

« Le travail de l'enseignant universitaire: Action et réaction. L'intérêt d'une psychologie positive »

**Hallouane Zouina, maître de conférences, Université de Bouira
Zegar Fathi, Maître de conférences Université d'Alger2**

Résumé :

La motivation et la volonté de répondre aux exigences du métier, confrontent les enseignants universitaires, à une réalité très décevante qui crée un déséquilibre entre les désirs et la réalité. Ce déséquilibre est tellement frustrant qu'il risque d'aboutir à des conséquences néfastes sur le plan psychologique. Ces conséquences finissent par générer, chez ces enseignants, un épuisement émotionnel qui s'exprime par un manque d'énergie, ce qui pourrait les empêcher d'être productifs et d'évoluer dans leurs domaines. Une dévalorisation du travail qui risque d'entraver la motivation de ces enseignants par rapport à l'accomplissement de soi. L'intérêt de la psychologie positive, qui est une thérapie préconisée dans le domaine du travail, consiste à mettre en valeur les expériences vécues, en particulier les moments de bonheur, de plaisir et de bien-être. Améliorer son niveau de conscience ; développer de bonnes habitudes et développer ses compétences ; trouver des ressources efficaces qui développent une dynamique positive dans sa vie privée et dans son environnement professionnel. L'ouverture sur le monde des valeurs personnelles et celui de la créativité fait de la psychologie positive une technique efficace pour évoluer dans l'enseignement supérieur et dans la vie en général.

Texte :

L'enseignement universitaire est un métier de premier choix. Personne ne se retrouve dans l'obligation d'exercer cette profession, car elle n'est pas à la portée de n'importe qui, vu les exigences du poste. Avant même d'être recruté idéalise et pense réaliser tout ses rêves à travers cette fonction.

L'accompagnement lors de cette phase transitoire s'avère indispensable pour que ce nouveau recruté puisse se préparer à la complication du travail de l'enseignant du supérieur et aux multiples contraintes qu'il puisse rencontrer. Les exigences du métier d'enseignement supérieur poussent les concernés à déployer des efforts colossaux pour parvenir à pratiquer dans les normes.

Cette motivation et cette volonté de bien faire les choses les confrontent à une réalité très décevante qui crée un déséquilibre entre les désirs et la réalité. La phase d'adaptation est déjà difficile mais la personne conserve encore son énergie et souhaite une amélioration rapide des conditions de travail, mais les modalités de ces derniers, que ce soit matériel ou moral, sont trop frustrantes.

Ce déséquilibre est tellement frustrant qu'il risque d'aboutir à des conséquences néfastes sur le plan psychologique. La surcharge de la tâche, le renouvellement des programmes et la diversité des étudiants demeurent des éléments conjoncturels, qui sont des facteurs de risque qui peuvent conduire à l'épuisement professionnel.

Ces conséquences finissent par générer, chez ces enseignants, un épuisement émotionnel qui s'exprime par un manque d'énergie, ce qui pourrait les empêcher d'être productifs et d'évoluer dans leurs domaines. Progressivement, les valeurs essentielles qui les motivent s'atténuent et le désir d'appartenance à cet environnement socio-affectif n'a plus aucun sens et le recours à des ressources positives devient une nécessité absolue, voir vitale.

Depuis les années 1990 un nouveau courant de psychologie a vu le jour, il s'intéresse au bonheur et au bien-être, c'est la naissance de la psychologie positive.

L'Organisation Mondiale de la Santé OMS a bien introduit « le bien-être » depuis 1946, elle préfigure une conceptualisation « positive » de la santé. Développée par la suite par Jahoda M. (1958) concernant la dimension mentale. Cette approche a depuis été consolidée par Keyes C. L. M. (2003) dans son « modèle à double continuum » de la santé mentale. Le premier continuum correspond à l'absence ou la présence de psychopathologies, le second à l'absence ou la présence de bien-être. Ces deux continua sont distincts, mais en relation.

Mylène Leroux (2014) a réalisé son ouvrage « *Comment améliorer le bien-être et la santé des enseignants ?* », selon ses dires, à : « *Force est de constater que les problèmes de stress jouent sur la qualité du travail éducatif car leur impact dépasse généralement la personne de l'enseignant* ».

Et Jean Cottraux (2012) indique que l'élargissement des modèles comportementaux et cognitifs au monde du travail, à travers les applications pratiques de la psychologie positive, représente un nouveau défi. L'intérêt de la psychologie positive, qui est une thérapie préconisée dans le domaine du travail, consiste à mettre en valeur les expériences vécues, en particulier les moments de bonheur, de plaisir et de bien-être.

Mais comment l'enseignant va procéder pour pratiquer la psychologie positive dans sa vie professionnelle ?

Prévenir ou atténuer l'épuisement professionnel n'est pas une chose aisée. D'ailleurs chez certains cas, il est même difficile d'y penser à y remédier et encore plus, d'avoir l'énergie de passer à l'action, il faut donc faire des efforts. Commencer par lire est une étape indispensable. Lire sur l'épuisement professionnel et lire sur la psychologie positive.

Comprendre d'abord les bienfaits de la psychologie positive est une phase très importante. Elle est indispensable pour pouvoir se prendre en charge, c'est une thérapie pour soi-même, pour changer positivement.

Puis, suivre une méthode qui vise la réalisation d'un objectif, et ce n'est pas réalisable du jour au lendemain mais avec une volonté de bien-être et de la persévérance. Les professionnels de l'enseignement supérieur, surtout les plus anciens, ont un niveau intellectuel incontestable. Il suffit de les sensibiliser et de leur donner les outils nécessaires, et l'application au quotidien deviendra une chose très aisée.

Pour améliorer son niveau de conscience et savoir si on est entrain d'agir pour ou contre soi-même, il faut d'abord commencer par un état de lieu par rapport à toutes les pensées, actions et comportements journalier. Effectuer un tableau de pensées et d'actions et mettre celles qui sont positives dans une colonne et les négatives dans une autre afin de les identifier.

Ecrire toutes les pensées négatives. Essayer de se corriger en trouvant la pensée contraire qui devrait y être à sa place. Analyser à chaque fois ses propres attitudes à toutes les situations auxquelles on est confronté. Envisager l'impact de ces attitudes sur le présent et sur le futur.

Choisir toujours les meilleurs chemins où les perspectives sont excellentes.

Mettre en mot les pensées, les difficultés et les problèmes vécus permet de les voir, de les mettre au clair, de ne pas nier leurs existences en faisant un déni, mais les regarder en face et essayer de trouver la meilleure solution possible pour chacun.

Rajouter de bonnes pratiques recommandées par la psychologie positive dans la colonne d'actions à mener et à pérenniser.

Le négativisme est contagieux et heureusement pour nous, que penser et agir positivement l'est également. Bouda a évoqué que « Nous sommes ce que nous pensons. Tout ce que nous

sommes résulte de nos pensées. Avec nos pensées, nous bâtissons notre monde ». il ne faut pas avoir peur du changement.

Favoriser et mettre en pratique des valeurs altruistes, de la gratitude et de l'empathie envers l'entourage professionnel. Diener et Seligman (2018) ont bien souligné que les bonnes relations interpersonnelles sont une condition nécessaire au bon fonctionnement individuel, cela va sensibiliser les plus pertinents à rétablir leurs qualités relationnelles et déployer les pensées optimistes, en relevant et mettant en valeurs les opportunités et avantages du métier de l'enseignement supérieur, sachant que cela va se percuter positivement sur leur bien-être et leur qualité de vie.

En prenant en considération ce que souligne JeanCottraux (2012) par rapport aux déterminants du bien-être au travail « *Il est opportun d'éclairer les cliniciens que nous sommes sur les traits positifs de la personnalité que l'on peut aussi désigner comme forces du caractère. Et les soignants tireront avantage d'une connaissance des déterminants du bien-être au travail : l'aspect psychothérapeutique de leur action en sera d'autant plus habile.* »

Créer un climat de bien-être et apprendre à positiver dans ses pensées, dans ses dires, dans ses comportements et dans sa manière d'être en général. Ces pratiques vont renforcer les caractères des uns et des autres par l'interaction relationnelle positive. Et cette volonté va se pérenniser par un cercle vertueux en se référant à Peterson C. & Seligman (2004) qui précisent que le bien-être psychologique implique le sentiment de contribuer à la vie de la communauté sociale.

Le bien-être d'un groupe qui travaille dans une institution et qui exerce la même fonction, sous-entend celui de chaque individu qui constitue ce groupe. Et la psychologie positive en l'appliquant à un groupe, elle est plus efficace car elle intervient au même temps sur l'individu et sur son entourage, comme elle pourrait multiplier la puissance de l'intervention. D'après la définition de Marc W. Rosenberg (1998), la majorité des interventions positives ayant pour objet de développer la gratitude porte sur l'humeur reconnaissante. Pratiquées dans la durée, ces exercices pourraient engendrer des transformations en profondeur entraînant le développement de l'orientation reconnaissante en tant que trait de personnalité.

Le fait d'utiliser des émotions positives, la vie personnelle et professionnelle des enseignants aura plus de sens tel que Martin E. P. Seligman le précise dans le journal de l'APA en 1999. Et cela leur permet d'avoir des perspectives et de tracer des objectifs qui vont leur permettre d'évoluer.

Même si les enseignants rencontrent des difficultés au quotidien, il est important d'adapter une stratégie centrée sur la gratitude, afin de ne pas s'encombrer par des aléas relationnels, que ce soit avec les collègues, ou autre entourage tel que le personnel administratif ou étudiants. Les stratégies d'adaptation centrées sur la gratitude sont aussi appelée réinterprétation positive ou recadrage positif d'après Tennen et Affleck (2005).

Avoir la capacité de pardonner en éliminant les affects négatifs, afin de préserver son énergie et l'orienter vers des affects positifs. Pareil pour des cognitions associées à cet affect négatif qui pourraient encombrer la mémoire. Au lieu de se concentrer sur l'efficacité dans l'enseignement et la recherche, le professionnel va s'embrouiller le cerveau avec des affects inutiles.

Quand un enseignant effectue ses tâches, personne ne sais s'il est préoccupé, s'il a des soucis ou s'il est en bonne humeur. Mais les étudiants ressentent la qualité de son interaction et sa présence ou absence psychique. Des problèmes peuvent exister dans sa vie personnelle et ils se percutent sur sa vie professionnelle. Et vice-versa, des étudiants qui souffrent de problèmes

d'ordre relationnel ou matériel au sein de leurs familles sont tellement débordés qu'ils dérapent. Ces dérapages ne sont pas seulement les malvenus chez les enseignants, mais peuvent également causer des mal-être qui risquent de les rendre à susceptibles et fragilisent les sensibilités. Ainsi, à la moindre occasion les faits peuvent s'aggraver et devenir immaîtrisables.

Parvenir à gérer positivement ses émotions, à essayer de comprendre certains comportements, à chercher les causes de certains effets pourrait nous éviter les malheurs qui nous empoisonnent la vie, et nous rendent inefficaces. Quand on parvient à maîtriser ses émotions et à les gérer positivement, on arrive à aider autrui. D'abord en essayant de le comprendre, puis en lui donnant des conseils pour retrouver une vie paisible.

L'université ou la faculté où l'enseignant exerce son noble métier, correspond à une société où l'on vit sa vie professionnelle. Cette société exige une cohésion pour le bien-être de tout un chacun qui la constitue. Et le plus intellect de tous c'est bien l'enseignant, donc c'est à lui d'initier le personnel administratif et les étudiants à appliquer la gratitude et de participer à la création d'un environnement paisible. Marshall B. Rosenberg (2004) a prouvé qu'une orientation reconnaissante envers autrui et envers la vie en général engendre des bénéfices sociétaux en termes d'adaptation et de cohésions sociales et en termes de mieux-être.

C'est vrai qu'il est difficile de concevoir et de mettre en œuvre des interventions contenant et protectrices au sein de l'enceinte universitaire, mais chaque chose a un début et qui ne tente rien n'a rien. Donc ça vaut la peine de tenter et c'est avec la persévérance que les résultats positifs vont apparaître.

Veillez au bien-être de soi et à celui des autres. La bienveillance a toujours un impact positif sur celui dont un proviens et sur le ou les destinataires. Les étudiants, en fin d'études, sont les fruits produits par les enseignants. Pour que ces fruits soient de bonne qualité, il est préférable de bien veiller sur leur formation, dont chacun laisse une empreinte. Cette dernière est forgée à jamais dans la mémoire et dans l'inconscient. Ce qui pourrait conduire à la reproduction, consciente ou inconsciente de la qualité de formation reçue et des interactions vécues. Il est donc préférable d'être bienveillant et produire des professionnels de bonne qualité.

La bienveillance nécessite d'être attentif à autrui, de se rendre compte de son état. Et cela ne peut se réaliser qu'avec une présence psychique qui va mettre en valeur la présence physique. Quand l'enseignant effectue son travail, au lieu d'avoir un regard condescendant, il est préférable de faire attention à l'état psychologique de ses collègues et de ses étudiants. Si quelqu'un ne va pas bien, ou un problème quelconque, il est important de l'informer qu'on n'est pas indifférent à son état. Mais la façon de lui communiquer cette intention est primordiale, positiver est toujours l'approche préconisée. Cela renforce l'interaction positive et favorise le bien-être de part et d'autre.

L'empathie permet à l'enseignant universitaire d'être en syntonie avec ses collègues et ses étudiants. Une proximité compréhensive génère une image impeccable qui reflète les qualités d'un tuteur contenant efficace pour ses étudiants, capable de les aider, non seulement à surmonter leurs contraintes actuelles mais aussi à propulser vers un avenir fructueux. S'identifier inconsciemment à cet idéal qui est perçu comme parfait et par reconnaissance, vouloir l'imiter et devenir utiles. « *Les étudiants sont comme du ciment frais: n'importe quelle chose leur tombant dessus laissera une trace.* » Haim Ginott (1972)

Cette habileté sociale d'un enseignant leadership va attirer ses collègues et va les entraîner dans une dynamique de concurrence qui propage les bonnes conduites. Tenter de donner le meilleur de soi afin d'aboutir à une meilleure sensation de « plaisir d'offrir ». Dans une

ambiance d'échanges fructueux et positifs, l'environnement sera plus propice à un rendement scientifique meilleur et au développement des compétences sociales.

Quand le bien-être psychologique de l'enseignant est orienté vers une perspective existentielle et prend compte de la manière dont il interagit avec ses collègues et son environnement scientifique. Il parvient à établir des buts dans sa vie professionnelle. C'est une nécessité qui donne un sens positif à son existence, à son travail par une stratégie qui permet une réhabilitation des objectifs de vie et un repérage des priorités afin d'augmenter son niveau de bien-être et son rendement professionnel.

L'accomplissement de soi, qui a permis à l'enseignant d'évoluer tout au long de son cursus de formation afin d'aboutir à son objectif initial qui est l'enseignement supérieur, ne doit pas s'arrêter là. C'est un processus dont la dynamique doit être perpétuée. Ce projet d'accomplissement de soi se réalise par le renouvellement constant des capacités créatives. Cette motivation est induite en permanence par le désir de se voir réaliser ses vœux dans sa propre personne.

Il est important de savoir que nous avons tous un potentiel qui nous permet d'aboutir à l'accomplissement de soi, seulement il peut rester en latence jusqu'à son activation. Mais si cette activation ne se manifeste pas, il ne verra jamais le jour. Donc nous dépendons de nos pensées et nos actes.

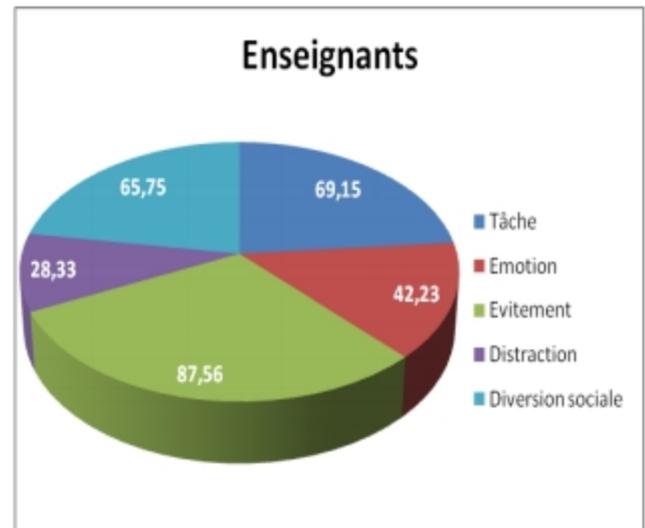
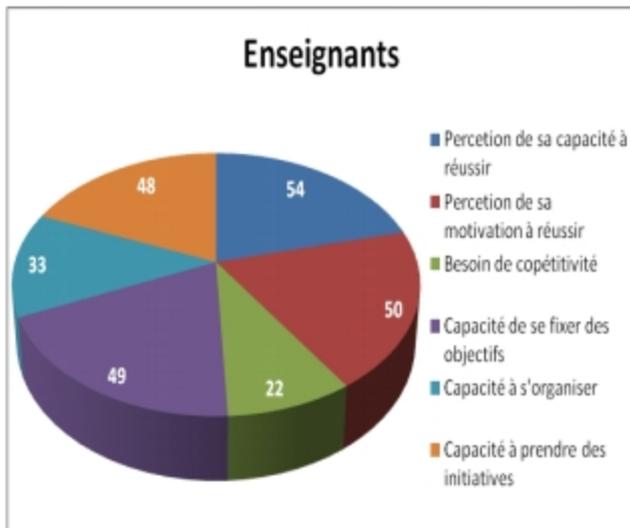
Etre efficace et précis dans la perception de la réalité de sa fonction et des objectifs à atteindre et la préservation du bien-être psychique, ne se réalise qu'en réussissant sa vie personnelle et professionnelle.

Il est important de vérifier quotidiennement ses actions et leurs objectifs afin de déceler les bonnes habitudes et les développer. Pérenniser les bonnes pratiques va permettre à l'enseignant de développer des compétences scientifiques, mais pas que, car les compétences relationnelles et sociales sont des ressources importantes qui favorisent et accentuent ce développement, pour ne pas dire que c'est un élément fondamental. Ce sont des ressources efficaces qui développent une dynamique positive dans sa vie privée et dans son environnement professionnel.

Nous avons effectuée deux recherches. La première sur le « *Coping au stress et motivation à la réussite chez les enseignants universitaires et leurs étudiants* » Zegar F. & Hallouane Z. (a. 2017) Et la deuxième sur l'« *Evaluation des inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels chez le personnel administratif dans l'enseignement supérieur en Algérie* » Zegar F. & Hallouane Z. (b. 2017). Ce travail est une continuité de ces deux recherches et il correspond à une proposition de solutions que nous allons appliquer pour améliorer le bien-être des enseignants. Cela va avoir sûrement un impact positif sur leur entourage constitué d'étudiants et d'administrateurs.

Nous présentons ici les résultats des facteurs relatifs au bien-être :

1- Résultats de la première recherche :



Graphique N°1 : Résultats du questionnaire AMP, chez les enseignants
Graphique N°2 : Résultats de l'inventaire CISS, chez les enseignants

Ces résultats nous ont inquiétés, surtout que ces recherches sont effectuées dans le cadre de l'amélioration de la qualité de l'enseignement au sein de notre université. Les valeurs les plus basses concernent le besoin de compétitivité et la perception de sa capacité à réussir (dans les résultats du questionnaire *Achievement Motivation Profile* AMP, graphe n°1) en plus des valeurs liées à la capacité de se fixer des objectifs qui n'ont pas atteint la moyenne. Pareil pour les résultats liés à la capacité de prendre des initiatives. Ces résultats, de ce questionnaire auto-administré, renvoient à des états d'âme inquiétants, auxquels il est important de trouver des solutions en urgence, afin d'améliorer le bien-être de ces enseignants.

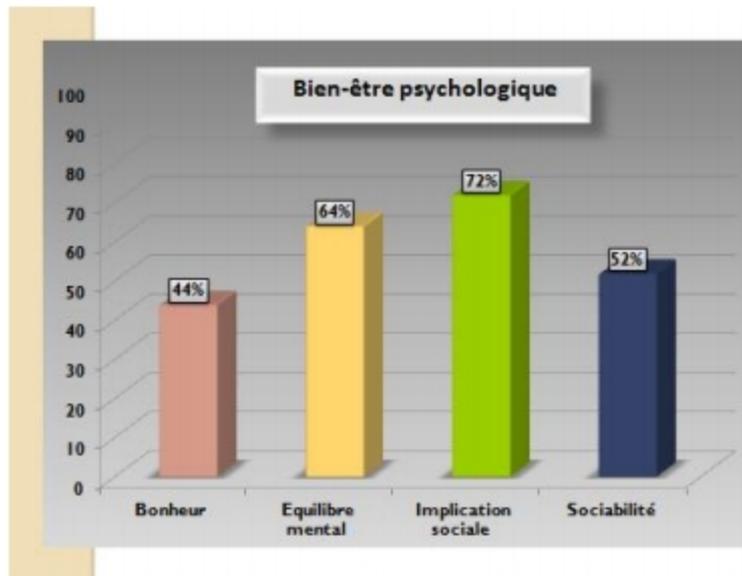
Dans les résultats de l'inventaire (*Coping pour situations stressantes* CISS, graphe n°2), nous avons les valeurs du facteur évitement qui sont frappantes avec 87,56%. Il est clair que l'interaction relationnelle est presque absente. Les professionnels font recours à l'évitement prouvent leur perception vis-à-vis de leur environnement est très pessimiste et relève du négativisme.

Comme ils peuvent être incapables de s'intéresser à autrui, que ce soit des collègues ou personnel administratif. Ce comportement risque de proliférer des problèmes relationnels. La réussite n'aura plus aucun sens et ils ne peuvent que bâcler leur travail. Et cette dévalorisation du travail va entraver leur motivation par rapport à l'accomplissement de soi.

L'approche positive est donc recommandée pour qu'ils puissent améliorer leurs perceptions et devenir optimistes en participant activement au changement positif, tels que nous l'avons mentionné plus haut.

2- Résultats de la deuxième recherche :

Les résultats du facteur qui concerne le bonheur sont les plus bas, au dessous de la moyenne, chez les administrateurs universitaires. Les items de la composante « bonheur » se réfèrent à la satisfaction des réalisations professionnelles, à la fierté de soi et la confiance en soi. Les appréciations se situent entre « rarement » et « la moitié du temps ». Ce qui indique « le mal-être psychologie » au lieu du « bien-être ». Et cela renvoie également à un environnement négativiste, et qui nécessite une amélioration et une forte implication dans l'approche positive.



Graphique N°3 : Résultats de l'échelle du Bien-être psychologique, chez les administrateurs universitaires

Conclusion :

Etre optimiste oui mais ce n'est pas attendre passivement que les événements positifs surviennent. Les attentes doivent être corrélées à une forte implication dans l'action. Réaliser ses rêves en les énumérant sur un document. Essayer de trouver les actions les plus logiques et les plus convaincantes, tout en incluant la faisabilité de la réalisation de chacune. Ce document sera un plan d'action, une feuille de route à appliquer.

Il est important d'être conscient de sa contribution personnelle au processus du changement positif. Et surtout être conscient jusqu'où on peut aller trop loin. Parvenir à exercer son noble métier d'enseignement supérieur avec une intelligence émotionnelle inspirée de la psychologie positive, développer son humour, parvenir à évoluer dans la créativité, par la collaboration et la coordination avec ses collègues.

L'ouverture sur le monde des valeurs personnelles et celui de la créativité fait de la psychologie positive une technique efficace pour évoluer dans l'enseignement supérieur et dans la vie en général.

Bibliographie :

- 1- Cottraux J. (2012), *Psychologie positive et bien-être au travail*, Paris, édition : Elsevier Masson
- 2- Diener, E., Seligman, M. E. P., Choi, H., & Oishi, S. (2018). *Happiest people revisited*. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2)
- 3- Ginott H. (1972), *Teacher & child*, édition Avon Books

- 4- Jahoda M. (1958), *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books
- 5- Keyes C. L. M. (2003), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. American Psychological Association
- 6- Leclerc Jean-Simon, Boudrias Jean-Sébastien, Savoie André (2014), *La santé psychologique et la performance au travail : des liens longitudinaux bidirectionnels ?*, *Le travail humain*, (Vol. 77), p. 351-372.
- 7- Martin E. P. Seligman (1999), *Vie personnelle et professionnelle des enseignants*, le journal de l'APA
- 8- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S. & Battaglini, A. (1998). *Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP*. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 352.
- 9- Meyre J-M., (2013), *Les souvenirs laissés par les bons enseignants d'EPS : l'assertivité socio-conative comme concept explicatif*, *Staps*, (n° 100), p. 77
- 10- Mylène Leroux (2014), *Comment améliorer le bien-être et la santé des enseignants ?*, édition : debeock supérieur
- 11- Marshall Rosenberg B. (2004), *Les mots sont des fenêtres, introduction à la communication non violente*. (2ème édition) La Découverte
- 12- Peterson C. et Seligman M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues. A handbook and classification*. New York : Oxford University Press
- 13- Rosenberg Marc W. (1998), *Population, Space and Place*, Edition: John Wiley & Sons Ltd.
- 14- Tennen, H. and Affleck, G. (2005) Benefit-Finding and Benefit-Reminding. In: Snyder, C.R. and Lopez, S.J., Eds., *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford, 584-597.
- 15- Verrier G. et Bourgeois N. (2016), *Faut-il libérer l'entreprise ? Confiance, responsabilité et autonomie au travail*, Paris, Dunod.
- 16- Zegar F. & Hallouane Z. (a. 2017), *Evaluation des inducteurs organisationnels, psychosociaux et personnels chez le personnel administratif de l'enseignement supérieur en Algérie*, revue DIRASSAT Etudes en Sciences Humaines et Sociales, N°31, page :41
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/63271>
- 5- Zegar F. & Hallouane Z. (b. 2017), *Coping au stress et motivation à la réussite chez les enseignants universitaires et leurs étudiants*», revue DIRASSAT Etudes en Sciences Humaines et Sociales, N°30, page : 35
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/68699>