

PRENDRE CONFIANCE EN SES RESSOURCES ET S'ENGAGER PLEINEMENT DANS SON APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

INTRODUCTION

- Intervention basée sur l'identification et l'utilisation des 24 forces de caractère (Seligman et Peterson 2004)¹, menée auprès d'adolescentes entre 15 et 21 ans en formation rencontrant des difficultés d'apprentissage.
- Des études montrent les bienfaits de l'utilisation des forces. Cette utilisation permettrait d'améliorer le sentiment de compétence, l'estime de soi, la confiance en soi, la vitalité, le bien-être (Proctor, Malby et Linley, 2009)². De plus, elle jouerait un rôle important dans cette période difficile de transition entre l'école et la vie professionnelle (Proyer, Sidler, Weber, Ruch 2012)³. Durant la scolarité de ces jeunes, le focus a souvent été mis sur le manque de compétences, alors que la meilleure opportunité de développement individuel réside dans l'investissement des forces des personnes et non dans la gestion de leurs faiblesses (Linley et al. 2009)⁴.
- Comment réussir à se motiver, à s'investir alors qu'elles ont essuyé plusieurs échecs

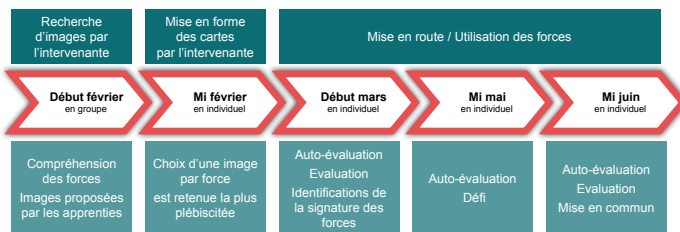
OBJECTIFS

- Tester et évaluer l'impact positif d'une intervention basée sur les forces de caractère, auprès d'adolescentes rencontrant des difficultés d'apprentissage.
- Déterminer si cette démarche les aide à prendre confiance en leurs compétences, ce qui pourrait les conduire vers une plus grande motivation intrinsèque.

MÉTHODE

- DURÉE**
4 mois et demi
- AUTO-ÉVALUATION** (réalisée par l'apprentie) **ET ÉVALUATION** (réalisée par l'intervenante)
- Échelle Évaluation Formation Professionnelle (EEFP)** validée par le Centre de Formation Professionnelle et Sociale de Seedorf / FR-CH

PROTOCOLE



PROCÉDURE D'ANALYSE

Mesures qualitatives sur les performances d'apprentissage. Analyse de l'évolution du regard de l'intervenante

PARTICIPANTES

- Apprenties 1^{re} année** (1 ouvrière en confection + 3 confectionneuses)
- Apprenties 2^e année** (1 confectionneuse + 1 créatrice de mode)
- Intervenante/Formatrice**

RÉSULTATS

ILLUSTRATION DES CARTES a créé

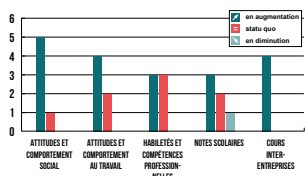
- Une coopération
- Une implication de chacune et un partage des connaissances
- Une reconnaissance, car le choix final leur appartenait

ÉCHELLE ÉVALUATION FORMATION PROFESSIONNELLE (EEFP)

- L'auto-évaluation a ouvert à la discussion, aux possibles et donné place à l'authenticité
- L'évaluation a mis en évidence le regard de l'intervenante porté sur le manque de compétences et non sur les ressources

SIGNATURE DES FORCES

- A dévoilé les forces des participantes
- A renforcé les performances
- Le courage fut la force la plus choisie (5 sur 6)



CONCLUSION

Grâce au repérage et à la mobilisation de leurs propres ressources, les apprenties pourraient se reconnaître avec des compétences, ce qui amélioreraient leurs performances. En leur donnant la chance d'expérimenter dans un cadre rassurant et en les aidant à renforcer les 3 besoins psychologiques fondamentaux, elles devraient

être plus aptes à augmenter leur motivation intrinsèque (Deci, Ryan 2000)⁵. Tout le monde a des points forts, un de nos rôles en tant que formateur est d'aider ces jeunes en formation à reconnaître, célébrer, renforcer et utiliser ces forces (Park 2009)⁶.

PERSPECTIVE

- Continuer l'introspection de ce travail, tout en associant la théorie de l'autodétermination auprès des apprenties.
- Proposer cette intervention aux formateurs travaillant avec cette population, les sensibiliser à cette approche basée sur les forces de caractère.

MA GRATITUDE

Au Comité de direction du CAS de psychologie positive, à Rebecca Shankland, à Isabelle Bétrisey, à mes collègues de cours du CAS, à Marine Dagostino, aux intervenants des cours, à la direction du CFPS de Seedorf, aux Maitres Socio-Professionnelles et aux apprenties du secteur confection de Seedorf, à Jacques Forest, à Nicolas Bressoud, à Isabelle Laville, à Marine Grand et à Laurent Horvath.

HYPOTHÈSE

Grâce au repérage et à la mobilisation de ses propres ressources, l'apprentie se verra comme une personne avec des compétences, ce qui augmentera sa motivation et son envie de vivre pleinement sa formation.

Selon le «VIA Institute of character»⁷, l'utilisation des forces de caractère serait liée à un plus grand épanouissement dans la vie, à la réalisation des objectifs, à la productivité au travail, à la santé physique et à de meilleures relations. Elle serait aussi intrinsèquement motivante, agréable, engageante et émergente (Peterson et Park 2006; Linley et Harrington 2006; Peterson et Seligman 2004, cités par Meyers, M.C., Van Woerkom, M., 2017)⁸.

DISCUSSION

LES 3 POINTS FORTS

- ILLUSTRATION DES CARTES** a permis aux apprenantes :
 - De s'approprier l'intervention, de s'impliquer, de comprendre et d'apprivoiser les forces : en laissant l'autonomie au groupe, chacune avait le libre choix de s'exprimer et de s'engager dans cette activité.
 - De travailler en groupe : ce qui a ouvert à la coopération et à la création d'un lien de confiance (pour synthèse coopération, voir Lecomte 2016)⁹. Elles ont expérimenté leurs compétences sociales.

2. IDENTIFICATION/UTILISATION DE LA SIGNATURE DES FORCES

- En identifiant leurs forces, les apprenties ont réalisé qu'elles avaient des ressources. En les mobilisant, elles ont augmenté leurs performances (P. Dubreuil, J. Forest, F. Courcy, 2014)¹⁰, ce qui a favorisé un engagement (Meyers, Van Woerkom 2017)⁸ de plusieurs apprenties, engagement qui a pu être constaté durant le cours interentreprise qui a suivi.

3. POINT DE VUE DE L'INTERVENANTE

- Pour une plus grande efficacité, avant toute intervention sur les forces avec des apprenties, l'intervenante devrait :
 - Expérimenter un travail sur ses propres forces de caractère.
 - Poser le regard sur les ressources de la personne ; partir des ressources disponibles afin d'accomplir l'action envisagée (Le Bossé 1996)¹¹ ; la prendre dans l'«ici et maintenant» (Le Bossé)¹¹ ; faire preuve d'empathie ; percevoir ce qu'elle ressent. Même si cette dernière inspire des émotions négatives, il est important que l'intervenante soit impartiale et non jugeante (Morin 2019)¹².
 - Faire confiance à chaque apprentie.
 - Être comme un jardinier, créer des conditions optimales pour que l'apprentie puisse développer tout son potentiel : l'intervenante doit stimuler, encourager, et nourrir la croissance (Linkins, Niemiec, Gillham, Mayerson 2013)¹³.

LIMITES

- Pas de groupe contrôlé
- Petit groupe de différents niveaux d'apprentissage
- Période bouleversée, écourtée (coronavirus)

CARTES ILLUSTRÉES



PERSÉVÉRANCE



GRATITUDE



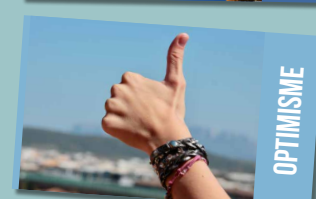
SINCÉRITÉ



ESPRIT D'ÉQUIPE



COURAGE



OPTIMISME



AMOUR



CRÉATIVITÉ

RÉFÉRENCES

- Peterson, C., Seligman, M. (2004). Character Strengths and virtues: A Hand book and classification. New York: Oxford University Press.
- Proctor, C., J. Malby, J. Linley, L. (2011). Strengths Use as a Predictor of Well-Being and Health-Related Quality of Life. *Journal of Happiness Studies*, 12, 152-168.
- Proyer, R., Sidler, N., Weber, M., Ruch, W. (2012). A multi-method approach to studying the relationship between character strengths and vocational interests in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12 (2), 141-157.
- Linley, P. A., Woodston, L., Robert Biswas-Diener, R. (2009). Strengths coaching with leaders. *International Coaching Psychology Review*, 4 (1), 37-48.
- VIA Institute of Character. Consultez à l'adresse : <https://www.viacharacter.org/>
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M. (2017). Effects of a Strengths Intervention on General and Work-Related Well-Being: The Mediating Role of Positive Affect. *Journal of Happiness Studies*, 18, 671-689.
- Lecomte, J. (2016). *Les entreprises humanistes*. Paris: Les Arènes.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The rewards and costs of goal pursuit: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Dubreuil, J., Forest, J., Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9 (4), 335-349.
- Le Bossé, Y. (1996). Empowerment et pratiques sociales : illustration du potentiel d'une approche prioritaire. *Nouvelles pratiques sociales*, 9 (1), 127-145.
- Le Bossé, Y. (2016). Le développement du pouvoir d'agir dans l'intervention sociale. Consultez à l'adresse : <http://www.education-populaire.fr/developpement-pouvoir-agir-pierre-le-bosse/>
- Morin, E. (2019). Donner un sens au travail et à la vie. Consultez à l'adresse : <https://www.ordenroy.com/le-dre-estable-en-morin-psychologue-donne-un-sens-au-travail-et-a-la-vie/>
- Linkins, M., Niemiec, R.M., Gillham, J., Mayerson, D. (2015). Through the lens of strengths: A framework for educating the heart. *The Journal of Positive Psychology*, 10 (1), 64-68.
- Park, N. (2009). Building Strengths of Character: Keys to Positive Youth Development. *Reclaiming Children and Youth*, 18 (2), 42-47.

« PRENDRE CONFIANCE EN SES RESSOURCES ET S'ENGAGER PLEINEMENT DANS SON APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL »

ÉTUDE MÈNEE PAR RENÉE LAVILLE SOUS LA DIRECTION DE REBECCA SHANKLAND / PRINTemps 2020