

Motivation

Hédonisme

L'individu tend à
minimiser la douleur et à
maximiser le plaisir

- Instinct
- Besoin
- Pulsion
- Drive

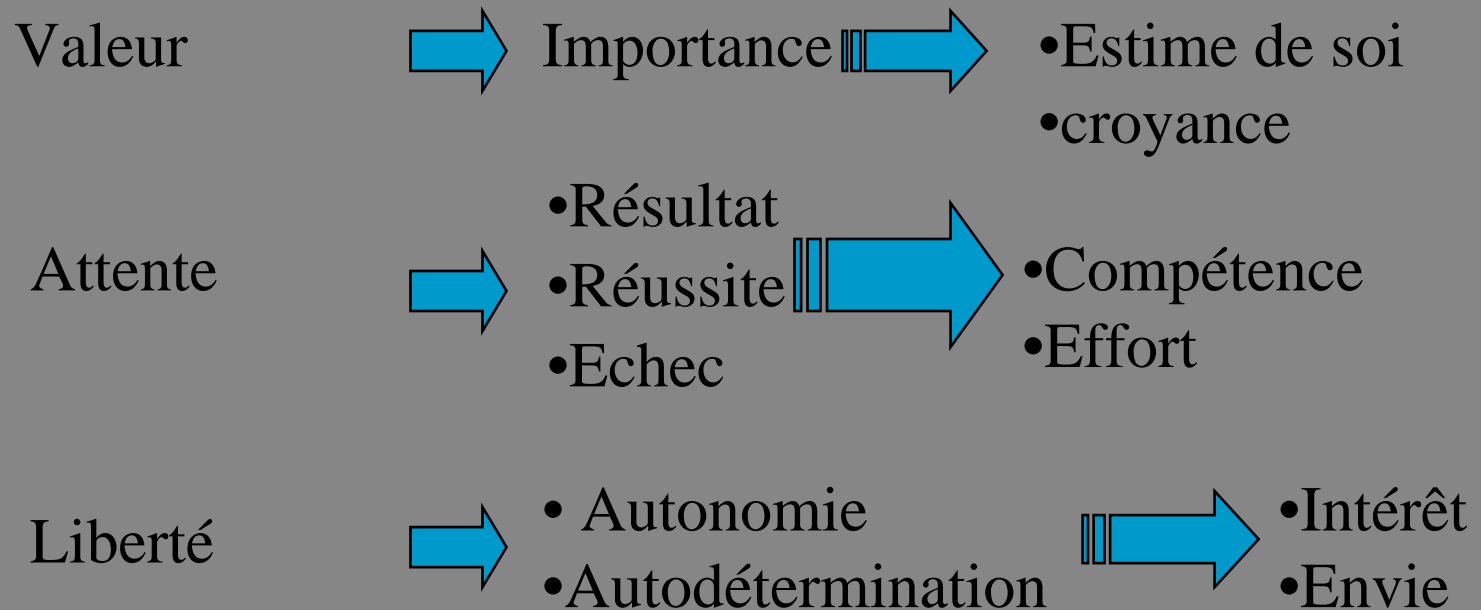
Motivation

Qu'est ce que la motivation ?

Motivation = Pourquoi ?

- Pourquoi apprends-tu tes leçons ?
- Car je ne veux pas faire partie des mauvais élèves
- Pourquoi ne veux-tu pas faire partie des mauvais élèves ?
- Pour faire plaisir à mes parents.
- Pourquoi veux-tu faire plaisir à tes parents ?
- ...

Le triptyque Motivationnel



Définition de la motivation

- Descriptive et générale
- Opératoire au travers de différentes théories

Définition descriptive

- **le déclenchement**
- **la direction**
- **l'intensité**
- **la persistance**

LES ATTENTES

RESIGNATION APPRISE

Chez l'animal

Principe de l'expérience

Maier et Seligman, 1967

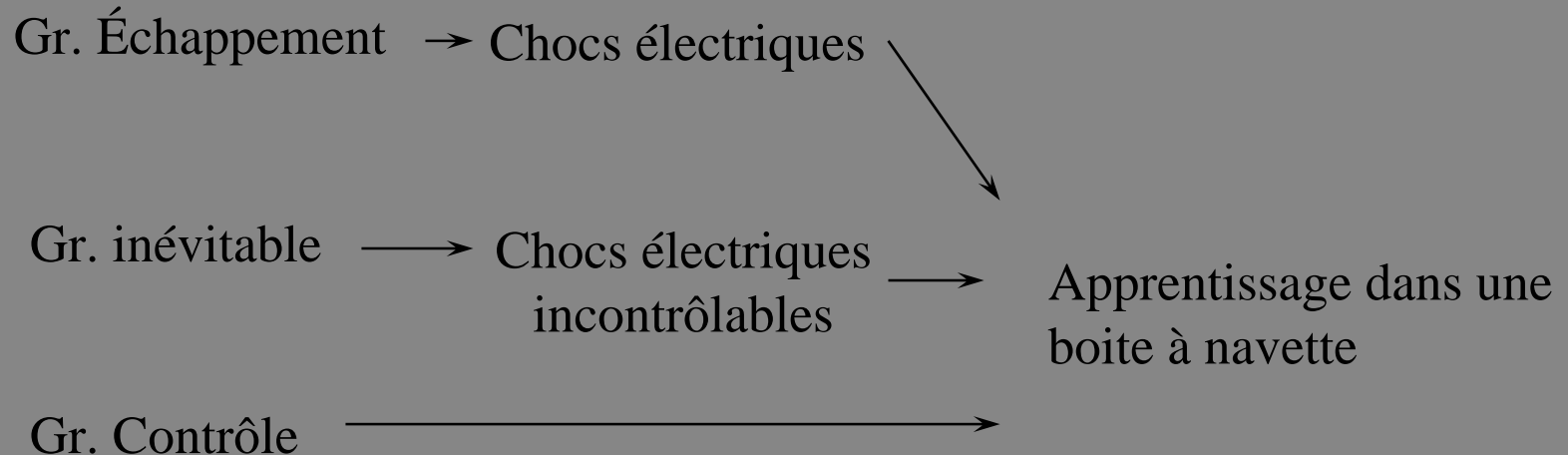


Illustration du chien dans le harnais

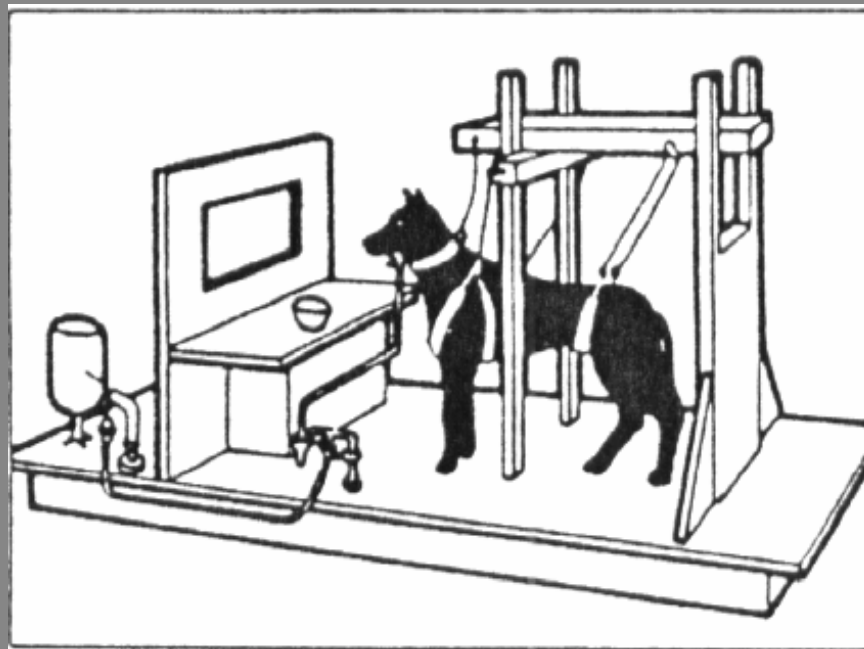
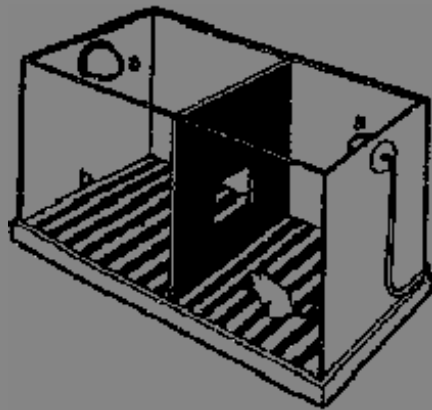
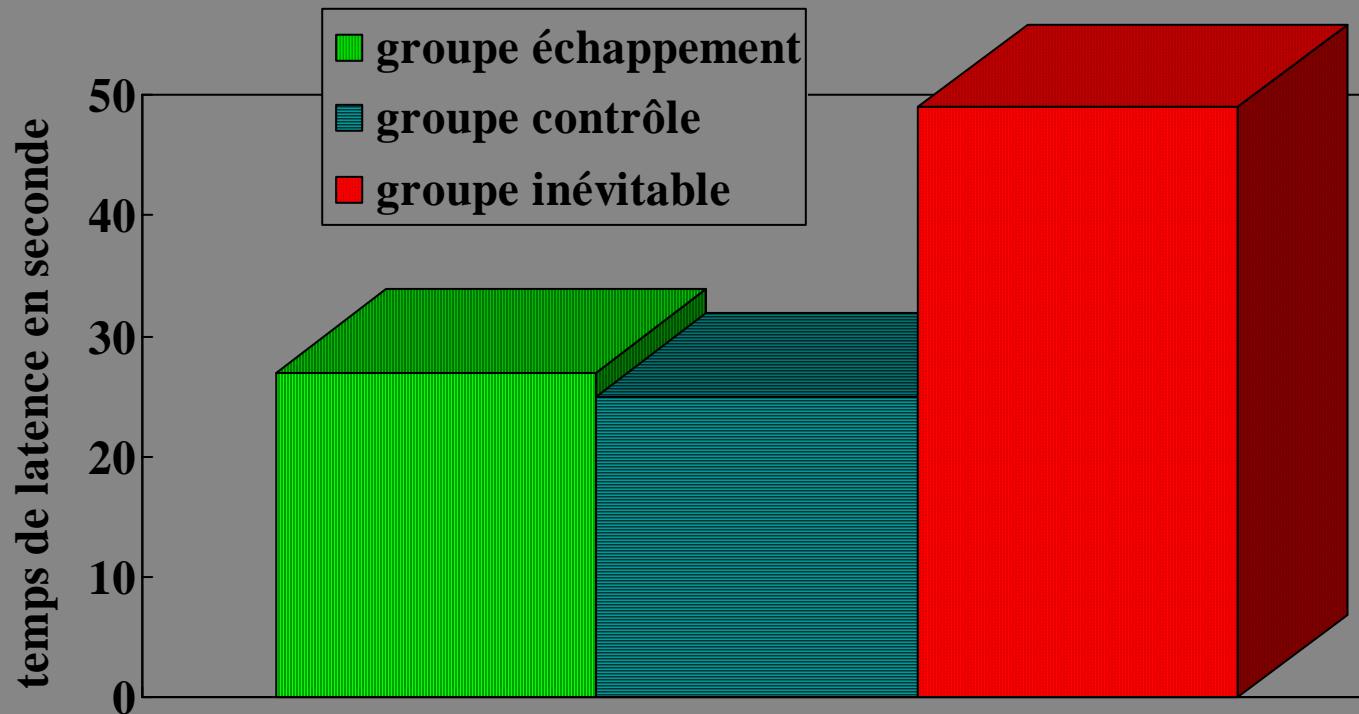


Illustration de la boîte à navette



Résignation apprise chez le chien

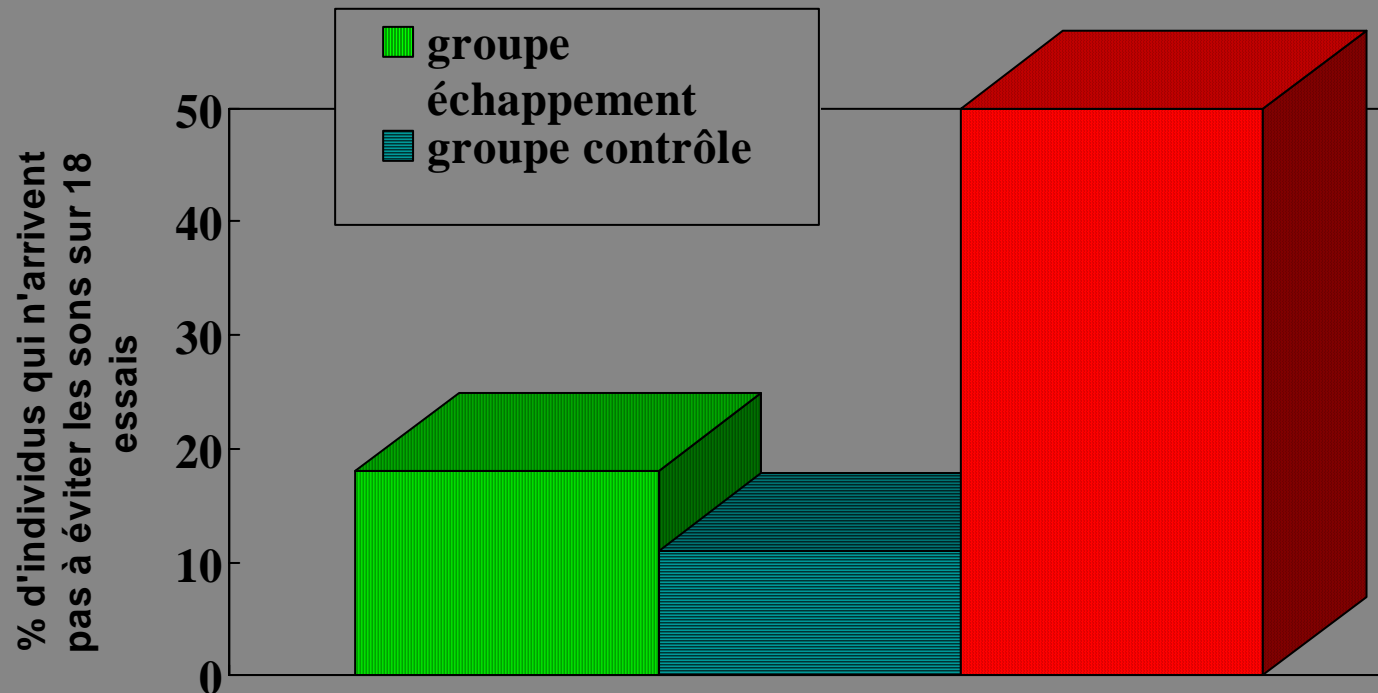
Maier et Seligman, 1967



Résignation apprise l'homme

Hiroto, 1974

Tâches instrumentales



Effets de la résignation

Cognitif :

- Difficulté lors de la résolution de problèmes
- Augmentation du temps de résolution
- Diminution des performances

Effets de la résignation

Motivationnel :

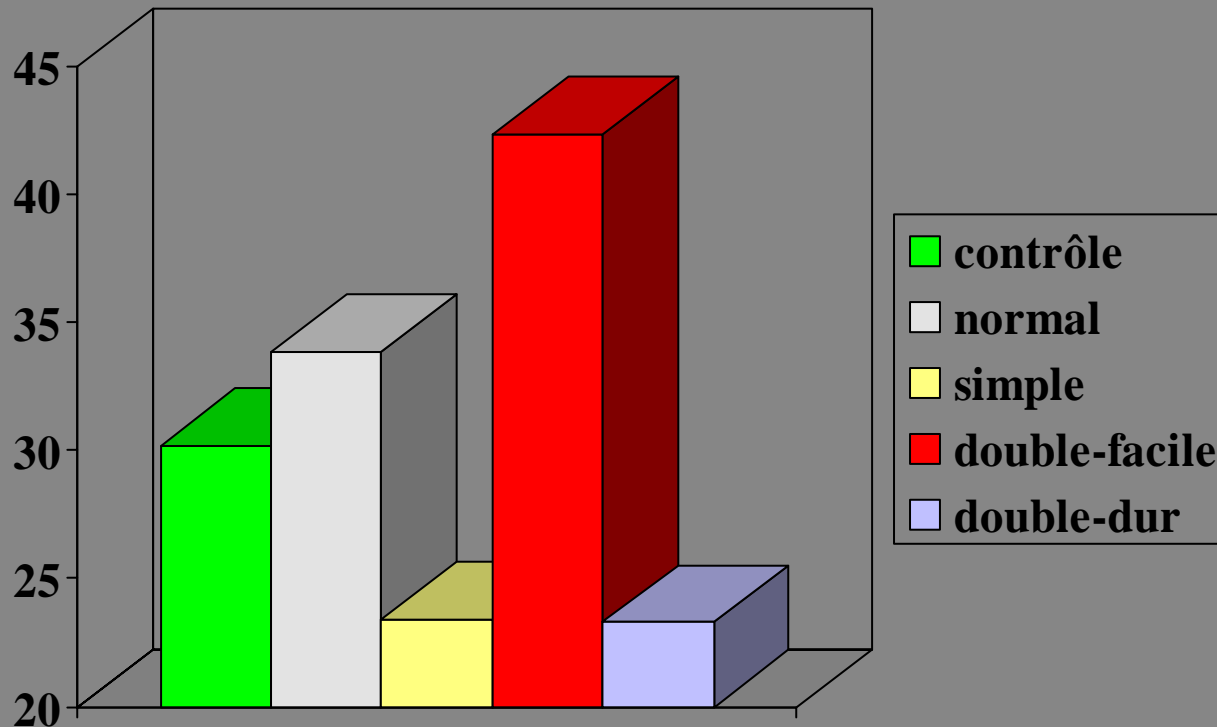
- Augmentation du temps de latence dans l'initiative de la réponse

Émotionnel :

- Augmentation de la frustration, de la dépression, de la «mauvaise humeur»
- Augmentation de la pression sanguine; Ulcère

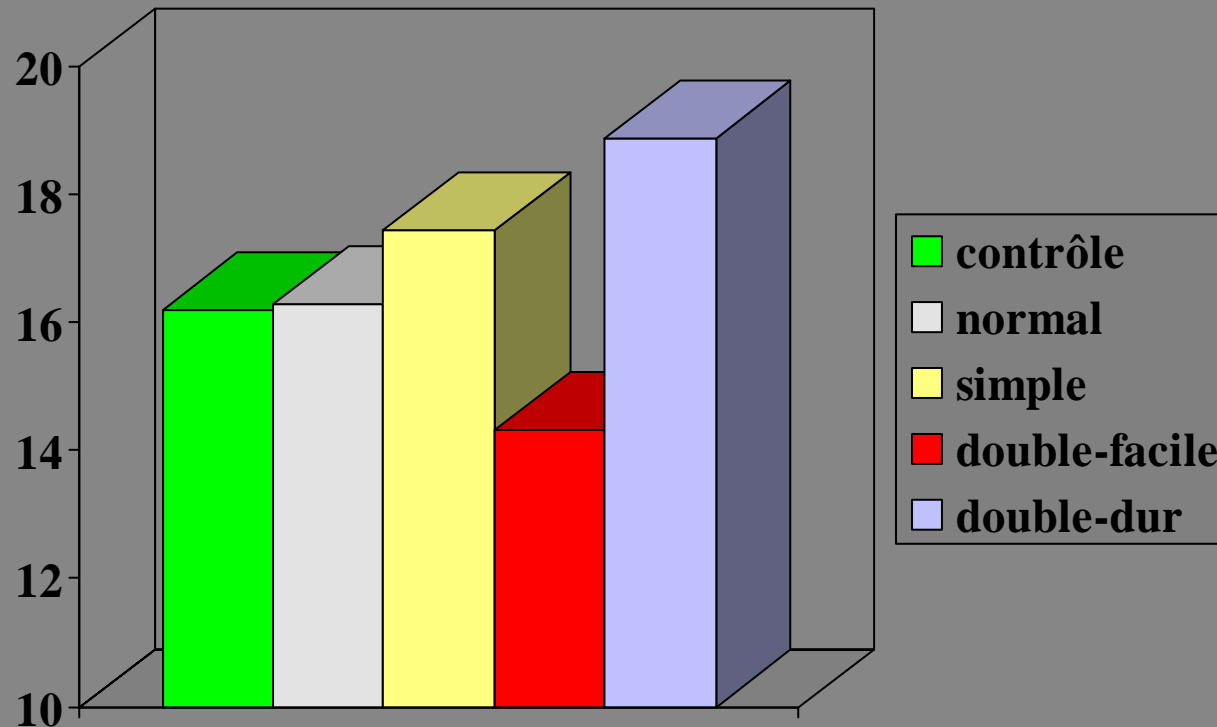
temps de résolution

Tennen et Eller, 1977



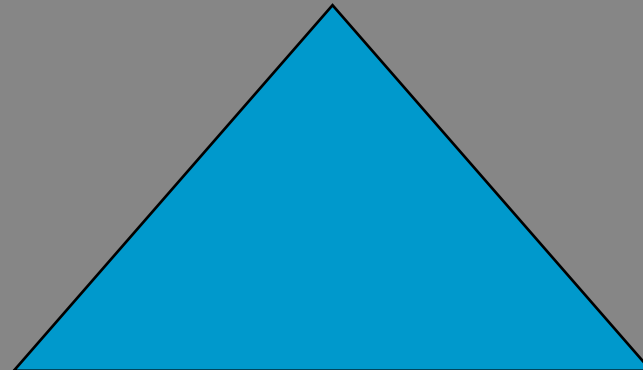
Nombre de solutions correctes

Tennen et Eller, 1977



Résignation et attribution

Globale / Spécifique



Interne / Externe

Stable / Instable

Résignation et attribution

Échec en Mathématiques

Globale			
Interne		Externe	
Stable	Instable	Stable	Instable
Je suis nul partout	Je n'ai pas assez révisé	Les profs de cette classe sont nuls	la chance n'est pas avec moi en ce moment

Résignation et attribution

Échec en géographie

Spécifique			
Interne		Externe	
Stable	Instable	Stable	Instable
Je suis nul en géographie	J'ai fait une erreur	Le prof de géo ne m'aime pas	J'avais fait l'impasse sur cette partie

Résignation et attribution

Réussite en Mathématiques

Globale			
Interne		Externe	
Stable	Instable	Stable	Instable
Je suis génial	Je travaille beaucoup	J'ai plein de livres à la maison	Je suis chanceux

Résignation et attribution

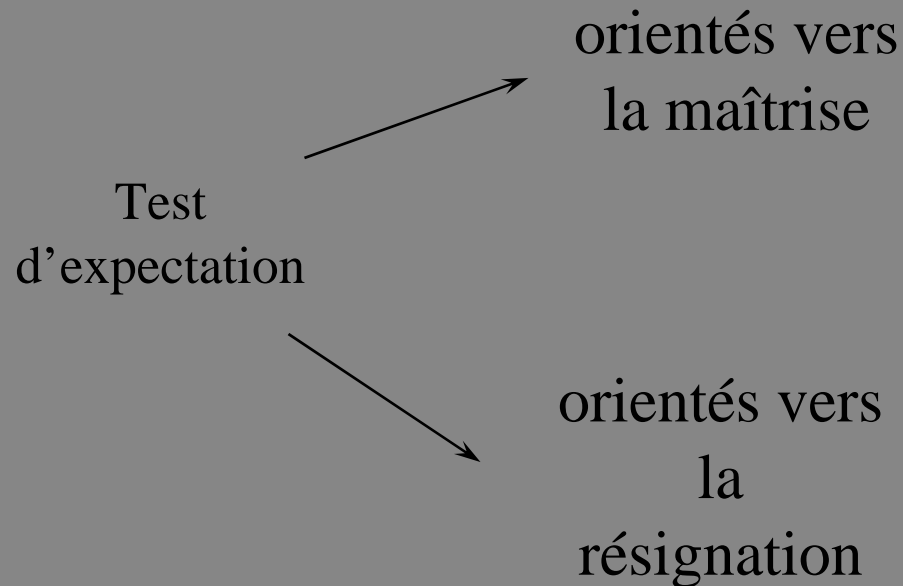
Réussite en Mathématiques

Spécifique			
Interne		Externe	
Stable	Instable	Stable	Instable
Je suis bon en maths	C'est la matière que j'ai le plus travaillée	Mon frère m'explique les maths quand je ne comprends pas.	Je suis tombé juste sur la partie que j'avais révisée

Type d'implication de l'individu dans l'activité

Principe expérimental

Diener et Dweck, 1980



Intellectual Achievement Responsibility

Crandall, Katkovsky et Crandall, 1965

Quand vous réussissez bien à un examen, c'est souvent car;

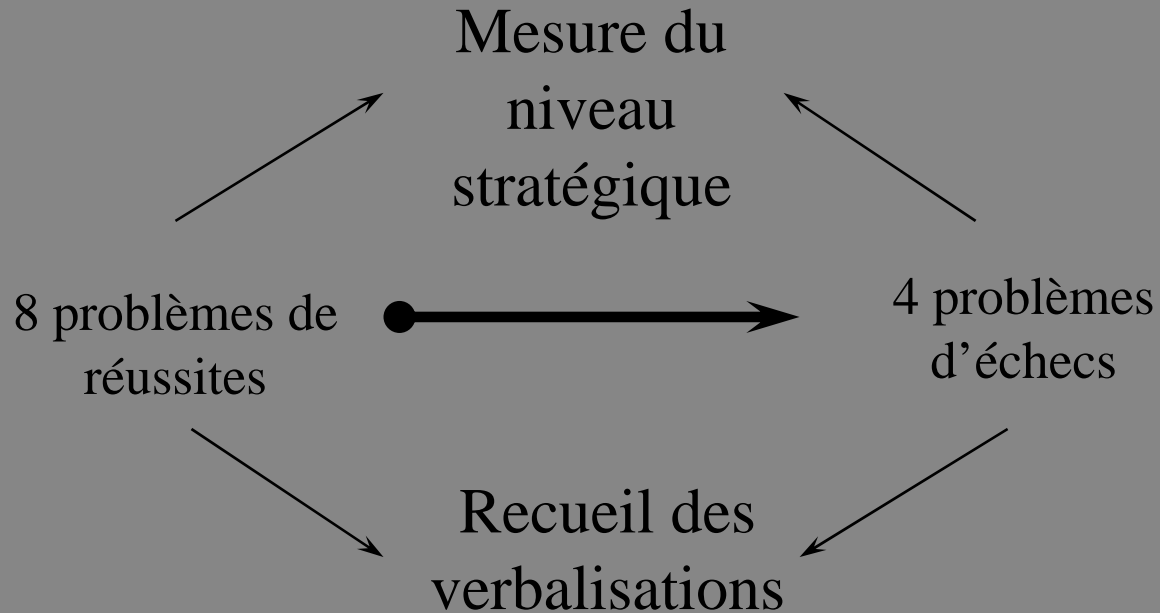
- a - Vous avez étudié pour?
- b - L'examen est particulièrement facile?

Lorsque vous perdez au jeu de cartes ou aux dames, c'est généralement car:

- a - L'autre joueur est très bon à ce jeu?
- b - Vous ne jouez pas très bien?

Principe expérimental

Diener et Dweck, 1980



Niveau stratégique

Diener et Dweck, 1980

	Augmentation	identique	détérioration
Orienté vers la résignation	7%	34%	59%
Orienté vers la Maîtrise	27%	59%	14%

Verbalisations des sujets résignés

- Perception négative de soi : manque d'intelligence
- Pronostic négatif de réussite futur
- Aversion envers la tâche
- Détournement de l'attention chez certains sujets
- Détérioration du niveau stratégique

Verbalisations des sujets orientés vers la maîtrise

- Perception de l'échec comme un challenge
- Recherche de solutions : formulation d'hypothèses, auto-administration d'instructions
- Pronostic positif de réussite
- Peu de détérioration stratégique et même augmentation du niveau des stratégies utilisées

type d'implication et niveau de compétence

Elliot et Dweck, 1988

induction de compétence

Feedback

Implication

Tâche de reconnaissance

Positif

But de performance

négatif

But d'apprentissage

type d'implication et niveau de compétence

Elliot et Dweck, 1988

But de performance :

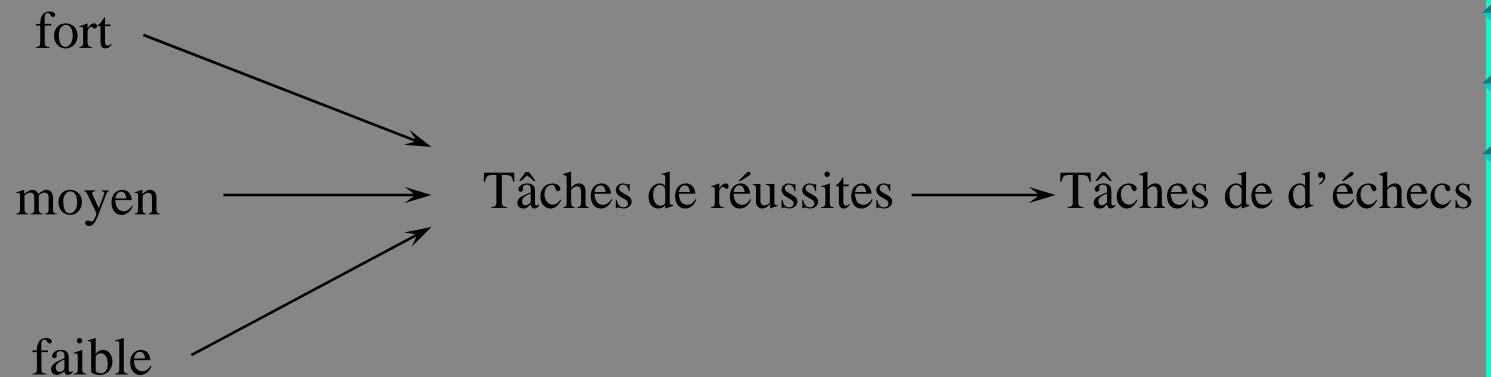
- Les sujets sont filmés
- Focalisation de l'attention des sujets sur leurs scores

But d'apprentissage :

- Insistance sur le bénéfice que peut apporter cette tâche dans la progression scolaire

type d'implication et niveau de compétence

Elliot et Dweck, 1988



But de performance

Elliot et Dweck, 1988

Avec feedback négatif :

- Aucun sujet ne choisit une tâche difficile
- Détérioration du niveau stratégique seulement sur les tâches d'échecs
- Attribution de l'échec au manque de capacité

Avec un feedback positif :

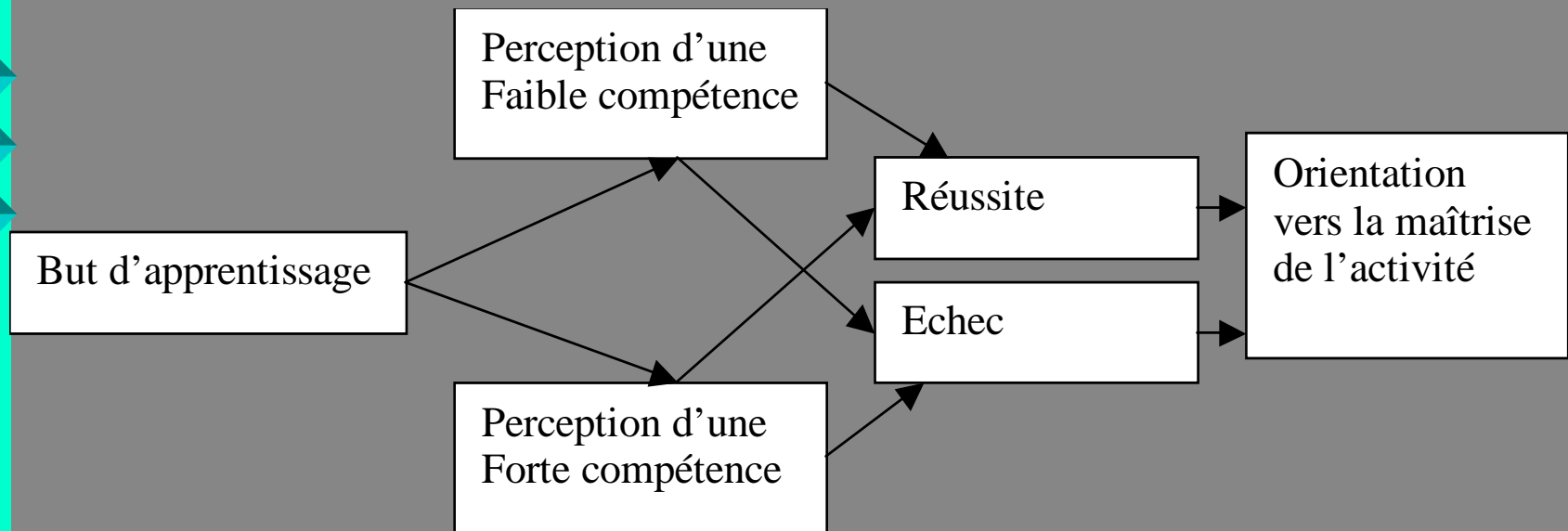
- 14 % des sujets choisissent une tâche difficile
- Attribution au manque d'effort

But d'apprentissage

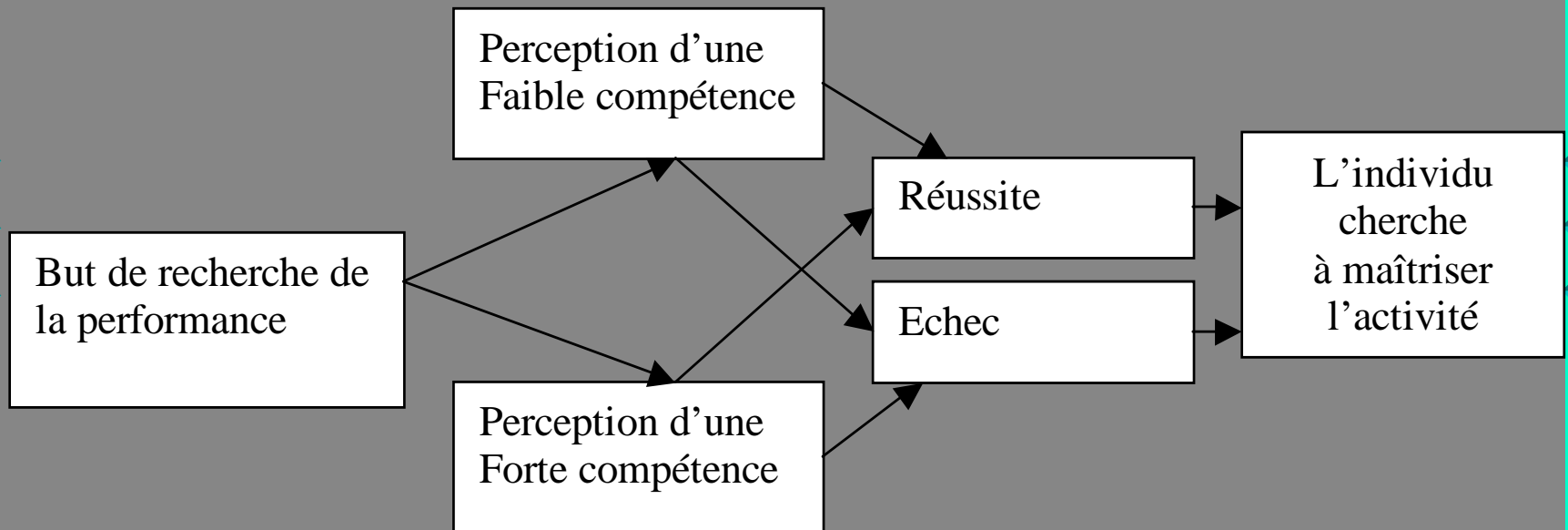
Elliot et Dweck, 1988

- Aucune différence dans le niveau des stratégies utilisées en fonction du niveau de compétence.
- Pas d'attribution d'incompétence même chez les sujets faibles.
- Pas de verbalisation d'ennui.

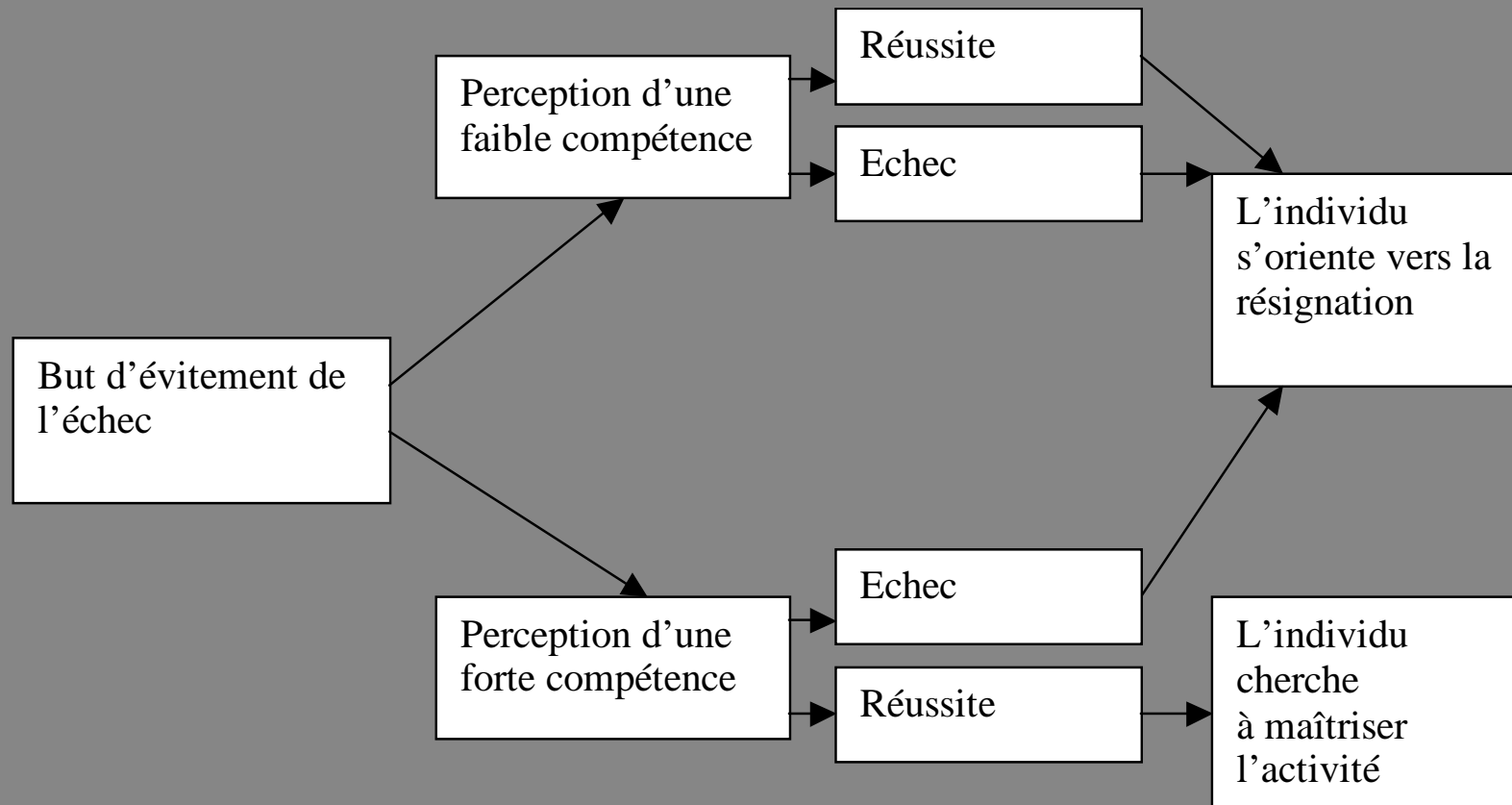
Compétence et but d'apprentissage



Compétence et recherche de la performance



Compétence et évitement de l'échec



Relation entre effort et incompétence

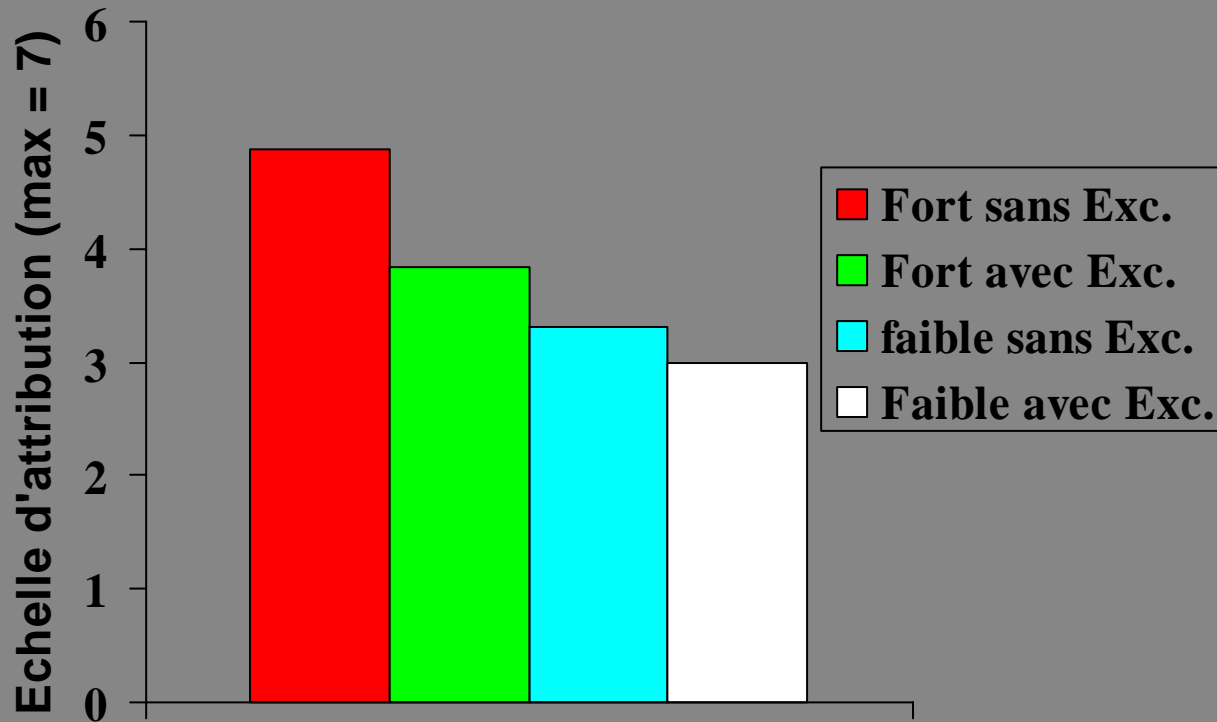
Covington & Omelich, 1979

A quoi peut être attribué un échec à un examen ?

- faible effort sans excuse (f)
- faible effort avec excuse (fe)
- grand effort sans excuse (F)
- grand effort avec excuse (Fe)

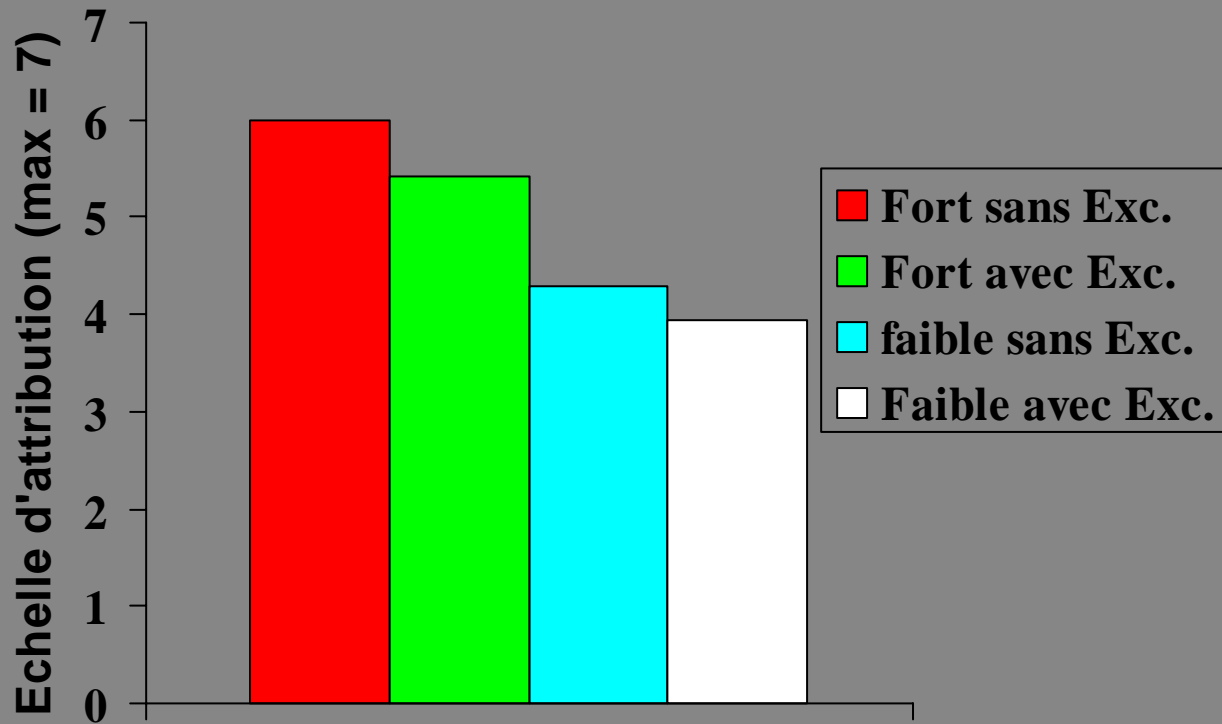
Incompétence estimée

Covington & Omelich, 1979



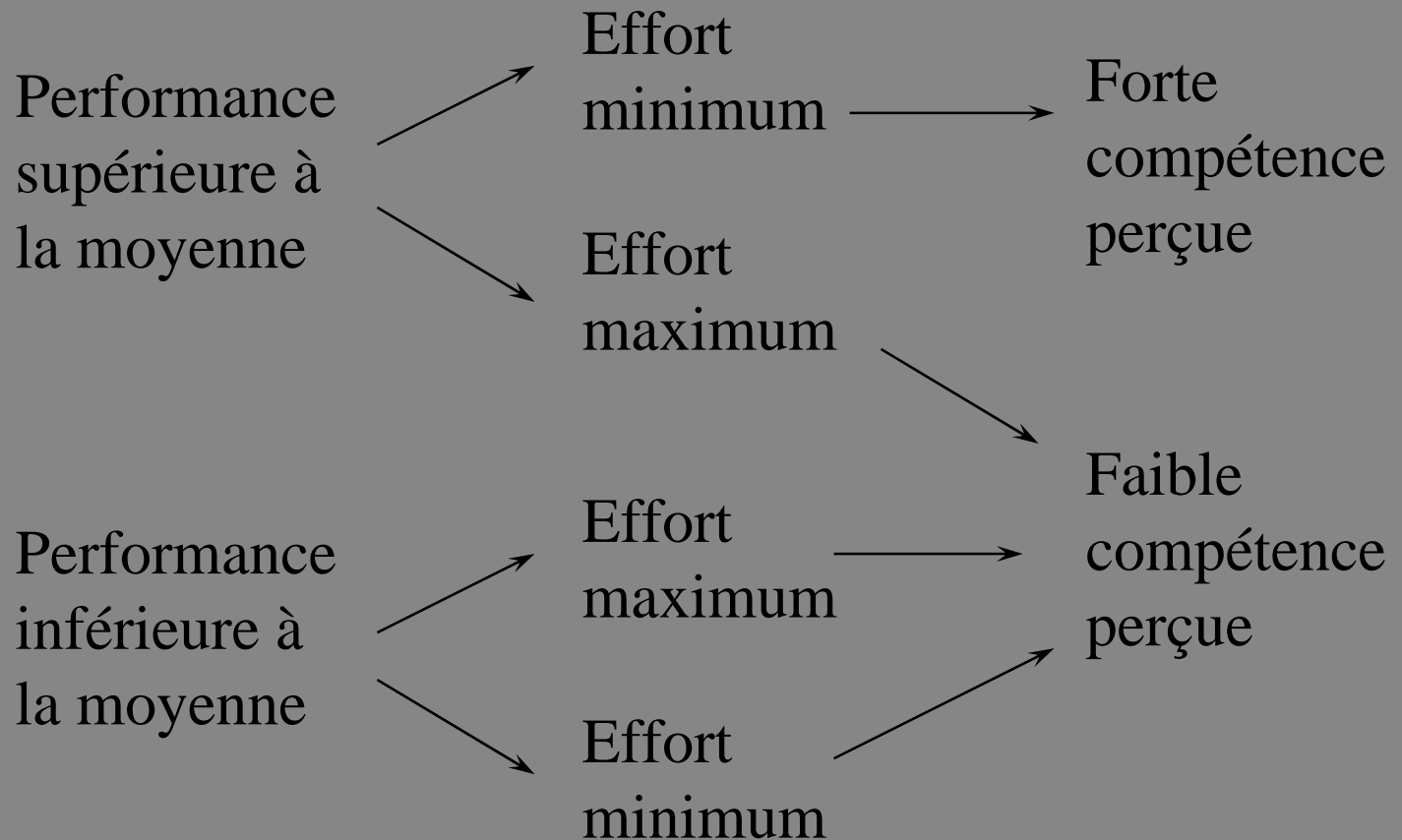
Insatisfaction

Covington & Omelich, 1979



Effort, compétence

Implication par rapport à l'ego



Effort, compétence

Implication par rapport à la tâche

Effort
minimum



Faible
compétence
perçue

Effort
maximum



Forte
compétence
perçue

Auto Efficacité

Auto-efficacité ou sentiment d'efficacité perçue

l'efficacité personnelle perçue concerne la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités. L'efficacité personnelle perçue concerne les évaluations par l'individu de ses aptitudes personnelles. Cependant elle n'est pas une mesure des aptitudes d'une personne mais une croyance relative à ce qu'elle peut faire dans diverses situations, quelles que soient ses aptitudes. Des personnes différentes avec des aptitudes identiques, ou la même personne dans des circonstances différentes peuvent donc obtenir des performances faibles, bonnes ou extraordinaires, selon les variations de leurs croyances d'efficacité personnelles

Sources du sentiment d'efficacité perçue

- Les expériences actives de maîtrise
- les expériences vicariantes
- la persuasion verbale
- les états physiologiques et émotionnels

L'expectation et l'auto-efficacité

Personne → comportement → résultat

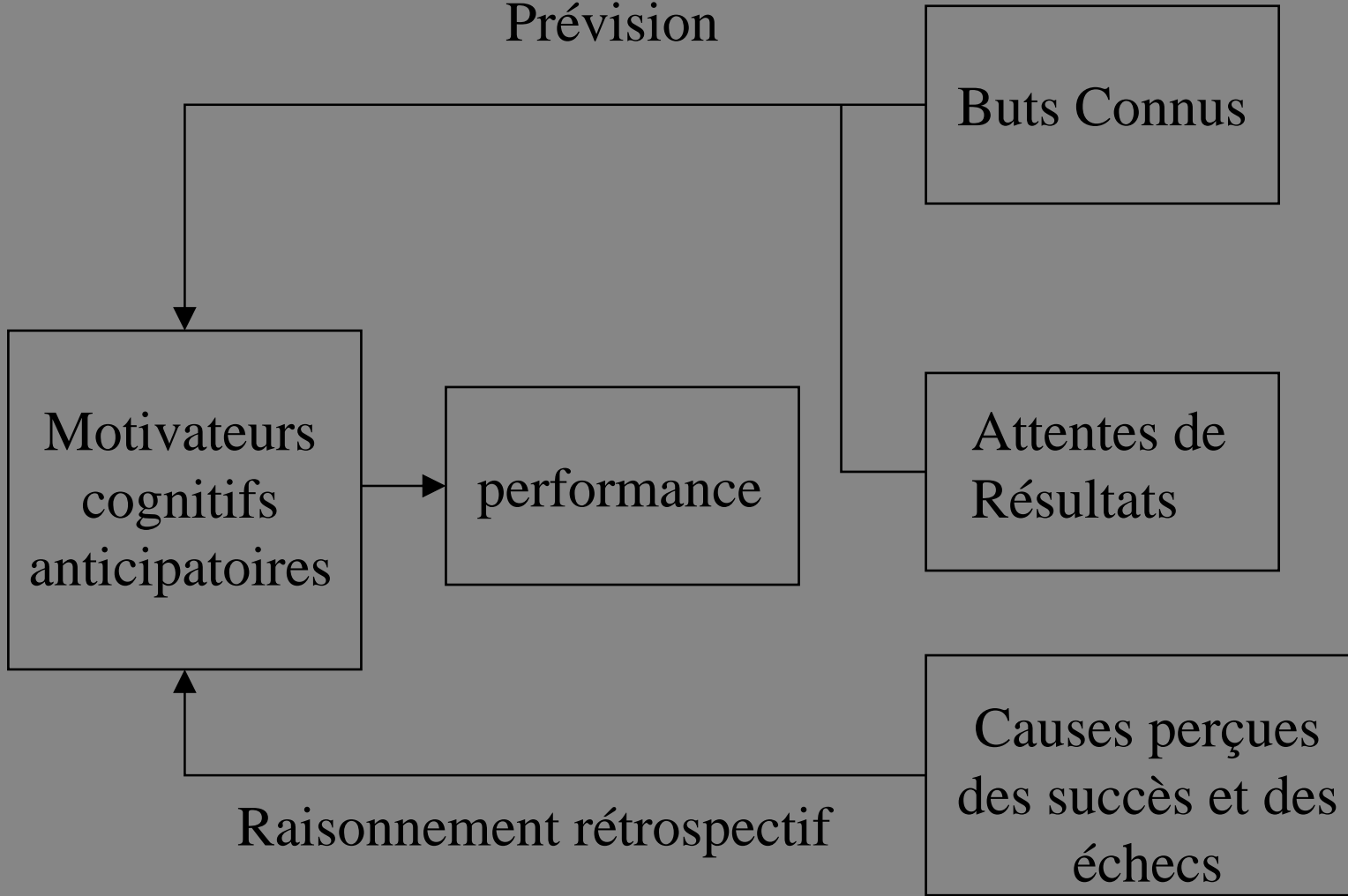
Croyance d'efficacité :

- Niveau
- Force
- Généralisation

Attente de résultat :

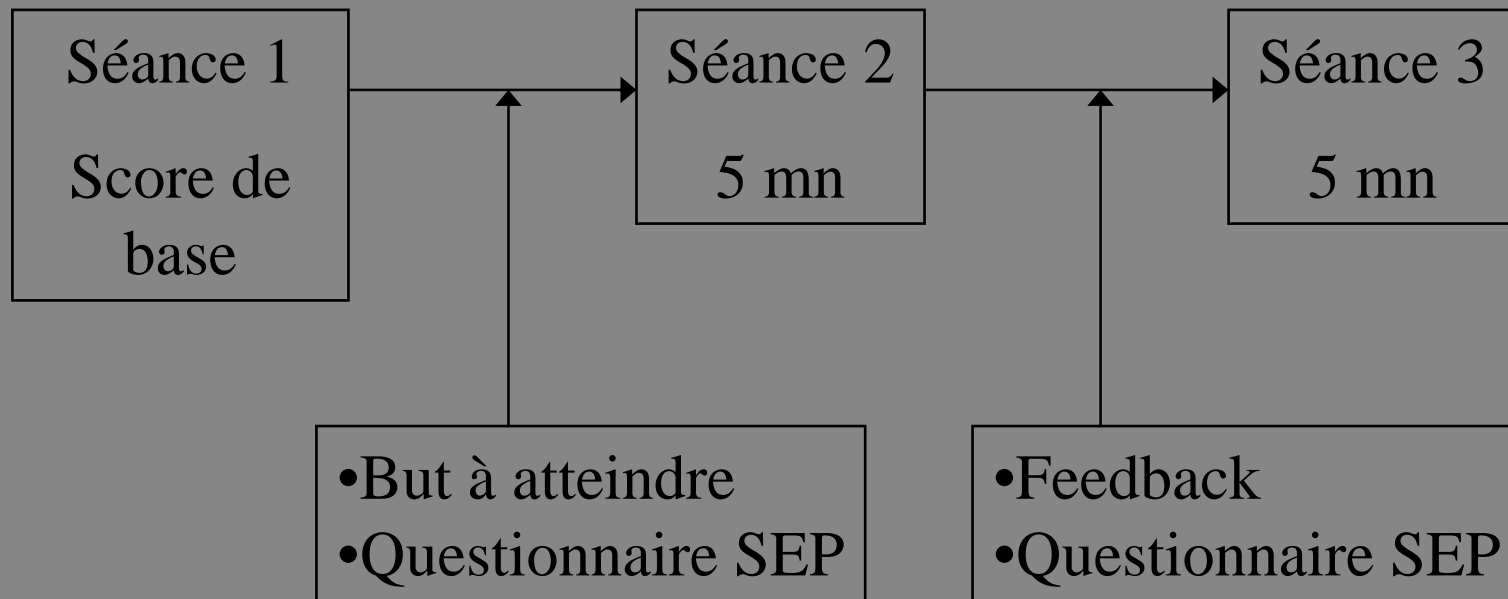
- Effets physiques
- Effets sociaux
- Effets auto-évaluatif

Prévision



Auto efficacité et rééducation cardiaque

(Bandura et cervone, 1983)



Auto efficacité et rééducation cardiaque

(Bandura et cervone, 1983)

But a atteindre

- Ne concerne que les groupes “but” et “but-feedback”
- les sujets dans les deux conditions but ont pour instruction d’augmenter de 40% leurs performances par rapport à la séance précédente

Auto efficacité et rééducation cardiaque

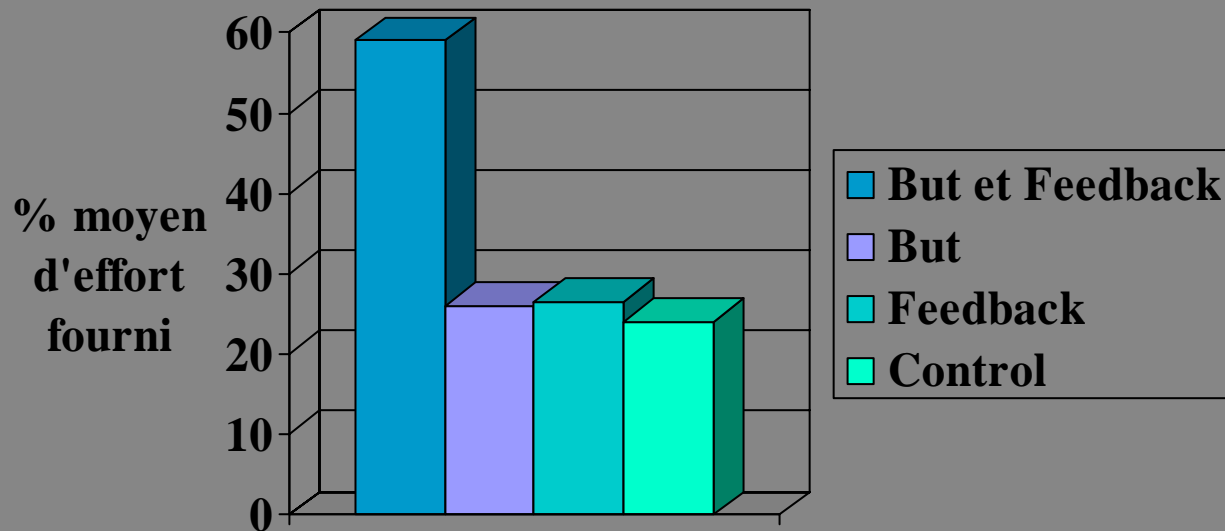
(Bandura et cervone, 1983)

Feedback

- Dans la condition “feedback” : Votre performance est de 24% supérieure à celle de la première session.
- Dans la condition “but et feedback” : Votre performance est de 24% supérieure à celle de la première session et vous avez pour objectif d’augmenter votre performance de 40%

Pourcentage moyen d'effort fourni par rapport à la 1er séance en fonction des différentes conditions

(Bandura et cervone, 1983)



Moyenne SEP et de satisfaction

	B + F	B	F	C
SEP	85	81	77.5	67.5
Insatisfaction Perf Précédentes	10.4	9.8	11	8.3
Insatisfaction Perf Futur	10.1	9.8	9.6	8.6

Corrélation entre le SEP ou le niveau de satisfaction et le % d'effort fourni (3 par rapport à la 2) en fonction des différentes conditions expérimentales

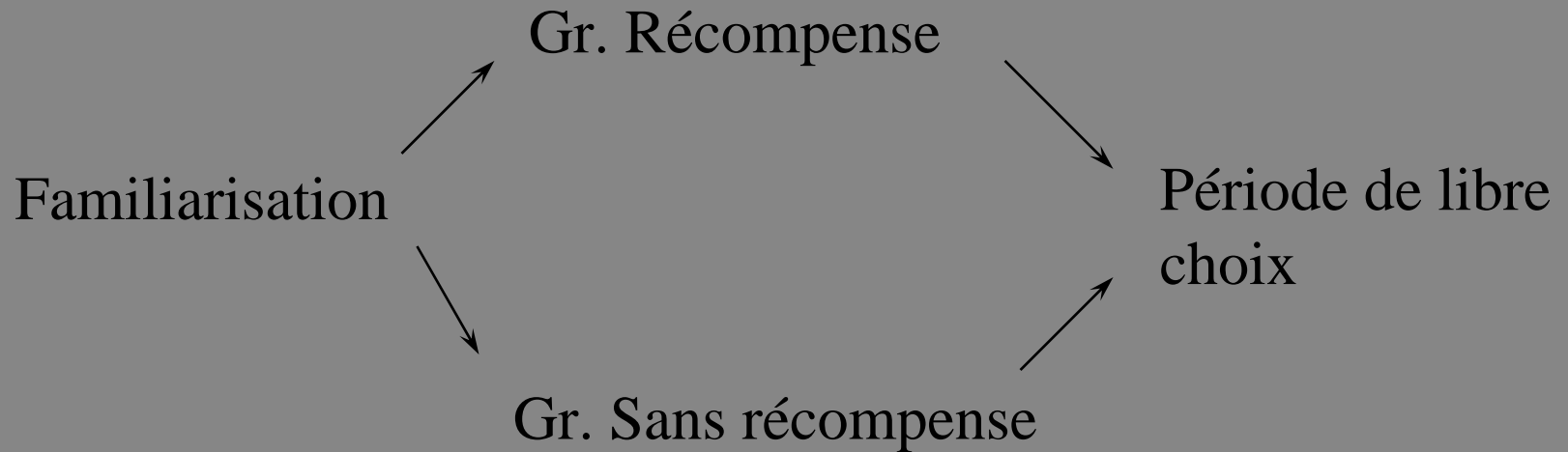
	B + F	B	F	C
SEP	.45	.57		
Insatisfaction Perf Précédentes	.37	-.44		
Insatisfaction Perf Futur	.51			-.59

LA LIBERTE

MOTIVATION INTRINSEQUE ET EXTRINSEQUE

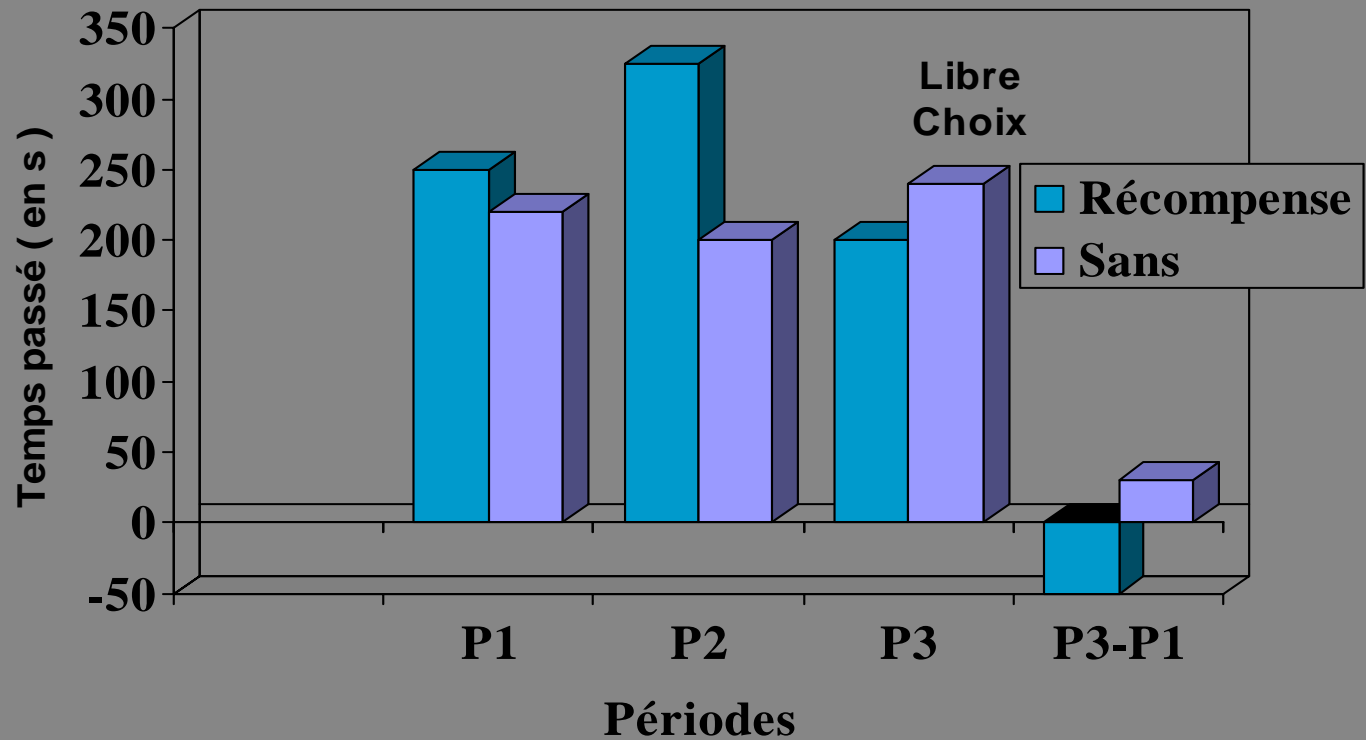
Principe de l'expérience

Deci (1971)



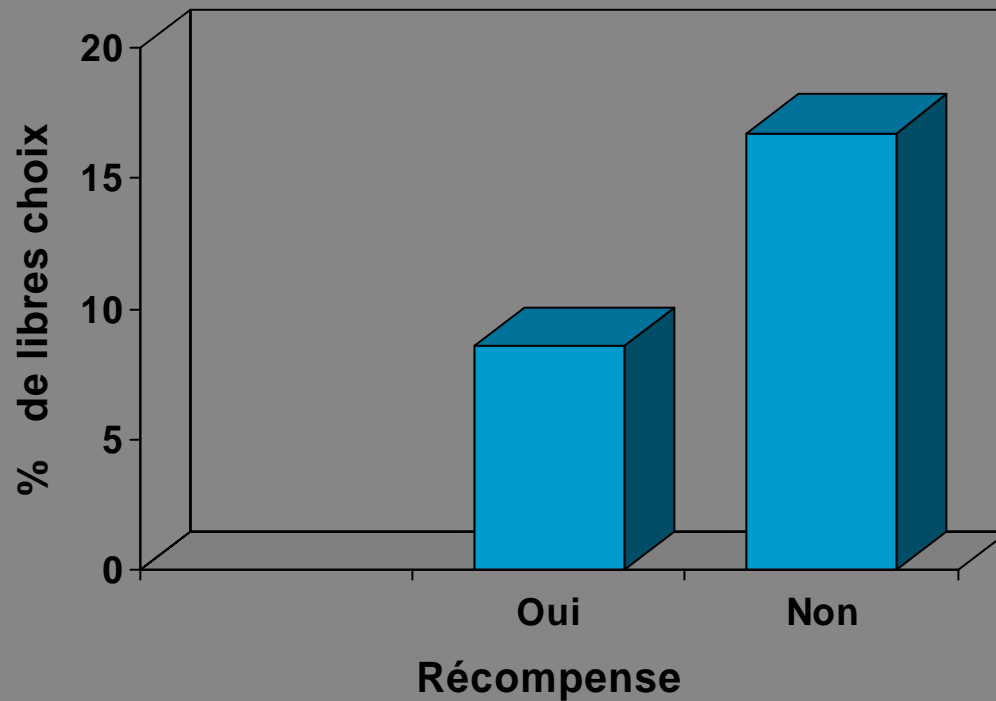
Récompense et Motivation intrinsèque

Deci (1971)



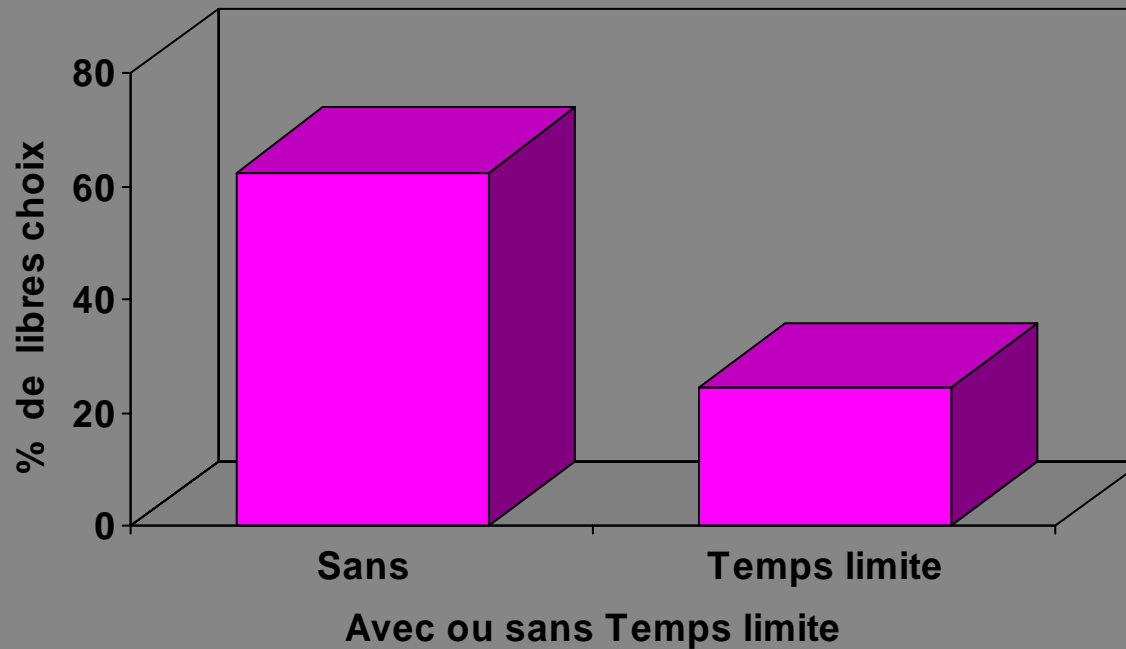
Autre récompense, le prix

Lepper et Coll., 1973



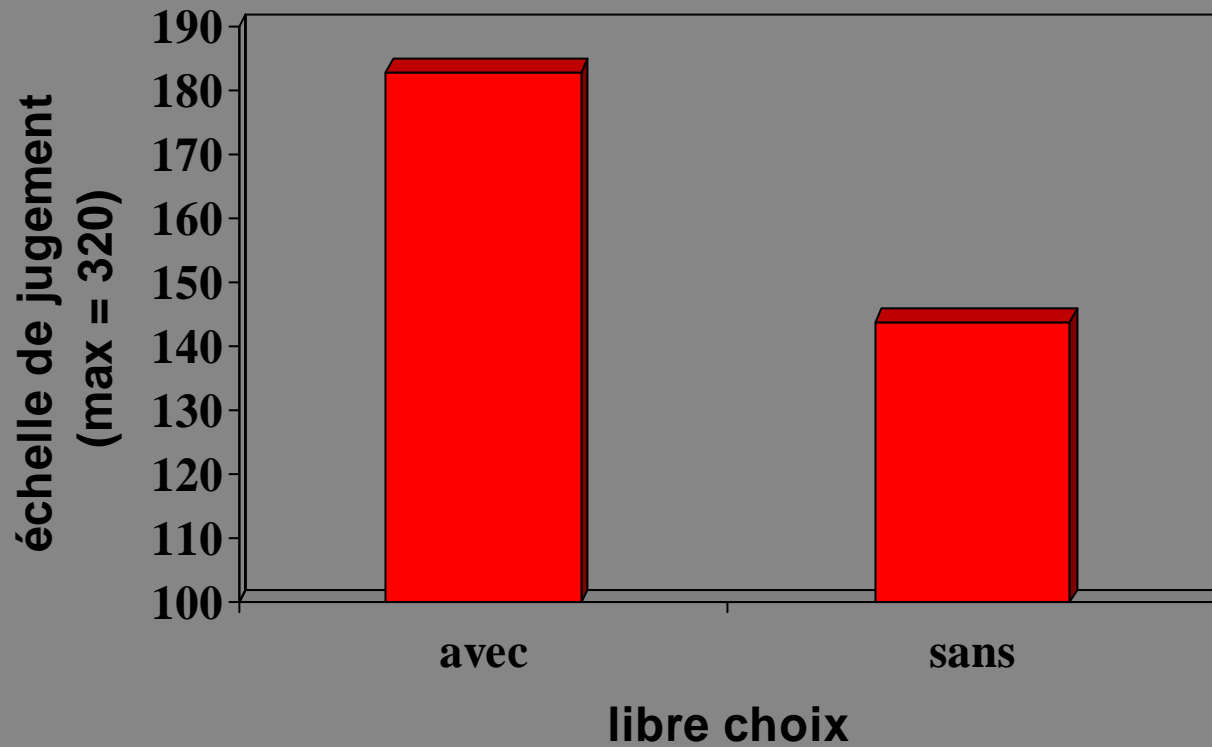
Les contraintes temporelles

Amabile et Coll., 1976



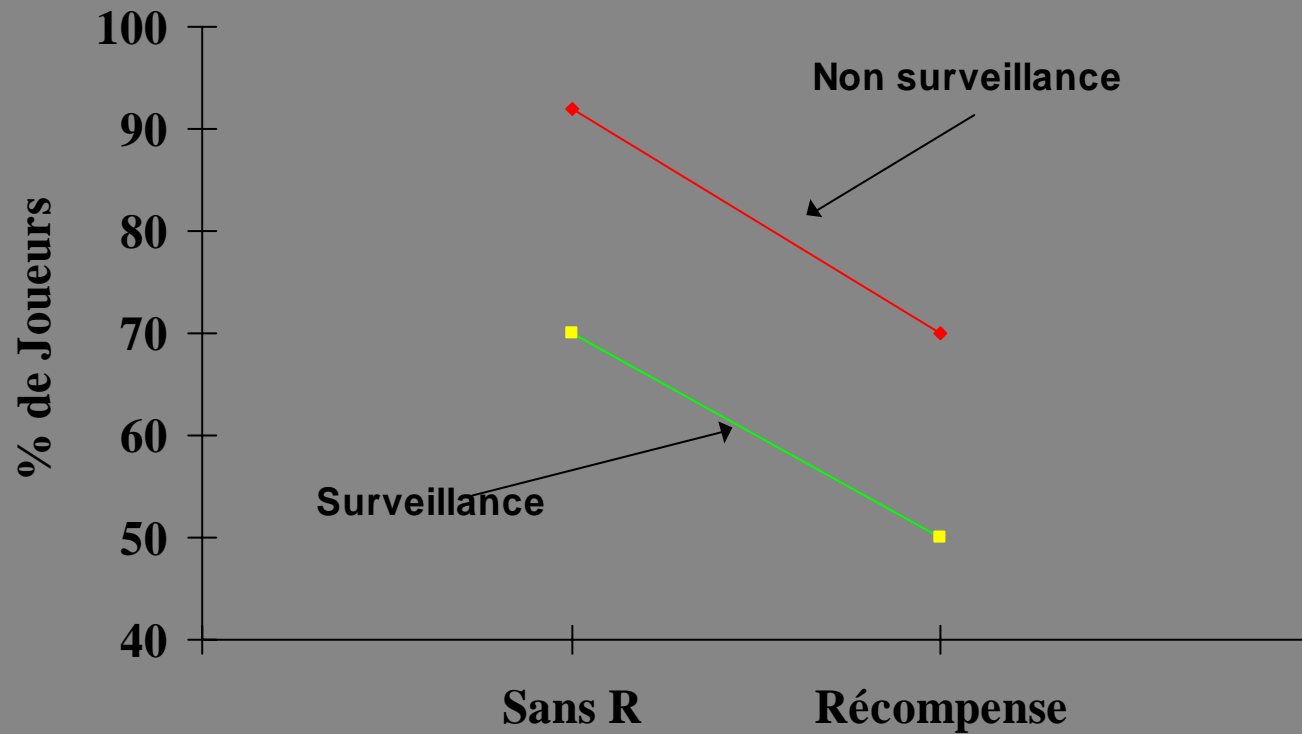
Le libre choix

Amabile, 1984



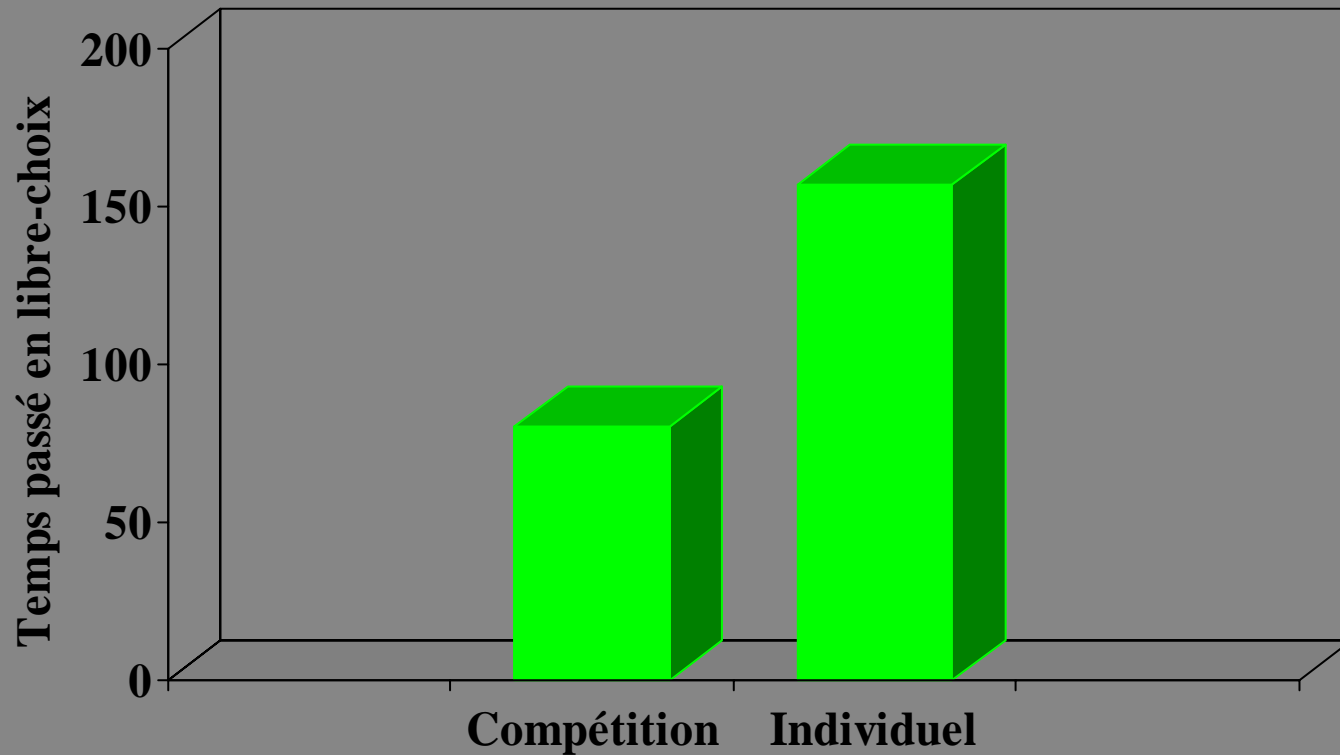
La surveillance

Lepper et Greene, 1975



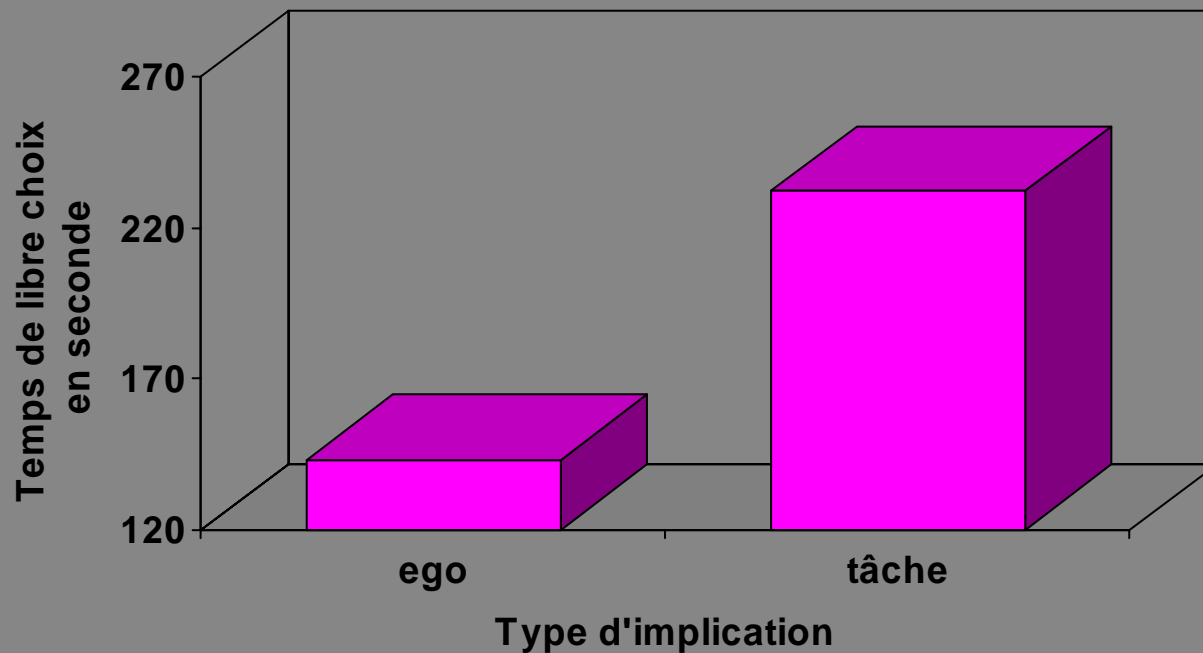
La compétition

Deci et Coll., 1981



Le type d'implication

Ryan, 1982



Autodétermination

Motivation intrinsèque
Régulation intégrée

Régulation identifiée

Régulation introjectée

Régulation externe

contrainte

Amotivation



FIN