



Enjeux

HIVER 2006/07

Enjeux est une nouvelle chronique qui fera le point sur divers débats actuellement en cours dans le monde de l'éducation et la société canadienne en général, et qui paraîtra simultanément dans *Education Canada* et sur le site Web de l'ACE (www.cea-ace.ca)



METTONS L'ACCENT SUR LES POINTS FORTS

KAREN HUME

Imaginez pouvoir consacrer une bonne partie de chaque journée de travail à faire des choses qui reflètent vos compétences et qui vous passionnent. Imaginez assister à des ateliers et à des séances de formation pour améliorer l'un de vos points forts, plutôt que travailler constamment sur vos innombrables faiblesses. Imaginez que la culture de votre organisation se concentre sur l'amélioration plutôt que sur le rattrapage. Imaginez que c'est le cas, non seulement pour vous, mais aussi pour tous ceux que vous connaissez, y compris vos enfants.

UNE RÉVOLUTION (TROP) TRANQUILLE

Marcus Buckingham, coauteur de plusieurs des livres énumérés en marge, serait le premier à reconnaître, à regret, que la seule façon de vivre cette situation idyllique est probablement par l'imagination. Seulement 17 pour cent de travailleurs aux États-Unis et 15 pour cent du Royaume-Uni disent se servir de leurs points forts au travail. Pis encore, ces statistiques recueillies cette année sont identiques à celles compilées par la firme Gallup il y a cinq ans, au début de la « révolution axée sur les forces ». ¹ Peut-on vraiment parler de révolution quand il ne se passe rien?

Il est déjà déprimant que les gens aient rarement le temps de se servir de leurs talents naturels. Mais il est pire que les mêmes sondages Gallup indiquent que parmi les répondants, seulement 41 pour cent estiment qu'utiliser leurs points forts constitue la clé du succès. ² Bien que des statistiques particulières n'aient pas été établies pour les éducateurs, il est probablement juste de présumer que le pourcentage d'enseignants qui croient qu'ils devraient se consacrer autant, sinon plus, à rehausser les points forts de leurs élèves qu'à corriger leurs faiblesses serait très faible, peut-être inférieur à 10 pour cent.

POURQUOI NOUS NOUS CONCENTRONS SUR LES POINTS FAIBLES

Beaucoup d'enseignants se servent de différentes évaluations du profil d'apprentissage de leurs élèves au début de l'année pour établir leurs préférences individuelles. Or, cette connaissance ne change que peu les activités en classe. Pourquoi donc?

Il se peut, en pratique, qu'il soit difficile de rendre les profils d'apprentissage utiles. Peut-être ignorons-nous comment appliquer la théorie des intelligences multiples, par exemple, au travail en classe. ³ Il est aussi possible que nous ne croyions pas, honnêtement, qu'aider les élèves à connaître et à mettre à profit leurs préférences naturelles les rendra plus efficaces lorsqu'ils travailleront. Si c'est le cas, les données de Gallup sur 30 ans de Buckingham infirment cette impression. Les lieux de travail où les personnes peuvent se servir de leurs points forts naturels sont 56 pour cent plus susceptibles d'avoir une clientèle dont la fidélisation est supérieure à la moyenne, 38 pour cent plus susceptibles de profiter d'une productivité supérieure à la moyenne et 27 pour cent plus susceptibles d'être plus rentables. ⁴

Il se peut que les éducateurs voient les enfants comme des vases à remplir, sans forces ou préférences claires, qu'il faut exposer à tout pour bien les former. C'est peut-être vrai jusqu'à un certain âge, quoique presque tout le monde connaisse au moins un enfant dont les préférences étaient évidentes et n'ont pas changé depuis sa naissance.

Il se peut que, en tant que société, nous ayons succombé à l'attrait de la transformation – à l'image du superbe papillon sortant de sa chrysalide, du héros triomphant des obstacles d'un long et ardu voyage. Le secteur de la croissance personnelle réalise des milliards de dollars en faisant miroiter le potentiel illimité de chaque être humain, laissant entendre qu'on peut réaliser tous nos rêves, tant que l'on est disposé à

travailler pour éradiquer chaque faiblesse de caractère et de personnalité qui pourrait nous nuire.

Ou peut-être – et c'est ce que prétend Buckingham – que la principale difficulté à surmonter pour convaincre les responsables d'aider les autres à miser sur leurs forces, c'est que ces responsables n'ont jamais fait l'expérience de tirer parti de leurs propres forces. Les personnes qui en dirigent d'autres doivent « mettre en premier leur masque à oxygène », connaître la satisfaction de travailler en fonction de leurs préférences et de leurs forces.

PROCHAINES ÉTAPES

Buckingham suggère une expérience. Pendant la semaine qui vient, chaque fois que vous faites une activité, notez si vous l'avez trouvée agréable, négative ou neutre. Portez une attention particulière aux activités qui vous attirent, à celles où vous perdez la notion du temps et à celles où vous pouvez acquérir rapidement de nouvelles idées ou habiletés. Analysez la tendance de vos réactions. Ensuite, peu à peu, augmentez la fréquence des activités que vous trouvez agréables.

Cette petite expérience ne changera pas le monde. Elle pourrait toutefois vous permettre d'imaginer des classes où tous les apprenants, y compris les plus réfractaires et ceux qui éprouvent le plus de difficultés, percevront un jour l'école comme un lieu où l'on reconnaît, rehausse et célèbre leurs forces, au lieu de tenter de « corriger » leurs faiblesses.

RESSOURCES PORTANT SUR LES FORCES

Buckingham, Marcus et Curt Coffman. *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently*, Simon & Schuster, New York, 1999.

Buckingham, Marcus. *The One Thing You Need to Know... About Great Managing, Great Leading, and Sustained Individual Success*, Free Press, une division de Simon & Schuster, New York, 2005.

Liesveld, Rosanne et Jo Ann Miller. *Teach with Your Strengths*, Gallup Press, New York, 2005.

KAREN HUME, présentement en congé de sa commission scolaire, écrit et présente des allocutions au sujet de l'éducation. Pour en savoir plus, voir www.karenhume.ca.

NOTES

- 1 Roberts, Zoe. « Lay Down the Flaw », *People Management Magazine*, 26 octobre 2006. www.peoplemanagement.co.uk/pm. Aussi à www.marcusbuckingham.com
- 2 Ibid.
- 3 Matthews, D.J. et D.P. Keating. « What We Are Learning About How Children Learn, and What This Means for Teachers », *Education Canada*, 39, no 1 (1999), pp. 35-37. Aussi disponible à www.hunter.cuny.edu/gifted-ed/articles/m&k_ed.shtml
- 4 LaBarre, Polly. « Marcus Buckingham Thinks Your Boss Has an Attitude Problem », *Fast Company*, août 2001. www.marcusbuckingham.com