MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE LA JEUNESSE, DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

RÉSEAU-CANOPE.FR
CANOPÉ
RÉSEAU DE FORMATION DES ENSEIGNANTS

VOTRE LIVRET DE FORMATION | m@gistère

La motivation, ça s'apprend !

| Public : enseignants 1er et 2nd degrés

| Auteur : Julien Masson, professeur des universités à l'université Lumière-Lyon2. Il est chercheur au sein du laboratoire Éducation, cultures, politique (ECP)

| Éditeur : Réseau Canopé, février 2024

Votre parcours M@gistère : La motivation, ça s'apprend !

Ce document est interactif : vous pouvez évaluer vos objectifs en cochant directement les cases, ou le faire manuellement si vous avez opté pour une version imprimée.

Vos objectifs de formation	Atteint	Partiellement atteint	À développer	Non concerné
Identifier cinq théories de la motivation	☐	☐	☐	☐
Comprendre les processus motivationnels en jeu dans une classe	☐	☐	☐	☐
Agir sur certains leviers motivationnels	☐	☐	☐	☐
Analyser et tester sa pratique	☐	☐	☐	☐

Dans votre formation

Ce livret est un PDF interactif.
Vous pouvez y taper directement vos réponses et vos notes.
Vous naviguez en cliquant sur les flèches.

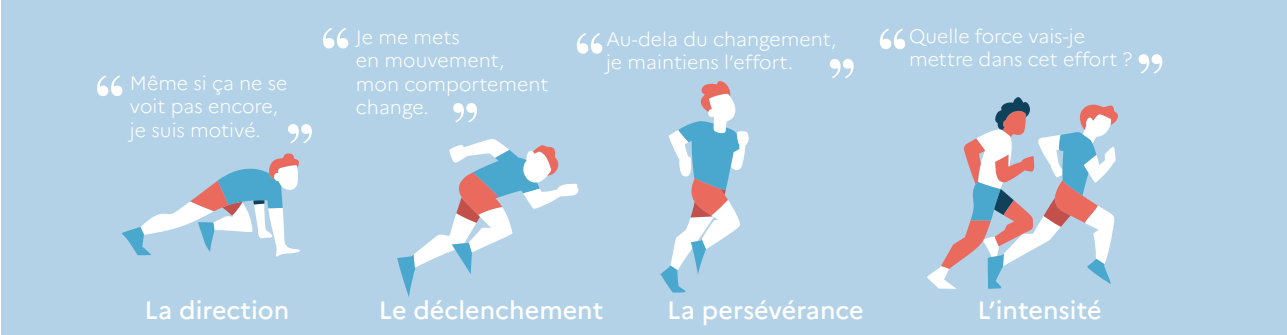
La motivation et ses 4 piliers

Les 5 théories en détail

1. Le sentiment d'efficacité personnelle
2. L'intérêt
3. Les buts d'orientation
4. Les attributions
5. L'autodétermination

La motivation et ses 4 piliers

La motivation, selon Fabien Fenouillet, est une force intra-individuelle qui permet d'expliquer le comportement d'une personne ou, lorsqu'il y a deux comportements, lequel on va choisir. Cette motivation est influencée par des déterminants internes ou externes à l'individu. Elle repose sur 4 piliers.



L'auteur a sélectionné 5 théories de la motivation parmi la centaine de théories existantes.

/// Le sentiment d'efficacité personnelle

C'est la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche. De nombreuses études montrent qu'il existe des corrélations fortes entre sentiment d'efficacité personnelle et réussite scolaire, et ce, depuis le CP jusqu'à l'université.

/// L'intérêt

Il existe 2 grands types d'intérêt : l'intérêt situationnel qui, comme son nom l'indique, est déclenché par une situation rencontrée, et l'intérêt individuel, qui se développe lentement à travers le temps mais qui a des effets à long terme sur l'acquisition des connaissances. À l'école, l'intérêt situationnel est le plus simple à manipuler, mais c'est l'intérêt individuel qui garantit un meilleur investissement de l'apprenant dans la durée.

/// Les buts d'orientation

Quand l'individu se retrouve face à une tâche à réaliser, il peut vouloir la réaliser pour montrer qu'il est le meilleur – il cherche ainsi la performance – ou simplement pour gagner en compétence, cherchant ainsi la maîtrise.

Extérieure à l'individu, la motivation extrinsèque nous incite à nous lancer dans des actions pour les renforcements que l'on va recevoir. Elle s'étend de la motivation par la peur de la sanction ou l'espoir de la récompense à une motivation beaucoup plus « autodéterminée », c'est-à-dire choisie par l'individu.

/// La théorie des attributions

Assez naturellement, nous avons tous tendance à attribuer des causes à ce qui nous arrive, que ce soit pour la réussite ou les échecs. Le comportement d'une personne est influencé par la façon dont elle perçoit les causes de ce qui lui arrive. La manière d'attribuer ces causes va avoir un impact sur la motivation.

/// L'autodétermination

Il n'y a pas qu'une manière d'être motivé. Entre l'absence de motivation – ou amotivation – et la motivation intrinsèque, qui est celle qui nous incite à effectuer des actions de manière volontaire, par intérêt pour elles-mêmes et pour le plaisir que l'on en retire, s'étale un continuum de motivation extrinsèque.

La théorie du sentiment d'efficacité personnelle

Augmenter le sentiment d'efficacité personnelle des élèves

Le sentiment d'efficacité personnelle se construit au travers de quatre sources que nous vous invitons à découvrir en détail ci-dessous.

/// 1re source : apprentissages énactifs

Ce que Bandura nomme les apprentissages énactifs, ou expérience de la réussite. Le fait d'être en réussite sur une activité fera que lorsque cette activité se représentera notre sentiment d'efficacité personnelle à y arriver sera plus élevé. Autrement dit, plus je vais être en réussite sur une tâche, plus, lorsque cette tâche se représentera, j'aurai confiance en moi et plus je serai donc en réussite (puisque, rappelez-vous, le sentiment d'efficacité personnelle est corrélé à la réussite).

/// 2e source : vicariance

Il s'agit ici de la motivation par l'observation. Si je vois un de mes camarades, s'engager dans une activité et la réussir, j'aurai tendance à faire de même.

/// 3e source : persuasion verbale

La persuasion verbale, autrement dit les encouragements. Les encouragements sont un puissant moteur de motivation. Plus on va encourager un individu, plus son sentiment d'efficacité personnelle va augmenter et, donc, automatiquement, plus sa réussite va augmenter. C'est une sorte de cercle vertueux qui, malheureusement, peut devenir vicieux s'il fonctionne dans l'autre sens.

/// 4e source : états physiologiques et émotionnels

Pour accroître ce sentiment d'efficacité personnelle et donc faciliter les apprentissages des élèves : les états physiologiques et émotionnels. On touche ici au bien-être de l'élève : plus l'élève va se sentir bien, plus son sentiment d'efficacité personnelle va être élevé.

La théorie de l'intérêt

Stimuler l'intérêt des élèves

Il existe deux grands types d'intérêt.

/// L'intérêt situationnel

Comme son nom l'indique, **l'intérêt situationnel** est déclenché par une situation rencontrée. Il a une valeur instantanée évoquée par des stimuli particuliers présents dans l'environnement. Il décrit un état psychologique de courte durée qui entraîne un accroissement de l'attention, du fonctionnement cognitif et de la curiosité.

L'intérêt situationnel peut être causé par des conditions particulières ou des facteurs environnementaux qui attirent l'attention de l'individu et provoquent chez lui une réaction affective.

/// L'intérêt individuel

Bien entendu, si au niveau scolaire, l'intérêt situationnel est le plus simple à manipuler, c'est **l'intérêt individuel** qui garantit un meilleur investissement de l'apprenant dans la durée. Le problème est que, s'il est facile de manipuler l'intérêt situationnel aux travers de différents éléments dans l'environnement (en abordant des thèmes plutôt que d'autres ou en introduisant une dimension ludique par exemple), rien ne garantit que cet intérêt situationnel se transformera en intérêt individuel.

L'intérêt individuel se développe lentement à travers le temps mais il a des effets à long terme sur l'acquisition des connaissances. De plus, il est en général considéré comme directement dirigé vers une activité spécifique ou sur un sujet particulier (sport, musique, cinéma…), au contraire de la curiosité qui est considérée comme une caractéristique individuelle plus diffuse.

Il conviendra donc de multiplier les thématiques, les activités, les projets afin de proposer un maximum de variété aux élèves à même de susciter leur intérêt situationnel. Une fois que cet intérêt aura été enclenché, il faudra veiller à répéter plusieurs fois les activités et surtout à encourager l'élève et à le mettre en réussite. C'est bien cette réussite répétée qui permettra à l'intérêt situationnel de se transformer en intérêt individuel.

La théorie des buts d'orientation

Orienter vers la performance ou vers la maîtrise

La psychologue Carol Dweck a montré que, lorsqu'on s'engageait dans une tâche, on s'orientait de deux grandes manières différentes.

/// S'orienter vers la performance

Une des manières de s'orienter lorsqu'on cherche à résoudre une tâche est de poursuivre un but de performance. Il s'agira alors de faire la démonstration à autrui de ses compétences. L'attention portée par l'individu sera de savoir comment les autres vont percevoir son ou ses savoir-faire. Le challenge ne sera pas lancé à soi-même mais bien par rapport à une norme externe, social, dont l'objectif sera de faire toujours mieux que les autres, avec comme seule finalité de les surclasser. On retrouve également ici la préoccupation de ne pas se dévaloriser par rapport aux autres et de ne pas montrer d'éventuelles faiblesses. Les buts de performance sont centrés sur la valorisation de soi.

Non seulement il faut avoir construit des apprentissages, mais l'important est de le montrer aux autres et d'être valorisé. C'est la comparaison avec le groupe de pairs qui donnera de la valeur à la performance et qui permettra de voir si l'on est vraiment compétent.

/// S'orienter vers l'apprentissage ou la maîtrise

Les buts d'apprentissage conduisent vers une réponse différente puisque l'échec sera ici considéré comme un feedback permettant de mieux se connaître, de savoir ce qui ne fonctionne pas dans l'optique de progresser. Ainsi ne pas savoir faire, se tromper, ne sera pas vécu ici comme honteux par rapport aux pairs mais plutôt comme constitutif d'un matériau sur lequel l'individu peut s'appuyer pour mieux connaître ses forces et ses faiblesses, et par-là même pour être plus performant, plus efficace.

Concernant les éventuels bénéfices à l'école de l'une ou l'autre des orientations, la recherche est assez claire là-dessus : mettre des individus en compétition permet uniquement aux élèves déjà en réussite de progresser.

Tous les autres voient leurs performances baisser, notamment parce qu'ils ont tendance à adopter des stratégies d'évitement ou à ne pas se lancer dans des choses trop compliquées de peur de ne pas les réussir.

Cela devient catastrophique pour les élèves en difficulté scolaire. Ils savent par avance qu'ils ne seront jamais les meilleurs, ils ont donc tendance à se résigner.

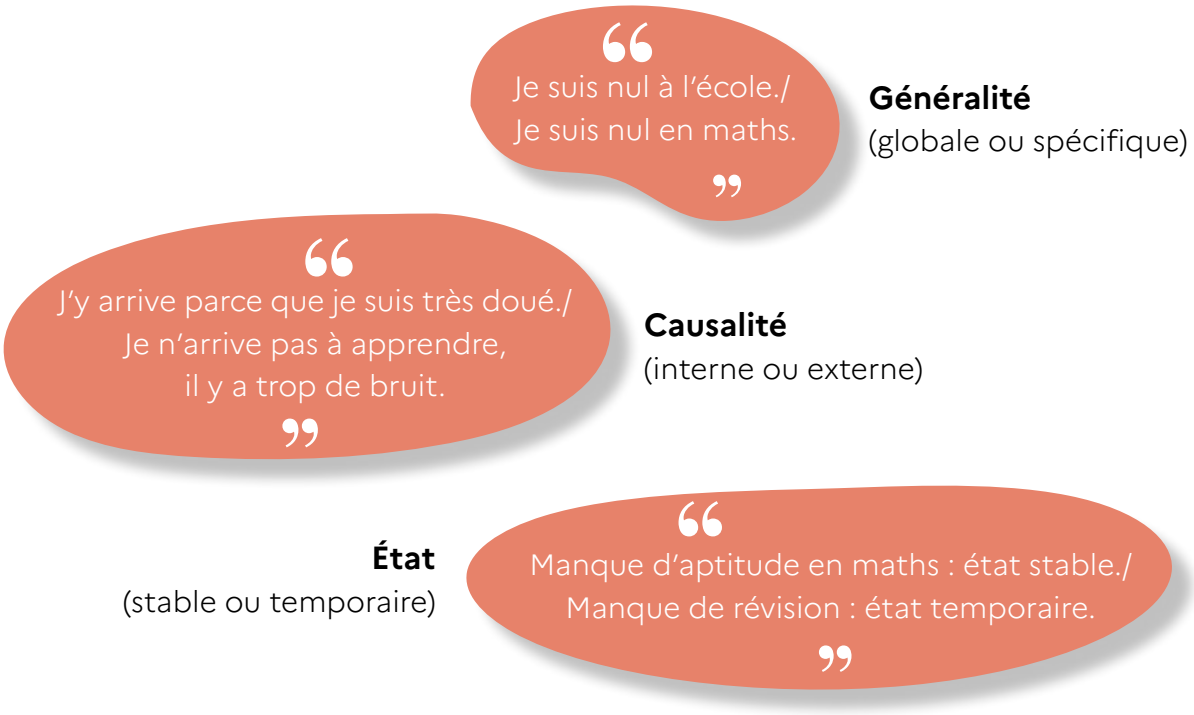
La théorie des attributions

Je suis en réussite, je suis en échec : à qui la faute ?

Bernard Weiner, psychologue américain, explique que le comportement d'une personne est influencé par la façon dont elle perçoit les causes de ce qui lui arrive.

Ainsi, que ce soit pour les réussites ou pour les échecs, on va toujours avoir tendance à trouver une raison pour les expliquer. C'est exactement ce que font les élèves.

Prenons l'exemple d'un élève qui serait complètement passé à côté de son évaluation de mathématiques. Lorsque vous lui rendez son contrôle, il va attribuer cet échec en suivant le schéma suivant :



Dans un premier temps, l'élève va se demander si cet échec est propre aux mathématiques ou bien s'il s'explique par le fait qu'au-delà des mathématiques, de toutes les façons, il est nul à l'école en général (dimension généralité). C'est ce que l'on appelle l'attribution globale (nul à l'école) ou spécifique (nul en maths).

Mais l'élève va aussi attribuer une cause à son échec (dimension causalité). « C'est normal, je me suis trompé, car je ne suis pas très doué. » Il s'agit ici d'une attribution interne. L'élève fait reposer la responsabilité de l'échec sur lui-même.

À l'inverse, il peut très bien dire : « C'est normal que je me sois planté, il y avait trop de bruit, je n'ai pas réussi à apprendre. » Il s'agira alors d'une attribution externe.

Enfin, notre élève va attribuer un état à cet échec (dimension état). Ainsi s'est-il trompé car il n'avait pas révisé. Il s'agit alors d'un état temporaire, pas très difficile à réguler (« Tu n'auras qu'à mieux réviser la prochaine fois. ») Ou bien il s'agit d'un état stable : « Dans la famille, on n'a pas d'aptitude pour les maths, mes parents ne sont pas doués pour ça, alors il n'y a pas de raison que moi je le sois. »

La théorie de l'autodétermination

Accompagner l'autodétermination des élèves

/// L'amotivation

Selon les chercheurs Deci et Ryan, **l'amotivation** est l'absence complète de motivation.

/// La motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque est celle qui nous incite à effectuer des actions de manière volontaire, par intérêt pour elles-mêmes et pour le plaisir que l'on en retire.

/// La motivation extrinsèque

La motivation extrinsèque est, comme son nom l'indique, extérieure à l'individu. Elle nous incite à nous lancer dans des actions pour les renforcements que l'on va recevoir, soit par envie d'une récompense, soit par peur d'une sanction.

Ces deux types de motivation permettent effectivement aux élèves de se lancer dans les activités que vous allez leur proposer. Mais c'est bien au niveau de l'intensité et de la persévérance de la motivation que la différence va se faire sentir.

Ressentir une motivation intrinsèque va permettre une plus grande intensité et une persévérance plus importante. C'est la motivation la plus efficace.

Cependant, même si la motivation extrinsèque peut apparaître artificielle et peu intéressante, il est nécessaire d'apporter quelques nuances.

Si cette motivation est bien moins intéressante pour nos élèves, elle peut quand même s'avérer une alliée de taille. La motivation extrinsèque est en effet plus complexe qu'elle n'y paraît. Elle s'étale sur tout un **spectre (ou continuum)** allant de la motivation par la peur de la sanction ou l'espoir de la récompense à une motivation beaucoup plus interne à l'individu.

Ainsi **dans la motivation extrinsèque on pourra entendre chez les élèves :**

- « Je viens à l'école pour ne pas être puni si jamais je sèche les cours. »
- « Je viens à l'école pour faire plaisir à mes parents, car je vois que ça a l'air important pour eux et je ne veux pas les décevoir. »
- « Je viens à l'école, parce que c'est utile pour quand je serai plus grand, pour avoir un métier qui me plaît. »
- « Je viens à l'école, parce que c'est important pour moi d'apprendre de nouvelles choses, pour savoir faire de plus en plus choses. »
- « Je viens à l'école, car nous correspondons avec des élèves d'une classe en Australie, et c'est super d'apprendre comment ils vivent. »

On voit au travers de ces quelques exemples que les motivations ne sont pas du tout les mêmes. Pourtant elles font toutes partie de la motivation extrinsèque. À l'intérieur même de cette motivation, on constate donc que les motifs pour effectuer une tâche peuvent être très différents.

Vos notes de formation

/// Ce que je retiens (rédigez votre réponse en tapant votre texte ci-dessous)

Vos notes de formation

/// Ce que je souhaite appliquer (rédigez votre réponse en tapant votre texte ci-dessous)