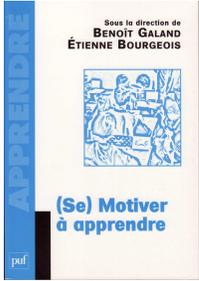


Université catholique de Louvain **UCL** **IPSY**  
Institut de recherche en sciences psychologiques

# Motiver et engager les élèves, mission impossible ?

Benoit Galand

Octobre 2012



• Centre de Recherche UCL •

## Plan

- A quoi voit-on qu'un(e) élève est motivé(e)?
- Quelques composantes de la motivation
- D'où vient la motivation ?

## A quoi voit-on qu'un(e) élève est motivé(e)?

- Plusieurs dimensions
  - Comportementale
    - participation, conformité, retrait, opposition, absence, ...
  - Emotionnelle
    - joie, peur, colère, ennui, ...
  - Cognitive
    - attention, profondeur de traitement, ...
- = **engagement**
- Déterminant pour la qualité des apprentissages
- Indicateurs des processus motivationnels

B.Galand

3

## Quelques composantes de la motivation

- La perception de la valeur de la tâche
  - **Intérêt** subjectif de l'apprenant pour le contenu de la tâche
  - **Utilité** perçue de la tâche pour l'apprenant
  - **Importance** d'accomplir la tâche pour l'apprenant
  - **Coût** lié à la réalisation la tâche pour l'apprenant

B.Galand

4

## Processus motivationnels

### Perceptions de soi

- Sentiment d'efficacité
- Sentiment d'autonomie
- Sentiment d'appartenance

*Valeur*

### Engagement dans l'activité

- Comportemental
- Emotionnel
- Cognitif

## Le sentiment d'auto-détermination

- = autonomie, sentiment d'être à l'origine de ses actions.
- Besoin de base de l'être humain et puissant facteur d'engagement.
- Les contraintes, obligations, récompenses et menaces diminuent ce sentiment.
- Importance du choix, de la co-gestion, du partage des responsabilités, ...

## Le sentiment d'appartenance

- = impression de faire partie de ..., de s'identifier à ..., de se sentir accepté, intégré dans ... une profession, une école, un groupe.
- Un sentiment d'appartenance ou d'affiliation élevé est lié à un engagement accru.
- Lié à la perception des réactions des pairs et des enseignants, aux occasions d'interactions sociales, au climat, etc.

B.Galand

7

## Le sentiment d'efficacité

- = croire que l'on est capable d'apprendre et de réussir un tâche donnée
- Même quand on tient compte des compétences/connaissances préalables, un apprenant qui croit en ses capacités dans un domaine :
  - choisit davantage des tâches qui présentent un défi plutôt que des tâches faciles ;
  - se fixe des objectifs plus élevés ;
  - régule mieux ses efforts ;
  - persévère davantage face à des difficultés ;
  - hésite moins à demander de l'aide ;
  - gère mieux le stress et l'anxiété ;
  - obtient de meilleures performances.

B.Galand

8

## Conséquences & Conditions

- Nous nous investissons rarement dans une activité que nous ne nous estimons pas en mesure de réaliser.
- Nous avons généralement tendance à nous désintéresser des activités dans lesquelles nous sentons peu efficaces.
- Il faut que le résultat à atteindre dépende au moins en partie du comportement de l'individu. La confiance en ses capacités n'a pas d'effet dans :
  - environnement non réactif, où le résultat est par exemple distribué « à la tête du client » ou sur une base discriminatoire;
  - environnement non stimulant, où certitude d'obtenir un bon résultat en ne faisant quasi-rien.

B.Galand

9

## Sources du sentiment d'efficacité

- Les expériences actives de maîtrise
  - Accomplissements passés
- Les expériences vicariantes
  - Observation des performances d'autrui
- La persuasion verbale
  - Feedback et message reçus de l'entourage
- Les réactions émotionnelles et physiologiques
  - Perceptions proprioceptives

B.Galand

10

## De la motivation à la dynamique motivationnelle

- La motivation n'est pas monolithique. Elle peut avoir différentes sources et différents objets.
- Processus multiples
- ... situés (liés au contexte)
- ... évolutifs (changements temporels)
- Rencontre entre une personne et son environnement
- Ni impuissance, ni toute puissance
- La motivation est concernée par tous les aspects du métier d'enseignant : la mise en activité, le questionnement, le travail sur les représentations, la communication, la dynamique de groupe, la structuration, la production, l'évaluation, etc.

B.Galand

11

## D'où vient la motivation ?

### Perceptions du contexte

- Structure, guidance
- Autonomie, responsabilisat°
- Implication, soutien

### Perceptions de soi

- Sentiment d'efficacité
- Sentiment d'autonomie
- Sentiment d'appartenance

### Engagement dans l'activité

- Comportemental
- Emotionnel
- Cognitif

B.Galand

12

## Cultiver la motivation : Structure *versus* Chaos

- Attentes spécifiques, présentant un défi modéré, atteignables à court terme, pour guider l'action
- Clarté des règles et des consignes
- Utiliser le modelage
- Progressivité des apprentissages
- Entraînement guidé
- Feedbacks précis, commentaires sur points forts d'une action & suggestions concernant moyens d'amélioration
- Outiller pour faire réfléchir sur son propre travail, ses propres productions (méta-cognition)
- Diversifier les types de compétences valorisées
- Paroles et comportements non verbaux qui communiquent :
  - une vision de la compétence comme une capacité qui se construit à travers le travail, l'effort, et la régulation efficace des contraintes et des ressources,
  - des attentes élevées vis-à-vis des progrès des apprenants.

B.Galand

13

## Cultiver la motivation : Autonomie *versus* Coercion

- Offrir un certain choix concernant les tâches, le contenu et/ou la temporalité
- Partir de la perspective de l'apprenant (ex.: questions de démarrage, objectifs auto-établis, rationnels)
- Diversifier les types d'activités, les consignes, les supports, les évaluations, ...
- Espaces d'expression personnelle de l'élève, de créativité
- Temps et lieux de dialogue, possibilités de négociation
- Impliquer les élèves dans la gestion de la classe (participation à des décisions + responsabilités)
- Objectifs formulés en termes de processus et de développement de compétences, plutôt qu'en termes de résultat à atteindre
- Développer l'auto-évaluation

B.Galand

14

## Cultiver la motivation : Implication *versus* désintérêt

- Accueil
- Activités collectives conviviales
- Disponibilité et soutien
- Valorisation des comportements attendus
- Vigilance et équité
- Opportunités d'interactions positives entre pairs en liens avec les apprentissages
- Travail en sous-groupes
  - Soutien social et informationnel
  - Conflits socio-cognitifs
- Varier les modalités de regroupements des élèves
- ...

B.Galand

15

## Pistes de lecture

- Bourgeois, E. (2006). **La motivation à apprendre**. In E.Bourgeois & G.Chapelle (Eds.), *Apprendre et faire apprendre* (pp. 229-246). Paris: Presses universitaires de France.
- Galand, B. & Bourgeois, E. (Eds.) (2006). **(Se) Motiver à apprendre**. Paris : Presses universitaires de France.
- Galand, B. (2008). **Motivation**. In A. van Zanten (dir.), *Dictionnaire de l'éducation* (pp. 485-489). Paris : Presses universitaires de France.
- Galand, B. (2011). **Réussite scolaire et estime de soi**. In M. Fournier (dir.), *Eduquer et former* (pp. 155-160). Auxerre: Sciences humaines Editions.

B.Galand

16