

# Organisation de personnalité et perception de l'entraîneur chez les athlètes de niveau universitaire

Étienne Hébert<sup>1</sup>, Louis Diguier<sup>2</sup>, & Jean-Philippe Daoust<sup>2</sup>

1. Département des sciences de l'éducation et de psychologie, Université du Québec à Chicoutimi

2. École de psychologie, Université Laval

## CONTEXTE THÉORIQUE

Dans le domaine sportif, il est reconnu que l'entraîneur représente une variable qui influence la performance et le bien-être psychologique des athlètes (Horn, 1992). Ainsi, l'une des façons d'évaluer cette variable est de comparer la différence qui existe entre les comportements actuels et les comportements désirés de l'entraîneur dans un échantillon d'athlètes. Cependant, la simple étude des comportements et attitudes perçus et désirés de l'entraîneur est insuffisante. En effet, Smoll et Smith (1989) ont souligné que la perception de l'entraîneur est importante, car son efficacité est transformée par la perception et le souvenir qu'en gardent les athlètes. Ainsi, les modèles développés sur la base de questionnaires auto-révélés s'intéressent à la perception consciente des entraîneurs, perception qui relève par ailleurs du caractère («caractère» est le terme utilisé en psychodynamique alors que «personnalité» est celui employé dans les autres approches théoriques) qu'il est possible de définir comme les attitudes et les modes de comportements habituels d'un individu (Greenson, 1967). Or, il est possible que d'autres perceptions, de nature inconsciente, viennent moduler l'impact des comportements et attitudes de l'entraîneur. En fait, de nombreux modèles relationnels (p. ex. Baldwin [1999] qui a proposé un tel modèle dans une approche sociocognitiviste) sont fondés sur la perception inconsciente. Le modèle des organisations de la personnalité de Kernberg (1996) permet de s'intéresser à cette perception inconsciente de l'entraîneur par les athlètes. Ce modèle définit trois organisations de la personnalité qui se distinguent à partir de quatre dimensions du fonctionnement psychique (Tableau 1). Ainsi, tant dans une perspective clinique que de coaching, il est naturel de croire que les gens ayant des organisations de la personnalité différentes vont percevoir différemment leur entraîneur et vont entretenir des désirs différents face à ceux-ci.

Tableau 1  
Modèle théorique des organisations de personnalité de Otto F. Kernberg

Organisation de personnalité	Dimensions			
	Identité	Mécanismes de défense	Qualité du contact avec la réalité	Qualité des relations d'objet
Névrotique	Intégrée	Matures	Adéquat	Oedipienne avec angoisse de castration
Borderline	Diffuse	Primitifs	Généralement adéquat	Anaclitique avec angoisse d'abandon
Psychotique	Diffuse	Primitifs	Perte du contact	Symbiotique avec angoisse de morcellement

## OBJECTIFS DE RECHERCHE

Étant donné le manque d'écrits empiriques en ce qui concerne les relations entre les perceptions conscientes et inconscientes des athlètes ou, autrement dit, entre le caractère et l'organisation de personnalité, cette étude vise à examiner, dans une démarche exploratoire, les corrélations et les liens entre les comportements de l'entraîneur et du leadership exercé (LSS; Chelladurai & Saleh, 1980) et l'organisation de la personnalité (PODF; Diguier, Normandin, & Hébert, 2001).

## MÉTHODE

L'échantillon est composé d'athlètes qui ont été évalués entre 1998 et 2002 et qui s'entraînaient dans une université nord-américaine. Il compte 39 étudiants-athlètes : 10 joueurs de football et 29 nageurs ( $\chi^2 = 9.26$ ,  $df = 1$ ,  $N = 39$ ,  $p = 0.0023$ ). L'âge des participants varie entre 17 et 25 ans ( $M = 20,79$   $SD = 2.34$ ). L'échantillon compte 15 participants ayant une organisation de la personnalité borderline et 24 participants présentant une organisation de la personnalité névrotique ( $\chi^2 = 2.08$ ,  $df = 1$ ,  $N = 39$ ,  $p = .15$ ). L'évaluation de l'organisation de personnalité a nécessité la passation de 2 entrevues d'évaluation d'environ 2 heures chacune. En ce qui concerne la perception de l'entraîneur, les participants ont dû répondre à cette variable à deux reprises : une première fois afin de mesurer la perception actuelle de l'entraîneur (LSS-tel que perçu) ; une autre pour découvrir comment ils aimeraient que leur entraîneur soit (LSS-tel que désiré). Cela a permis de vérifier la présence d'écart ou de concordance entre ces deux perceptions selon les organisations de personnalité. Ainsi, il s'agit d'un design doublement multivarié (*doubly multivariate*) (Figure 1). Dans ce design, il y a un facteur non répété, l'organisation de la personnalité telle qu'évaluée par le PODF ainsi que cinq facteurs répétés : (a) l'efficacité de l'entraînement, (b) le comportement démocratique, (c) le comportement autocratique, (d) le support social, (e) la rétroaction positive. Une analyse de profil, qui est une application spéciale de l'analyse de variance multivariée (MANOVA) dans laquelle plusieurs variables dépendantes sont mesurées sur une même échelle (Tabachnik & Fidell, 1996) a donc été effectuée.

## RÉSULTATS

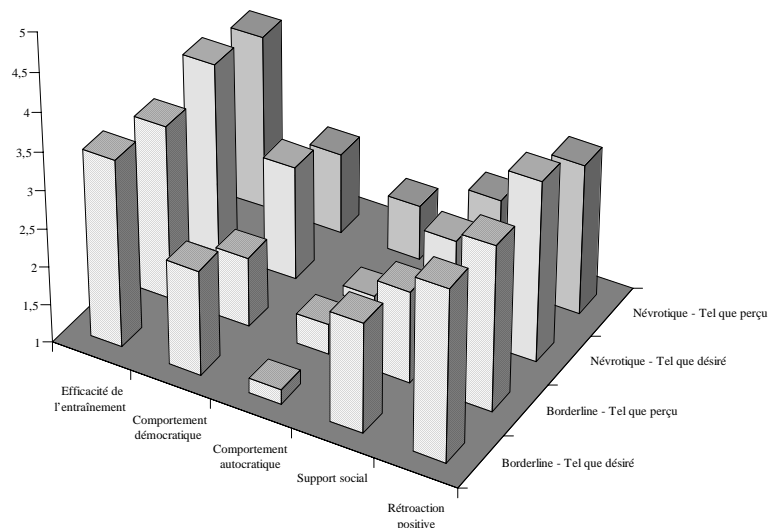


Figure 1. Résultats du design doublement multivarié avec le LSS

Les effets principaux de l'analyse de profil indiquent qu'en moyenne les individus ayant une organisation de personnalité borderline ont répondu de la même façon que ceux ayant une organisation névrotique sur tous les facteurs,  $F(1,37) = 0.06$ ,  $p = 0.8063$ , et qu'il y a un effet du type de questionnaire utilisé,  $F(1,37) = 10.10$ ,  $p = 0.0030$ . Quant à eux, les tests d'interactions démontrent que les individus ayant une organisation de personnalité borderline et ceux ayant une organisation de la personnalité névrotique ont répondu de la même façon aux deux questionnaires,  $F(1,37) = 0.25$ ,  $p = 0.6178$ , ainsi qu'aux différents facteurs,  $F(4,34) = 0.85$ ,  $p = 0.5029$ . Finalement, ces tests démontrent qu'il y a un effet d'interaction entre le type de questionnaires et les facteurs du LSS. Pour comprendre cet effet, des analyses de variance à plan factoriel en blocs réduits (FBR-2.2) ont été réalisées sur chacun des facteurs du LSS. Les résultats de ces analyses indiquent que seul l'effet du type de questionnaire est significatif pour tous les facteurs, à l'exception du Support social pour lequel il n'y a aucun effet significatif : Efficacité de l'entraînement,  $F(1,37) = 8.31$ ,  $p = 0.0065$  ; Style décisionnel démocratique,  $F(1,37) = 31.82$ ,  $p = 0.0001$  ; Style décisionnel autocratique,  $F(1,37) = 12.85$ ,  $p = 0.0010$  ; Rétroaction positive,  $F(1,37) = 9.23$ ,  $p = 0.0044$ .

## DISCUSSION

Cette étude a permis de constater que les participants des deux organisations de personnalité présentes dans l'échantillon ont répondu de la même façon aux deux versions du LSS (tel que perçu et tel que désiré). Sa réalisation a également permis de constater que, dans cet échantillon, il existait une inadéquation entre les formes tel que perçu et tel que désiré du LSS. En effet, pour les facteurs Efficacité de l'entraînement, Style décisionnel démocratique et Rétroaction positive, les participants désiraient plus ce comportement que ce qu'ils observaient de la part de leur entraîneur, alors que l'inverse s'est produit pour le facteur Style décisionnel autocratique. Ces résultats supportent l'hypothèse que les questionnaires auto-révélés, s'adressant donc au caractère, ne permettent pas de discriminer les individus sur la base de leurs motivations inconscientes et ne permettent pas d'identifier l'organisation de personnalité. Par contre, étant donné la présence de deux organisations de personnalité dans l'échantillon, il est légitime de s'attendre à observer des différences si la perception et le désir inconscients des athlètes sont questionnés. Une telle étude pourrait notamment être réalisée à l'aide d'entrevues qualitatives. Il est encore possible d'expliquer ce résultat par la nature même du questionnaire auto-révélé. En effet, des images différentes doivent venir à l'esprit des athlètes d'organisation de personnalité différentes, mais celles-ci ne peuvent être discriminées puisque les athlètes doivent choisir entre cinq énoncés (allant de «toujours» à «jamais»). Ceci a pour effet d'uniformiser les réponses des athlètes et empêche ainsi de mieux comprendre comment la perception et le désir inconscients qu'un athlète entretient à l'égard d'un entraîneur module sa performance et son bien-être psychologique. Du même coup, les professionnels oeuvrant dans le domaine sportif sont privés d'informations qui permettraient l'amélioration de l'intervention clinique auprès des athlètes. Il est maintenant possible de se demander comment faire l'économie de l'organisation de personnalité dans les futures études sur les athlètes puisque l'existence de variables inconscientes et potentiellement déterminantes sur la performance et le bien-être psychologique des athlètes a été démontrée.