

La motivation

D. Tessier, 2013

Définition

Vallerand et Thill (Introduction à la psychologie de la motivation, 1993) : « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »

> Quatre critères comportementaux qui infère à la motivation :

- Le déclenchement de l'action
- La direction
- L'intensité
- La persévérance

CHAPITRE 1 : LA PERCEPTION DE SOI

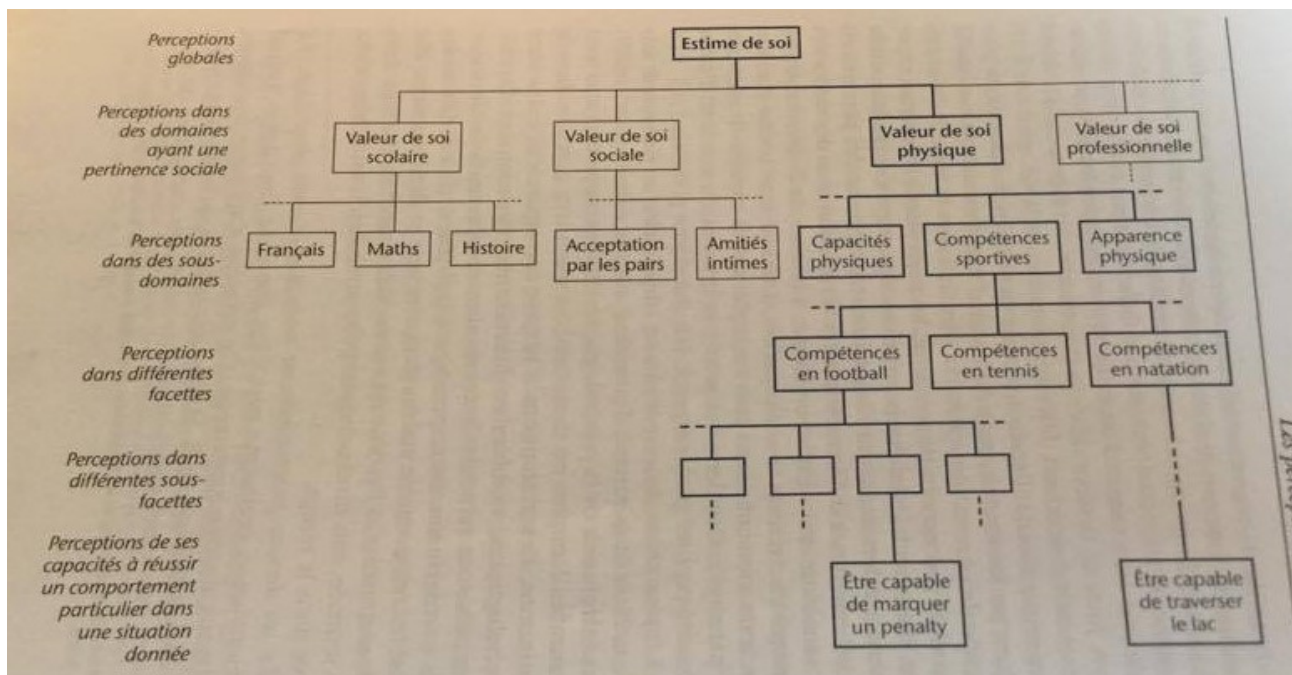
P.Sarrazin et D.Trouilloud, 2013

Une faible estime de soi renvoie à des émotions négatives (anxiété, stress, peur, manque de confiance en ses capacités physiques ou intellectuelles)

Selon **Vallerand et Losier (1994)** : « l'estime de soi renvoie à l'acceptation générale de la personne, c'est à dire au degré avec lequel une personne pense avoir de la valeur en tant qu'individu »

- > Evaluation positif de soi : s'accepte et se respecte = estime de soi élevée
- > Evaluation négatif de soi : manque de confiance = estime de soi faible

Structuration de soi, selon R.Shavelson (1982)



S.Harter (1994) montre qu'avec l'âge, le répertoire personnel s'enrichissait de nouvelles catégories de description de soi.

● Propriété motivationnelles du soi

- > Sentiment de compétence est élevé alors il y a une forte chance pour que la motivation soit élevée
- > Sentiment de compétence faible = motivation faible, résistance face à l'activité, voire de répulsion.

Ce constat a été dénommé « **hypothèse de la promotion de soi** » = Attraction pour les situations dans lesquelles il est possible de démontrer son potentiel, ses qualités personnelles. Les activités permettent de confirmer les qualités de l'individu, et valoriser le soi à travers elles.

« **Motif d'auto-insuffisance** » = attraction pour les situations dans le but d'atteindre des objectifs importants pour soi. L'individu ne cherche pas à démontrer sa compétence, mais cherche à progresser ou/et apprendre afin de surpasser son incompetence perçue. Motivation « identifiée » (Deci et Ryan 2002, Théorie de l'autodétermination, continuum de la motivation extrinsèque...)

E.M Skaalvik (1997) : 5 variables pouvant affecter les idées sur soi

- Les expériences de maîtrise : « **l'hypothèse de l'amélioration des habiletés** » = se sentir en réussite lors de la pratique sportive = peut avoir un effet positif sur le soi. Par exemple en EPS : le progrès permet de renforcer le soi !
- L'interprétation des résultats antérieurs (attributions causales, Weiner, 1992) :
= les individus ont besoin de comprendre les raisons d'un événement important qu'ils peuvent vivre.
Ces explications, après un échec ou une réussite, ont des répercussions importantes sur l'image que l'individu peut avoir de lui-même.
- Le cadre de référence externe : (**Marsh, 1987**) « **gros poisson, petit bassin** »
= Les élèves ont besoin de comparer ses résultats avec d'autres
= Un élève se sentira « mauvais » (faible compétence de soi) si le niveau du groupe est élevé par rapport à ce qu'il produit. Vice-versa...
= En fonction de la cible auquel l'élève se compare, les conséquences de la perception de soi sont très différentes.
= « processus de comparaison sociale » (Sarrazin et Trouilloud, 2013)
- Le cadre de référence interne :
= L'élève compare dans une activité avec ceux qu'il a obtenus dans d'autres activités.
= Le sentiment de compétence dans l'une, peut dépendre des performances réalisées dans les autres.
= **EN EPS** : L'idée de fil rouge avec la programmation « connectrice » d'APSA, à un avantage et une limite avec cet argument. En effet, si l'élève retrouve un « air de famille » semblable d'une activité où il s'est senti compétent, alors il aura un cadre de référence interne positif, un sentiment de compétence fort dans celle qui lui ressemblera le plus. Par exemple : dans les activités de coopérations... (football, basketball)
- Les évaluations renvoyées par les autres significatifs : « Miroir social »
= Le concept de « perception-miroir » = ce que l'individu pense que les autres pensent de lui
= Les feedbacks verbales (extrinsèque) positifs (encouragement, attitude bienveillante) renforcent la perception de soi positivement
= Vice-versa...

CHAPITRE 2 : LA MOTIVATION AUTODETERMINEE

Damien Tessier et Philippe Sarrazin

(voir cours L3)

DECI ET RYAN, 2002

Théorie de l'autodétermination

> Donner une récompense (externe) lorsqu'un individu est intrinsèquement motivé, tendait à baisser son niveau intrinsèque = moins d'engagement spontané. L'activité perd de son intérêt.

« Comment faire pour que les élèves adhèrent de plein gré à des activités non intrinsèquement satisfaisantes et que cet engagement soit durable ? »

CHAPITRE 3 : La motivation à réussir : une dynamique de buts

C.Gernigon (2013)

- ✓ Lorsque l'on cherche à progresser ou à maîtriser une tâche = but de maîtrise
- ✓ Lorsque l'on cherche à mieux faire que les autres = but de performances

Elliot, Murayama et Pekrun (2011) : deux façon de se sentir compétent : 2 buts de maîtrises

- à la maîtrise d'une tâche
- en référence à soi (l'évolution de ses propres performance)

Elle se décline alors en 6 buts : en approche et en évitement...

- tâche-approche = maîtriser une tâche
- tâche-évitement = éviter de faire une erreur
- soi-approche = s'améliorer dans une tâche
- soi-évitement = éviter d'être moins bon qu'auparavant
- autrui-approche = être meilleur qu'autrui
- autrui-évitement = éviter d'être moins bon qu'autrui

Elliot et al, (2011) montre que les buts de tâche-approche et les buts de soi-approche sont favorables à la motivation puisque les premiers prédisent positivement la motivation intrinsèque. Effort positivement déployé pour apprendre !

● Quelles gestions des buts par l'enseignant ?

L'atteinte du but doit être perçue comme entraînant un bénéfice pour l'estime de soi, ce qu'un but trop facile ne peut offrir = modérer la difficulté de la tâche.

- **FAMOSE (Apprentissage moteur et difficulté de la tâche, 1990)** : Problème à résoudre offre un niveau de « **difficulté optimal** »

La difficulté du but doit représenter un défi personnel pour l'élève.

Le but ne doit pas être menaçant. L'échec ne doit pas être considéré comme un sentiment d'incompétence. Par exemple, réaliser un exercice devant toute la classe est une menace type pour l'estime de soi.

- **Selon Nicholls (1989)**, les buts de performance (buts orientés vers l'ego) impactent plus fortement l'estime de soi que les buts de maîtrises (buts orientés vers la tâche)

> Promouvoir les buts de performance est la stratégie pédagogique qui expose le plus l'estime de soi, mais qui offre à la fois, les plus grandes perspectives de bénéfice et de menace pour soi.

> Promouvoir les buts de maîtrises est une stratégie pédagogique moins risquée pour l'estime de soi, mais moins bénéfique pour le soi.

CHAPITRE 5 : Buts d'accomplissements et EPS N.Mascret (2013)

● Prendre en compte une diversité de buts d'accomplissement

> **Prendre en compte l'hétérogénéité des buts d'accomplissements des élèves (performance ou maîtrise)** = valoriser les deux formes à travers une situation afin de favoriser au maximum l'apprentissage de tous les élèves et de répondre à leur but d'accomplissements.

J.Duda et J.Whitehead (1998)

> Possibilité de poursuivre des buts simultanément = But de performance + But de maîtrise >>>
L'objectif est que les élèves poursuivant un but de performance passent par la recherche de l'apprentissage et du progrès (but de maîtrise) pour satisfaire à leur but d'accomplissements initial.

> Exemple en badminton : Pour marquer le plus de point dans un match dans le but de remporter la victoire, l'élève doit marquer dans des zones précises du terrain, arrière ou avant...

Ainsi, un joueur qui poursuit un **but de performance** est incité à modifier sa motricité initiale (pousser le volant au centre) s'il souhaite marquer plus de point pour terminer premier.

Inversement, l'élève qui recherche exclusivement un **but de maîtrise** risque, en cherchant à atteindre le bonus, d'avoir plus de chances de remporter le match car l'envoi du volant dans les zones plus dangereuses est le moyen le plus efficace de mettre l'adversaire en difficulté.

● Mettre en place un climat motivationnel de maîtrise

Climat de maîtrise = apprentissage orienté vers le progrès personnel, la valorisation du travail et de l'effort

Tessier, Sarrazin et Trouilloud (2006) ont identifiés 6 paramètres que l'enseignant pouvait manipuler pour construire un climat motivationnel de maîtrise dans une classe, climat favorable aux apprentissages :

(1) Mettre en place un défi personnel

- Temporelle : retrouver 5 balises en moins de 30 min
 - Variable de complexification = diminuer le temps imparti
- Quantitatif : marquer 6 paniers

(2) Laisser la possibilité aux élèves de prendre des initiatives dans le processus d'apprentissage (acteur)

Exemple badminton : les zones plots, l'élève choisit l'écart entre les plots...

Plus l'écart est grand, plus les plots valent de point.

Processus de choix, de questionnement.

(3) La reconnaissance des progrès et l'identification des erreurs comme éléments nécessaires pour l'apprentissage

(4) L'individualisation des tâches

Le travail de la VMA est l'exemple le plus classique.

(5) Prise en compte du progrès dans l'évaluation

Créer un barème lié au progrès de l'élève

(6) Travailler à leur rythme

En musculation par exemple : l'augmentation des charges évoluera progressivement en fonction des capacités et des ressentis de chacun

● Réussite des élèves et autorégulation de la motivation

M.Récopé (2001) : « Avant de chercher à faire accroître les ressources d'un individu, il faut d'abord faire en sorte qu'il mobilise effectivement celles dont il dispose déjà. »

Autrement dit, les situations d'apprentissages peuvent paraître trop difficile au regard des ressources initiales des élèves...

- Théorie de l'auto-efficacité (A.Bandura, 1978)
- Théorie de la motivation par la compétence (S. Harter, 1998)

> Théorie de l'auto-efficacité (A.Bandura, 1978)

L'investissement d'un individu dans une tâche peut être facilité par une diminution de la difficulté = conduirais à croire qu'il est capable de réaliser ce qu'on attend de lui.

> Théorie de la motivation par la compétence (S. Harter, 1998)

La répétition des expériences positives de réussite augmente la motivation.

CETTE ARGUMENT : POUR DES ELEVES EN ECHEC ET AYANT UNE ESTIME D'EUX-MEME FAIBLE.

Dans cette double perspective, il s'agirait en début de cycle (lors de la première confrontation des élèves à la forme de pratique scolaire) de mettre les élèves en réussites en diminuant volontairement les exigences de la tâche.

- ✓ **Bandura (2002)** montre que la confiance que la personne a en ses capacités à être efficace influence ses choix.

L'idée centrale = débiter l'apprentissage par une réussite plutôt qu'un échec.

LIMITES :

Cependant, il faut, au fil des séances, augmenter progressivement le niveau d'exigence, la difficulté des tâches proposées, au risque de réduire peu à peu, l'effort des élèves.

Selon F.Cury et Sarrazin (L'effort, 2000) une tâche perçue trop facile ou trop difficile ne permet un engagement intense dans les situations d'apprentissage.

PROCHAIN BLOC :

FAMOSE (Apprentissage moteur et difficulté de la tâche, 1990) propose :

- Problème à résoudre offre un niveau de « **difficulté optimal** »

La vitesse d'évolution pourra être différentes (pédagogie différenciée) en fonction du niveau des élèves.

La théorie de l'auto-régulation (Famose, 2001)

L'élève régule son comportement en appréciant l'écart entre le but et de ses résultat obtenus.

- Si l'élève perçoit une bonne quantité de progrès vers le but = persévérance = « boucle de feedback positive »
- Si l'élève perçoit une faible quantité de progrès vers le but = abandon = « boucle de feedback négative »

Ainsi, en augmentant progressivement les exigences pour atteindre le but = atteinte plus fréquente, devenant au fur et à mesure plus difficile.