

Les conseillers pédagogiques sont appelés à effectuer une variété de tâches, mais celles-ci se concentreront autour des quatre situations emblématiques sous-jacentes ² : *conseiller, former, accompagner* et *innover*. C'est à l'intérieur d'une juxtaposition de deux de ces sphères (accompagner / conseiller) que je m'attarderai ici, et, encore plus précisément, sur les actions clés à poser lorsque l'accompagné se retrouve en situation de vulnérabilité.

1) Le sentiment de vulnérabilité

À travers les tumultes de la profession enseignante, certains peuvent nous affecter plus particulièrement et plus profondément. C'est « lorsqu'une équipe n'arrive plus à prendre du recul face une telle situation » ² que l'état de vulnérabilité devient problématique et requiert du soutien. Pour mieux comprendre ce sentiment envahissant d'impuissance, voici un nuage de mots ³ illustrant les sentiments ressentis par les enseignants aux prises avec cette détresse émotionnelle :



2) Des symptômes observables :

Quelques manifestations extérieures pourraient fournir d'indice de départ. Quand on décèle certains de ces comportements, il y a lieu de se questionner ou – du moins – d'amorcer un dialogue avec l'enseignant afin d'en savoir davantage. Voici certaines de ces manifestations :

- L'enseignant voit de manière pessimiste ses élèves, il les critique;
- L'enseignant a recours à une manière punitive dans la classe;
- L'enseignant exprime régulièrement être insatisfait sur le plan professionnel et refuse l'aide proposée;
- On dénote dans ses propos un faible sentiment d'efficacité personnel (SEP);
- Refuse d'ajuster ses pratiques. Il met la faute sur les élèves concernant les incompréhensions.

¹ Vachon, I. Guillemette, S. et Vincent, G. (2021). *La conseillancce pédagogique, une profession au service des écoles québécoises*. JFD Éditeur, Montréal, Canada. → Chapitre 05 – Sonya Denis – Conseiller et accompagner en situation de vulnérabilité

² Guillemette, S. Vachon, I. et Guertin, D. (2019). *Un référentiel de l'agir compétent en conseillancce pédagogique en soutien à la réussite des élèves. À l'intention des conseillères et conseillers pédagogiques des commissions scolaires du Québec*. JFD Éditions ; Montréal, Québec.

³ Nuage de mots créé par L'IA : <https://www.wooclap.com/fr/generateur-de-nuages-de-mots/> Méthodologie : J'ai ciblé et surligné les mots écrits dans le texte du chapitre 5. Je les ai ensuite retranscrits dans l'application gratuite de générateur de nuage de mot (WOOCCLAP)

3) Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) :

Selon Bandura (1986) [*le sentiment d'efficacité personnel consiste en l'ensemble des jugements et des croyances que possède une personne au regard de ses compétences, de ses ressources et de sa capacité à réaliser avec succès une performance ou une tâche. Il ne renvoie donc pas à la compétence réelle de l'individu, mais à la représentation qu'il se fait de celle-ci.* ⁴]

Cela dit, un SEP faible peut devenir un frein significatif, et l'accompagné aura de la difficulté à s'engager dans une démarche de développement. Le rôle du conseiller pédagogique inclut de travailler sur le rehaussement de son SEP en aidant l'enseignant à « *retrouver la conviction qu'il dispose des ressources et des compétences nécessaires* » ¹ pour guider ses élèves vers la réussite scolaire. Et c'est ici que sera mon plus grand défi...

4) Actions clés entreprises par le conseiller :

Le conseiller pédagogique utilisera ses savoirs relationnels pour établir un lien de confiance. Pour faire rehausser le sentiment d'efficacité, il importe également de faire émerger des émotions positives chez le sujet. Les émotions positives « *favorisent un élargissement des horizons et créent une ouverture à l'égard de nouvelles possibilités* » ¹

5) Postures et attitudes adoptées par le conseiller :

Les postures, les attitudes et les habiletés qu'adoptera le conseiller pédagogique seront empreintes de diplomatie et d'empathie.

À cela s'ajoutera :

- Démontrer l'humilité du savoir;
- Mobiliser son savoir-être;
- Écouter activement;
- Observer sans jugement;
- Démontrer de la bienveillance;
(le sujet se sent reçu,
écouté, accueilli)
- Faire preuve d'ouverture
et de transparence.
- Apporter du sens;

Le CP prendra également soin de :

- Dépister les appréhensions;
- Utiliser une démarche de résolution de problème;
- Donner du goût à l'engagement;
- Analyser et questionner pour mieux comprendre;
- Porter un regard critique sur la situation;
(dans le sens d'adopter une posture d'objectivité)
- S'entendre sur les objectifs de l'intervention et sur les
moyens à préconiser;
- Maintenir une attitude calme;
- Demeurer conscient de l'impact de notre discours et de
notre comportement sur autrui

⁴ Gagnon, N. et Fournier Dubé, N. (2020). Vous avez dit... Sentiment d'efficacité personnelle? Comment le développer en tant que nouvel enseignant? Observatoire de la formation professionnelle du Québec.

6) A. Mise en situation :

_____ est un enseignant novice en formation professionnelle. Il est devenu mon collègue et mon nouveau mentoré dans le programme que j'enseigne au début de l'année scolaire 2024-2025 (en août 2024). À la fin de ce premier contrat (mai 2025), _____ m'annonce qu'il ne reviendra pas pour l'année scolaire prochaine (2025-2026). Il y a réfléchi murement. Il me dit se sentir « dépassé ». Il me dit qu'il ne dort plus, qu'il a un puissant sentiment de culpabilité chaque fois qu'un de ses élèves échoue un examen; qu'il n'a pas la force d'affronter une autre année comme celle qu'il vient de passer.

B. Action #1 – Bien comprendre, Écouter activement et Être empathique :

La première chose à faire serait de continuer de l'écouter avec empathie et de pratiquer l'art du questionnement. J'utiliserai le « comment » plutôt que le « pourquoi », pour qu'il ne sente pas qu'il doit se justifier. Mon objectif est de bien le comprendre. J'utiliserais l'outil personnel sur l'observation active (Annexe 1 – page 79) proposé par Sonya Denis afin de mettre en pratique les stratégies de synchronisation et de calibration décrites en page 75. J'adopterai une attitude authentique et sincère. Je ferai preuve de réceptivité en rapport aux propos qui me sont confiés.

C. Action #2 –Souligner et faire émerger les forces de l'enseignant :

Ensuite - et toute en conservant une posture d'objectivité – je revêtirai le rôle de valorisatrice, puisque ce sera par le processus de reconnaissances des forces et par celui de l'émergence des émotions positives que le sentiment d'efficacité personnel (SEP) de mon collègue commencera à s'améliorer. Je m'appuierai d'une liste dans laquelle nous inscrirons tous les bons coups qu'il a faits durant toute l'année scolaire passée, ainsi que tous les bons moments que nous avons tous passés, etc. Nous noterons également ce que cela implique et tous les effets bénéfiques qui s'en sont suivis. Je prendrai soin de m'arrêter sur ses perceptions erronées de lui-même (distorsion cognitive). Le rehaussement du sentiment d'efficacité professionnel (SEP) de mon collègue sera ma priorité #1. En page 73, il est écrit que « *les émotions positives [...] ont pour effet de construire de nouvelles ressources sur le plan de la pensée, des décisions et des actions* ». Cette phrase m'interpelle beaucoup, car je crois qu'elle résume bien l'objectif à atteindre = Redonner espoir à _____.