

« Healthy Dance Education »

Comment créer une atmosphère d'enseignement de la danse saine d'un point de vue psychologique ?

Conférence de la Dre Sanna M. Nordin-Bates, Symposium Zürich, Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), septembre 2023

Dans le cadre du symposium "Healthy Dance Education" qui s'est tenu le 24 septembre 2023 à la Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), le Dre Sanna M. Nordin-Bates a donné une conférence sur les aspects psychologiques dans la conception d'une atmosphère d'enseignement saine de la danse.

La présentation de la Dre Nordin-Bates a été gracieusement mise à disposition par la Dre Andrea Schärli, directrice en charge du programme et enseignante du MAS Dance Science à l'Université de Berne et également organisatrice du symposium, en vue de son édition et de sa publication. Le résumé suivant a été rédigé par Adrian Hochstrasser et constitue un extrait de son exposé.

Brève biographie de la Dre Sanna M. Nordin-Bates

Sanna M. Nordin-Bates est une chercheuse et experte suédoise dans le domaine de la psychologie et de la science de la danse. Elle est connue pour son travail sur les questions liées au bien-être physique et mental des danseuses et danseurs, ainsi que sur les aspects cognitifs et émotionnels de la performance en danse.

Nordin-Bates a mené des recherches sur différents aspects de la danse, notamment l'entraînement à la danse, la peur de la scène, la prévention des blessures et les défis psychologiques des danseuses et danseurs. Dans son travail, elle combine souvent des éléments de psychologie, de sciences du sport et de pédagogie de la danse afin de mieux comprendre les exigences physiques et mentales des danseurs et de développer des stratégies pour favoriser leur bien-être.

Elle enseigne la psychologie du sport et de la danse à la Haute école suédoise des sciences du sport et de la santé, ainsi qu'à l'École royale suédoise de ballet.

Introduction

Nordin-Bates décrit la "Psychological Safety" (sécurité psychologique) comme un état dans lequel une personne peut se sentir en sécurité afin de prendre des risques interpersonnels ou de commettre des erreurs sans craindre de conséquences négatives. La notion de "sécurité psychologique" est également très présente en dehors des sciences du sport et de l'environnement de la danse, notamment en ce qui concerne le débat actuel sur la prévention des abus. Cependant, dans le cadre de la création d'un environnement sain dans le domaine de la danse, la question va bien au-delà. Les connaissances sur la "sécurité psychologique" sont applicables dans de nombreux domaines et constituent une base précieuse pour un environnement d'apprentissage sain aux nombreux avantages.

Comment atteindre cette "sécurité psychologique" dans le milieu de la danse ?

Des études ont montré que dans le monde du sport d'élite, la sécurité psychologique est une caractéristique essentielle des équipes de haut niveau (cf. Edmondson, 1999 ; Rice et al., 2022). Cependant, la Dre Nordin-Bates souligne que la "sécurité psychologique" ne consiste pas seulement à être gentil les uns avec les autres en permanence. Au contraire, l'une des principales caractéristiques de ces équipes hautement performantes est leur capacité à aborder ouvertement les problèmes. Une démarche qui n'est possible que dans un environnement psychologiquement sûr. Dans ces équipes, l'accent est mis sur des aspects clés tels que la communication, où la confiance joue un rôle crucial, et la capacité à prendre des décisions dans un contexte de pression. Parallèlement, cette dynamique exige une grande résistance au stress. La Dre Nordin-Bates fait remarquer qu'il existe un nombre étonnant de parallèles entre ces principes et le monde de la danse.

Elle fait référence à un article récent paru sur le football de haut niveau. Selon elle, le point fondamental ici est que les gens ne sont pas en mesure d'apprendre s'ils vivent dans la peur de l'échec et sont poussés par celle-ci. La peur, le stress et l'anxiété limitent les fonctions cognitives et se concentrent sur la protection plutôt que sur l'apprentissage (Bertelsen & Goul, 2023).

L'intervenante Nordin-Bates confirme qu'il existe en fin de compte de nombreuses façons d'aborder cette " Psychological Safety ". Et il peut y avoir différents outils, techniques, discussions, théories et recommandations qui sont pour le moins tous valables. Cependant, il est de plus en plus admis qu'un environnement qui soutient nos besoins psychologiques fondamentaux est susceptible d'être perçu comme psychologiquement sûr. Nordin-Bates recommande donc l'utilisation de la Self-Determination-Theory (SDT) ou théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000).

The fundamental point here is that we are not able to learn if we live in and are driven by the fear of failing. Fear, stress and anxiety limit our cognitive functions and focus on protection rather than learning.

Théorie de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2000) offre de nombreuses preuves sur lesquelles nous pouvons nous appuyer. Bien qu'elle n'ait pas été développée à l'origine dans l'optique de la "sécurité psychologique" et que la majorité des recherches menées dans ce cadre ne visaient pas directement cet objectif, elle est reconnue pour son rôle utile dans la création d'un climat d'apprentissage sain à grande échelle. Ces connaissances sont appliquées non seulement dans le domaine de la danse, mais aussi dans le sport, l'activité physique, la santé, ainsi que dans les entreprises, les écoles et de nombreux autres domaines, indépendamment de l'âge ou de la région géographique. Nous disposons donc

d'une vaste base de connaissances qui est extrêmement précieuse et présente de vastes avantages.

L'un des aspects fondamentaux de la théorie de l'autodétermination est que les individus en général, et pas seulement les danseuses et les danseurs, cherchent à satisfaire les besoins fondamentaux suivants :

- **Autonomie**
- **Appartenance**
- **Compétence**

L'idée est que la satisfaction ou l'accomplissement de ces besoins conduit à l'autodétermination et à un fonctionnement optimal. Le fonctionnement optimal implique qu'une personne agisse avec un succès égal dans les contextes sociaux, les domaines de performance et en ce qui concerne sa santé.

Autonomie

Je me sens autonome lorsque j'ai l'impression d'être moi-même. Et les choses que je fais sont vraiment en accord avec ce que je veux faire. Mes objectifs font partie de mes valeurs fondamentales. Je ressens également de l'autonomie lorsque j'ai mon mot à dire, peut-être même lorsque je peux choisir, et que je suis respecté pour mes opinions. Et enfin, dans l'art de suivre ma propre voie plutôt que celle des autres, peut-être même de développer mon propre style. Je ressens donc de l'autonomie ou je suis véritablement moi-même !

Appartenance

En ce qui concerne l'appartenance, il s'agit de la confiance et du respect qui, de nos jours, vont souvent de pair avec des notions telles que la perception de ma propre valeur en tant qu'être humain, indépendamment du fait que je produise quelque chose ou que je me comporte d'une certaine manière. Si je peux compter sur l'amitié, le soutien et la coopération de mon entourage, je peux dire que je me sens à ma place !

Compétence

Il s'agit ici du sentiment que je suis capable de faire quelque chose. Je peux maîtriser cet exercice de danse, ou je peux maîtriser cette chorégraphie avec un peu d'entraînement. J'ai donc le sentiment que ce défi me convient. Si quelque chose est trop facile, cela ne répond pas au besoin de compétence. Nous avons donc besoin d'un petit défi et nous pouvons le relever. Il s'agit de la satisfaction sous-jacente.

Cela implique également que je me sente un peu responsable en général et que je puisse ainsi influencer ce qui m'arrive. Il ne dépend alors pas nécessairement des autres que quelque chose soit bon ou non, par exemple. En bref, la compétence signifie que je me sens suffisamment bon ou bonne !

En résumé :

- Autonomie :« *Je suis véritablement moi-même !* »
- Appartenance :« *Je me sens à ma place !* »
- Compétence :« *Je suis suffisamment bon ou bonne !* »

La recherche dans tous les domaines nous montre que la satisfaction des besoins apporte de nombreux avantages de nature différente. Les personnes qui ont un fort sentiment d'autonomie, d'appartenance et de compétence font également état d'un bien-être accru, de performances plus élevées, de relations de qualité et restent globalement plus longtemps engagées dans leurs activités (Bartholomew et al., 2011 ; Deci & Ryan, 2000 ; Nordin-Bates et al., 2023 ; Standage et al., 2018).

Alors que se passe-t-il si ces trois besoins ne sont pas satisfaits ?

(Bartholomew et al., 2011)

▪ **Autonomie compromise**

Lorsque mon autonomie ou mon besoin d'être authentique et fidèle à moi-même est entravé, je ressens de la pression pour me conformer. Il en résulte un sentiment de contrainte et peut-être même de manipulation. La nécessité de suivre les instructions des autres sape ma capacité à vivre ma véritable identité. En conséquence, je me sens inhibé.

▪ **Appartenance compromise**

L'appartenance contrée peut s'exprimer par un manque de confiance, ce qui signifie que j'ai l'impression de ne pas être suffisamment respecté et que mon importance en tant qu'être humain est remise en question. Cela me donne l'impression de ne pas vraiment avoir ma place.

▪ **Compétence compromise**

Le sentiment de compétence compromise se manifeste lorsque j'ai l'impression d'être totalement insuffisant. J'ai l'impression que je ne peux pas accomplir les tâches qui me sont confiées, qu'elles sont trop exigeantes et me dépassent. Je perds le contrôle de mes actions car la pression est telle que je n'ai pas le droit de commettre des erreurs. Globalement, cela peut se traduire par un manque d'estime de soi, où je pense finalement ne pas être assez bon.

"It's very much the world of ballet, I'd say. The teachers are always right and you'd never be able to disagree with them. You could never show that you don't agree because the teacher is so much higher up than the students."

(Etudiante de Nordin-Bates et al., 2023)

"My style of dancing is whatever George Balanchine wants me to do!"

(Dancer in Gray & Kunkel, 2001)

L'historiographie de la danse s'est souvent concentrée sur un éventuel manque d'autonomie dans ce domaine. Les deux témoignages de danseurs ci-dessus illustrent le fait que, selon Nordin-Bates, nous sommes de nouveau confrontés à un déséquilibre au niveau du pouvoir.

Comment pouvons-nous soutenir l'autonomie des danseuses et des danseurs ?

(Nordin-Bates, 2020)

Nous pouvons aider les danseuses et danseurs, ainsi que nous-mêmes, à se sentir authentiques de plusieurs façons :

- **Donner une justification : Why we do what we do !**

Au lieu de simplement raconter, il est important pour nous de fournir des explications complètes ! Si nous expliquons pourquoi nous effectuons ces exercices tous les jours ou pourquoi nous nous consacrons à nouveau à la chorégraphie, c'est dans le but de mieux impliquer les danseurs dans l'action. Il peut être nécessaire de présenter ces explications de différentes manières, en particulier avec les plus jeunes qui ne sont pas toujours attentifs au premier abord. Alors que les professeurs de danse peuvent considérer les raisons de nos actions comme allant de soi, cela peut ne pas sembler aussi évident pour d'autres personnes.

- **Offrir des possibilités de choix : Freedom with boundaries !**

Lorsque nous offrons des choix, ce qui constitue en effet une liberté dans certaines limites, cela ne signifie absolument pas qu'un enseignant dit simplement : "Faites ce que vous voulez". Cela implique plutôt de créer un espace d'exploration : par exemple, décider de la manière d'exécuter une tâche, même si la décision de ce qui doit être fait suit une certaine voie. De cette manière, j'ai la possibilité de déterminer moi-même mon approche de la réalisation de l'objectif, les méthodes que je choisis et la manière dont j'atteins l'objectif.

- **Laisser les danseurs fixer leurs propres objectifs : Put dancers in charge of their own development !**

L'autonomie est largement encouragée lorsque nous donnons aux danseurs la responsabilité de leur propre développement. Cela se fait, par exemple, en leur permettant de définir leurs propres objectifs, plutôt que de rechercher impérativement l'homogénéité et d'attendre que tous progressent au même rythme. Nous les aidons activement à définir leurs objectifs individuels, qui peuvent même, dans certains cas, être explorés dans un cadre de classe structuré.

- **Encourager l'individualité : Each individual is valuable !**

En encourageant l'individualité et en reconnaissant les capacités uniques de chaque élève, les jeunes apprenants se rendront de plus en plus compte que chaque personne apporte quelque chose d'unique et de spécial, car la diversité entre les individus n'implique pas l'uniformité.

- **Ouverture aux idées, critiques, prise de décision collective**

Enfin, et ce n'est pas le moins important, le fait de se montrer ouvert aux idées, aux critiques et aux décisions collectives s'avère fondamental pour la sécurité psychologique. Des études menées dans le domaine du sport et dans d'autres secteurs ont montré que l'autonomie est

particulièrement compromise lorsque les personnes ont le sentiment de ne pas avoir la possibilité de critiquer. Cela peut être facilement encouragé par des mesures telles que la création d'un comité de danse, d'un porte-parole du groupe, l'introduction d'un canal de feedback anonyme ou l'utilisation d'une plateforme numérique pour une évaluation anonyme à la fin du semestre.

Comment pouvons-nous encourager l'appartenance des danseuses et des danseurs ?
(Nordin-Bates, 2020)

▪ **Confiance et respect**

La confiance et le respect, mis en avant dans les entretiens, sont essentiels. Ce respect doit être gagné et ne se produit pas automatiquement lorsqu'une personne entre dans une pièce.

▪ **Collaboration**

En encourageant la coopération, de préférence dans des groupes modulables où l'on ne parle pas toujours d'une équipe A et d'une équipe B, mais où l'on forme plutôt des groupes différents pour des tâches différentes à des dates différentes, on réduit les possibilités de comparaison. De cette manière, on réduit la comparaison et donc la rivalité entre les groupes.

" Il faut qu'il y ait un sentiment de sécurité dans la classe et qu'ils sentent que nous formons une sorte d'équipe, que je suis là pour eux et que je les aide. Je suis toujours aimable avant tout. Et je pose toujours des questions, j'ai toujours quelques mots pour quelqu'un, pour tout le monde. Comment vous sentez-vous ? Et qu'avez-vous fait ce week-end ? Que l'on parle aussi d'autres choses. Vous construisez tout simplement une relation".
(un professeur de danse classique)

- **Communication et compréhension**
- **Tisser des liens**
- **Dynamique de groupe positive**

En favorisant une communication efficace et une compréhension approfondie au sein du groupe, on évite les imprévus. Pour ce faire, il convient d'établir des relations et de créer une dynamique de groupe globalement positive.



Comment pouvons-nous soutenir les compétences des danseuses et des danseurs ? (Nordin-Bates, 2020)

▪ **Se concentrer sur le processus**

Il est essentiel de soutenir les danseuses et danseurs dans leurs efforts pour se sentir compétents et à la hauteur. Pour atteindre cet objectif, une approche efficace consiste à mettre l'accent sur la promotion d'une approche axée sur le processus. Il ne s'agit pas de se focaliser exclusivement sur le résultat final ou sur le fait que les efforts actuels ne sont pertinents que parce qu'ils pourraient porter leurs fruits à l'avenir, que ce soit dans deux jours, deux ans ou même dans une décennie. Au contraire, l'accent est mis sur la satisfaction immédiate que procurent les activités présentes.

Les objectifs à court terme peuvent être utiles à cet égard, tout comme l'immersion dans des processus artistiques qui mettent l'accent sur le moment présent.

▪ **"Many ways of doing" (de nombreuses façons de faire)**

Il est essentiel de promouvoir le concept selon lequel il existe de nombreuses façons d'aborder une tâche et de nombreuses façons de faire les choses correctement. Un élève l'a bien exprimé en soulignant qu'il n'existe pas une seule "bonne" méthode, mais plutôt de nombreuses "bonnes" manières possibles.

▪ **Un feedback positif et constructif**

Lorsqu'il s'agit de feedback positif et constructif, on peut parfois avoir tendance à trop se concentrer sur la dichotomie "positif" ou "négatif". La Dre Nordin-Bates a fait remarquer qu'on lui demandait souvent combien de commentaires positifs il devrait y avoir comparativement aux commentaires négatifs. Selon elle, ce type de discussion est trop simple, car la plupart d'entre nous aspirent à savoir quelles mesures concrètes devraient être prises ensuite. Néanmoins, il est essentiel de confirmer que ce que nous faisons est sur la bonne voie. Par exemple :

"OK, c'était vraiment super !" ou

"Et si vous essayiez maintenant de le faire du côté gauche" ?

Nordin-Bates souligne que la grande majorité des feedbacks devraient être constructifs et ne pas être chargés d'une évaluation constante de "bon" et "mauvais". Au lieu de cela, nous devrions encourager nos élèves. Cela peut les aider à se sentir acceptés et à obtenir une certaine confirmation que ce qu'ils font est bien.

▪ **Des attentes raisonnables**

Comme mentionné précédemment dans le contexte de la compétence, le besoin de compétence n'est pas encouragé si le défi posé est trop faible. Par conséquent, nous contribuons dans une certaine mesure à favoriser le sentiment de compétence en transmettant des attentes telles que : "Je suis convaincu que tu peux y arriver !" Cette reconnaissance de la confiance dans les capacités individuelles est extrêmement précieuse. Il est important que ces attentes ne se transforment pas en exigences irréalistes et perfectionnistes ou en un manque de soutien approprié.

- **Fournir différentes formes de soutien**

Il s'agit ici de fournir différentes formes de soutien, notamment dans le contexte du bien-être des collaborateurs. Il peut s'agir de la mise en place d'une équipe de santé, de la désignation d'une personne de confiance ou de la mise à disposition de ressources externes pour apporter un soutien. Dans les petites organisations, il peut s'agir par exemple de la mise en place d'un tableau d'affichage servant de point de contact pour les discussions. Nordin-Bates fait ici référence non seulement à la mise en relation avec des interlocuteurs internes, mais aussi à la mise à disposition de moyens de communication gratuits, tels que des chats ou autres. Finalement, l'écoute d'un professeur compréhensif peut également être une forme de soutien.

Bibliographie :

- Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J.L., Quested, E., & Morales, V. (2011). Predictores socio-contextuales y motivacionales de la intención de continuar participando: Un análisis desde la SDT en danza [Social-contextual and motivational predictors of intentions to continue participation: A test of SDT in dance]. *RICYDE. Revista Internacional de ciencias del deporte*, 7(25), 305–319.
- Bartholomew, K.J., Ntoumanis, N., Ryan, R.M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: Assessing the darker side of athletic experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 75–102.
- Bertelsen, M. & Goul, C. (2023). Security and competition: can opposites meet? Idrottsforum.se
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Hancox, J.E., Quested, E., Ntoumanis, N., & Duda, J.L. (2017). Teacher-created social environment, basic psychological needs, and dancers’ affective states during class: A diary study. *Personality and Individual Differences*, 115, 137–143.
- Hancox, J. E., Quested, E., Viladrich, C., & Duda, J. L. (2015). Examination of the internal structure of the behavioural regulation in sport questionnaire among dancers. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(4), 382–397.
- Haraldsen, H.M., Nordin- Bates, S.M., Abrahamsen, F.E., & Halvari, H. (2020). Thriving, striving, or just surviving? TD learning conditions, motivational processes, and well-being among Norwegian elite performers in music, ballet, and sport. *Roeper Review*, 42(2), 109-125.
- Lubert, V. J., Nordin-Bates, S., & Gröpel, P. (2023). Effects of tailored interventions for anxiety management in choking-susceptible performing artists: A mixed-methods collective case study. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1164273.
- Nordin-Bates, S. (2023). *Essentials of Dance Psychology*. Human Kinetics.
- Nordin- Bates, S.M. (2020). Striving for perfection or for creativity: A dancer’s dilemma? *Journal of Dance Education*, 20(1), 23–34.
- Nordin-Bates, S.M., Raedeke, T.D., & Madigan, D.J. (2017). Perfectionism, burnout, and motivation in dance: A replication and test of the 2 × 2 model of perfectionism. *Journal of Dance Medicine & Science*, 21(3), 115–122.
- Quested, E., & Duda, J.L. (2011b). Perceived autonomy support, motivation regulations and the self- evaluative tendencies of student dancers. *Journal of Dance Medicine & Science*, 15(1), 3–14.
- Rasmussen (2023). *Ta hand om dig: En rapport om psykisk hälsa och självledarskap inom scenkonsten*. ScenSverige.
- Standage, M., Curran, T., & Rouse, P. C. (2018). Self-determination-based theories of sport, exercise, and physical activity motivation. In T. S. Horn & A. L. Smith (Eds.), *Advances in Sport and Exercise Psychology* (pp. 289–312). Human Kinetics.