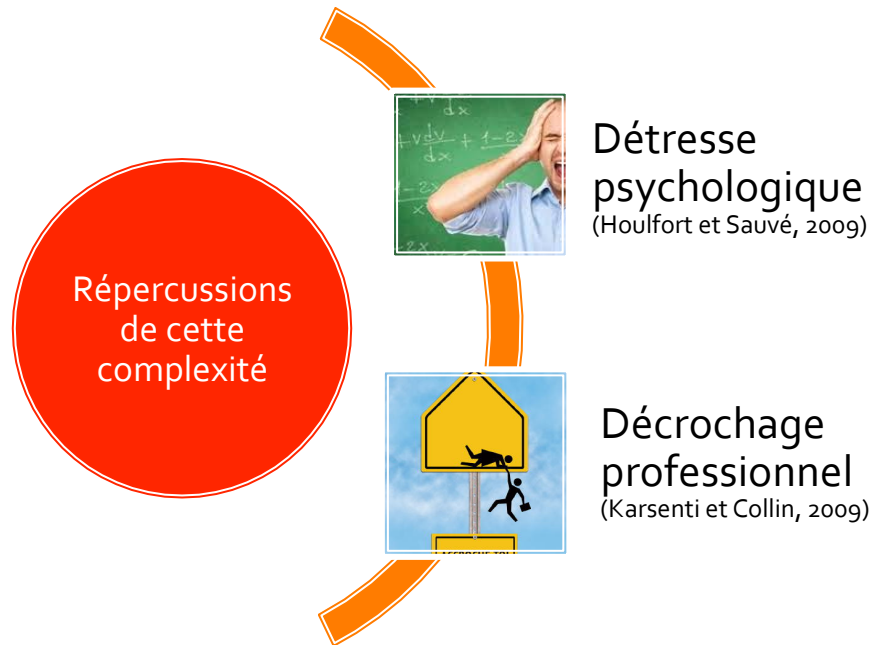
TITRE:

Le bien-être en enseignement: étude des forces de caractère chez des enseignants persévérants du primaire et du secondaire dans une approche axée sur la psychologie positive

La problématique



L'objectif de recherche



On remarque qu'en dépit de ces difficultés, des enseignants éprouvent du bien-être dans leur métier, aiment leur métier et persévèrent

L'objectif général de cette recherche consiste à examiner les facteurs personnels qui favorisent le bien-être dans l'enseignement selon des enseignants persévérants.

Questions de recherche

Pour atteindre cet objectif, trois questions:

- 1) Quelles **dimensions du bien-être** des enseignants valorisent-ils pour se sentir bien dans la profession?
- 2) Selon ces enseignants, quelles **forces de caractère** contribuent au développement de leur sentiment de bien-être ?
- 3) En quoi ces forces de caractère leur permettent-ils de trouver du **sens** dans leur profession afin de favoriser ce sentiment de bien-être?

Le cadre théorique

Pour répondre à ces questions, des concepts importants:

- Le champ de la psychologie positive
 - Le bien-être selon Seligman (2011)
 - Les forces de caractère (Peterson et Seligman, 2004)

Le champ de la psychologie positive

L'étude des aspects positifs de l'individu pour l'aider à se construire des forces et des compétences psychologiques et ainsi, devenir résilient face aux écueils de la vie (Seligman, 2011; Peterson et Seligman, 2004; Seligman et Csikzentmihalyi, 2000).

- L'objectif visé par tous les chercheurs: faire en sorte que l'individu se sente mieux et parvienne à ressentir du bien-être.

Le bien-être selon Seligman (2011)

La théorie du bien-être se construit à partir du concept de *prospérité* qui se définit par l'atteinte d'un niveau optimal de fonctionnement d'un individu et qui se traduit par la bonté, la pérennité, la croissance personnelle et la résilience.

Les éléments du bien-être

On analyse le bien-être selon 5 éléments (PERMA):

- les émotions positives (Positive emotion);
- l'engagement (Engagement);
- les relations positives (Positive Relationship);
- le sens (Meaning);
- l'accomplissement (Accomplishment).

L'individu définit les **valeurs** qu'il prône, les cultive et vit en **cohérence** avec ces dernières. Le sens **guide ses actions**.

Ces dimensions contribuent au bien-être de l'individu en fonction de ses propres intérêts.

L'importance de chacun des éléments est équivalente.

Les forces de caractère

- Pour construire le bien-être selon ces cinq éléments, les individus doivent se servir de forces de caractère qui leur sont propres et qui émanent de leur **personnalité**.
- Une force de caractère est un trait cognitif ou non cognitif positif lié à la personnalité de l'individu qui peut se développer au fil du temps **s'il en prend conscience**.

Tableau descriptif des six vertus et des 24 forces de caractère

(Peterson et Seligman, 2004, p. 29-30; Peterson et Park, 2005, p. 39-40; Gaucher, 2010 pour la traduction française)

Vertus	Forces de caractère	Définitions
Sagesse et connaissance <i>Forces cognitives qui favorisent l'acquisition et l'usage de la connaissance.</i>	Créativité	<i>Penser à des façons nouvelles et productives de faire les choses; Inclut les réalisations artistiques.</i>
	Curiosité	Trouver de l'intérêt à toute expérience en cours; Trouver tous les sujets intéressants; Aimer explorer.
	Amour de l'apprentissage	Maîtriser de nouvelles habiletés et de nouveaux domaines de connaissance (par soi-même ou formellement); relié à la curiosité, mais s'en distingue par la tendance à vouloir ajouter systématiquement de nouvelles connaissances.
	Ouverture d'esprit	Examiner une chose sous tous ses angles; ne pas sauter trop vite aux conclusions; accepter de changer d'idée à la lumière de nouvelles informations.
	Discernement	Être capable de donner de sages conseils aux autres; Avoir des façons de voir le monde qui ont du sens pour soi et les autres.
Courage <i>Forces émotionnelles qui impliquent l'exercice de la volonté pour accomplir ses buts malgré les obstacles internes et externes.</i>	Authenticité (ou probité)	Se présenter de façon vraie; Être sans prétention; Prendre la responsabilité de ses sentiments et de ses actions.
	Bravoure	Ne pas reculer devant la menace, les difficultés ou la douleur; Exprimer ce qui est droit malgré l'opposition; Agir selon ses convictions même si elles sont impopulaires; Inclut la bravoure physique, mais ne s'y limite pas.
	Persévérance	<i>Finir ce qui est commencé; Persister malgré les difficultés; Prendre plaisir à compléter une tâche.</i>
	Enthousiasme (ou vitalité)	Approcher la vie avec excitation et énergie; Ne pas faire les choses à moitié; Vivre la vie comme une aventure; Se sentir bien vivant.
Humanité <i>Forces interpersonnelles consistant à « tendre vers autrui et à lui « venir en aide»</i>	Bienveillance	<i>Faire de bonnes actions pour autrui; Aider et prendre soin des autres.</i>
	Amour (bonté)	<i>Valoriser les relations intimes avec les autres, particulièrement les relations réciproques; Être proche des gens.</i>
	Intelligence sociale	Être conscient des motivations et des émotions des gens et de soi; Savoir faire ce qui convient dans différentes situations sociales; Savoir ce qui convient à d'autres personnes.
Justice <i>Forces civiques qui sous-tendent une vie communautaire saine.</i>	Honnêteté (ou équité)	Traiter toute personne selon la justice; Ne pas se laisser influencer par ses sentiments personnels dans les décisions impliquant autrui; Donner à chacun sa chance.
	Leadership	Encourager son groupe à travailler; S'efforcer de maintenir de bonnes relations dans le groupe; Organiser des activités de groupe.
	Collaboration (ou citoyenneté)	Bien travailler comme membre d'un groupe; Être loyal envers le groupe; Faire sa part.
Tempérance <i>Forces qui protègent contre les excès.</i>	Pardon et la clémence	Pardoner à ceux qui ont mal agi; Donner une seconde chance; Ne pas se venger
	Modestie et humilité	Laisser ses réalisations parler par elles-mêmes; Ne pas chercher à être à l'avant-scène; Ne pas se considérer comme quelqu'un de spécial.
	Prudence	Être attentif dans ses choix; Ne pas prendre de risques inutiles; Ne pas dire ou faire des choses que l'on pourrait regretter.
	Autorégulation (ou contrôle de soi)	<i>Gérer ses sentiments et ses actions; Être discipliné; Contrôler ses appétits et ses émotions.</i>
Transcendance <i>Forces qui favorisent une ouverture vers quelque chose de plus grand que soi et qui aident à trouver du sens à sa vie.</i>	Appréciation de la beauté et de l'excellence	Remarquer la beauté, l'excellence et la performance dans tous les domaines de la vie (arts, sciences, etc.)
	Gratitude	Être conscient et reconnaissant pour les bonnes choses qui arrivent ; Être reconnaissant en remerciant les autres
	Espoir	Attendre le meilleur dans l'avenir et travailler à le réaliser; Croire qu'un bon avenir est quelque chose qu'on peut atteindre.
	Humour	Aimer rire, sourire aux autres; Voir les choses de leur côté léger; Faire des plaisanteries.
	Spiritualité	Avoir des croyances cohérentes à propos du sens de l'univers; Savoir où l'on se situe dans un ensemble plus large; Avoir des croyances à propos du sens de la vie qui orientent sa conduite et favorisent le bien-être.

La méthodologie

Type de recherche

- Qualitative

Elle s'intéresse à la complexité des phénomènes et permet un «design émergent» (Anadón, 2006) qui oriente le questionnement de la réalité humaine et la production de connaissances vers des finalités de compréhension.

- Compréhensive-interprétative (Savoie-Zajc, 2004)

Elle vise à découvrir le sens que donnent des enseignants au phénomène étudié, soit le bien être dans l'enseignement.

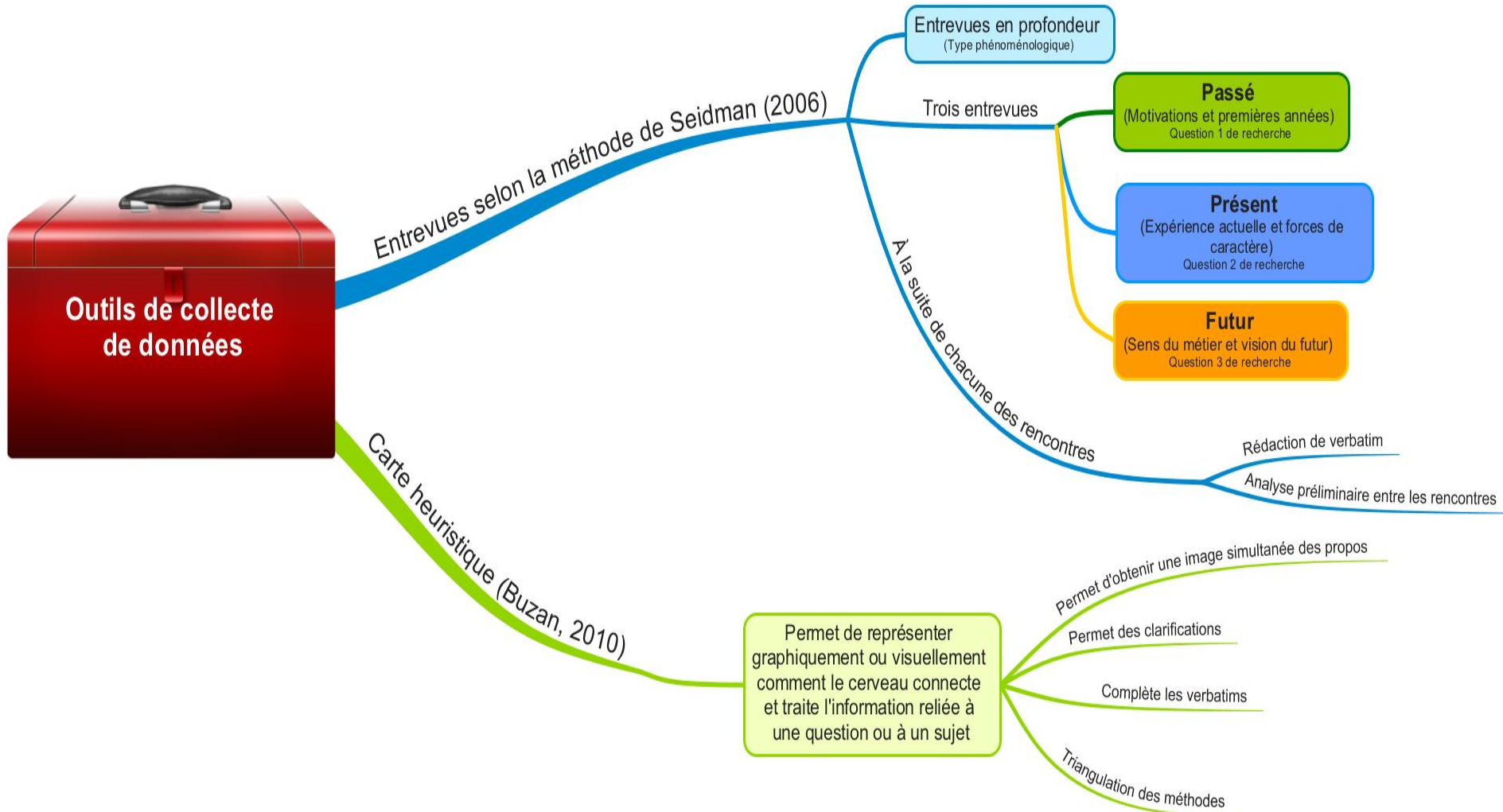
Les participants

Les participants de cette recherche

- Critères de sélection:
 - L'ordre d'enseignement;
 - Le nombre d'années d'expérience (7 ans et plus d'expérience);
 - L'affirmation du sentiment de bien-être (*Work-life questionnaire* de Wrzesniewski, McCauley et Rozin, 1997) .

Six enseignants (3 enseignants du primaire et 3 du secondaire) provenant d'écoles de la Mauricie, des Bois-Francs et de Montréal.

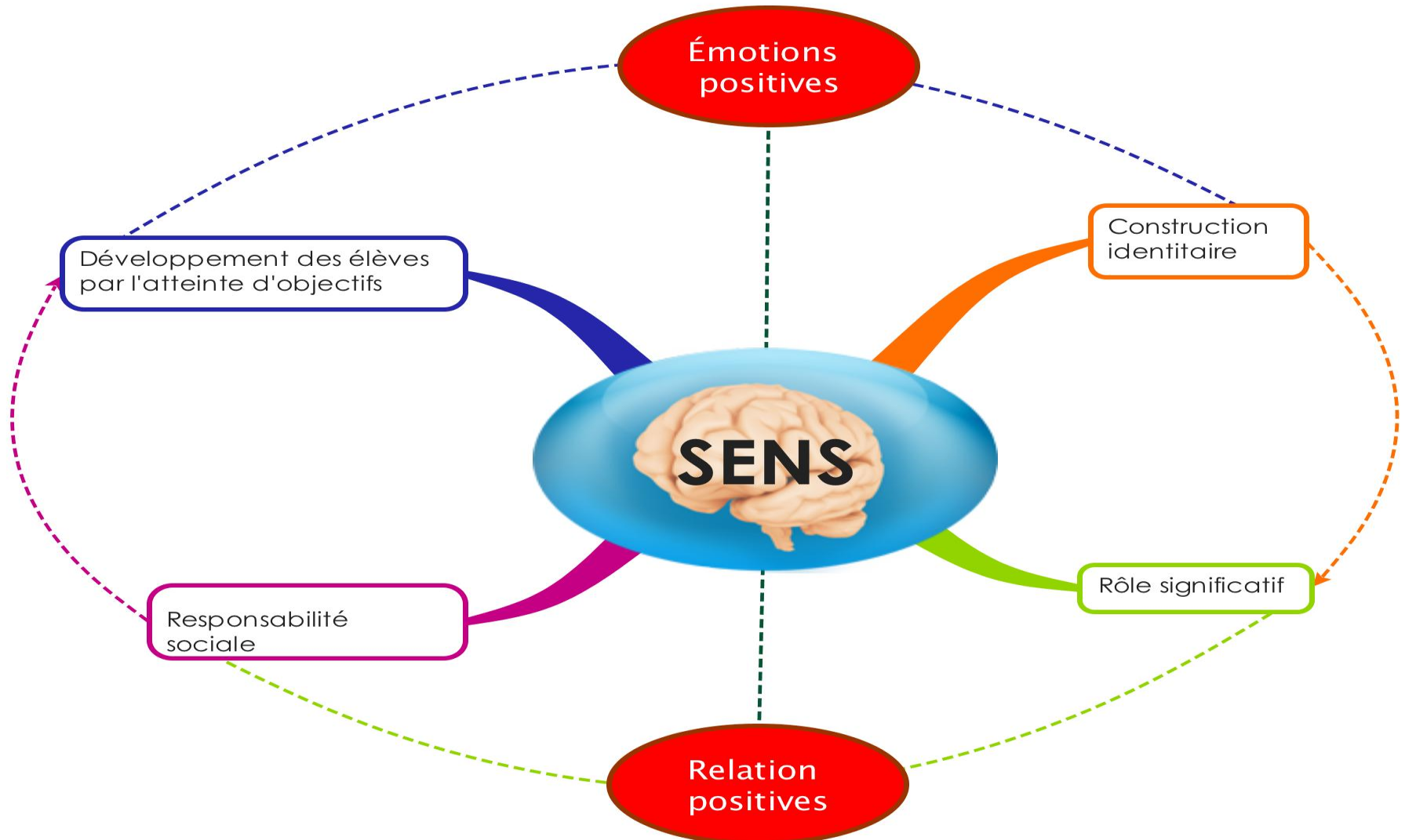
Les outils de collecte de données



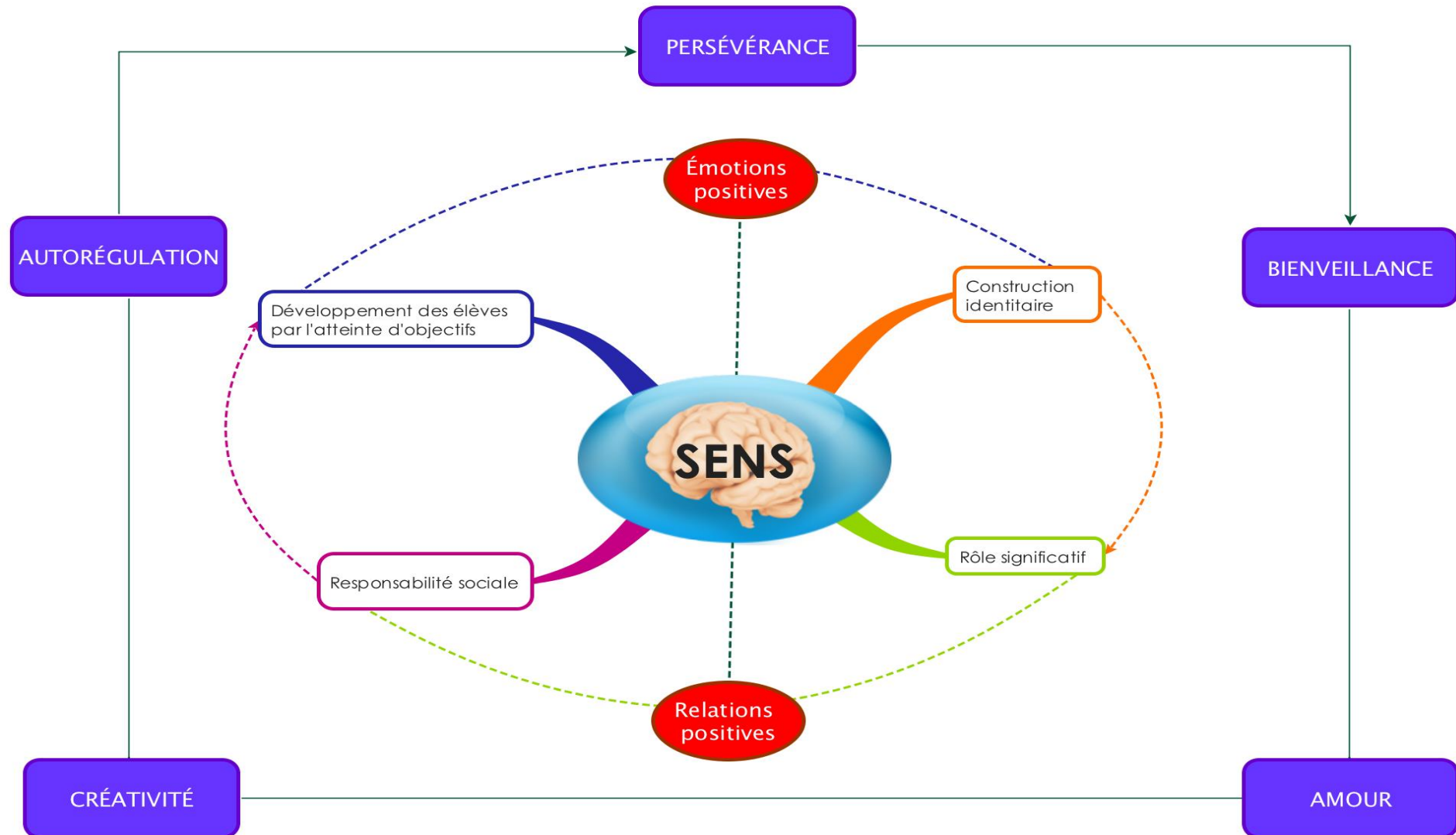
Les résultats de la recherche



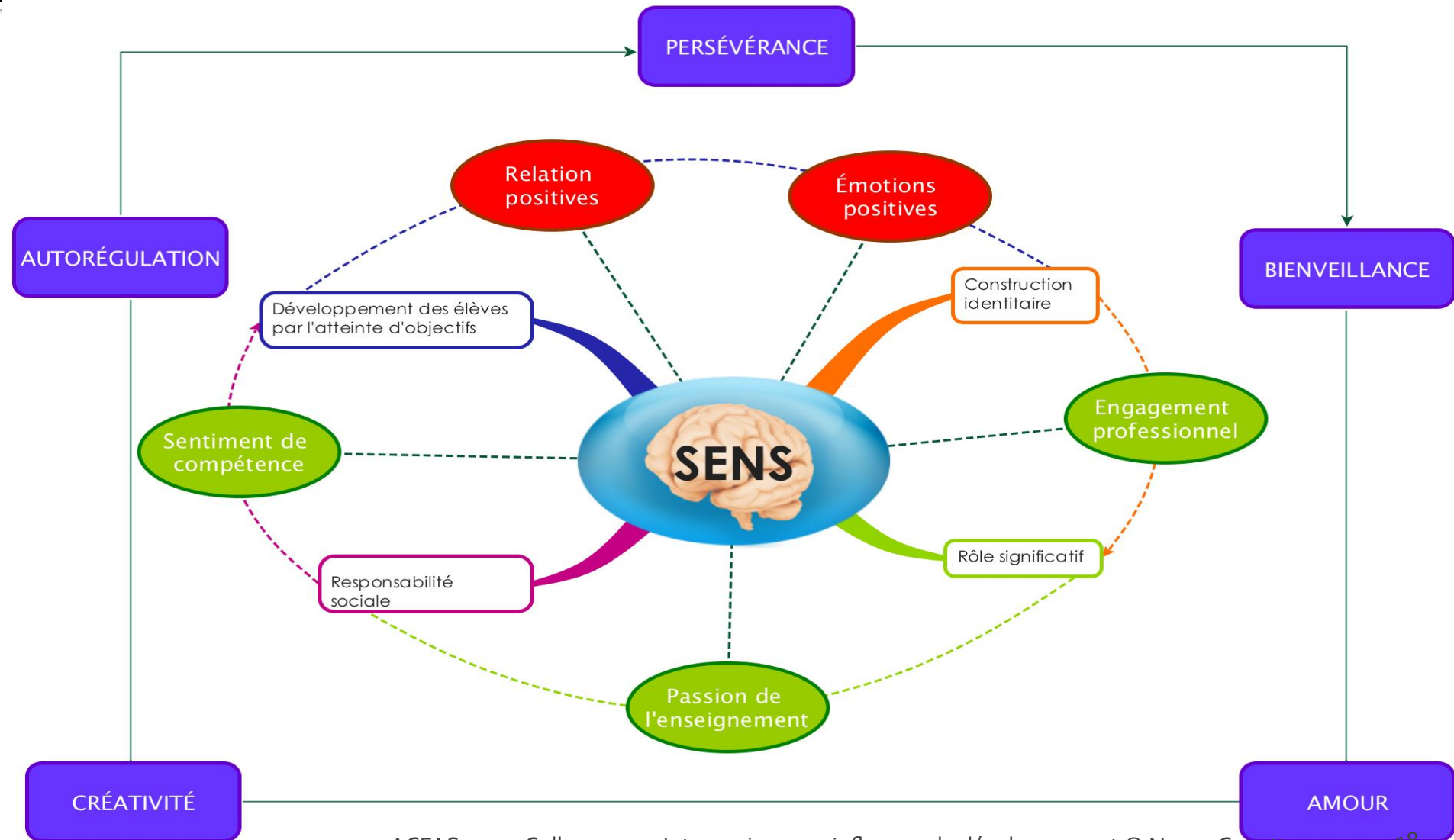
Quelles dimensions du bien-être des enseignants valorisent-ils pour se sentir bien dans la profession?



Selon ces enseignants, quelles forces de caractère contribuent au développement de leur sentiment de bien-être ?



En quoi ces forces de caractère leur permettent-ils de trouver du sens dans leur profession afin de favoriser ce sentiment de bien-être?



Six constats

1. Les forces de caractère servent de moteur pour créer du sens, des émotions positives et des relations positives chez les enseignants dans un processus interactif.
2. Ce processus s'élabore au fil de leurs expériences qui sont meublées de succès, d'obstacles ou d'échecs.

Six constats

3. Les enseignants ressentant du bien-être sont en constante recherche de cohérence dans les situations qu'ils vivent, sachant que la construction du sens que l'on donne au métier relève d'une perception fondée sur la cohérence de l'expérience que vit l'individu dans son travail (Morin et Gagné, 2009).
4. Cette création de sens est orchestrée, entre autres, par les forces de caractère qui aident à construire une identité professionnelle et personnelle prédisposant l'enseignant au bien-être, malgré la complexité du métier.

Six constats

5. Tout comme le sens, les forces de caractère se développent et servent d'auxiliaire à la persévérance.
6. En effet, la réflexion engendrée grâce à l'autorégulation par rapport aux problèmes rencontrés dans l'exercice de la profession permet de trouver des moyens d'affronter certaines situations difficiles, ce qui favorise la persévérance.

Question de réflexion

Au regard de ces constats:

Quels dispositifs de formation mettre en place pour favoriser l'émergence d'un sens du métier et de la persévérance chez les futurs enseignants?

État de la situation

- La réforme des programmes en enseignement amorcé au Québec, il y a près de 15 ans, a considérablement changé le portrait de la formation dont les deux orientations principales visent la professionnalisation et l'approche culturelle de l'enseignement (Gouvernement du Québec, 2001).
- Ayant comme cadre de formation un référentiel de 12 compétences professionnelles, les universités n'ont pas eu d'autres choix que de transformer leurs programmes pour répondre aux exigences édictées par le MEQ (qui est devenu le MELS en 2003) (Tardif, 2013).

État de la situation (2)

- Dans cette foulée, les universités ont donc développé plusieurs dispositifs de formation pour permettre le développement des compétences professionnelles, entre autres, en révisant la durée des stages dont le nombre d'heures augmente à plus de 700 heures, réparties sur 4 années.
- Les universités ont été sensibilisées à l'importance des liens étroits entre la théorie et la pratique pour former des enseignants professionnels: des formations pour les enseignants associés et les superviseurs de stage ont été développées pour permettre cet arrimage (Caron et Portelance, 2012; Portelance et al., 2008).

État de la situation (3)

- Malgré tout ces efforts, certains étudiants éprouvent de grandes difficultés reliées, entre autres, au transfert des apprentissages et à une faible estime de soi, ce qui relève de compétences personnelles (Lebel et al., 2012).
- Ces facteurs nuisent particulièrement à leur réussite scolaire et à la persévérance dans leur formation (Idem, 2012).
- Pourtant, ces compétences personnelles, qui se retrouvent en filigrane dans le développement de leurs compétences et de leur identité professionnelle, peuvent les aider à construire un sens au métier qui favorisera un sentiment de bien-être (Goyette, 2014).

Développer le sens du métier dans la formation initiale

Bien que les programmes de formation à l'enseignement aient effectué des modifications considérables pour favoriser le développement des étudiants dans un processus de professionnalisation, il semble que l'appropriation de compétences professionnelles ne soit pas suffisant pour réussir à construire un sens au métier, à ressentir du bien-être et persévérer.

Développer un sens du métier dans la formation initiale (2)

- Pour avoir une vie prospère, l'individu doit constamment s'adapter à son environnement tout en régulant ses comportements pour y répondre adéquatement (Baumeister, 1991).
- Le sens permet de créer des connections entre divers éléments qui interfère dans son environnement et **ses états intérieurs** (Idem, 1991).

Développer un sens du métier dans la formation initiale (3)

Pourtant, donner un sens à son travail, mais aussi à sa vie, malgré les difficultés, apporte plusieurs bénéfices chez l'individu (Gaucher, 2010):

- Contribue à la construction identitaire;
- Contribue à l'affirmation des valeurs personnelles;
- Favorise une meilleure santé physique et mentale;
- Aide à régler des problèmes
- Aide à ressentir du bien-être.

Développer un sens du métier dans la formation initiale (4)

Les savoirs reliés aux aspects didactiques et pédagogiques ne sont plus suffisants pour qu'un enseignant se sente en confiance dans son travail (Paquay, 2012; Tardif et Lessard, 1999).

En formation initiale, les formateurs travaillent-ils suffisamment sur les états intérieurs des étudiants afin qu'ils apprennent à mieux se connaître et construire une identité professionnelle, certes, mais aussi personnelle?

Développer un sens du métier dans la formation initiale (5)

Puisque donner du sens, c'est aussi « discerner, c'est le fruit d'un travail permanent (souvent inconscient) d'interprétation. C'est notre histoire singulière, nos cadre de référence (affectif, culturel, social, cognitif) qui orientent le sens que nous pouvons donner à la «réalité» [...] un autre facteur oriente également notre interprétation. Il est souvent oublié. Je pense qu'il est possible à l'espérance, aux projets futurs, à la manière dont on perçoit les enjeux personnels. Les attitudes et les valeurs vont donc également jouer un rôle dans l'interprétation du sens (Barth, 2004, p. 272).

Développer un sens au métier en formation initiale (6)

Processus de création de sens

Inspiré de Barth (2004)



Quels dispositifs de formation pour favoriser l'émergence du sens?

Théorêt et Leroux (2014) affirme que la formation des maîtres n'offre que très peu d'outils pour prévenir les difficultés psychologiques et le développement du bien-être dans le métier.

Ne serait-il pas judicieux de travailler en amont le sens du métier pour cultiver le bien-être afin de prévenir ces difficultés psychologiques?

Quels dispositifs de formation pour favoriser l'émergence du sens?

Une recherche de Pelletier (2013) met de l'avant l'importance de développer **une formation psychologique chez les futurs enseignants** axée sur leurs besoins pour répondre aux exigences de leur pratique.

Une formation psychologique des enseignants: une solution?

Les cursus de programme pourraient intégrer une formation psychologique pour les étudiants en enseignement tout au long de leur cheminement universitaire.

Le champ de la psychologie positive est un terreau fertile pouvant alimenter cette formation.

Il met de l'avant le développement optimal de l'individu par la réflexion sur ses valeurs pour construire sa confiance en soi, sa résilience et le bien-être.

Une formation psychologique des enseignants: une solution? (2)

En effet, bien que certains dispositifs pédagogiques axés sur la réflexivité en enseignement soit le sujet de nombreux ouvrages depuis 15 ans (Paquay, 2012) et soient déjà mis en place dans la plupart des programmes de formation, ils s'orientent surtout sur la pratique professionnelle et peu sur la construction de l'identité personnelle de l'enseignant.

La réflexion sur soi comme l'un des dispositifs de formation?

- Le sens s'édifie donc chez l'individu grâce à un travail quotidien associé à une démarche réflexive (Donnay et Charlier, 2006) alliant les pratiques professionnelles et le processus de construction identitaire basée sur une connaissance de soi relative à son identité personnelle.
- **Ce processus d'autoréflexion n'est pas inné chez les étudiants: il faut leur apprendre à réfléchir sur la pratique, mais aussi sur soi.**

D'autres questions se posent:

- Comment former les futurs enseignants à réfléchir sur leurs compétences personnelles?
- Le stage est-il le meilleur dispositif pédagogique pour travailler la réflexion sur soi?
- Outre le stage, comment intégrer une formation psychologique à travers les programmes universitaires?

Outre le stage, comment intégrer une formation psychologique à travers les programmes universitaires?

Au regard de certains obstacles comme :

- les paradigmes de formation universitaires (Roegiers, 2012);
- les contraintes structurelles des programmes;
- la perception de la valeur accordée à une telle formation par les formateurs universitaires;
- des compétences de ces mêmes formateurs;
- de l'engagement des étudiants dans une démarche personnelle de développement identitaire...

Conclusion

- La construction du sens du métier enseignant commençant dès la formation initiale, il semble opportun de modifier les dispositifs de formation pour favoriser son développement.
- Mettre en place une formation psychologique chez les enseignants pourrait contribuer à ce processus afin de prévenir la détresse psychologique et le décrochage professionnel.

Conclusion

- Les recherches dans le domaine de la psychologie positive peuvent fournir des réponses pour orienter les dispositifs de formation à l'enseignement.