






*République Algérienne Démocratique et Populaire*  
*Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique*

*Université Abdelhafid Boussouf-Mila*

*Faculté des lettres et des langues étrangères*

*Département des lettres et langues étrangères- français*

-  Niveau : 3<sup>ème</sup> année Licence –Français-
-  Matière : **Sciences de la communication**
-  Enseignant : **Dr. AZZOUZI. Tarek**
-  Semestre : **06**
-  **COURS :**

**Année universitaire : 20025/2026**

## Cours N° 5: Motivation, émotions et écoute active

### □ Introduction

La motivation, les émotions et l'écoute active influencent la manière dont les apprenants entrent en contact avec les contenus, les autres et leur propre parcours. Prendre en compte ces dimensions aide à mieux comprendre ce qui se passe dans une situation d'apprentissage et à ajuster les pratiques pédagogiques. Selon Deci et Ryan (1985), la motivation intrinsèque soutient l'engagement et la persévérance. De leur côté, les émotions, qu'elles soient agréables ou difficiles, influencent les comportements d'apprentissage (Pekrun, 2006). L'écoute active et l'empathie participent à une communication plus fluide et à un climat d'apprentissage plus serein (Brownell, 2012).

### □ Apprentissage

#### ▪ La motivation et son rôle dans l'apprentissage

La motivation agit sur l'engagement, la persévérance et les résultats des apprenants. Elle peut être comprise comme un ensemble de forces internes ou externes qui orientent les comportements vers des objectifs. Mieux connaître ses mécanismes aide les enseignants à ajuster leurs pratiques et à proposer des situations d'apprentissage plus adaptées. Cette partie aborde les types de motivation, certaines théories de référence et leurs usages en classe.

#### □ Motivation intrinsèque / extrinsèque

##### ○ Qu'est-ce que la motivation intrinsèque et extrinsèque ?

Selon Deci et Ryan (1985), la motivation intrinsèque correspond au fait de s'engager dans une activité par intérêt ou par plaisir, sans attendre de récompense extérieure. Par exemple, un élève qui travaille un sujet parce qu'il le trouve intéressant agit sous l'effet de cette motivation. À l'inverse, la motivation extrinsèque repose sur des éléments extérieurs, comme les notes, les récompenses ou la peur de sanctions.

Ces deux formes ne s'excluent pas forcément. Ryan et Deci (2000) montrent que la motivation extrinsèque peut déclencher l'action, tandis que la motivation intrinsèque aide à maintenir l'effort dans le temps.

##### ○ Avantages et limites

La motivation intrinsèque s'appuie sur un intérêt réel et peut conduire à un apprentissage plus stable. Toutefois, elle n'est pas toujours facile à susciter lorsque les apprenants ne se sentent pas concernés par le contenu. La motivation extrinsèque, même si elle agit souvent sur une courte durée, peut servir de point de départ pour engager les élèves.

○ **Exemple pédagogique**

Dans une classe de littérature, un enseignant peut proposer une récompense pour encourager la lecture d'un texte difficile, puis organiser un échange ou un débat qui permet aux élèves de développer un intérêt personnel pour l'œuvre.

▪ **Théories de la motivation**

▫ **La théorie de l'autodétermination**

La théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985) explique que la motivation dépend de la satisfaction de trois besoins psychologiques :

- **Autonomie** : avoir le sentiment de faire des choix.
- **Compétence** : se sentir capable et progresser dans une tâche.
- **Relations sociales** : se sentir soutenu et reconnu par les autres.

Lorsque ces besoins sont pris en compte, les apprenants tendent à s'engager plus facilement dans leurs apprentissages.

○ **Exemple pédagogique**

En sciences, un enseignant peut laisser les élèves choisir un thème de recherche (autonomie), proposer des retours réguliers sur leur travail (compétence) et encourager le travail en groupe (relations sociales).

▪ **Théorie du contrôle et de la valeur**

La théorie du contrôle et de la valeur (Pekrun, 2006) met en lien les émotions et la motivation. Les émotions agréables, comme l'espoir ou la satisfaction, soutiennent l'engagement, tandis que des émotions comme l'anxiété peuvent freiner l'investissement. Cette approche invite à limiter les situations d'apprentissage trop stressantes.

○ **Exemple pédagogique**

Un enseignant qui fixe des objectifs atteignables et qui reconnaît les efforts fournis aide à réduire la pression ressentie par les élèves et à maintenir leur engagement.

▪ **Applications pédagogiques**

▫ **Comprendre les besoins des apprenants**

Les enseignants gagnent à repérer les intérêts et les préoccupations des élèves afin d'adapter leurs propositions. Ryan et Deci (2000) recommandent des activités variées et ajustées aux profils des apprenants.

○ **Exemple**

En histoire, l'enseignant peut proposer plusieurs formats pour présenter un événement : une vidéo, un exposé oral ou un texte écrit.

▫ **Stimuler l'engagement avec des tâches pertinentes**

Hidi et Harackiewicz (2000) montrent que des tâches perçues comme significatives suscitent davantage d'implication.

○ **Exemple**

En mathématiques, un projet basé sur l'analyse de données liées à des situations réelles, comme l'évolution du climat, peut susciter davantage d'intérêt.

▫ **Promouvoir l'autonomie**

Donner plus de marge de choix aux apprenants contribue à soutenir leur motivation intrinsèque.

○ **Exemple**

Permettre aux élèves de fixer leurs propres objectifs dans le cadre d'un projet individuel ou collectif.

▫ **Créer un environnement soutenant**

Un climat bienveillant aide à installer la confiance et à maintenir l'engagement. Les échanges positifs entre élèves et enseignants influencent le vécu de l'apprentissage.

○ **Exemple**

Mettre en place des temps d'échange ou des cercles de discussion pour résoudre les désaccords et renforcer la cohésion du groupe.

La motivation agit sur l'apprentissage, l'engagement et la qualité des productions. Les apports de la théorie de l'autodétermination et de la théorie du contrôle et de la valeur permettent de mieux comprendre certaines dynamiques en classe. Adapter les pratiques aux besoins des apprenants et maintenir un cadre soutenant contribue à une expérience d'apprentissage plus stable. Ces pistes restent d'actualité dans un contexte éducatif en constante transformation.

□ **Les émotions et leur influence sur l'apprentissage**

Les émotions influencent la manière dont les apprenants traitent les informations et s'impliquent dans leurs activités scolaires. Elles agissent sur la concentration, la motivation et les résultats obtenus.

### ▪ **Émotions et engagement**

Les émotions influencent l'engagement dans les activités scolaires. Selon Pekrun (2006), des émotions comme l'enthousiasme ou l'intérêt facilitent l'attention et la mémorisation. Par exemple, un étudiant intéressé par la biologie aura tendance à y consacrer plus de temps et d'énergie. À l'inverse, des émotions comme l'anxiété ou la tristesse peuvent perturber la concentration. Un étudiant anxieux avant un examen peut avoir du mal à mobiliser ses connaissances, même s'il s'est préparé.

### ▪ **La gestion des émotions dans l'apprentissage**

La régulation émotionnelle aide les apprenants à faire face aux difficultés scolaires. Gross (2002) souligne l'intérêt de stratégies permettant de prendre du recul face aux échecs. Par exemple, considérer un échec comme une occasion d'apprendre ou pratiquer la pleine conscience peut aider à mieux gérer la frustration. Zeidner, Matthews et Roberts (2009) évoquent également l'utilité de ces pratiques pour limiter le stress. Un étudiant qui utilise des techniques de respiration avant un exposé peut ainsi mieux se concentrer et s'exprimer plus sereinement.

### ▪ **Impact des émotions sur la motivation**

Les émotions et la motivation sont étroitement liées. Dweck (2006) montre que certaines émotions peuvent encourager l'effort, tandis que d'autres peuvent conduire au découragement. Un élève frustré par un exercice difficile peut être tenté d'abandonner. À l'inverse, la satisfaction ressentie après avoir résolu un problème peut renforcer l'envie de continuer. Le regard de l'enseignant compte beaucoup dans ces situations. En apportant du soutien ou en ajustant les attentes, il aide l'élève à reprendre confiance et à poursuivre son travail. Les émotions ne sont donc pas de simples réactions passagères : elles influencent l'engagement, la gestion des difficultés et la motivation tout au long du parcours scolaire.

### □ **L'écoute active et l'empathie dans l'apprentissage**

L'écoute active et l'empathie influencent les interactions pédagogiques. Ces compétences relationnelles facilitent la compréhension mutuelle et contribuent à un climat d'apprentissage plus apaisé.

### ▪ **Définition de l'écoute active**

L'écoute active, définie par Rogers et Farson (1957), repose sur une attention pleine et entière portée à l'interlocuteur. Elle ne se limite pas à entendre les mots, mais vise à comprendre les émotions et les préoccupations exprimées. En classe, elle aide l'enseignant à mieux cerner les besoins cognitifs et émotionnels des élèves. Par exemple, un enseignant attentif peut repérer un malaise ou une incompréhension et ajuster sa démarche en conséquence.

### ▪ **L'empathie dans la communication**

Selon Goleman (1995), l'empathie influence les échanges pédagogiques. Un enseignant empathique cherche à comprendre ce que ressent l'élève et à en tenir compte. Cela renforce la relation pédagogique et instaure un climat où les apprenants se sentent respectés. L'empathie permet aussi d'adapter les réponses aux difficultés rencontrées, par exemple en rassurant un élève anxieux ou en proposant un accompagnement supplémentaire.

### ▪ **L'impact sur l'apprentissage**

Les élèves qui se sentent écoutés et compris participent plus volontiers aux échanges en classe (Goleman, 1995). Ils osent poser des questions, proposer des idées et s'impliquer davantage. Cette attitude favorise une meilleure participation, une mémorisation plus stable et une implication accrue dans le travail scolaire.

L'écoute active et l'empathie contribuent à un climat de confiance et de soutien. Elles participent à la motivation, à l'engagement et au bien-être des apprenants.

### □ **Techniques d'écoute active et d'empathie**

L'écoute active et l'empathie reposent sur plusieurs techniques qui facilitent la relation pédagogique. Parmi elles figurent le miroir émotionnel, la reformulation et le silence actif.

#### ▪ **Le miroir émotionnel**

Le miroir émotionnel consiste à reformuler les émotions exprimées par l'élève afin de lui montrer qu'elles ont été entendues. Rogers (1961) explique que cette pratique soutient une communication plus fluide. Elle permet à l'élève de se sentir reconnu et encouragé à poursuivre l'échange.

#### ○ **Exemple :**

Un élève dit : « Je suis frustré, je n'arrive pas à comprendre ce concept. »

L'enseignant peut répondre : « Tu te sens découragé parce que tu as l'impression d'avoir déjà beaucoup essayé. » Cette réponse montre que l'émotion a été prise en compte.

#### ▪ **La reformulation**

La reformulation consiste à redire, avec ses propres mots, ce que l'élève a exprimé. Elle aide à clarifier le message et à éviter les malentendus. Brownell (2012) souligne que cette technique soutient la réflexion et montre que la parole de l'élève est prise au sérieux.

○ **Exemple :**

Un élève dit : « Je ne comprends pas cette formule malgré mes révisions. »

L'enseignant peut répondre : « Si je comprends bien, cette formule reste floue pour toi même après avoir relu tes notes. On peut la reprendre étape par étape. »

▪ **Le silence actif**

Le silence actif consiste à laisser volontairement un temps de pause afin de permettre à l'élève de réfléchir ou de reprendre ses esprits. Brownell (2012) indique que ce silence peut aider à organiser les idées et à réduire la pression.

○ **Exemple :**

Après une question complexe, l'enseignant laisse quelques secondes de silence. Ce temps permet à l'élève de réfléchir calmement avant de répondre. Dans une situation émotionnelle, ce silence offre aussi un espace pour exprimer ses ressentis sans interruption.

Les techniques d'écoute active, comme le miroir émotionnel, la reformulation et le silence actif, améliorent la qualité des échanges en classe. Elles participent à un climat de confiance et facilitent l'engagement des apprenants. En les pratiquant, les enseignants prennent mieux en compte les dimensions émotionnelles et cognitives de l'apprentissage, ce qui rend les interactions pédagogiques plus équilibrées et plus humaines.

□ **Applications pratiques de l'écoute active et de l'empathie**

L'écoute active et l'empathie ne se limitent pas aux échanges du quotidien. On les retrouve aussi, de manière très concrète, dans les contextes scolaires et professionnels. Ces deux attitudes aident à mieux se comprendre, à instaurer des échanges plus clairs et à créer un climat relationnel plus serein. Leur mise en pratique permet d'améliorer la qualité des interactions et d'installer des conditions de travail et d'apprentissage plus stables. Voici quelques *exemples* de leur mobilisation dans l'environnement scolaire et le milieu professionnel.

▪ **Dans un cadre scolaire**

Dans le milieu scolaire, l'écoute active et l'empathie permettent de mieux prendre en compte les besoins émotionnels et cognitifs des apprenants. Lorsque les relations entre enseignants et élèves sont basées sur l'attention et la compréhension, les échanges deviennent plus simples et plus apaisés. Cela se répercute sur la manière dont les élèves s'investissent dans les activités proposées. Les travaux de Hidi et Harackiewicz (2000) montrent qu'un climat d'apprentissage marqué par l'empathie soutient l'implication des étudiants et leur motivation.

□ **Application concrète dans une salle de classe :** Imaginons une situation où un élève se sent découragé après un échec à un examen. Un enseignant attentif peut repérer ce malaise et engager la discussion. *Par exemple :*

« Je vois que ce résultat t'a affecté, est-ce que tu peux m'expliquer ce qui t'a posé problème pendant l'examen ? »

Cette manière de faire permet à l'élève d'exprimer ce qu'il ressent et d'expliquer ses difficultés. L'enseignant peut ensuite reformuler et proposer un accompagnement adapté :

« C'est normal de se sentir déçu, mais on peut s'appuyer sur cette expérience pour voir ce qui peut être amélioré. On va regarder ça ensemble. »

Par des réactions simples et attentives, l'empathie aide à réduire le sentiment de jugement chez l'élève. Celui-ci se sent alors plus en confiance pour poser des questions et essayer de nouvelles stratégies. Un élève qui rencontre des difficultés en mathématiques, par exemple, sera plus enclin à demander de l'aide si l'enseignant montre une réelle écoute et une attention sincère à sa situation.

▫ **Encourager la motivation et l'engagement :** Les travaux de Ryan et Deci (2000) sur la motivation intrinsèque montrent que la prise en compte des émotions et des besoins des apprenants soutient leur autonomie. Lorsque l'enseignant adopte une posture empathique, les élèves perçoivent qu'ils sont respectés et considérés, ce qui renforce leur envie de s'impliquer. Les élèves s'engagent davantage lorsqu'ils sentent que leur bien-être émotionnel est pris en compte. Par exemple, face à un élève qui manifeste une anxiété sociale, l'enseignant peut intervenir avec discrétion, ajuster certaines activités ou proposer un rythme de travail plus souple afin que l'élève se sente plus à l'aise.

▪ **Dans un cadre professionnel**

Dans le milieu professionnel, l'écoute active et l'empathie contribuent à des relations de travail plus équilibrées. Scharmer (2009) montre que l'écoute attentive permet de repérer les tensions sous-jacentes et d'améliorer la collaboration entre collègues. Cette posture facilite les échanges, aide à gérer les désaccords et soutient la dynamique collective au sein des équipes.

▫ **Application concrète dans une équipe professionnelle :**

Imaginons un contexte de travail où un membre de l'équipe accumule des retards et montre des signes de fatigue. Un responsable attentif peut prendre le temps d'échanger avec lui :

« J'ai remarqué que tu as du mal à respecter les délais en ce moment. Est-ce qu'il y a quelque chose qui te freine ou qui te met en difficulté ? »

Ce type d'échange laisse au collaborateur l'espace pour expliquer ce qu'il traverse, que les raisons soient professionnelles ou personnelles.

Cette démarche montre que la situation de l'employé est prise en considération et qu'un accompagnement est possible. Si le collaborateur évoque, par exemple, des contraintes personnelles, le manager peut proposer des ajustements concrets, comme une réorganisation temporaire des tâches ou un allègement de la charge de travail. Cela permet de traiter les difficultés avant qu'elles ne s'installent durablement.

▫ **Gérer les conflits de manière constructive :** L'empathie facilite la gestion des désaccords

au travail. Dans une situation où deux collègues n'arrivent pas à s'entendre sur une approche de projet, un manager attentif peut écouter chacun sans prendre parti. En reformulant les points de vue et en encourageant un échange respectueux, il devient possible de clarifier les incompréhensions et de trouver une solution commune. Cette médiation transforme le désaccord en un moment d'échange utile pour l'équipe.

L'écoute active et l'empathie participent aussi à un climat professionnel où la parole circule plus librement et où chacun se sent reconnu. Dans ce type d'environnement, les employés hésitent moins à partager leurs idées et à s'impliquer dans les projets collectifs.

□ **Favoriser un environnement de bien-être et de collaboration :**

Dans le cadre professionnel, le bien-être des employés participe au bon fonctionnement de l'organisation. Plusieurs recherches montrent que les personnes qui se sentent écoutées par leur hiérarchie s'impliquent davantage dans leur travail. Elles sont aussi moins exposées au stress prolongé ou à l'épuisement professionnel, souvent liés à une accumulation de tensions non prises en compte.

L'écoute active et l'empathie trouvent ainsi de nombreuses applications dans les contextes scolaire et professionnel. À l'école, elles soutiennent l'engagement des élèves et leur rapport aux apprentissages. Dans le monde du travail, elles facilitent la résolution des tensions, améliorent les échanges et renforcent la cohésion des équipes. Leur intégration permet de construire des environnements plus respectueux, où la communication est plus fluide et les émotions reconnues.

□ **Conclusion**

La motivation, les émotions et l'écoute active sont étroitement liées dans le processus d'apprentissage. Leur prise en compte permet d'installer un cadre dans lequel les apprenants se sentent accompagnés et considérés. L'intégration de pratiques fondées sur l'écoute et l'empathie, aussi bien dans le domaine pédagogique que professionnel, contribue à améliorer les relations entre les individus. Comme le souligne Goleman (1995), la capacité à comprendre les émotions des autres et à y répondre avec justesse aide à instaurer un climat de travail et d'apprentissage plus serein et plus coopératif.

### □ Références bibliographiques

- Brownell, J. (2012). *Listening: Attitudes, principles, and skills*. Pearson Higher Ed.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Dweck, C. S. (2010). *Changer d'état d'esprit : Une nouvelle psychologie de la réussite*. Éditions Michel Lafon. (Traduction de *Mindset: The New Psychology of Success*, 2006)
- Goleman, D. (1997). *L'intelligence émotionnelle*. Éditions Robert Laffont. (Traduction de *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, 1995)
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291.
- Hidi, S., & Harackiewicz, J. M. (2000). Motivating the academically unmotivated: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 70(2), 151–179.
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18(4), 315–341.
- Rogers, C. R. (1966). *Le développement de la personne*. Dunod. (Traduction de *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*, 1961)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Scharmer, C. O. (2013). *Théorie U : Diriger à partir du futur qui émerge*. Éditions Trédaniel.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2009). *What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. MIT Press.