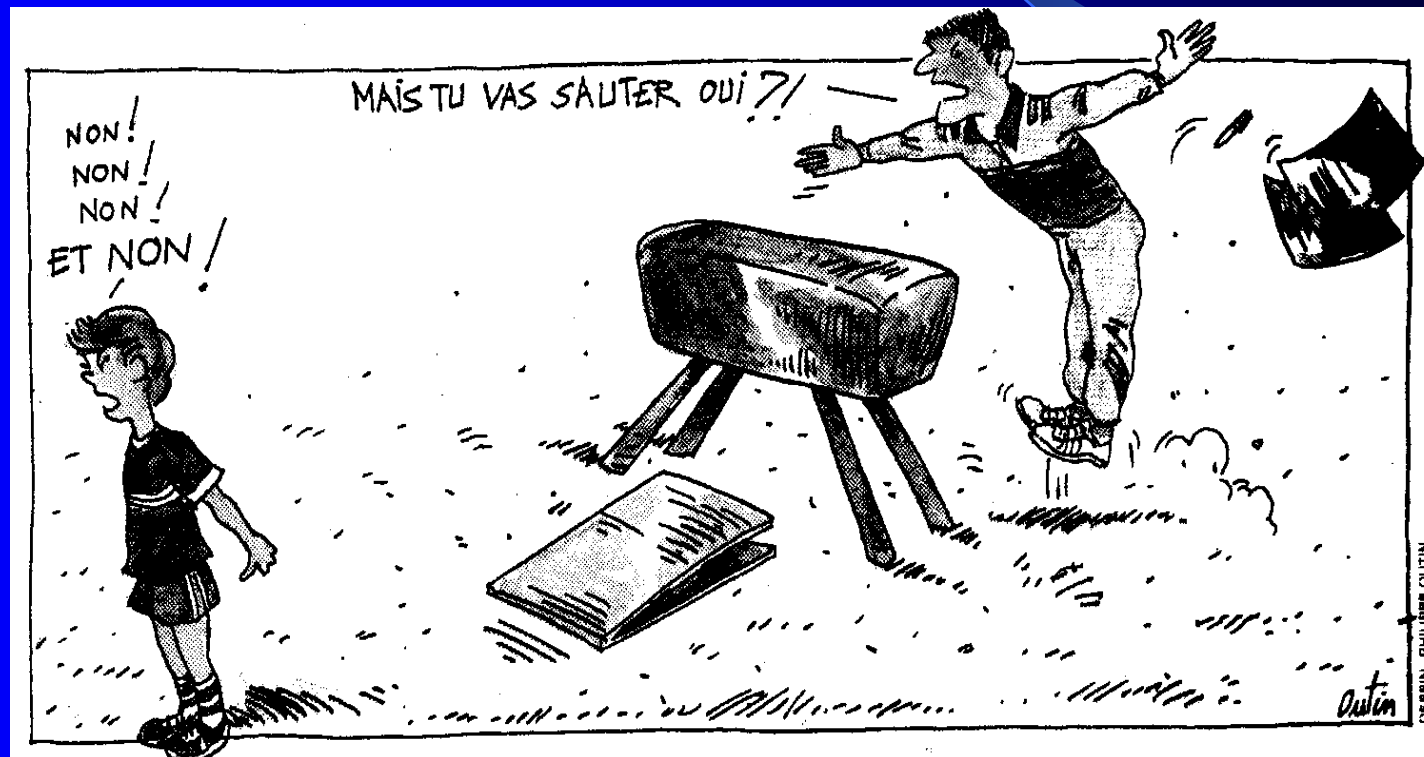


# La MOTIVATION en contexte d'apprentissage



LICENCE STAPS  
3e année

Julien Chanal

*Comment est-on motivé ? Par quoi est-on motivé ? Quels sont les variables et les processus qui régulent la motivation ?*

## **2<sup>ème</sup> PARTIE : UN MODELE EXPLICATIF DE LA MOTIVATION EN CONTEXTE D'APPRENTISSAGE**

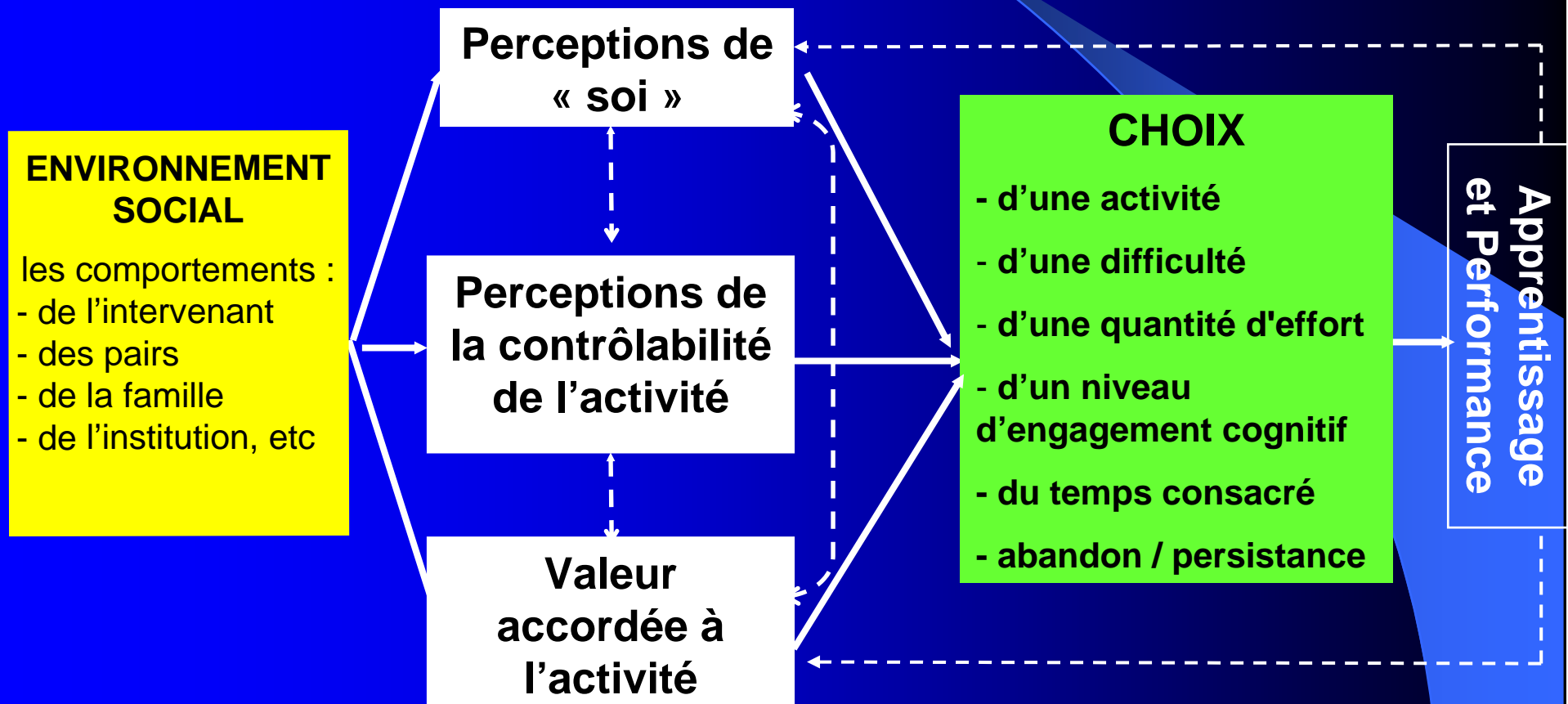
Postulat : quand on connaît mieux (1) ce qui peut pousser les individus à agir ou à être inhibés, (2) les processus ou le fonctionnement de la motivation, et (3) les variables qui interviennent sur la motivation, on peut mieux comprendre les conduites des individus, et les intéresser à optimiser leurs apprentissages.

## Déterminants

## Conséquences

### Contexte

### Perceptions de l'individu



*Un modèle explicatif de la dynamique motivationnelle (adapté de Viau, 1997)*

## 1. Les composants du modèle

### → 1<sup>er</sup> déterminant : Le contexte

On présume que le contexte est à l'origine de la dynamique motivationnelle.

Quand on parle de modèle « **socio** » - cognitif de la motivation, on sous-entend que l'environnement social joue un rôle important dans la motivation de l'individu.

Le contexte c'est généralement (1) **les comportements de l'intervenant et la façon dont il organise l'activité** (*cf. le TARGET*), mais il ne faut pas oublier (2) l'attitude des pairs, (3) l'attitude de l'institution et (4) l'attitude de la famille.

### → 2<sup>ème</sup> déterminant : Les perceptions de l'individu

Quand on parle de modèle socio - « **cognitif** » de la motivation, on sous-entend que la cognition (en particulier la capacité à se représenter et à interpréter l'environnement) est fondamentale.

Selon les modèles actuels, la motivation d'un individu est déterminée par certaines perceptions que ce dernier a au sujet de lui-même et de son environnement.

→ 3 perceptions fondamentales :

(a) les perceptions de soi

(b) les perceptions de la contrôlabilité de l'activité

(c) la perception de la valeur de l'activité

→ la manière dont l'individu (1) se perçoit et (2) perçoit l'activité qu'il effectue constitue un déterminant majeur de sa motivation.

→ Les conséquences (ou les indicateurs) de la motivation

... sont des éléments qui permettent de mesurer le degré de motivation d'un individu.

= déclenchement, direction, intensité, persistance des comportements (cf. cours précédent).

## → La dynamique motivationnelle

Dans le modèle, la présence de flèches exprime une certaine « dynamique motivationnelle ».

- \* **Déterminants → indicateurs.** La manière dont un individu perçoit (1) le contexte dans lequel il se situe, (2) l'activité qui lui est proposée et (3) lui-même ... va influencer ses choix, ses efforts, sa persévérance et donc ses apprentissages.
- \* **Perception de « soi » ↔ perception de la contrôlabilité ↔ perception de la valeur de l'activité :** une fonction « produit ».  
Par exemple, si l'une de ces 3 perceptions est faible alors la motivation diminue considérablement même si les autres perceptions sont élevées.
- \* Le « **déterminisme réciproque** » : les indicateurs de la motivation sont des « effets » (conséquences) de la motivation ... mais à une étape finale de la dynamique motivationnelle ils deviennent (notamment par l'intermédiaire de la performance) des « causes » de la motivation.  
Par ex., la performance effectuée peut influencer les perceptions de « soi » de l'individu.

## Déterminants

## Conséquences

### Contexte

### Perceptions de l'individu

#### ENVIRONNEMENT SOCIAL

- les comportements :
- de l'intervenant
  - des pairs
  - de la famille
  - de l'institution, etc

Perceptions de « soi »

Perceptions de la contrôlabilité de l'activité

Valeur accordée à l'activité

### CHOIX

- d'une activité
- d'une difficulté
- d'une quantité d'effort
- d'un niveau d'engagement cognitif
- du temps consacré
- abandon / persistance

Apprentissage et Performance

*Un modèle explicatif de la dynamique motivationnelle (adapté de Viau, 1997)*

## 2. les perceptions de « soi »

\* La manière dont les gens se perçoivent joue un **rôle fondamental dans les conduites humaines** et notamment dans les activités physiques et sportives.

→ De nombreux travaux illustrent l'influence que peuvent avoir les perceptions de « soi » sur notre construction identitaire, notre niveau d'agressivité, notre résistance à l'anxiété, notre bien-être, etc ... et sur notre réussite scolaire, sportive ou même sociale.

## 2. Les perceptions de « soi »

\* flou terminologique autour de cette notion :  
*estime de soi, concept de soi, confiance en soi, etc ...*

### *une tentative d'éclaircissement*

= « Connaissances qu'une personne a sur elle-même et qu'elle utilise lorsqu'elle vit des événements » (*Viau, 1997*).

→ *interprétation personnelle (et donc +/- réaliste) de la réalité.*

### 3 composantes du « soi » :

- une dimension **descriptive**  
(« *je suis un garçon* »)
- une dimension **évaluative**  
(« *je suis un mauvais chanteur* »)
- une dimension **affective**  
(« *je suis fier de moi* »)

### 2 notions importantes :

- **Concept de soi vs. Estime de soi**

## 2.1 L'estime de soi

→ **Estime de soi = composante évaluative (et affective) du soi**, du type « bon-mauvais ».

Elle correspond au degré avec lequel une personne estime avoir de la valeur et tant qu'individu (sorte de regard critique sur soi).

C'est une évaluation relativement globale.

C'est un « **trait de personnalité** », donc une dimension relativement **stable et durable**.

## 2.1 L'estime de soi

Comment peut-on mesurer l'estime de soi ?

|  | Pas du tout d'accord | Moyennement d'accord | Tout à fait d'accord |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| « Je me sens sûr(e) de moi »<br>« Je suis fier(e) de moi »<br>« Je me sens souvent en échec »<br>« J'ai souvent honte de moi » | (1)                  | (4)                  | (7)                  |

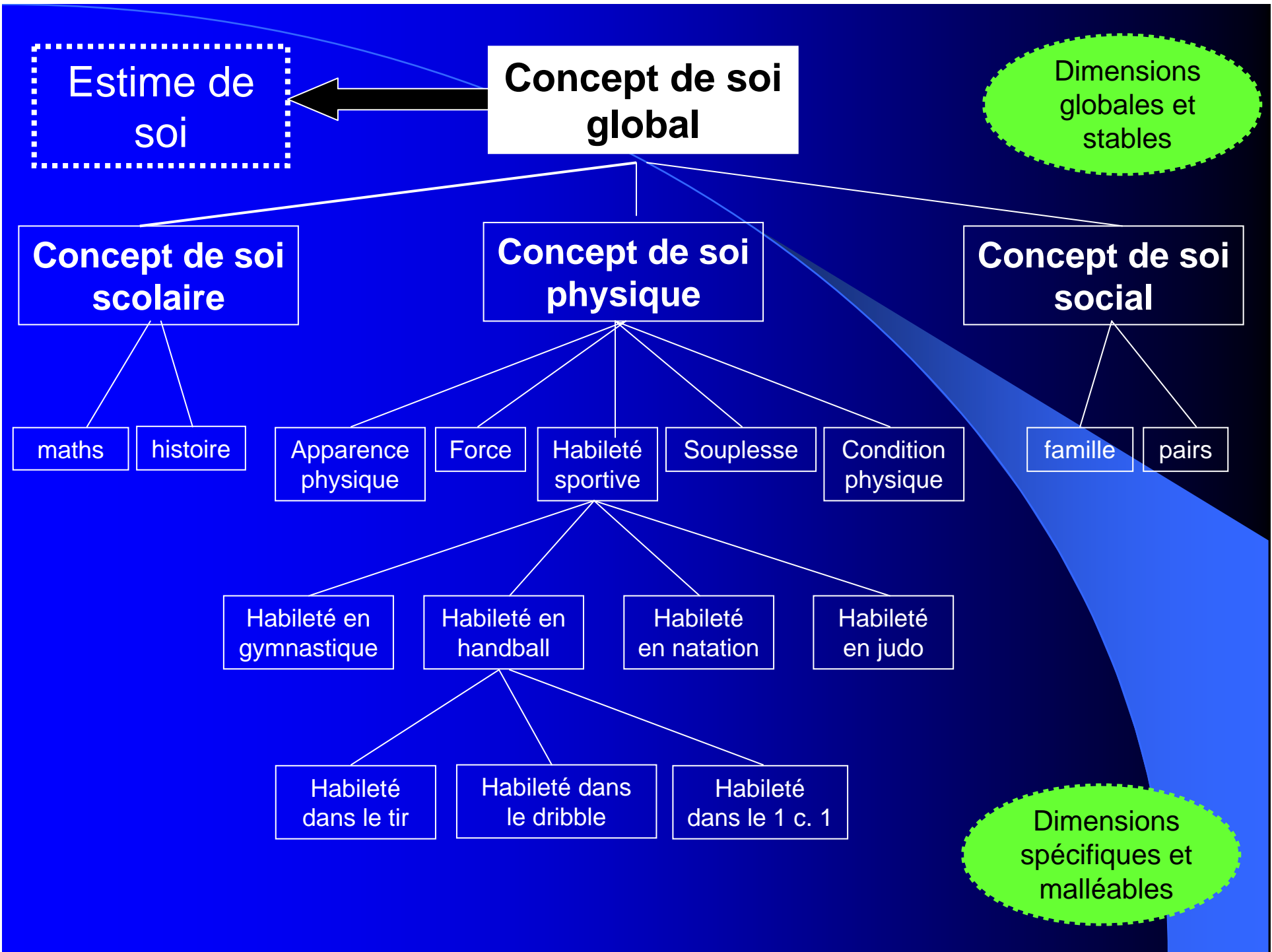
## 2.2 Le concept de soi

**Concept de soi** = résumé des perceptions et des connaissances que l'individu possède quant à ses qualités et caractéristiques.

→ composante **descriptive (et évaluative)** du soi.

→ **Multidimensionnalité et organisation hiérarchique du concept de soi.**

Pour plusieurs psychologues sociaux (*Harter, 1982; Marsh, 1986; Fox, 1995*), le concept de soi est une entité à multifacettes (multidimensionnelle), qui est hiérarchiquement organisée (cf. figure).



## Concept de soi = un construit multidimensionnel

Chaque dimension du concept de soi renvoie à un domaine de la vie de l'individu (*travail, sport, relations sociales, etc.*).

Au fur et à mesure de ses expériences, l'individu se forge une perception de lui-même de plus en plus **variée** et **précise**.

L'individu catégorise ces informations et les relie à d'autres ce qui aboutit à la construction d'un ensemble organisé et structuré de connaissances sur lui-même.

## Concept de soi = un construit hiérarchique

### → Une distinction Trait / État.

Plus on « descend » dans l'arborescence, plus les perceptions deviennent spécifiques et changeantes (*des « états »*).

A l'inverse, plus on s'élève dans l'organisation hiérarchique plus les concepts sont globaux et « durables » (*des « traits » de personnalité*).

Plus la perception de soi se situe à un niveau élevé, plus il va être difficile de la changer (elles se « cristallisent » même si en théorie elles peuvent toujours évoluer).

## Concept de soi = un construit hiérarchique

→ Une influence verticale réciproque (bas ↔ haut).

Il existe une influence réciproque entre ces différentes perceptions de soi.

→ une influence du haut vers le bas (*effet « top-down »*) : les dimensions les plus globales peuvent irradier sur celles plus spécifiques.

→ une influence du bas vers le haut (*effet « bottom-up »*) : les perceptions de soi spécifiques peuvent influencer le concept de soi global.

Remarque : l'influence dépend également de **l'importance de la dimension en question pour l'individu.**

Par ex., le concept de soi physique d'un individu sera davantage influencé par son apparence physique perçue que par son habileté sportive perçue s'il estime que la 1<sup>e</sup> dimension est plus importante que la 2<sup>nd</sup>e.

## Comment peut-on mesurer / évaluer les concepts de soi ?

|  | Pas du tout<br>d'accord<br>(1) | Moyennement<br>d'accord<br>(4) | Tout à fait<br>d'accord<br>(7) |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>Exemples d'items relatifs au domaine "compétence sportive"</b><br>Je suis à l'aise dans la plupart des sports.<br>Je suis meilleur(e) en sport que la plupart de mes ami(e)s  |                                |                                |                                |
| <b>Exemples d'items relatifs au domaine "compétence sportive dans un sport"</b><br>Au handball, j'ai le sentiment de faire partie des meilleurs<br>Quand je fais de la gymnastique, j'ai le sentiment de faire partie des plus faibles |                                |                                |                                |
| <b>Exemples d'items relatifs aux "probabilités de réussir une tâche/action spécifique"</b><br>Je me sens capable de réussir ce penalty<br>Je n'ai aucune chance de réussir cet enchaînement rondade-salto arrière                      |                                |                                |                                |

## 2.3 Perceptions de soi et motivation

→ **Les perceptions de soi** ont une place prépondérante dans la motivation de l'individu car elles **sont liées au niveau d'engagement, de persistance, et aux efforts fournis.**

Quel que soit le niveau où l'on se situe dans le continuum, en général, une faible perception de soi entraîne une faible motivation.

Chaque variable « prédit » la motivation de l'individu à un niveau particulier de généralité/spécificité.

Par ex., la compétence sportive perçue prédit la motivation pour le sport en général ; les probabilités subjectives de réussir une tâche particulière prédisent la motivation dans cette tâche.

Les perceptions de soi doivent être considérées comme **un construit dynamique**, car elles évoluent en fonction des expériences vécues par l'individu, mais surtout parce qu'elles sont à la fois déterminantes et résultantes de la motivation et de l'apprentissage.

## 2.4 Les stratégies de valorisation / protection de soi

Puisque le « soi » est important pour l'individu, celui a tendance à vouloir améliorer (ou protéger) l'estime qu'il a de lui-même.

→ **élaboration de stratégies particulières ...**

→ **Valorisation du soi**

Si l'individu pense pouvoir démontrer qu'il possède certaines compétences désirables, il peut s'orienter vers des stratégies de valorisation du « soi ».

*ex. créer des obstacles à son propre succès afin de valoriser celui-ci ; s'attribuer tout le crédit pour des performances positives et nier toute responsabilité en cas d'échec.*

## → Protection du soi

Si l'individu veut éviter de paraître médiocre (ou non conforme à ce qu'il aimerait être), il peut s'orienter vers des stratégies de protection du « soi ».

→ **utilisation d'excuses pour protéger son sentiment de valeur de soi.**

Les « **stratégies d'auto-handicap** » consistent à dresser soi-même des obstacles sur la route de ses propres succès, pour diminuer l'impact d'un échec probable.

L'handicap que l'on s'administre fournit des excuses toutes faites aux échecs que l'on subit.

- Ne pas faire d'effort
- Se fixer des buts non réalisables ... ou très facilement réalisables
- La procrastination
- Le refus de l'aide
- La stratégie de la jambe de bois
- La dévalorisation de la tâche (ou de l'activité)

## Déterminants

## Conséquences

### Contexte

### Perceptions de l'individu

#### ENVIRONNEMENT SOCIAL

les comportements :  
- de l'intervenant  
- des pairs  
- de la famille  
- de l'institution, etc

Perceptions de  
« soi »

Perceptions de  
la contrôlabilité  
de l'activité

Valeur  
accordée à  
l'activité

### CHOIX

- d'une activité
- d'une difficulté
- d'une quantité d'effort
- d'un niveau d'engagement cognitif
- du temps consacré
- abandon / persistance

Apprentissage  
et Performance

*Un modèle explicatif de la dynamique motivationnelle (adapté de Viau, 1997)*

### 3. Les perceptions de la contrôlabilité de la tâche

= degré de contrôle que l'individu pense avoir sur le déroulement et sur les conséquences d'une tâche à accomplir.

*« Mes actions ont-elles des chances de conduire au résultat escompté ? »*

On peut se juger capable de réussir une activité (c.a.d avoir une perception de soi  $> 0$ )... et penser ne pas pouvoir réussir, parce qu'on estime ne pas contrôler tous les « leviers » qui conduisent à la réussite.

➔ Plus l'individu a le sentiment de contrôler les éléments qui conduisent à la réussite, plus il sera motivé ...

## Notion d'attribution causale

Pour *Bernard Weiner* (1992), le comportement d'un individu est influencé par la façon dont il perçoit les **causes** de ce qui lui arrive.

Quand les événements qui lui arrivent sont importants (ex. succès / échec), l'individu est amené à en chercher les causes.

→ *besoin de comprendre, de rationaliser nos expériences.*

Une « attribution causale est une inférence qui a pour but d'expliquer **pourquoi** un événement a eu lieu. L'explication donnée devient alors la cause *perçue* d'un événement et correspond à une attribution »

(*Vallerand, 1994*).

## ***2 notions importantes :***

- ce processus attributionnel a lieu après un événement important pour l'individu ... mais il va grandement influencer sa motivation ultérieure.
- Les attributions causales sont des "perceptions" ... elles peuvent donc ne pas être réelles.

**En contexte d'apprentissage, les causes invoquées par les individus pour expliquer leurs échecs ou leurs succès sont nombreuses** (effort, talent, facilité, malchance, intervenant, conditions de travail, etc.).

Ce n'est pas tant la cause qui compte ... mais ses caractéristiques sous-jacentes.

Ces causes peuvent se classer dans un nombre restreint de catégories, qui sont fondamentales pour la régulation de la motivation de l'individu.

## Trois dimensions :

→ **Le lieu de la cause** distingue les causes **internes** à l'individu (talent, effort, etc.)... des causes **externes** (difficulté, chance, etc.).

Lorsqu'un sportif attribue un résultat à une cause interne, c'est qu'il se sent à l'origine de ce qui s'est produit (mais pas forcément "responsable", ex. fatigue, blessure, ...).

→ **La stabilité de la cause** différencie les causes au niveau de leur **temporalité**.

Une cause peut être perçue comme étant permanente (**stable**), ou susceptible de fluctuer régulièrement (**modifiable, instable**).

Lorsqu'un individu attribue un résultat à une cause stable, c'est qu'il s'attend à ce que le même résultat se renouvelle si la situation se représente.

→ **Le contrôle de la cause** est une dimension qui situe la **responsabilité** de l'individu dans l'événement qui vient de se produire.

Une cause est dite **contrôlable** quand il se sent « responsable » de ce qui arrive... et **incontrôlable** quand il ne perçoit aucun pouvoir sur elle.

|                     | Interne  |                                      | Externe    |   |
|---------------------|--|--------------------------------------|------------|---|
|                     | Stable   | Modifiable                           | Stable     | Modifiable  |
| Contrôlable         | Compétence                                       | L'effort<br>La stratégie<br>utilisée |            | Perceptions<br>de<br>l'entraîneur                               |
| Non-<br>contrôlable | Aptitude<br>(talent,<br>force,<br>souplesse, ..) | Maladie,<br>blessure<br>Forme        | Difficulté | Chance<br>Humeur de<br>l'entraîneur<br>Arbitrage,<br>météo, ... |

Remarque : certaines causes sont difficiles à classifier (ex. compétence) ; le plus important c'est la perception que l'individu a de la stabilité, de la contrôlabilité et de l'"internalité" de la cause.

- Un biais de COMPLAISANCE

L'individu a tendance à faire des attributions qui sont flatteuses pour lui : c'est le "biais de complaisance".

⇒ tendance à attribuer des résultats négatifs (échec) à des causes externes (ou instables ou incontrôlables), et à attribuer un résultat positif (succès) à des causes internes.

C'est un mécanisme destiné à préserver (ou entretenir) une certaine estime de soi.

## Conséquences motivationnelles des attributions causales

Les attributions causales sont **importantes pour la motivation ...** parce qu'elles déterminent en partie la confiance en soi / le concept de soi des individus.

- L'attribution d'un **échec** à une cause **stable** (*ex. manque de talent*) ⇒  
↓ du concept de soi.
- L'attribution d'un **succès** à une cause **stable** ⇒ ↑ du concept de soi.
- L'attribution d'un **succès** à une cause **interne et contrôlable** (*compétence, effort*) ⇒ ↑ du concept de soi.
- L'attribution d'un **succès** ou d'un **échec** à une cause **externe et/ou modifiable** (*ex. la chance*) ⇒ → du concept de soi.

## Exemple de contribution des attributions causales à la dynamique motivationnelle

