

14. FORNER, Y. (1992). La motivation à la réussite dans les situations de formation. QMF. Manuel.
15. FORNER, Y. (1996). Quelle place pour la motivation à la réussite dans l'explication des résultats au "bac de français ?" Revue de Psychologie de l'Éducation, 1, 125-146.
16. Giust, A. C. (1989). L'identité professionnelle, une unité conflictuelle. Psychologie clinique, 1, 12-18.
17. Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: a prospective study. Journal of Personality and Social Psychology, 42, 168-177.
18. Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York : Springer.
19. Lazarus, R., & Folkman, S. (1988). The relationship between coping and emotion. Social and scientific Medicine, 26, 309-317.
20. Lazarus, R., & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin & M. Lewis (Eds.), Perspectives in interactional psychology (pp. 287-327). New York : Plenum.
21. Paris : Éditions et Applications Psychologiques.
22. Paulhan, I. (1992). Le concept de coping. L'Année Psychologique, 92, 545-557.
23. Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. Journal of Health and Social Behavior, 19, 2-21.
24. Pichene, A. (1995). Dépistage du stress chronique au moyen d'un questionnaire. (Note scientifique et technique, NS 132, 1995).
25. Ray, C., Lindop, J., & Gibson, S. (1982). The concept of coping. Psychological Medicine, 12, 385-395.
26. Rolland, J.-P. (1998). Manuel du CISS. Paris : Les Éditions du Centre de Psychologie appliquée. Adaptation française de l'inventaire de coping pour situations stressantes de N. S. Endler et J. D. A. Parker.
27. Stora, J.-B. (1997). Le stress. Paris : PUF, coll. « Que sais-je ? ».

encourager et les récompenser, pour favoriser les tâches au lieu des émotions. Il est important également de perdurer la compétitivité qui existe déjà chez les étudiants, et les attirer beaucoup plus par l'exécution des tâches importantes de sorte à diminuer chez eux la distraction qui est trop élevée.

Bibliographie :

1. ATKINSON, J. W. (1983). Personality, motivation, and action : Selected papers. New York :
2. Coyne, J. C., Aldwin, C., & Lazarus, R. S. (1981). Depression and coping in stressful episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 439-447.
3. Dantchev, N. (1989). Stratégies de coping et pattern A coronarogène. *Revue de Médecine Psychosomatique*, 17-18, 21-30.
4. Dejours, C. (1988). Plaisir et souffrance dans le travail. Paris : Éditions de l'AOCIP.
5. ECCLES, J. S. & WIGFIELD, A. (2002) Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132.
6. Endler, N. S. (1988). Hassles, health and happiness. In M. P. Janisse (Ed.), *Individual differences, stress and health psychology* (pp. 24-56). New York : Springer.
7. Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). The multidimensional assessment of coping : A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.
8. FORNER, Y. & DUPONCHELLE, L. (1998). Le Questionnaire de Motivation pour les situations de Formation Informatisé, QMFi. Paris : Association des Conseillers d'Orientation - Psychologues / France.
9. FORNER, Y. & LE MOAL, A. (1999). La motivation à la réussite des jeunes en insertion. *Questions d'Orientation*, 3, 57-64.
10. FORNER, Y. & RONZEAU, M. (1992). Modifier la motivation scolaire ? *Bulletin de l'Association des Conseillers d'Orientation de France*, 337, 22-31.
11. FORNER, Y. & SIMONOT, C. (2001). Motivation et adaptation à
12. FORNER, Y. (1988). Attitude motivée et insertion des jeunes bacheliers. *Nouvelles études Psychologiques*, II, 105-115.
13. FORNER, Y. (1991). La motivation à la réussite et les examens : l'exemple des épreuves écrites du brevet des collèges. *Enfance*, 45, n°3, 191-204.

La diversion sociale est élevée chez les enseignants, contrairement aux valeurs du même facteur chez les étudiants. Cela peut s'expliquer par les rôles familiaux où la plupart des enseignants ont des responsabilités et des enfants en charge, mais les valeurs élevées du facteur de la capacité de se fixer des objectifs peut désigner une orientation intensive vers la recherche scientifique qui prend le dessus et empêche un investissement adéquat de l'enseignement et du relationnel avec les étudiants.

Ceci explique la stratégie basée sur l'émotion qu'adoptent les étudiants afin d'attirer l'attention de leurs enseignants. Susciter la motivation à la réussite chez les étudiants universitaires pourrait permettre une telle intériorisation mais avec des ressorts plus affectifs et motivationnels.

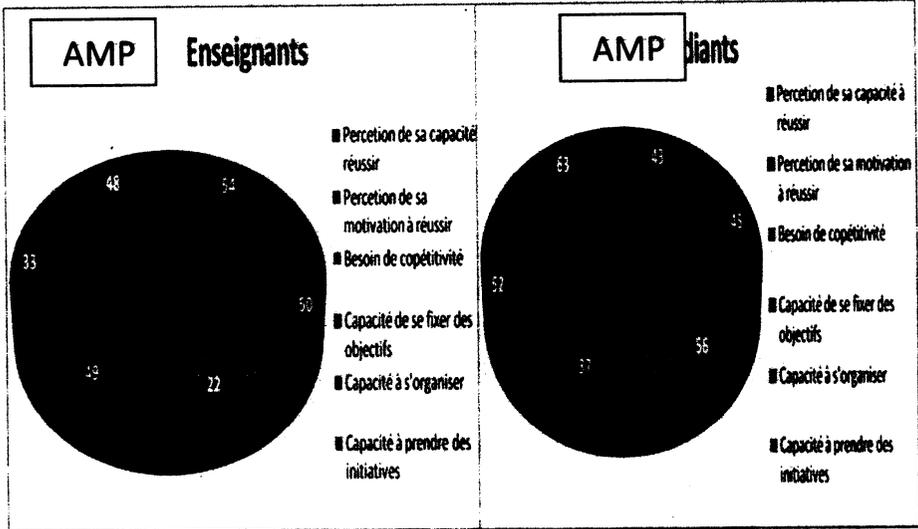
La recherche du plaisir associé à la réussite incite à l'action parce qu'à court terme elle permet de ressentir un agréable sentiment de fierté et parce qu'à plus long terme les accumulations de réussites développent l'estime de soi, à deux conditions que nous avons rappelées : s'attribuer au moins partiellement la cause de la réussite et agir dans une perspective temporelle (voir, notamment, Raynor, 1970 et Weiner, 1992).

D'un autre côté, c'est positif car cela crée le besoin de compétitivité qui se donne à voir avec des valeurs très élevées chez les étudiants, ce qui prouve qu'ils sont motivés. Mais il est préférable sur le plan logique, de manifester de la détermination dans la réalisation d'une tâche afin de se valoriser aux yeux d'autrui

Conclusion :

Comme il est important de faire émerger les lacunes pour chercher à y remédier, il est important de faire en sorte que nos étudiants se basent sur la tâche au lieu des émotions, ce qui nous fait déduire qu'il est important de les orienter vers des activités sportives et vers des pratiques sur le terrain. D'un autre côté, il est important de rappeler leurs enseignants qu'il faut les

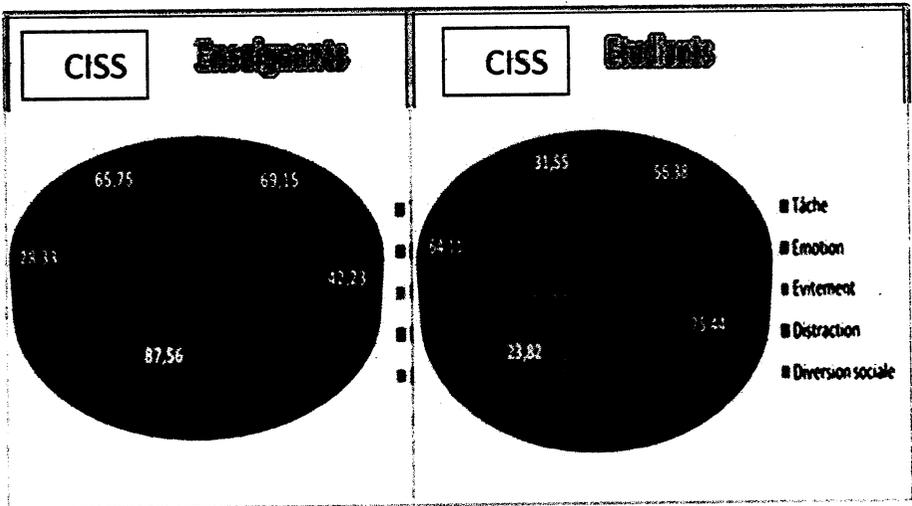
8- Discussion des résultats :



Graphes N°3 : La moyenne des résultats des deux outils en pourcentage, chez les enseignants et les étudiants.

Les résultats des deux outils de recherche AMP le CISS indiquent qu'il y a une différence flagrante entre les facteurs qui engendrent la motivation chez les enseignants en comparaison avec les étudiants. De même pour les stratégies d'ajustement par la tâche et l'évitement sont plus utilisées par les enseignants que celles orientées vers les réactions émotionnelles et vers la distraction par les étudiants. Les étudiants font peu de tentatives pour résoudre le problème, le restructurer sur le plan cognitif, modifier la situation, essayer de trouver des solutions aux situations difficiles et frustrantes. Ce qui influence négativement les perceptions de motivation et de capacité de réussir chez les étudiants, heureusement que la capacité de prendre a des valeurs élevées chez ces derniers, ce qui montre qu'ils font des tentatives, seulement la stratégie par les émotions oriente leurs tentatives vers l'échec.

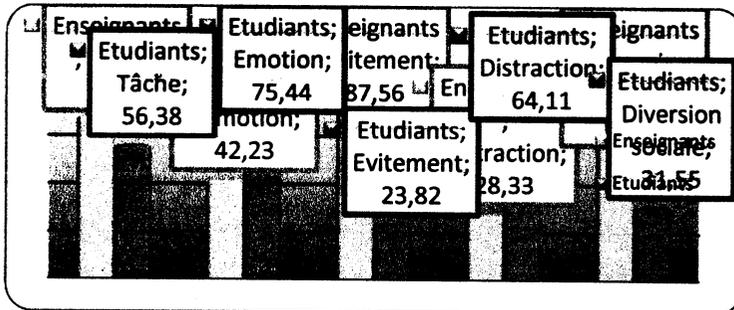
les étudiants avec des valeurs moindres 56,38%. L'écart s'accroît dans l'évitement avec des valeurs les plus élevées dans l'échelle 87%, contre les valeurs les plus basses de l'échelle 23,82% chez les étudiants. La diversion sociale est également élevée chez les enseignants, mais avec des valeurs moindres que le facteur précédent 65,75%, contre des valeurs basses toujours chez les étudiants 31,55%. Par contre l'émotion est beaucoup plus contrôlée chez les enseignants avec 42,23%, contre 75,44% chez les étudiants. Les valeurs de la distraction sont encore plus basses chez les enseignants avec 28,33%, par contre elles sont assez élevées chez les étudiants avec 64,11%.



Grappe N°1: La moyenne des résultats de l'AMP en pourcentage, chez les enseignants et les étudiants.

Ses résultats concernant la motivation à la réussite désignent que les enseignants sont un peu plus motivés que les étudiants, à propos de la perception de leurs capacités à réussir avec une moyenne de 54% contre 43% chez les étudiants. Et pareil pour la perception de leur motivation à réussir avec 50% chez les enseignants et 45% chez les étudiants. De même pour la capacité à se fixer des objectifs avec 49% chez les enseignants et 37% chez les étudiants. Par contre nous constatons une baisse très importante des valeurs de besoins de compétition chez les enseignants avec seulement 22% contre 56% chez les étudiants. De même pour la capacité à s'organiser, avec une différence moindre, mais les valeurs restent plus basses chez les enseignants avec 33% contre 52% chez les étudiants. La capacité à prendre des initiatives a également des valeurs relativement basses chez les enseignants avec 48% contre des valeurs assez élevées chez les étudiants en ayant 63%.

7-2- Les résultats du coping CISS, chez les enseignants et chez les étudiants :



Grappe N°2: La moyenne des résultats du CISS en pourcentage, chez les enseignants et les étudiants.

Ces résultats indiquent que les enseignants donnent plus d'importance à la tâche, avec des valeurs élevées 69,15%, que

• Etre étudiant en troisième année licence quel que soit sa spécialité.

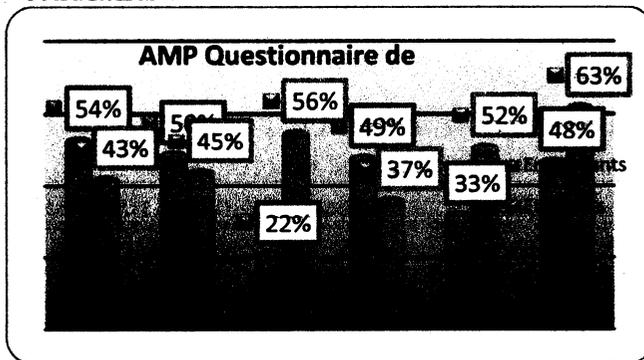
- Ne pas avoir des liens familiaux avec son enseignant.
- Ne pas de liens familiaux avec l'équipe de recherche.
- Ne pas faire partie de l'équipe de recherche.

Toute l'équipe de recherche a participé à la passation. Les rendez-vous sont pris d'avance, que ce soit avec les enseignants ou avec les étudiants. Une explication parfaite, aux candidats, est assurée à chaque fois, que ce soit à propos de l'acceptation à la participation, de l'anonymat, des outils d'évaluation ou de la méthode appliquée.

Chaque sujet des deux sous-groupes est accueilli individuellement niveau de notre laboratoire sous rendez-vous. Les deux tests sont réalisés le même jour pour chaque cas, en débutant, à chaque fois par le LMP, puis le CISS, et ce, pour ne pas déranger les sujets à deux reprises. Et le nombre d'items élevé permet au sujet de répondre spontanément, vu qu'il n'a pas le temps de trop réfléchir à la question de l'item.

7- Analyse des résultats de la recherche :

7-1- Les résultats du questionnaire de motivation à la réussite AMP, chez les enseignants et chez les étudiants :



nommée évitement qui peut inclure des stratégies soit orientées vers la personne, soit orientées vers la tâche.

L'étalonnage utilisé est celui de la consigne « professionnelle ». Lors de la cotation, 5 notes brutes, sont calculées : 3 notes pour les échelles de base : Tâche, émotion et évitement ; 2 notes pour les deux composantes de l'évitement : distraction et diversion sociale.

Classe	Indication d'interprétation
note standard < 40	En dessous de la moyenne
40 <= note standard <= 60	Dans la zone moyenne
note standard > 60	Au-dessus de la moyenne

6- Population de la recherche :

Notre groupe de recherche est composé de deux sous-groupes : un sous-groupe composé de 20 enseignants et un autre composé de 300 étudiants de l'Université d'Alger 2, toutes spécialités confondues. Les passations des deux outils de recherche sont réalisées de manière individuelle, ce qui fait que la passation, elle seule, nous a pris beaucoup de temps.

Critères, de sélection des enseignants :

- Accepter de participer à l'étude et de garder l'anonymat.
- Enseigner dans une des facultés de l'université d'Alger2 quel que soit sa spécialité.
- Doit avoir au moins trois ans d'expérience.
- Ne pas faire partie de l'équipe de recherche.
- Ne pas de liens familiaux avec l'équipe de recherche.

Critères, de sélection des étudiants :

- Etre l'étudiant de l'un des enseignants de notre groupe d'étude.
- Accepte de participer à l'étude et garder l'anonymat.

(1968): l'AMP (Friedland, Marcus et Mandel 2002), permet d'identifier différents aspects de la motivation et les dimensions de la personnalité qui contribuent à la réussite en formation. Nous avons utilisé la version française publiée par les ECPA : Éditions du Centre de Psychologie Appliquée qui comprend 140 items. Les échelles de l'AMP ont été créées par les auteurs en regroupant les items appartenant à un même domaine conceptuel.

Cet inventaire comprend 5 grandes dimensions : Motivation à la réussite, Ressources personnelles, Qualités interpersonnelles et Habitudes de travail. Plusieurs dimensions de la motivation à réussir, ont donc été évaluées grâce à six sous échelles de ce questionnaire : La capacité à réussir (ACH), La motivation à réussir (MOT), Le besoin de compétitivité (COMP), La capacité à se fixer des objectifs (GOAL), La capacité à s'organiser (PLAN) et La capacité à prendre des initiatives (INI)

Ces sous échelles évaluent les représentations que les jeunes ont des dimensions de leur motivation. Des scores ont été calculés pour chaque ensemble d'items et la population répartie en trois groupes : « bon niveau », « niveau moyen », « niveau faible ».

5-2L'Inventaire de Coping pour situations stressantes (CISS)

C'est une échelle permettant de mesurer les aspects multidimensionnels du coping (conceptualisé comme une réponse à des événements extérieurs stressants ou négatifs).

Le CISS a été adapté et validé en français (Rolland, 1998). Il a été mis au point dans le cadre théorique du modèle interactionniste de l'anxiété, du stress et du coping (Endler, 1988 ; Endler & Parker, 1990). Il vise à évaluer de façon fidèle et valide les stratégies d'ajustement habituellement utilisées par un sujet lors d'une situation stressante. Le CISS ajoute aux deux stratégies de base que sont le coping centré sur l'émotion et le coping centré sur le problème (et pour lesquelles il y a un consensus dans les recherches), une troisième dimension

- 3-2- Savoir si le stress nuit à la motivation des enseignants et/ou des étudiants.
- 3-3- Percevoir l'effet du stress des uns sur leur propre motivation et/ou sur la motivation des autres.
- 3-4- Comprendre la qualité et le rôle de la dynamique interactionnelle entre les enseignants et leurs étudiants.

4- Méthodologie de recherche :

Nous allons procéder à la passation de deux outils d'évaluation, à deux groupes de recherche constitués d'enseignants universitaires et leurs étudiants ; ces deux outils d'évaluation sont le CISS inventaire de coping au stress et le AMP, questionnaire de la motivation à la réussite. Les résultats obtenus seront discutés dans plusieurs approches, chaque discipline va interpréter les données par une méthode appropriée en étudiant minutieusement les notes sous échelles qui permettent de vérifier, selon la spécialité de chaque chercheur des spécificités qui sont en relation avec les résultats globales obtenus.

5- Les outils de cette recherche:

5-1- Le AMP (Achievement Motivation Profile) :

C'est un questionnaire informatisé d'auto-évaluation de la Motivation à la Réussite, tient compte des caractéristiques personnelles, des qualités interpersonnelles, des habitudes de travail et autres dimensions nécessaires à la réussite professionnelle. Il est basé sur l'hypothèse que la réussite et la motivation sont déterminées par plusieurs facteurs qui, en interagissant, permettent d'atteindre ou non la réussite désirée. Le questionnaire comprend 140 items d'autodescription. Il est administré en passation individuelle (version monoposte uniquement). Pour chaque proposition, l'étudiant doit répondre s'il est en accord ou en désaccord sur une échelle de réponses en cinq points.

Cet inventaire d'auto-évaluation de la motivation à réussir est basé sur les travaux d'Erikson Voir par exemple Erickson E.

Plusieurs facteurs peuvent les influencer, le coping au stress et la motivation à la réussite sont des éléments majeur, mais pour cerner le problème. C'est ainsi que nous avons pensé étudier ces deux composantes dans une approche pluridisciplinaire.

Hypothèses :

- Corrélation positive entre coping positif au stress et forte motivation à la réussite.
- Corrélation positive entre coping et stress des enseignants et ceux des étudiants.
- Coping orienté vers la tache engendre planification et organisation du travail chez l'enseignant permet à l'étudiant d'être pareil.
- L'identification projective permet à l'étudiant d'être aussi assidu que son enseignant.
- La compétitive et la capacité à se fixer des objectifs motivent, les étudiants qui ont une stratégie positive face au stress, ce qui leur permet d'avoir de bons résultats scolaires.
- Un coping positif au stress et la motivation à la réussite permet à l'étudiant d'avoir de l'assurance et de la diplomatie qui favorise la réussite scolaire développée dans une relation d'étude, avec l'enseignant et les camarades, caractérisée par l'extraversion et la coopération de part et d'autre.
- Les spécificités socioculturelles favorisent un bon coping au stress, mais la motivation à la réussite diffère d'une famille à l'autre selon les régions et les traditions familiales.

3- Les objectifs de cette recherche :

Nos objectifs consistent à vérifier nos hypothèses en essayant de comprendre la relation qui puisse exister entre la motivation et le coping, chez les enseignants comme chez les étudiants.

- 3-1- Déchiffrer la corrélation qui puisse exister entre le stress, la motivation et le rendement des enseignants et de leurs étudiants.

style détendu, optimisme, patience et confiance en soi, 3) les qualités interpersonnelles : assurance, diplomatie, extraversion et coopération et 4) les habitudes de travail : planification, organisation, initiative et esprit d'équipe.

Évaluer cette motivation nous permet d'expliquer certains comportements, pour prédire la réussite ultérieure ou pour développer cette motivation quand elle est particulièrement faible. En plus nous devons chercher la corrélation qui puisse exister entre la motivation des enseignants avec celle de leurs étudiants, tout en essayant de comprendre quels sont les facteurs qui favorisent cette motivation et quels sont ceux qui sont à l'encontre ?

Le coping permet au sujet de déployer son énergie de la manière la plus efficace parce que dirigée vers les buts les plus attirants pour elle et donc aussi les plus stables. Le coping désigne la façon de s'ajuster aux situations difficiles. Ce concept a été élaboré par Lazarus et Launier (1978). Ce concept a évolué et Lazarus et Folkman (1984) le définissent comme « l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu ». La littérature scientifique française parle de « stratégie d'ajustement » pour désigner les coping strategy anglo-saxonnes (Dantchev, 1989 ; Dantzer, 1989). Il s'agit de la façon dont le sujet réagit.

2- Problématique:

Les enseignants et les étudiants universitaires, travaillent chacun selon ses capacités, ses motivations et sa personnalité. Les buts sont les mêmes de part et d'autre, c'est « la réussite ». Ce pendant, cette réussite a besoin de certaines conditions pour qu'elle soit réalisé. De ce fait nous nous demandons pourquoi, il y a des enseignants qui réussissent bien leur métier et d'autres non, tout comme, certains étudiants évoluent positivement dans leur cursus universitaire et d'autres se confrontent à l'échec ?

motivation vise à en décrire le dynamisme. Elle s'avère associée à divers indices de réussite, notamment académique.

La motivation n'est pas une donnée éphémère, c'est un véritable moteur au quotidien. Il est primordial d'identifier les facteurs de motivations, ces derniers représentent tous les éléments qui vont pousser et inciter le sujet à s'investir dans ses fonctions. La motivation à la réussite désigne un dynamisme personnel susceptible de déclencher et de soutenir une activité motivée par un but. Enseignant ou étudiant chacun a des besoins et des attentes, tels que l'apprentissage, le retour sur investissement, le travail en équipe. Un manque important peut aboutir à une démotivation.

Ryan et Connell (1989) ont élaboré une taxonomie des motivations selon laquelle on peut situer toute action intentionnelle sur un continuum de locus de causalité perçu ou d'autonomie. Les motivations vont des plus hétéronomes, comme dans le cas de la régulation externe, à des formes de régulation plus autonomes, comme pour l'identification ou la régulation. L'amotivation se caractérise par l'absence de mécanisme de régulation. Elle se produit lorsqu'une personne n'accorde pas de valeur à une activité ou à un comportement (Ryan 1995).

Nous retenons qu'il est important pour le dynamisme de l'action que la personne mette en place un contrôle interne pour la réussite (Forner, 1992), 1) parce que cette personne se considère capable d'atteindre ses buts par ses compétences ou ses habiletés, 2) parce qu'elle estime que ses chances de réussite sont fonction de l'intensité de son activité ou 3) parce qu'elle pense pouvoir intervenir sur les événements de sa vie du fait de leur relative prévisibilité.

Dans cette recherche il est question de considérer la motivation d'un point de vue qui englobe quatre points essentiels 1) la motivation à la réussite : réussite, motivation, compétitivité et capacité à se fixer des buts; 2) les ressources psychologiques :

Coping au stress et motivation à la réussite chez les enseignants universitaires et leurs étudiants

Dr. Zegar Fathi

Maitre de conférences classe - A-

Université d'Alger2

Dr. Hallouane Zouina

Université de Bouira

Introduction :

Cette recherche s'inscrit dans une approche pluridisciplinaire ; psychologie de travail et organisation ; psychologie scolaire ; psychologie clinique ; sciences de l'éducation et l'approche socioculturelle qui spécifie notre société. Nous allons évaluer le coping au stress et motivation à la réussite chez les enseignants de notre université, toutes spécialités confondues, d'une part ; d'autre part, nous allons procéder à l'étude du coping au stress et de la motivation à la réussite des étudiants. Nous allons d'abord passer deux tests aux deux groupes, enseignants universitaires et leurs étudiants, puis entamer, une étude statistique pour vérifier les corrélations qui puissent exister entre les résultats des enseignants et le coping au stress et motivation à la réussite de leurs étudiant et également, chercher les corrélations entre ces résultats et les notes obtenues par les étudiants dans le module enseigné par l'enseignant en question.

1- Contexte de la recherche :

Quand on parle de réussite, quel que soit le niveau d'études, il s'agit bien d'indicateurs cognitifs. La différence qui existe entre les étudiants de la même classe, qui ont pratiquement le même bagage théorique au début de leurs cursus, et qui évoluent différemment, nous incitent à considérer d'autres facteurs. La motivation est un facteur d'aspect énergétique qui permet d'avoir l'énergie qu'il faut pour avoir la persévérance. Autant les intérêts permettent de décrire l'orientation du comportement, autant la