

Ouvertures Psychologiques

Psychologie de la motivation et des émotions

Johnmarshall Reeve

Traduction de Rob Kaelen

Révision scientifique de Frédéric Nils

Préfaces de Robert J. Vallerand et Fabien Fenouillet

2^e édition
revue et
augmentée

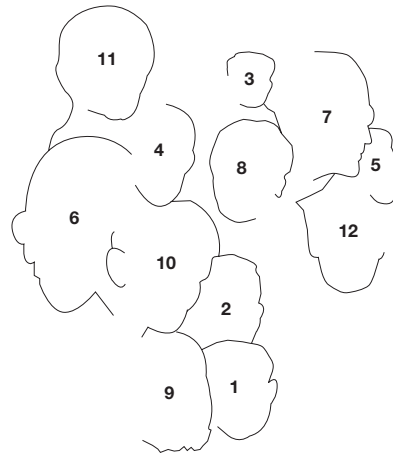
$$\sum_{i=1}^n |x_i - x_j| \leq \dots$$

$$\sum_{j>i} (x_i + x_j)$$

deboeck **B**
SUPÉRIEUR

NOTO
VERSION NUMÉRIQUE

Psychologie de la motivation et des émotions



- 1 | **John B. WATSON** (1878-1958). *Psychologue américain, il fut professeur à l'Université de Chicago et au laboratoire psychologique de l'Université Johns Hopkins. Il a eu un impact majeur sur le développement de la théorie behavioriste.*
- 2 | **Albert BANDURA** (1925-). *Psychologue canadien, il enseigne à l'Université de Stanford depuis 1953. Ses recherches portent sur les différents aspects de la théorie sociale cognitive.*
- 3 | **Françoise DOLTO** (1908-1988). *Médecin et psychanalyste française, elle est une disciple de Freud. Son œuvre est consacrée à ce qu'elle nomme elle-même « la cause des enfants ».*
- 4 | **Carl ROGERS** (1902-1987). *Psychologue américain, il développa une approche humaniste visant à libérer le potentiel du patient pour qu'il résolve lui-même ses problèmes personnels.*
- 5 | **Hermann RORSCHACH** (1884-1922). *Médecin, psychiatre et psychanalyste suisse, il exerça dans plusieurs asiles. Son œuvre principale est consacrée à la psychologie religieuse.*
- 6 | **Sigmund FREUD** (1856-1939). *Médecin et psychanalyste autrichien, il est considéré comme le père de la psychanalyse moderne.*
- 7 | **Carl Gustav JUNG** (1875-1961). *Médecin et psychologue suisse, il a été l'élève de Freud. En désaccord avec celui-ci, il va créer sa propre théorie. Il a créé sa propre théorie et est ainsi devenu le fondateur de la psychologie analytique.*
- 8 | **Anna FREUD** (1895-1982). *Fille de Sigmund Freud, elle se consacra dès 1926 à la psychanalyse des enfants. Elle a été toute sa vie en opposition avec Mélanie Klein.*
- 9 | **Ivan Petrovich PAVLOV** (1849-1936). *Chimiste russe, il travailla à l'Académie militaire de Saint-Petersbourg. Il a mis en lumière l'existence du réflexe conditionné appelé aujourd'hui « réflexe pavlovien ».*
- 10 | **Jacques LACAN** (1901-1981). *Médecin et psychanalyste français, il a défendu les théories freudiennes. Il a expliqué la structure de l'inconscient et a défini la structure du sujet.*
- 11 | **Mélanie KLEIN** (1882-1960). *Psychanalyste autrichienne, elle est autodidacte. Elle a élaboré la technique du jeu comme moyen d'accès à l'inconscient. Elle a été toute sa vie en opposition avec Anna Freud.*
- 12 | **Burrhus Frederic SKINNER** (1904-1990). *Psychologue américain, il a enseigné dans plusieurs universités. Il affirme que les comportements humains sont déterminés par l'effet qu'ils produisent dans l'environnement.*

Ouvertures Psychologiques

Psychologie de la motivation et des émotions

Johnmarshall **Reeve**

Traduction de Rob **Kaelen**

Révision scientifique de Frédéric **Nils**

Préfaces de Robert **Vallerand** et Fabien **Fenouillet**

2^e édition revue et augmentée

Understanding Motivation and Emotion, 6th Edition, by Johnmarshall Reeve.
All Rights Reserved. This translation published under license with the original publisher
John Wiley & Sons, inc.
© 2015, 2009 John Wiley & Sons, Inc.

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de
spécialisation, consultez notre site web : **www.deboecksuperieur.com**

© De Boeck Supérieur s.a., 2017
rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve
Pour la traduction et l'adaptation en langue française.

2^e édition 2017
1^{er} tirage 2017

Tous droits réservés pour la traduction et l'adaptation en langue française.
Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par
photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de
données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Imprimé en Belgique

Dépôt légal:
Bibliothèque Nationale, Paris: février 2017
Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles: 2017/13647/031

ISSN 2030-420X
ISBN 978-2-8073-0263-1

PRÉFACES

La motivation et les émotions représentent des états fondamentalement humains qui, même s'ils prennent origine au début de l'humanité, conservent toujours leur importance de nos jours. En effet, la compréhension de ces processus revêt une grande utilité non seulement pour guider nos propres comportements, mais aussi pour éclairer notre compréhension du monde qui nous entoure et nos interactions qui en découlent. Il n'est donc pas surprenant que ce secteur de recherche représente l'un des plus vibrants en psychologie, où des milliers d'articles sont publiés annuellement. Une connaissance approfondie de ce secteur toujours en ébullition représente une tâche ardue mais néanmoins fondamentale.

Or, depuis maintenant 25 ans, *Understanding Motivation and Emotion* représente LA référence comme ouvrage de base dans le secteur. La présente édition en français, *Psychologie de la motivation et des émotions* correspond à la plus récente (6^e) édition en anglais. Une édition antérieure correspondant à la 4^e édition en anglais avait été publiée il y a déjà quelques années (2012). Cette nouvelle édition contient les éléments qui ont fait la renommée des éditions antérieures : analyse approfondie de la motivation et des émotions selon une diversité de perspectives ; exemples concrets de la vie de tous les jours ; présentation claire de recherches classiques et d'autres plus récentes ; résumés de chapitre facilitant l'intégration des connaissances ; et surtout une présentation rigoureuse et parcimonieuse des connaissances nouvelles et des plus traditionnelles.

Le présent ouvrage a su aussi innover à divers égards. Ainsi, on retrouve une discussion accrue de la perspective des neurosciences et de celle du soi et des concepts s'y rattachant (p. ex., la perte d'égo ou *ego depletion*). Chaque chapitre contient aussi un encadré permettant d'approfondir un élément particulier. De plus, on retrouve à la fin de chaque chapitre des recommandations de lectures additionnelles. Toutefois, la présente édition se caractérise principalement par l'ajout de trois nouveaux chapitres sur un total de 17. Le premier (Chapitre 9) porte sur les *Mindsets* ou « États d'esprit ». Ce concept (ou ces concepts, car on retrouve différentes théories sur l'état d'esprit) fait référence à un cadre cognitif amenant la personne à approcher une situation d'une façon particulière. Il est très utilisé en recherche présentement et mérite une discussion approfondie. Le second (Chapitre 14) se concentre sur les « Émotions individuelles ». Alors que plusieurs études ont porté sur les émotions prises dans leur ensemble (notamment les émotions positives vs négatives), de plus en plus de recherches sont réalisées de nos jours sur des émotions spécifiques comme la gratitude, la fierté et la compassion. Plusieurs de ces travaux sont illustrés dans ce chapitre. La discussion de la fonction de dix-sept émotions individuelles est particulièrement notable. Le dernier nouveau chapitre porte sur les interventions (Chapitre 17) et propose de passer d'une compréhension intellectuelle des processus motivationnels à leur application. Une telle analyse est novatrice et normalement inexistante dans d'autres ouvrages.

Dans ce cadre, ce chapitre représente une addition majeure à l'ouvrage. Bien sûr, il est impossible de traiter de tous les concepts existants et des choix doivent être faits. Ainsi, la discussion de certains concepts tels que les habitudes et la passion, pour ne nommer que ceux-ci, devra attendre vraisemblablement une autre édition. Mais ceci n'enlève rien à l'ensemble très complet de l'œuvre. Enfin, à ne pas négliger, l'ouvrage a été traduit et révisé scientifiquement avec rigueur par une équipe aguerrie. Cette rigueur transparait dans le choix généralement adéquat des termes utilisés en français et le souci du détail.

Je connais personnellement l'auteur, le Professeur Johnmarshall Reeve, depuis plusieurs années déjà et, en fait, avant qu'il ne rédige la première version de *Understanding Motivation and Emotion*. Il est un chercheur aguerri dans le secteur même des processus motivationnels et a toujours su poursuivre, au fil des ans, un programme de recherche renouvelé et de qualité. Il n'en est pas autrement avec le présent ouvrage. À l'instar du chercheur, l'ouvrage s'est constamment amélioré au fil des six éditions et la présente édition en français bénéficie des améliorations de la plus récente édition en anglais. Dans chacun des 17 chapitres de l'ouvrage, le Professeur Reeve parvient à communiquer l'essentiel de ce domaine de recherche et de connaissances avec un enthousiasme et une pédagogie bien palpables. À mon avis, le présent ouvrage représente une contribution majeure et incontournable à l'étude de la psychologie de la motivation et des émotions.

Professeur Robert J. VALLERAND

Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal

Facile à comprendre et à utiliser, il en va du terme « motivation » comme de beaucoup d'autres qui, derrière cette apparente facilité d'usage, cachent un univers conceptuel d'une redoutable complexité. Plus nous tentons de le définir, plus se fait jour notre déconcertante ignorance sur ce que nous pensons être le ressort du comportement humain. Dans cet exercice, au fur et à mesure que notre esprit sombre de conjectures en hypothèses, il apparaîtra vite que nous nous heurtons à un iceberg qui ne dévoile qu'une infime partie de son univers. Le livre de Johnmarshall Reeve en est une porte d'entrée magistrale.

Il permettra aux lecteurs profanes de suivre les pas de ces explorateurs qui, depuis maintenant plus d'un siècle, n'en finissent plus de mettre au jour des phénomènes tous plus étranges les uns que les autres. Ils découvriront à leur tour les mille et une facettes de ce formidable kaléidoscope conceptuel qui se veut le reflet de la psyché humaine. Ils verront que sa cartographie n'est pas aisée. Mais Johnmarshall Reeve leur offrira des points de vue imprenables sur les concepts les plus actuels de cet univers quelque peu chaotique. Ils pourront ensuite plus clairement exprimer les différences subtiles entre l'incitation et le besoin, entre les diverses formes de motivations extrinsèques, entre motifs et raisons, entre émotion et sentiment et entre biens d'autres choses encore. Loin de se contenter d'abreuver l'esprit curieux d'une somme de concepts exotiques, la « psychologie de la motivation et des émotions » se révélera aux yeux du curieux comme une formidable source d'inspiration pour agir sur des domaines importants comme peuvent l'être le travail ou l'éducation. En effet, Johnmarshall Reeve ne se satisfait pas d'augmenter qualitativement et quantitativement la perception de nos ressorts intimes, il fournit aussi la boîte à outils qui nous permet de savoir comment modifier notre environnement pour lui rajouter ce brin de stimulation qui peut lui faire cruellement défaut. Il permet également de saisir que les problèmes de motivation sont dans certains cas des problèmes de formulation et que, par exemple, s'il n'est pas aisé de motiver un élève, c'est avant tout parce que nous questionnons le contrôle là où il nous faudrait comprendre comment nous en passer.

Si le lecteur curieux se trouve comblé, l'expert n'est pas en reste. Le livre offre, en effet, plus qu'un échantillon des conceptions de la motivation, il fait état des travaux les plus récents dans le domaine et en donne une synthèse d'une grande acuité. Bien qu'il soit impossible de faire une présentation exhaustive de l'ensemble des théories de la motivation, l'expert y trouvera les versions les plus actualisées des théories majeures qu'il connaît, en plus de celles qu'il croyait connaître et de celles dont il n'avait jamais entendu parler.

En bref, *Psychologie de la motivation et des émotions*, pour qui s'intéresse un tant soit peu au champ de la motivation, mérite déjà sa place parmi les livres incontournables de ce domaine.

Professeur Fabien FENOUILLET
Université Paris Ouest

AVANT-PROPOS

Le titre de cet ouvrage est *Psychologie de la motivation et des émotions*, et son but, depuis sa première édition, a été de permettre de mieux comprendre ces deux concepts. Depuis 1992, date de publication de la première édition en langue originale, les chercheurs et chercheuses en psychologie de la motivation et des émotions ont amplement approfondi la compréhension et l'explication des processus motivationnels et émotionnels. Je considère le passé récent de ce champ comme son « âge d'or », vu le nombre de découvertes qui ont été faites, le nombre de connaissances qui ont été acquises et le nombre de nouvelles théories qui ont été développées et validées. Les questions qui ont guidé ces activités sont celles qui recherchent une plus grande compréhension et de meilleures explications : *Que veulent les gens ? Pourquoi a-t-elle fait cela ? D'où proviennent la motivation et les émotions ? Pourquoi la motivation et les émotions changent-elles ? et À quoi servent la motivation et les émotions ? Que prédisent-elles ?* Les réponses à ces questions centrales ont permis d'avancer dans la compréhension au sein de ce champ.

Un événement important a eu lieu ces dernières années. Les efforts intellectuels qui ont été menés ont porté leurs fruits en termes de recommandations pratiques concernant la manière de motiver les gens. C'est très bien de comprendre la motivation et les émotions, mais c'est encore mieux de passer à l'étape suivante et d'appliquer ces connaissances afin d'améliorer la vie des gens. À présent, l'étude de la motivation et des émotions peut permettre cela. Au sein du champ de la motivation et des émotions, nous comprenons aujourd'hui la nature de la motivation et des émotions, leurs causes, les conditions qui les affectent et la manière dont les processus motivationnels et émotionnels mènent à des conséquences positives telles que l'apprentissage, la performance et le bien-être. La compréhension au sein du champ est tellement approfondie que les chercheurs et chercheuses peuvent à présent faire des recommandations pratiques et ce, de manière confiante. Ceci est la raison pour laquelle le dernier chapitre de cet ouvrage porte à présent le titre « Interventions ». Ce nouveau chapitre de conclusion a pour fonction de présenter des interventions modernes et de qualité qui ont été développées pour influencer la motivation et les émotions des gens dans le but d'améliorer leur vie de façon importante. Toutefois, vous ne devrez pas attendre le dernier chapitre afin d'en apprendre sur les recommandations pratiques du champ, car chaque chapitre comporte à présent une série de manipulations à court terme et d'interventions à long terme ayant pour but de favoriser la motivation et les émotions constructives chez les gens. Le but de cet ouvrage n'est donc plus seulement de comprendre la motivation et les émotions, mais également d'appliquer cette compréhension.

Lorsque vous tournerez la dernière page de cet ouvrage, j'espère que vous aurez acquis deux choses. Premièrement, j'espère que vous aurez acquis une compréhension approfondie et élaborée de la motivation et des émotions. Deuxièmement, j'espère que vous aurez

acquis un savoir-faire pratique pour appliquer ces connaissances d'une façon concrète et qui vous correspond personnellement. Les principes et résultats liés à la motivation et aux émotions peuvent être appliqués dans divers domaines, les plus évidents comprenant le domicile, l'école, le lieu du travail, le contexte clinique, le centre d'orientation professionnelle, la salle de sport, le terrain de sport, tous les aspects de la santé et les relations interpersonnelles de façon générale.

En écrivant cet ouvrage, j'ai supposé que le/la lecteur/trice avait des connaissances de base, par exemple provenant d'un cours d'introduction à la psychologie. Le public visé comprend les étudiants et étudiantes en fin de premier cycle, qui suivent des cours au sein d'une faculté de psychologie. J'écris également pour des étudiants et étudiantes d'autres disciplines, principalement parce que la motivation est impliquée dans des domaines d'études différents tels que l'éducation, la santé, l'orientation, la clinique, le sport, les organisations et le commerce. Ce livre se centre sur la motivation humaine, plutôt que non humaine. Il comprend des expériences sur des rats, des chiens et des singes, mais les informations tirées de ces expériences sont toujours interprétées dans le cadre d'une analyse de la motivation et des émotions humaines.

Manuel d'utilisateur/Banque de tests

Dans cette sixième édition, le manuel d'utilisateur et la banque de tests ont été développés davantage. Ce supplément contient des questions de discussion en classe, des suggestions d'activités, des démonstrations rapides de principes motivationnels, et d'autres outils qui peuvent aider les enseignant(e)s dans leur travail. Les enseignant(e)s intéressé(e)s peuvent contacter les éditions De Boeck Supérieur pour obtenir davantage d'informations.

Remerciements

Dans les pages de cet ouvrage s'expriment un grand nombre de voix. Une grande partie de ce que j'écris provient de discussions que j'ai eues avec des collègues ou de la lecture de leurs travaux. J'ai bénéficié de l'aide d'un si grand nombre de collègues qu'il est impossible de tous les remercier. Je vais tout de même essayer.

Mes premiers remerciements s'adressent à tous mes collègues qui, formellement ou fortuitement, intentionnellement ou par inadvertance, sciemment ou inconsciemment, ont partagé avec moi leurs idées : Avi Assor, Roy Baumeister, Daniel Berlyne, Virginia Blankenship, Mimi Bong, Jerry Burger, Sung Hyeon Cheon, Steven G. Cole, Mihaly Csikszentmihalyi, Richard deCharms, Ed Deci, Andrew Elliot, Wendy Grolnick, Alice Isen, Carroll Izard, Hyungshim Jang, Sung-il Kim, Richard Koestner, Randy Larsen, Woogul Lee, Wayne Ludvigson, David McClelland, Kou Murayama, Henry Newell, Glen Nix, Brad Olson, Dawn Robinson, Tom Rocklin, Carl Rogers, Richard Ryan, Kennon Sheldon, Paul Silvia, Ellen Skinner, Bart Soenens, Richard Solomon, Silvan Tomkins, Robert Vallerand, Maarten Vansteenkiste, John Wang et Dan Wegner.

Je tiens également à remercier tous ceux qui m'ont explicitement consacré une partie de leur temps et de leur énergie pour relire les premières ébauches de cet ouvrage : notamment Debora R. Baldwin, Sandor B. Brent, Gustavo Carlo, Herbert L. Colston, Richard

Dienstbier, Robert Emmons, Valeri Farmer-Dougan, Todd M. Freeberg, Eddie Harmon-Jones, Wayne Harrison, Carol A. Hayes, Theresa M. Heckert, John Hinson, August Hoffman, Mark S. Hoyert, Wesley J. Kaspro, Norman E. Kinney, John Kounios, Robert Madigan, Randall Martin, Michael McCall, Jim McMartin, James J. Ryan, Kraig L. Schell, Peter Senkowski, Henry V. Soper, Michael Sylvester, Ronald R. Ulm, Wesley White et A. Bond Woodruff.

Je souhaite remercier tous les étudiants et étudiantes avec qui j'ai eu le plaisir de travailler au fil des ans. C'est à l'époque où j'étais à l'Université Ithaca que j'ai pris conscience qu'ils et elles désiraient un tel livre et en avaient besoin. C'est pour eux/elles que cet ouvrage a été initialement conçu. Les étudiant(e)s qui occupent aujourd'hui mes pensées sont ceux et celles qui sont avec moi à l'Université de Corée à Séoul. Pour les lecteurs des éditions précédentes, cette nouvelle édition présente un ton nettement plus pratique et appliqué. Cet équilibre provient en partie de mes conversations quotidiennes avec les étudiant(e)s.

La ville d'Ithaca, située dans l'État de New York, est doublement importante pour moi, car c'est dans cette belle ville que j'ai fait la connaissance de Deborah Van Patten des éditions Wiley (anciennement Harcourt College Publishers). Deborah est tout aussi responsable de la parution de cet ouvrage que moi-même. Bien que 22 années se soient écoulées depuis, je tiens tout de même à exprimer ma gratitude envers toi, Deborah. Les personnes travaillant chez Wiley ont été merveilleuses. Tout le monde chez Wiley a été une ressource précieuse et une source de plaisir, particulièrement Jay O'Callaghan, Chris Johnson, Carrie Tupa, Danielle Torio, Janet Foxman, Hope Miller et Sarah Wilkin.

Je suis particulièrement reconnaissant pour les conseils, la patience et l'aide fournie par mon éditrice Eileen McKeever. Merci.

Johnmarshall REEVE

CHAPITRE 1

Introduction

Sommaire



1. La motivation et les émotions	2
2. La science de la motivation	4
3. Deux questions éternelles	7
4. Objet/Problématique	10
5. Expressions de la motivation	13
6. Cadre théorique pour comprendre la motivation et les émotions	17
7. Dix thèmes unificateurs	17

Chaque jour, en allant au travail, je passe à côté d'un très bel arbre. Certains matins, il fait vraiment très froid. En ces jours hivernaux, je me rends compte que je peux faire quelque chose dont l'arbre est incapable. Je peux me déplacer. Je peux rentrer dans un bâtiment, mettre un manteau ou me faire une tasse de café bien chaud. L'arbre quant à lui est contraint de rester sur place, jour après jour. Je me fais donc du souci pour cet arbre. Je me fais du souci parce que l'arbre ne peut pas passer à l'action et faire ce qu'il doit faire pour se défendre – du froid, d'une tronçonneuse ou d'insectes qui s'attaquent à son écorce. Mon désir de me déplacer est un atout incroyable, et cet atout est le sujet de cet ouvrage. En effet, les mots *motivation*, *émotion* et *motif* proviennent tous du verbe latin *movere*, ce qui veut dire « mouvoir, se déplacer ». Ce livre porte sur toutes les forces qui génèrent et maintiennent ce « movere ». C'est l'histoire de la manière dont les atouts motivationnels et émotionnels que nous possédons nous aident à avancer vers un fonctionnement optimal et un plus grand bien-être.

1. La motivation et les émotions

Qu'est-ce que la motivation? Qu'est-ce que les émotions? L'objectif principal de ce livre est, bien entendu, de fournir des réponses à ces questions. Toutefois, avant de commencer ce voyage, arrêtons-nous un instant pour donner nos propres réponses, aussi préliminaires, timides et personnelles soient-elles, à ces deux questions. Griffonnez éventuellement vos définitions sur un bloc-notes ou en marge de ce livre.

Tout effort pour fournir une définition aux concepts de motivation et d'émotion devrait commencer par remplir les trous dans les phrases suivantes : « La motivation est un(e) ... » et « L'émotion est un(e)... » Tenter de remplir ces blancs est une activité fructueuse.

La motivation et les émotions sont-elles des désirs? Sont-elles des sentiments? Des façons de penser? Des envies? Des impulsions? Des efforts? Des processus ou des ensembles de processus? Des besoins ou des ensembles de besoins? S'agit-il d'états temporaires qui augmentent et diminuent en quelques minutes ou de traits qui évoluent peu au cours de la vie? Vous trouverez ci-dessous une définition sur laquelle s'accordent quasiment toutes les personnes étudiant la motivation (cf. section « Objet »). Le texte vous offrira ensuite une définition assez consensuelle de l'émotion (cf. section « Motifs internes »). Au cours de la lecture de cet ouvrage, vous vous rendrez compte que vos définitions gagneront en clarté et en complexité. Grâce à cette clarté et une meilleure compréhension du sujet, vous serez de plus en plus capable de comprendre les phénomènes motivationnels et émotionnels et d'expliquer pourquoi et comment ils surviennent. Vous serez également de plus en plus capable de soutenir et d'accroître votre propre motivation et celle des autres. Comme l'implique le titre de l'ouvrage, le but du voyage pour lequel vous allez vous embarquer

dans la lecture des 600 pages qui vont suivre est de *comprendre* la motivation et les émotions – et ceci d’une façon qui soit claire, élaborée et pratique.

Ce voyage peut toutefois être assez long. Par conséquent, faites à nouveau une pause et réfléchissez aux raisons d’un tel périple. Pourquoi lire ces pages? Pourquoi poser des questions en cours? Pourquoi aller sur Internet pour lire des articles concernant la motivation et/ou les émotions? Pourquoi méditer durant des heures sur la question de la motivation humaine? Je vous propose de prendre en considération les deux raisons suivantes.

Premièrement, le fait d’apprendre des choses sur la motivation et les émotions est très intéressant. Peu de sujets suscitent et nourrissent autant l’imagination. Tout ce qui concerne ce que nous sommes, pourquoi nous désirons ce que nous désirons et comment nous pouvons améliorer nos vies respectives, est évidemment intéressant. De même, tout ce qui concerne ce que les autres désirent, les raisons pour lesquelles ils désirent ce qu’ils désirent et les manières dont nous pouvons améliorer leur vie, est également intéressant. Lorsque nous essayons d’expliquer pourquoi les gens veulent ce qu’ils veulent et font ce qu’ils font, nous pouvons nous tourner vers les théories de la motivation afin d’en apprendre davantage sur des sujets comme la nature humaine, les efforts qu’un individu fournit pour l’accomplissement et le pouvoir, les désirs sexuels et la recherche d’intimité, et les émotions comme la peur et la colère. Ces théories expliquent comment cultiver un talent et développer de la créativité, comment développer des intérêts et des compétences, et nous aident à nous fixer des objectifs et construire des projets d’avenir.

Deuxièmement, le fait d’apprendre des choses sur la motivation et les émotions est une chose importante et rentable. Il peut s’agir d’une activité extrêmement utile et qui vaut la peine d’être entreprise. Il peut en effet être utile de savoir d’où vient la motivation, pourquoi elle change à certains moments et pas à d’autres, dans quelles conditions la motivation augmente ou diminue, quels aspects de la motivation peuvent changer ou rester intacts, et enfin quels types de motivation sont plus bénéfiques que d’autres. Le fait de connaître ces différents aspects de la motivation nous permet d’appliquer notre savoir à des situations concrètes, lorsque nous tentons par exemple de motiver des employés, d’entraîner des athlètes, de conseiller des clients, d’éduquer des enfants, d’impliquer des étudiants, ou alors de changer nos propres manières de penser, de ressentir et de nous comporter. La compréhension de la motivation et des émotions permet d’obtenir des résultats remarquables tels que le fait d’atteindre un haut niveau d’expertise, d’améliorer ses performances, de donner du sens ou d’augmenter notre bien-être et notre épanouissement personnel. Dans la mesure où l’étude de la motivation et des émotions peut nous dire comment nous pouvons améliorer notre vie et celle des autres, le voyage en vaudra la peine.

L’étude de la motivation et des émotions peut apporter à la fois une compréhension théorique et un savoir-faire pratique. À titre d’exemple, réfléchissez au fait de pratiquer un sport. Pensez à cela un instant : pourquoi *voudrait-on* faire du sport? Êtes-vous capable de l’expliquer? D’où vient la motivation à pratiquer un sport? Comprenez-vous pourquoi les gens sont plus disposés à faire du sport dans certaines conditions que dans d’autres? Comment expliquer que certaines personnes soient plus motivées à faire du sport que d’autres? Comment expliquer qu’une personne à certains moments voudra faire du sport mais pas à d’autres? Y a-t-il quelque chose à faire pour augmenter la motivation des gens à faire du sport? Si quelqu’un déteste faire du sport, sauriez-vous comment intervenir pour l’encourager à vouloir vraiment en faire?

De plus, il faut non seulement prendre en compte la motivation à faire du sport, mais également la motivation à ne pas faire de sport. Que faire si le sport nous rend anxieux ou

stressés? Que faire si le sport nous fait nous sentir incapables et honteux? Que faire si nous sommes fatigués et si nous n'avons juste pas envie de fournir tous ces efforts? Que faire si le temps que nous passons à faire du sport nous empêche de faire les choses que nous aimons faire, tel le fait de regarder la télévision, de lire un livre ou d'aller sur Facebook? Et même dans le cas où la personne est motivée à faire du sport, il y a une multitude de façons différentes d'en faire. Donc, nous devons nous poser les questions suivantes: Pourquoi faire des tours sur une piste de course? Pourquoi sauter lors d'un cours d'aérobic? Pourquoi monter les marches sur une machine qui ne mène nulle part? Pourquoi parfois décide-t-on de ne pas prendre l'ascenseur pour monter les escaliers? Pourquoi toujours prendre l'ascenseur ou l'escalator, plutôt que de monter les escaliers? Pourquoi faire du jogging dans un parc ou faire des longueurs dans une piscine? Pourquoi courir en sachant que vos poumons vont manquer d'air? Pourquoi sauter et s'étirer en sachant que vous risquez de déchirer vos muscles? Pourquoi consacrer une heure de votre journée à la marche à pied, alors que vous n'en avez aucune envie ou que votre agenda ne le permet pas? Pourquoi rassembler toute son énergie et son courage pour contrer l'inertie et l'inactivité? Pourquoi s'appliquer à faire du sport alors que la vie vous offre bien d'autres choses intéressantes à faire? En effet: pourquoi?

Ces questions concernent le sport, mais peuvent être posées sur les motivations à propos de n'importe quelle activité. Si vous faites du piano, pour quelles raisons? Si vous parlez une seconde langue couramment, pourquoi avoir fourni les efforts pour apprendre cette langue? Si vous passez un après-midi à travailler durement sur un nouveau projet ou pour développer un talent, pourquoi?

2. La science de la motivation

Dans le tableau 1.1, vous trouverez treize raisons motivationnelles pour faire du sport. Qui peut dire lesquelles sont correctes et lesquelles sont erronées? Lorsqu'on lui pose une question telle que « Pourquoi faire du sport? », une personne peut s'appuyer sur son expérience personnelle et son intuition pour donner une réponse. Ceci est un bon début, mais l'étude de la motivation et des émotions est une science comportementale. Le terme de « science » indique que les réponses aux questions motivationnelles demandent des preuves empiriques, objectives, basées sur des données, obtenues au travers d'études bien menées et examinées par des pairs.

La science de la motivation ne considère pas les paroles d'entraîneurs ou entraîneuses de foot connus comme des réponses définitives, peu importe à quel point ces paroles sont une source d'inspiration. En effet, la recherche sur la motivation et les émotions cherche à construire des théories sur le fonctionnement des processus motivationnels. C'est à partir de ces théories que l'on peut développer des hypothèses qui peuvent être mises à l'épreuve des faits afin d'en évaluer la valeur scientifique. Le processus continu de mise à l'épreuve des idées à propos de la motivation est évidemment crucial dans la réalisation d'un ouvrage comme celui-ci, car les concepts utilisés doivent être choisis minutieusement et doivent sans arrêt être confrontés à de nouveaux faits. Les concepts inadéquats doivent être rejetés, les concepts utiles doivent être améliorés, et de nouveaux concepts explicatifs doivent être découverts.

Une théorie est un cadre de référence dans lequel est organisée une grande quantité de connaissances à propos d'un phénomène pour que ce dernier puisse être mieux compris et

Tableau 1.1.

Treize raisons différentes pour faire du sport

Pourquoi faire du sport?	Sources de motivation	Exemples
Amusement	Motivation intrinsèque	Les enfants font du sport spontanément – ils courent et sautent partout, tout simplement parce que ça leur procure du plaisir.
Défi personnel	Flow (expérience optimale)	Les athlètes vivent une expérience intense et positive lorsque leur sport met au défi leurs habilités de manière optimale.
Contrainte	Régulation externe	Les athlètes font du sport parce que leur entraîneur leur dit de le faire.
Atteindre un but	But	Les coureurs cherchent à voir s'ils parviennent à parcourir un kilomètre en moins de cinq minutes.
Bénéfices pour la santé	Valeur	Les gens font du sport pour perdre du poids ou pour renforcer leur cœur.
Inspiré par les autres	Soi possible	Les gens voient les autres faire du sport, ce qui les amène à en faire aussi.
Poursuite de critères d'excellence	Efforts pour la réussite	Les skieurs font la course jusqu'au pied de la montagne en essayant de battre leur meilleur temps.
La satisfaction d'un travail bien fait	La compétence perçue	Nos progrès dans la pratique d'un sport nous amènent à nous sentir plus compétents et efficaces.
Ressentir des émotions fortes	Processus antagoniques	Une course intense peut produire de l'euphorie en réaction à la douleur.
Bonne humeur	Affects positifs	Un temps ensoleillé peut induire une bonne humeur qui pousse les gens à faire du sport de manière spontanée, lorsqu'ils sautillent sans même savoir pourquoi.
Diminution de la culpabilité	Introjection	Les gens font du sport parce qu'ils pensent que c'est ce qu'ils devraient faire, pour faire plaisir aux autres ou pour diminuer leur propre sentiment de honte ou de culpabilité intériorisée.
Diminuer le stress, le silence, la dépression	Le contrôle personnel	Après une journée stressante, les gens vont à la salle de sport, qu'ils voient comme un environnement structuré et contrôlable.
Passer du temps avec des amis	Affiliation	Le sport est souvent un événement social, l'occasion de passer un moment agréable avec des amis.

expliqué (Fiske, 2004). L'étude de la motivation et des émotions existe pour décrire les raisons de nos comportements, pensées et sentiments. Elle répond aux questions du type « Pourquoi a-t-elle fait ça ? » ou « Pourquoi ressent-il et pense-t-il ces choses ? ». Les théories motivationnelles existent donc pour donner des réponses à ce genre de questions. Citons dans ce contexte Bernard et Lac (2013, p. 574) :

« Si l'on n'a pas de réponse à la question "pourquoi?", il ne nous reste que la description du comportement, et toute description sans explication est au final insatisfaisante. »

Pour comprendre la nature de choses telles que la motivation à la réussite et expliquer son fonctionnement, une théorie de la motivation à la réussite doit faire deux choses. Premièrement, elle doit identifier les relations qui existent entre des phénomènes observables qui surviennent de manière naturelle. Par exemple, une théorie doit identifier les causes d'un phénomène, mais également ses conséquences. Une théorie de la motivation à la réussite, par exemple, identifiera des variables telles qu'un niveau de défi optimal, un travail autonome et un feedback rapide par rapport aux performances comme les causes naturelles

de la motivation pour la réussite, et identifiera également des variables telles que l'effort consenti, la persévérance et l'espoir comme des conséquences naturelles de cette motivation. Deuxièmement, une théorie doit expliquer pourquoi ces relations existent. Par exemple, pourquoi un défi (p. ex., «Tiens, est-ce que tu arrives à faire ceci?») mène-t-il certaines personnes à ressentir de l'espoir et à faire davantage d'efforts, alors que chez d'autres personnes cela va engendrer de l'anxiété et une diminution des efforts. En identifiant les antécédents et conséquences d'un phénomène motivationnel ou émotionnel, votre compréhension de ce phénomène devient plus claire, plus élaborée et plus utile. Et vous serez bien placé(e) – en d'autres termes, bien informé(e) – lorsque vous serez amené(e) à améliorer votre vie ou celle d'un proche.

La figure 1.1 illustre la fonction et l'utilité d'une bonne théorie (Trope, 2004). Une théorie diminue la complexité de la réalité et tente d'éliminer les facteurs parasites pour représenter la manière dont un phénomène se produit en général («Représentation» dans la figure 1.1). La manière dont un théoricien ou une théoricienne conceptualise le phénomène n'est pas nécessairement correcte ou complète. Les chercheurs utilisent donc la théorie pour générer des hypothèses vérifiables. Une hypothèse est une prédiction à propos de ce qui devrait arriver si la théorie était correcte. Par exemple, une hypothèse à propos de la motivation à la réussite pourrait être que les personnes qui ont des métiers comportant beaucoup de défis et qui reçoivent des feed-back rapides sur leur performance (p. ex., des entrepreneurs) devraient fournir des efforts plus grands au boulot, et ce plus fréquemment que les personnes qui ont un travail axé sur le service aux personnes (p. ex., des personnes travaillant dans les soins infirmiers; Jenkins, 1987). Sur la base de cette hypothèse, une étude peut être menée afin de récolter les données nécessaires pour évaluer son exactitude. Si les résultats corroborent l'hypothèse de la théorie, cela augmente la confiance qu'ont les chercheurs en la validité de la théorie; si les résultats ne confirment pas la théorie, les chercheurs perdent confiance en celle-ci et soit la changent, soit se mettent à la recherche d'une meilleure théorie (c'est-à-dire une meilleure explication).

Une théorie devient utile une fois qu'elle a été suffisamment, rigoureusement et objectivement validée. Une théorie validée est un outil pratique permettant de recommander des

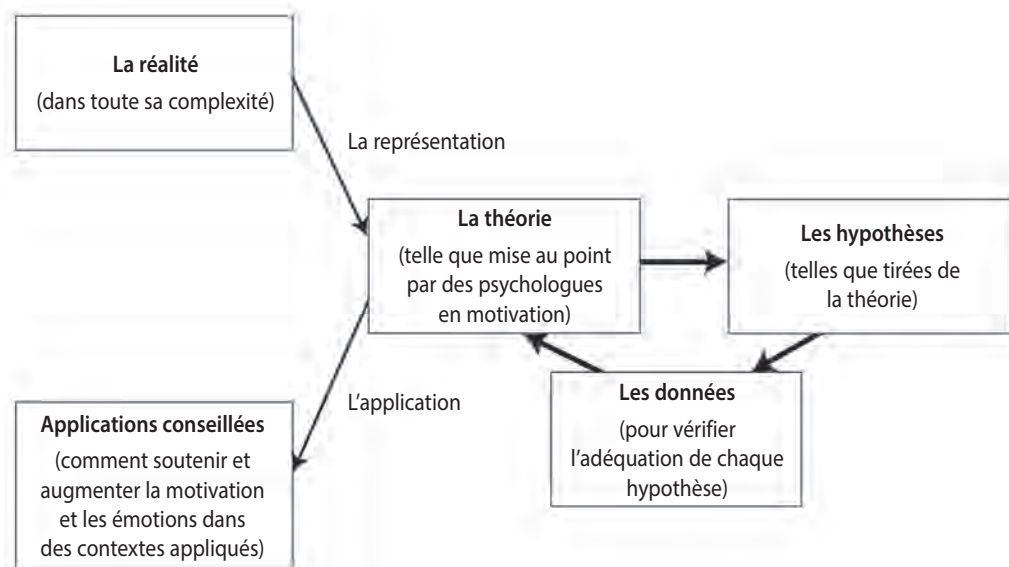


Figure 1.1.
Exemple de théorie

applications qui peuvent améliorer la vie des gens (« Application » dans la figure 1.1). Globalement, en proposant et en vérifiant leurs théories, les chercheurs développent une compréhension approfondie (en d'autres termes, ils gagnent une connaissance théorique) de la motivation et des émotions. En affinant et en appliquant ces théories, les chercheurs développent des solutions pratiques aux problèmes motivationnels de la vie (en d'autres termes, ils gagnent un savoir-faire pratique).

3. Deux questions éternelles

L'étude de la motivation se concentre sur ce qui fournit les meilleures réponses possibles à deux questions fondamentales : (1) Qu'est-ce qui provoque le comportement ? Et (2) Pourquoi le comportement varie-t-il en intensité ?

3.1 Qu'est-ce qui provoque le comportement ?

La première question fondamentale dans l'étude de la motivation est « Qu'est-ce qui provoque le comportement ? » Ou, en termes de questions plus appliquées : Pourquoi a-t-elle fait ça ? Pourquoi a-t-il cherché à faire cette chose particulière à ce moment particulier ? Nous voyons le comportement des gens, mais nous ne pouvons pas voir la ou les causes sous-jacente(s) à l'origine de leur comportement. Nous observons les personnes faire preuve d'un grand effort et d'une grande persévérance (ou au contraire ne faisant preuve ni de l'un ni de l'autre), mais les raisons pour lesquelles elles montrent ces efforts et cette persévérance demeurent inaperçues. La motivation est constituée comme domaine scientifique dans le but d'identifier les causes cachées du comportement. Pour bien expliquer ce qui provoque le comportement, nous devons développer cette question plus générale en une série de cinq questions spécifiques :

- Pourquoi un comportement se déclenche-t-il ?
- Une fois déclenché, pourquoi le comportement est-il maintenu au fil du temps ?
- Pourquoi un comportement est-il orienté vers certains objectifs plutôt que d'autres ?
- Pourquoi un comportement change-t-il de direction ?
- Pourquoi le comportement s'arrête-t-il ?

Dans l'étude de la motivation, il ne suffit pas de se demander pourquoi une personne pratique un sport, pourquoi un enfant lit des livres ou pourquoi un adolescent refuse de chanter dans une chorale. Pour avoir une compréhension plus profonde des raisons pour lesquelles les gens font ce qu'ils font, nous devons également nous demander pourquoi, au départ, les athlètes commencent à pratiquer un sport. Pour quelle(s) raison(s) cet athlète ou ce groupe d'athlètes a-t-il commencé à pratiquer ce sport particulier ? Qu'est-ce qui leur donne toute cette énergie heure après heure, jour après jour, saison après saison ? Pour quelles raisons ces personnes pratiquent-elles un sport particulier plutôt qu'un autre ? Pourquoi font-elles cela plutôt que, par exemple, sortir avec leurs ami(e)s ? Lorsque ces athlètes pratiquent leur sport, pourquoi s'y consacrent-ils durant toute une journée ou une vie entière ? Ces mêmes questions peuvent être posées à propos des enfants qui lisent des livres. Pourquoi commencer à lire ? Pourquoi continuer à lire après la première page ? Après le premier chapitre ?

Pour quelle raison choisir un livre plutôt qu'un autre se trouvant sur l'étagère de la bibliothèque ? Pourquoi s'arrêter de lire ? Leur lecture va-t-elle continuer dans les années à venir ? Pour prendre un exemple plus personnel, demandez-vous pourquoi vous avez commencé à lire ce livre aujourd'hui. Allez-vous continuer votre lecture jusqu'à la fin de ce chapitre ? Jusqu'à la fin de ce livre ? Si vous vous arrêtez avant la fin, à quel moment vous arrêterez-vous ? Pour quelle raison ? Que ferez-vous après cette lecture ? Pourquoi ?

La première et éternelle question sur la motivation, celle de savoir ce qui provoque le comportement, peut ainsi être élaborée en étudiant la façon dont la motivation influence le déclenchement d'un comportement, sa persistance, son changement, l'orientation de son objectif et son arrêt éventuel. Cette question peut être envisagée comme une seule grande question ou à travers cinq questions subsidiaires interdépendantes. Quoi qu'il en soit, le premier problème essentiel dans une analyse motivationnelle du comportement est de comprendre comment la motivation participe au flux continu du comportement d'une personne, comment elle l'influence et aide à l'expliquer. La motivation et les émotions influencent également nos pensées, nos sentiments et nos aspirations. Il peut donc être utile d'élargir cette question à propos des causes du comportement, ce qui nous mène aux questionnements suivants : « Qu'est-ce qui cause l'activité – non seulement le comportement, mais également les pensées, les sentiments et les aspirations ? » La discussion dans l'encadré 1 continue sur cette même lancée, afin de développer une connaissance approfondie et complète de la motivation et de l'émotion.

3.2 Pourquoi le comportement varie-t-il dans son intensité ?

La deuxième question fondamentale sur la motivation est de savoir pourquoi le comportement varie dans son intensité. D'autres manières de poser la même question seraient : « Pourquoi, à certains moments, le désir est-il fort et résistant, alors qu'à d'autres il est faible et fragile ? », ou encore « Pourquoi une même personne décide-t-elle de faire des choses différentes à différents moments ? »

Le comportement varie en intensité, au sein du même individu et entre individus différents. L'idée que la motivation peut varier chez le même individu signifie qu'une personne peut être activement engagée à un moment donné, alors qu'elle peut être passive et indifférente à un autre moment. L'idée que la motivation peut varier entre différents individus signifie que, dans une même situation, certaines personnes peuvent être activement engagées alors que d'autres seront passives et indifférentes.

Chez un même individu, la motivation varie au fil du temps. Lorsque la motivation varie, le comportement varie également puisque les gens montrent un effort élevé ou faible et une détermination forte ou fragile. Certains jours, un employé travaille rapidement et avec diligence ; d'autres jours, le travail est léthargique. Un jour, un étudiant témoigne d'un grand enthousiasme, s'évertue à l'excellence et montre un effort déterminé dirigé par ses objectifs ; le jour suivant, le même étudiant est indifférent, il ne fournit que la quantité minimale de travail et évite de se mettre au défi au niveau académique. La raison pour laquelle la même personne montre une motivation déterminée et forte à un moment donné, et à l'inverse une motivation faible et peu enthousiaste à un autre moment, doit être expliquée. Pourquoi un travailleur accomplit-il si bien son travail le lundi et pas le mardi ? Pourquoi certains enfants disent-ils qu'ils n'ont pas faim le matin, alors que les mêmes enfants se

Encadré 1.1.

Pourquoi faisons-nous ce que nous faisons ?

QUESTION : pourquoi cette information est-elle importante ?

RÉPONSE : pour comprendre et expliquer pourquoi les gens font ce qu'ils font.

Dans l'étude de la motivation, expliquer pourquoi les gens font ce qu'ils font n'est pas facile. Les gens ne manquent pas de théories personnelles de la motivation (« il a fait cela parce que... »), mais le problème est qu'une grande partie de ces théories intuitives ne sont pas très utiles pour expliquer pourquoi les gens font ce qu'ils font.

Quand je parle aux gens dans la vie quotidienne, que je demande aux étudiants leurs théories de la motivation au cours de la première semaine de cours, et lorsque je vois les conseils que les gens donnent sur Internet ou à la télé, les théories les plus populaires qui ressortent sont :

- l'estime de soi et les compliments
- les encouragements et les récompenses

Au sommet de la liste des théories de la motivation de la plupart des gens, nous retrouvons « l'augmentation de l'estime de soi ». La vision fondée sur l'estime de soi ressemble à quelque chose comme : « Trouvez un moyen d'aider les gens à se sentir bien dans leur peau, et de bonnes choses commenceront à se produire » ou « Louez leurs efforts, complimentez-les ; donnez-leur à entendre qu'ils ont de la valeur en tant que personnes et assurez-les que les jours meilleurs sont à venir. » Le problème avec cette stratégie est qu'elle est fautive. Elle est erronée parce qu'il n'y a pratiquement aucune preuve empirique la soutenant (Baumeister *et al.*, 2003). Les psychologues travaillant sur l'éducation, par exemple, trouvent systématiquement que l'augmentation de l'estime de soi chez l'élève ne produit pas d'augmentation de son rendement scolaire (Marsh & Crave, 2006). Un ancien président de l'Association américaine de psychologie (APA) est allé jusqu'à conclure qu'« il n'y a presque

aucun résultat indiquant que l'estime de soi provoque quoi que ce soit » (Seligman, cité dans Azar, 1994, p. 4).

Bien entendu, il est très utile d'avoir une bonne dose d'estime de soi. Le problème est que l'estime de soi n'est pas une variable causale. Au contraire, c'est un effet, un reflet de la façon dont nos vies se passent. C'est un baromètre du bien-être. Quand la vie se passe bien, l'estime de soi augmente ; quand la vie va mal, l'estime de soi diminue. Mais attention, ceci est très différent de dire que l'estime de soi fait en sorte que la vie aille bien. L'erreur logique dans la réflexion sur l'estime de soi comme source de motivation consiste à mettre la charrue avant les bœufs, comme on dit. L'estime de soi est une charrue, pas un bœuf.

La théorie suivante stipule que pour qu'une personne soit motivée, il faut qu'elle reçoive des encouragements et des récompenses. L'idée de ce point de vue est la suivante : « Lorsque les gens ne sont pas motivés, il suffit de leur tendre la carotte ou de leur donner des coups de bâton pour les faire avancer. » Cette stratégie comporte deux problèmes. Premièrement, les encouragements et les récompenses doivent être donnés avec soin, car les enlever tend à ruiner la motivation initiale de la personne, qui s'engageait auparavant dans la même tâche sans qu'il y ait la promesse d'une récompense (Deci, Koestner & Ryan, 1999). Deuxièmement, lorsqu'on y réfléchit, on se rend compte que la personne qui donne les encouragements, au lieu de prendre en compte les motivations de la personne, ignore celles-ci et essaie, en agissant sur l'environnement, de créer une certaine forme de docilité. Il est toujours utile de s'arrêter pour se poser la question difficile mais cruciale au niveau motivationnel : pourquoi une personne n'est-elle pas motivée au départ ? Ce que nous allons faire à chaque page de ce livre est de regarder ce qui se passe à l'intérieur de la personne afin d'identifier les processus internes qui stimulent, dirigent et maintiennent le comportement.

plaignent d'une faim urgente l'après-midi ? Ainsi, le deuxième problème important dans une analyse motivationnelle du comportement consiste à comprendre les raisons pour lesquelles le comportement d'une personne varie en intensité d'un moment à l'autre, d'un jour à l'autre et d'une année à l'autre.

Entre des personnes différentes, la motivation varie. Nous partageons tous bon nombre de motivations élémentaires (par exemple la faim, le besoin d'appartenance, la colère), mais les gens diffèrent clairement dans ce qui les motive. Certains motifs sont relativement forts chez une personne et relativement faibles chez une autre personne. Pourquoi une personne recherche-t-elle toujours des sensations, des sources fortes de stimulation – comme rouler en moto – tandis qu'une autre évite les sensations fortes, estimant qu'une telle stimulation est davantage une source d'irritation plutôt qu'une source d'excitation ? Dans un concours, pourquoi certaines personnes s'efforcent-elles de gagner tandis que d'autres s'intéressent moins au fait de gagner et s'efforcent plus de se faire des amis ? Certaines

personnes semblent s'emporter rapidement, tandis que d'autres sont rarement troublées. Pour les motifs dans lesquels de larges différences individuelles existent, l'étude de la motivation examine comment ces différences se produisent (antécédents) et quelles implications elles entraînent (conséquences). Ainsi, un autre problème motivationnel à résoudre est de reconnaître que les individus diffèrent dans ce qui les motive et d'expliquer la raison pour laquelle une personne montre un engagement intense dans une situation donnée tandis qu'une autre personne n'en montre pas.

4. Objet/Problématique

Afin d'expliquer pourquoi les gens font ce qu'ils font, nous devons expliquer ce qui confère au comportement son énergie, sa direction et sa durée. C'est un motif qui rend l'athlète énergique, de la même façon que c'est un motif qui oriente le comportement d'un étudiant vers un objectif plutôt qu'un autre, et un autre motif qui fait en sorte que l'artiste continue de peindre mois après mois. L'étude de la motivation concerne les processus internes conférant au comportement son énergie, sa direction et sa persistance. L'idée d'énergie implique le fait que le comportement ait une force; il peut donc être relativement fort, intense, robuste ou endurant. L'idée de direction implique le fait que le comportement ait un but. En d'autres termes, il est destiné ou orienté vers la réalisation de certains objectifs ou résultats. La persistance implique le fait que le comportement ait une durée, qu'il se maintienne au cours du temps et dans diverses situations.

Comme nous le montrons dans la figure 1.2, les motifs sont des expériences internes – des besoins, des cognitions et des émotions. Ils constituent les causes directes et proximales des actions motivées. Les événements externes et contextes sociaux ont également leur importance, car ils constituent les antécédents aux motifs. Les antécédents créent les conditions d'émergence et de soutien dans lesquelles les motivations et émotions peuvent apparaître et se développer, mais créent également les conditions frustrantes dans lesquelles les motivations et émotions chutent ou diminuent. Utilisons la métaphore d'un film: les motifs internes sont les vedettes alors que les événements externes ont les seconds rôles.

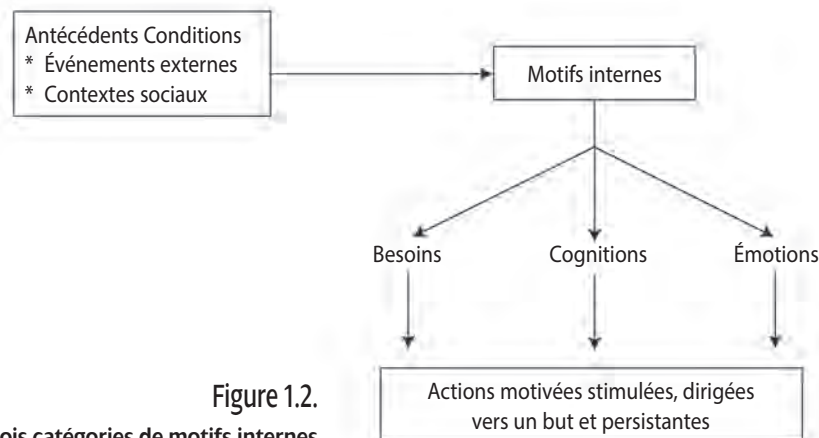


Figure 1.2.
Trois catégories de motifs internes

4.1 Motifs internes

Un motif est un processus interne qui stimule, dirige et maintient le comportement. C'est ainsi un terme général pour identifier un fond commun partagé par des besoins, des cognitions et des émotions. La différence entre un motif général et un besoin, une cognition et une émotion spécifiques, réside simplement dans le niveau d'analyse. Besoins, cognitions et émotions sont des types de motifs spécifiques (figure 1.2).

Les *besoins* sont des conditions internes essentielles et nécessaires pour entretenir la vie, alimenter la croissance et le bien-être. La faim et la soif sont deux exemples de besoins biologiques qui surgissent à partir des demandes du corps en nourriture et en eau. La nourriture et l'eau sont toutes deux essentielles et nécessaires pour l'équilibre biologique, le bien-être et la croissance. La compétence et l'appartenance sont deux exemples de besoins psychologiques qui surgissent à partir des besoins du soi de maîtriser l'environnement et d'avoir des relations interpersonnelles chaleureuses. La compétence et l'appartenance sont toutes deux essentielles et nécessaires pour l'équilibre psychologique, le bien-être et le développement. Les besoins servent l'organisme, et ils le font par la génération de manques, de désirs et d'aspirations motivant tous les comportements nécessaires pour le maintien de la vie et la promotion du bien-être et de la croissance. La première partie de l'ouvrage aborde les types spécifiques de besoins : besoins biologiques (chapitre 4), besoins psychologiques (chapitre 6) et besoins implicites (chapitre 7).

Les *cognitions* renvoient aux événements mentaux tels que les pensées, croyances, attentes, projets, objectifs, stratégies, évaluations, attributions et le concept de soi. Les sources cognitives de la motivation ont trait aux modes de pensée d'une personne. À titre d'exemple, quand des étudiants, athlètes ou vendeurs s'engagent dans une tâche, ils ont en tête un plan ou un objectif, ils ont des attentes par rapport au fait qu'ils vont bien s'en sortir ou non, ils disposent de moyens pour évaluer ou interpréter ce qui se passe autour d'eux, et ils ont une certaine compréhension de qui ils sont et du rôle qu'ils jouent dans la société. La deuxième partie de l'ouvrage étudie les sources cognitives spécifiques de la motivation : plans et buts (chapitre 8), mentalités (chapitre 9), croyances (chapitre 10) et le soi (chapitre 11).

Les *émotions* sont des réactions complexes mais coordonnées aux événements significatifs de notre vie (p. ex., une opportunité, une menace, une perte), impliquant des manifestations subjectives, physiologiques, expressives et des tendances à l'action (Izard, 1993). Les émotions génèrent de brèves poussées de comportements adaptatifs (comme si la personne se trouvait dans une situation d'urgence) qui dirigent l'attention vers l'événement déclencheur. En d'autres termes, suite à un événement significatif, les émotions sont générées rapidement et automatiquement et se manifestent de façon synchronisée et unifiée sur quatre dimensions :

- *Sentiments* : descriptions subjectives et verbales de l'expérience émotionnelle.
- *Activation physiologique* : mobilisation corporelle pour faire face à la situation.
- *Tendance à l'action* : inclination à accomplir quelque chose de spécifique à ce moment.
- *Expression* : communication non verbale de l'expérience émotionnelle aux autres.

Ces quatre aspects de l'expérience s'organisent en un ensemble cohérent. C'est ainsi que les émotions nous permettent de réagir de façon adaptée aux événements importants de notre vie, notamment lorsque notre survie et notre bien-être sont en danger. Par exemple,

face à un événement menaçant, de manière rapide et automatique, nous ressentons de la peur, notre rythme cardiaque s'accélère, un désir de fuir apparaît, et les commissures de nos lèvres se retroussent de manière à ce que les autres identifient notre expérience et y répondent. D'autres émotions, comme la colère et la joie, suscitent des patterns cohérents similaires qui organisent nos sentiments, notre excitation, nos tendances à l'action et notre expression de façon à nous permettre de faire face avec succès aux circonstances. La troisième partie de l'ouvrage s'intéresse à la nature des émotions (chapitre 12), à ses différents aspects (chapitre 13) et aux émotions individuelles (chapitre 14).

4.2 Les événements externes et les contextes sociaux

Les événements externes sont des éléments environnementaux, sociaux et culturels qui peuvent affecter les motifs internes d'une personne. Les événements environnementaux incluent des stimuli attractifs spécifiques, tels que l'argent, et des événements, tels que le fait de recevoir des louanges. Les événements liés à l'environnement peuvent également être des stimuli aversifs, tels qu'une odeur désagréable ou un événement négatif comme se faire crier dessus. Les contextes sociaux correspondent à des situations générales, telles qu'une classe ou un climat de travail, un style parental ou une culture au sens large. Il peut être tentant de penser que les événements externes sont eux-mêmes des sources directes de motivation. Par exemple, si quelqu'un dit « Je vais te donner 20 € si tu touches ton nez », alors il peut sembler assez évident que le billet de 20 € est directement responsable de la soudaine envie de toucher son nez. Mais le pouvoir motivationnel des encouragements et des récompenses (20 €) peut en réalité être repéré dans la décharge en dopamine qui survient au niveau de la zone sous-corticale du cerveau lorsque la personne s'attend à recevoir une récompense de valeur (Schultz, Tremblay & Hollerman, 2000), comme nous l'expliquerons dans le chapitre 3. C'est donc bien la décharge dopaminergique et l'anticipation cognitive d'un bénéfice futur (processus *internes*), et non la récompense extrinsèque elle-même, qui stimule, dirige et maintient le comportement (toucher du nez). En d'autres termes, si la décharge dopaminergique n'avait pas lieu, le comportement ne surviendrait pas lorsqu'on présente un billet de 20 € à la personne. La manière dont les événements environnementaux et les contextes sociaux ou culturels prennent place dans l'analyse motivationnelle du comportement sera présentée dans le chapitre 5.

4.3 Motivation vs influence

L'une des raisons de lire un livre sur la motivation est d'apprendre des techniques pour convaincre d'autres de faire ce que vous voulez. Par exemple, des parents pourraient vouloir apprendre comment faire en sorte que leurs enfants rangent leur chambre, et les directeurs/directrices pourraient chercher à encourager leurs employés et employées à accroître leurs ventes. Dans ces exemples, ce que cherchent les gens n'est pas vraiment de la motivation mais plutôt de l'influence.

L'influence est un processus social par lequel un individu demande à une autre personne de changer son comportement ou ses pensées (attitudes, opinions) (Hogg, 2010). L'influence est un processus interpersonnel qui peut porter diverses étiquettes, telles que la persuasion, le respect, la conformité, l'obéissance et le leadership. Par contre, la motivation est un processus individuel, interne. Au lieu de pousser les gens à suivre une ligne de pensée ou de comportement qui est ancrée socialement, la motivation donne à la personne l'énergie

nécessaire pour s'engager dans l'environnement et y faire face d'une façon précise, adaptative et orientée.

Lorsque vous motivez quelqu'un, vous stimulez et dirigez son comportement, son engagement et sa manière de s'y prendre. Les gens sont motivés lorsque leur comportement a de la vigueur, un but et est adapté. Lorsque vous influencez des personnes, vous les persuadez de répondre favorablement à une requête spécifique – vous les convainquez de faire quelque chose que vous désirez. L'étude de la motivation ne porte donc pas sur le fait de manipuler les gens, mais sur le fait de les stimuler et de les renforcer afin qu'ils développent leur engagement, leur performance et leur bien-être.

5. Expressions de la motivation

En plus de l'identification des questions éternelles liées à la motivation et à son objet, il reste une tâche plus originelle encore : spécifier la manière dont la motivation s'exprime. En d'autres termes, nous devons répondre aux questions suivantes. Comment savoir si quelqu'un est motivé ? Ou si quelqu'un n'est pas motivé ? Ou alors si quelqu'un est peu motivé ? Ou si quelqu'un est motivé pour une chose mais pas pour une autre ? Par exemple, lorsque vous observez deux personnes – imaginons que ce soient deux adolescents ou adolescentes qui jouent un match de tennis –, comment déterminer laquelle des deux personnes est plus motivée que l'autre ?

La motivation est un vécu privé et non observable (interne). On ne peut pas voir la motivation d'une personne. En d'autres termes, lorsque vous marchez en rue, le fait de voir des passants ne vous permet pas de voir leur soif, les objectifs qu'ils se sont fixés ou leur degré de motivation à la réussite. Au lieu de ceci, nous observons ce qui est public et observable pour inférer ce type de motivations.

Ci-dessous vous trouverez cinq modes d'expression publique de la motivation et des émotions. Toutefois, avant d'identifier ces cinq types de manifestations, il est important de signaler qu'il existe deux façons d'inférer l'état motivationnel d'une autre personne. La première est d'observer les manifestations publiques de la motivation : le comportement, l'engagement, la psychophysiologie, l'activation cérébrale et les informations autorapportées. La deuxième façon de déduire la motivation est d'accorder une attention particulière aux antécédents connus des états motivationnels. Après 72 heures de privation de nourriture, une personne va avoir faim. Après s'être sentie menacée, une personne va avoir peur. Après avoir gagné une compétition, une personne va se sentir compétente. La privation de nourriture conduit à la faim ; percevoir une menace conduit à la peur ; et des messages objectifs et positifs sur notre efficacité conduisent à un sentiment de compétence. En connaissant les antécédents de la motivation, nous pouvons prédire *d'avance* les états motivationnels des gens et nous pouvons le faire avec un certain degré de confiance. Toutefois, nous n'avons pas toujours accès à ces antécédents. La motivation doit alors être déduite à partir de ses expressions.

5.1 Comportement

Sept aspects du comportement expriment la présence, l'intensité et les caractéristiques de la motivation (Atkinson & Birch, 1970, 1978 ; Bolles, 1975 ; Ekman & Friesen,

1975) : l'effort, la latence (ou temps de réaction), la persévérance, le choix, la probabilité de réponse, les expressions faciales et les gestes et mouvements du corps. Ces sept aspects du comportement, présentés dans le tableau 1.2, fournissent à l'observateur des données pour inférer la présence et l'intensité de la motivation d'une autre personne. Lorsque le comportement est associé à un effort intense, un temps de réaction court, se manifeste longtemps, a une probabilité d'occurrence élevée, et s'accompagne d'une expressivité faciale ou gestuelle importante, ou lorsque l'individu a choisi spécifiquement un objectif plutôt qu'un autre, ce sont autant de preuves pour déduire la présence d'une motivation relativement intense. Par contre, lorsque le comportement est nonchalant, met longtemps à se manifester, ne dure pas longtemps, a une faible probabilité d'occurrence, s'accompagne d'une expressivité faciale et gestuelle minimale, ou lorsque l'individu poursuit un objectif de substitution, ce sont autant de preuves de l'absence de motivation ou d'une motivation très faible.

5.2 Engagement

L'engagement désigne le degré d'implication d'une personne dans une tâche (Christenson, Reschly & Wylie, 2012). Comme l'indique la figure 1.3, l'engagement est multidimensionnel, fait de quatre composantes distinctes, mais interreliées et se soutenant mutuellement : le comportement, les émotions, la cognition et l'agentivité (Christenson *et al.*, 2012 ; Fredricks, Blumenfeld & Paris, 2004 ; Reeve & Tseng, 2011 ; Skinner, Kindermann, Connell & Wellborn, 2009). L'engagement comportemental désigne à quel point une personne s'implique en termes d'efforts et de persévérance dans une activité, et représente la même chose que les comportements du tableau 1.2. L'engagement émotionnel désigne la présence d'émotions positives durant l'implication dans la tâche, telles que l'intérêt, et l'absence d'émotions négatives, telles que l'anxiété. L'engagement cognitif désigne à quel point la personne a une approche stratégique pour traiter l'information et développer des stratégies d'apprentissages sophistiquées plutôt que superficielles. L'engagement agentique désigne le degré auquel la personne contribue de manière proactive et constructive au flux d'activités, en posant des questions, en exprimant des préférences et en informant les autres de ses propres besoins et désirs. Citons un exemple. Afin de déduire la motivation

Tableau 1.2.
Sept expressions
comportementales de
la motivation et
des émotions

Efforts	Efforts fournis durant une tâche. Pourcentage utilisé de la capacité totale.
Persévérance	Le temps entre le déclenchement d'un comportement et son arrêt.
Latence	Délai entre le déclenchement du comportement et le premier moment où il aurait pu être initié.
Choix	Lorsque se présentent deux ou plusieurs pistes d'action, une préférence peut être exprimée pour une piste plutôt qu'une autre.
Probabilité de réponse	Nombre (ou pourcentage) d'occurrences auxquelles la personne émet une réponse spécifique par rapport au nombre total de réponses possibles.
Expressions faciales	Mouvements du visage, tels que le froncement du nez, l'élévation de la lèvre supérieure et un léger abaissement du front (comme une expression faciale de dégoût).
Gestes corporels	Mouvements du corps comme se pencher en avant, changer de posture, mouvements des bras, des jambes et des mains (p. ex., un poing fermé).

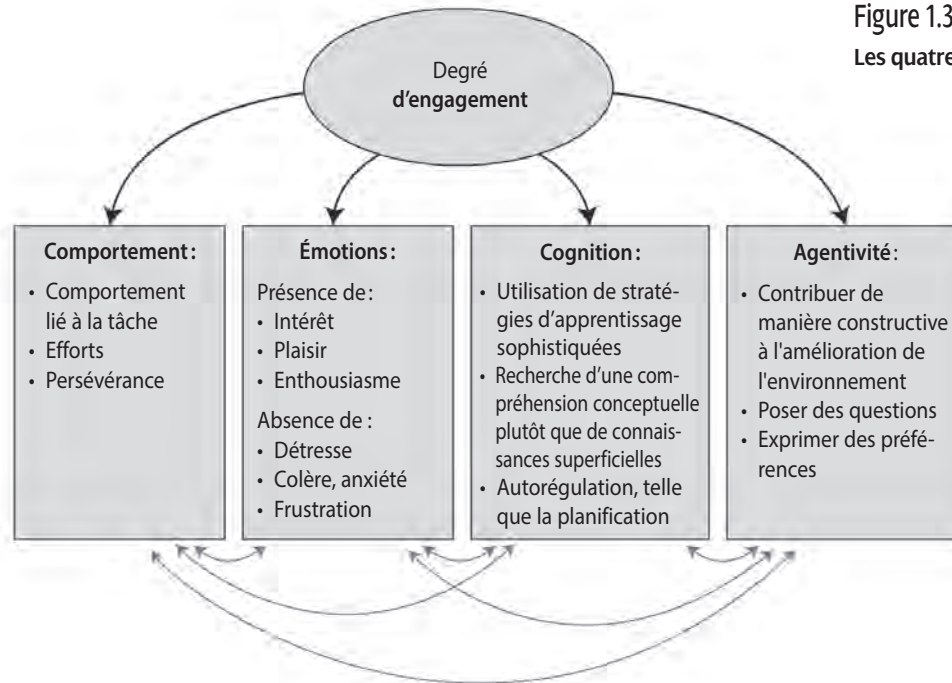


Figure 1.3

Les quatre composantes de l'engagement

sous-jacente d'un étudiant ou d'une étudiante qui est assis(e) à côté de vous en cours, vous pouvez observer ses efforts et sa persévérance (engagement comportemental), son intérêt et le plaisir qu'il/elle prend (engagement émotionnel), son traitement en profondeur de l'information et le caractère stratégique de ses apprentissages (engagement cognitif), ainsi que ses apports et sa contribution au déroulement du cours (engagement agentique).

5.3 Psychophysiologie

Lorsque les gens s'engagent dans diverses activités, les systèmes nerveux et endocrinien fabriquent et libèrent diverses substances chimiques (p. ex., des neurotransmetteurs, des hormones) qui fournissent les bases biologiques des états motivationnels et émotionnels (Andreassi, 2007). Le terme de « psychophysiologie » désigne le processus par lequel les états psychologiques (motivation, émotions) produisent des changements en aval dans la physiologie du corps. La psychophysiologie est l'étude de l'interaction entre les états corporels et les états mentaux. Lors d'une allocution publique, par exemple, sont produites et libérées dans le flux sanguin des orateurs diverses hormones telles que l'adrénaline et le cortisol, et ces changements hormonaux produisent des changements dans le corps entier (p. ex., augmentation du rythme cardiaque, de la pression artérielle, du rythme respiratoire et de la transpiration) qui peuvent être détectés par des tests sanguins, des tests de salive et divers types d'appareils de mesure psychophysiologique. En utilisant ces mesures, les chercheurs surveillent l'activité hormonale d'une personne, son rythme cardiaque, sa pression artérielle, son rythme respiratoire, le diamètre de ses pupilles, la conductance cutanée, son activité musculaire et d'autres indices du fonctionnement physiologique, listés dans le tableau 1.3, afin de déduire la présence et l'intensité des états motivationnels et émotionnels sous-jacents.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACES	V
-----------------------	---

AVANT-PROPOS	IX
---------------------------	----

CHAPITRE 1

INTRODUCTION	1
1. La motivation et les émotions	2
2. La science de la motivation	4
3. Deux questions éternelles	7
3.1 <i>Qu'est-ce qui provoque le comportement?</i>	7
3.2 <i>Pourquoi le comportement varie-t-il dans son intensité?</i> ..	8
4. Objet/Problématique	10
4.1 <i>Motifs internes</i>	11
4.2 <i>Les événements externes et les contextes sociaux</i>	12
4.3 <i>Motivation vs influence</i>	12
5. Expressions de la motivation	13
5.1 <i>Comportement</i>	13
5.2 <i>Engagement</i>	14
5.3 <i>Psychophysiologie</i>	15
5.4 <i>Activation cérébrale</i>	16
5.5 <i>Informations autorapportées</i>	16
6. Cadre théorique pour comprendre la motivation et les émotions	17
7. Dix thèmes unificateurs	17
7.1 <i>La motivation et les émotions contribuent à l'ajustement et au fonctionnement</i>	18
7.2 <i>La motivation et les émotions donnent une direction à l'attention</i>	19
7.3 <i>La motivation et les émotions sont des « variables intermédiaires »</i>	20
7.4 <i>La motivation varie au fil du temps et influence le flux du comportement</i>	21
7.5 <i>Il existe plusieurs types de motivations</i>	22
7.6 <i>Nous ne sommes pas toujours conscients des bases motivationnelles de nos comportements</i>	23
7.7 <i>L'étude de la motivation révèle ce que veulent les gens</i> ..	24
7.8 <i>Pour s'épanouir, la motivation a besoin de conditions favorables</i>	25
7.9 <i>Lorsqu'on tente de motiver quelqu'un, ce qui est facile à faire est rarement ce qui est le plus efficace</i>	27
7.10 <i>Il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie</i>	27

CHAPITRE 2

LA MOTIVATION : PERSPECTIVE HISTORIQUE	31
1. Origines philosophiques des concepts de motivation	32
2. Les théories générales	34
2.1 <i>La volonté</i>	34
2.2 <i>L'instinct</i>	35
2.3 <i>La pulsion</i>	37
3. Apparition des mini-théories	43
3.1 <i>Nature active de la personne</i>	44
3.2 <i>Révolution cognitive</i>	45
3.3 <i>Pertinence sociale des questions</i>	46
4. Ère contemporaine	48
4.1 <i>Retour de l'étude de la motivation dans les années 1990</i>	50
5. Bref historique de l'étude des émotions	52
6. Conclusion	53

CHAPITRE 3**LE CERVEAU MOTIVÉ ET ÉMOTIONNEL** 57

1. Motivation, émotions et neurosciences	59	3.2 Amygdale	66
1.1 Des événements quotidiens activent des structures cérébrales spécifiques	60	3.3 Les ganglions de la base	70
1.2 Les structures du cerveau activées génèrent des motivations et émotions spécifiques	61	3.4 Le striatum ventral, le noyau accumbens et l'aire tegmentale ventrale	70
2. Bases neurophysiologiques de la motivation et des émotions	62	3.5 L'hypothalamus	73
2.1 Le cerveau cortical	62	3.6 L'insula	74
2.2 Le cerveau sous-cortical	62	3.7 Le cortex préfrontal	76
2.3 Communication bidirectionnelle	63	3.8 Le cortex orbitofrontal	79
3. Structures cérébrales individuelles impliquées dans la motivation et les émotions	64	3.9 Le cortex préfrontal ventromédian	80
3.1 La formation réticulée	65	3.10 Le cortex dorsolatéral préfrontal	80
		3.11 Le cortex cingulaire antérieur	81
		4. Les hormones	82
		5. Conclusion	83

PARTIE 1 Besoins**CHAPITRE 4****LES BESOINS PHYSIOLOGIQUES** 89

1. Les besoins	91	4. Faim	103
1.1 Trois types de besoins	92	4.1 L'appétit à court terme	103
2. Notions de base de la régulation	94	4.2 Bilan énergétique à long terme	105
2.1 Les besoins physiologiques	95	4.3 Les influences de l'environnement	107
2.2 Les pulsions psychologiques	95	4.4 Influences autorégulatrices	108
2.3 L'homéostasie	95	4.5 Prise de poids et obésité	110
2.4 La rétroaction négative	96	4.6 Modèle exhaustif de la faim	110
2.5 Entrées multiples/sorties multiples	96	5. Les rapports sexuels	111
2.6 Mécanismes intra-organismiques	98	5.1 Régulation physiologique	111
2.7 Les mécanismes extra-organismiques	98	5.2 La métrique faciale	115
2.8 Le mécanisme homéostatique	98	5.3 Scénarios sexuels	118
3. La soif	98	5.4 L'orientation sexuelle	119
3.1 Régulation physiologique	99	5.5 Base évolutionniste de la motivation sexuelle	120
3.2 Les influences de l'environnement	101		

CHAPITRE 5**LA MOTIVATION EXTRINSÈQUE** 125

1. Les quasi-besoins	128	5. Théorie de l'évaluation cognitive	150
2. Motivation extrinsèque	129	5.1 Deux exemples d'événements informatifs et d'événements contrôlants	151
3. Incitations, conséquences et récompenses	130	6. Types de motivation extrinsèque	154
3.1 Les incitations	130	6.1 Régulation externe	156
3.2 Les renforçateurs	131	6.2 Régulation introjectée	156
3.3 Gérer le comportement en proposant des renforçateurs	132	6.3 Régulation identifiée	157
3.4 Les conséquences	134	6.4 Régulation intégrée	157
4. Coûts cachés de la récompense	140	6.5 Internalisation et intégration	158
4.1 La motivation intrinsèque	140	6.6 L'amotivation	158
4.2 Quel est le mérite de la motivation intrinsèque?	142	7. Motiver les autres dans des activités inintéressantes	159
4.3 Motivation intrinsèque vs motivation extrinsèque	143	7.1 Fournir des logiques explicatives	160
4.4 Récompenses attendues et matérielles	146	7.2 Suggérer des stratégies qui augmentent l'intérêt	160
4.5 Implications	147		
4.6 Avantages des incitations, conséquences et récompenses	148		

CHAPITRE 6

LES BESOINS PSYCHOLOGIQUES	165
1. Les besoins psychologiques	166
1.1 Les besoins psychologiques organismiques	167
1.2 La dialectique personne-environnement	168
1.3 Harmonie vs conflit entre la personne et l'environnement	169
2. L'autonomie	171
2.1 Le casse-tête du choix	173
2.2 Soutenir l'autonomie	174
2.3 Bénéfices découlant du soutien à l'autonomie	179
2.4 Bénéfices du fait de donner et de recevoir du soutien à l'autonomie	179
3. La compétence	181
3.1 Le plaisir lié au défi optimal	181
3.2 Interdépendance entre défi et feed-back	182
3.3 Défi optimal et flow	182
3.4 La structure	186
3.5 Le feed-back	187
3.6 La tolérance à l'échec	188
4. L'affiliation	189
4.1 Impliquer l'affiliation : interactions avec les autres	190
4.2 Satisfaire l'affiliation : perception d'un lien social	190
4.3 Relations communautaires et d'échange	191
4.4 Bénéfices découlant de la satisfaction du besoin d'affiliation	192
5. Mettre le tout ensemble : les relations et contextes sociaux qui soutiennent la satisfaction des besoins psychologiques	193
5.1 L'engagement	193
5.2 Qu'est-ce qui fait qu'une journée est bonne ?	194
5.3 La vitalité	196

CHAPITRE 7

LES MOTIFS IMPLICITES	199
1. Les besoins implicites	201
2. Les besoins acquis	202
2.1 Les besoins sociaux	203
2.2 La manière dont les motifs implicites, en tant que besoins psychologiques acquis, motivent le comportement	204
3. La réussite	206
3.1 Origines du besoin de réussite	208
3.2 Le modèle d'Atkinson	208
3.3 Réussite pour le futur	210
3.4 Modèle des dynamiques de l'action	211
3.5 Les conditions qui mobilisent et satisfont le besoin de réussite	214
4. L'affiliation	215
4.1 La dualité de la motivation à l'affiliation	217
4.2 Les conditions qui mobilisent la dualité de l'affiliation et de l'intimité	217
4.3 Les conditions qui satisfont le besoin d'affiliation	219
5. Le pouvoir	219
5.1 Les conditions qui mobilisent et satisfont le besoin de pouvoir	220
5.2 Le pouvoir et la poursuite d'objectifs	223
5.3 Le motif implicite de pouvoir est-il mauvais ?	223
5.4 Pattern de motif de leadership	224
5.5 Quatre besoins sociaux supplémentaires	226

PARTIE 2 Cognitions**CHAPITRE 8**

LA FIXATION DE BUTS ET LES EFFORTS POUR LES ATTEINDRE	229
1. Perspective cognitive sur la motivation	231
2. Les plans d'action	232
2.1 Motivation corrective	234
2.2 L'écart	234
2.3 Les affects et les sentiments	235
2.4 Deux types d'écarts	236
3. Fixation des buts	237
3.1 Écart but-performance	237
3.2 Les buts difficiles, spécifiques et concordants améliorent la performance	240
3.3 Feed-back	242
3.4 Les critiques	243
3.5 Fixation de buts à long terme	243
4. Efforts pour atteindre un but	246
4.1 Simulations mentales	246
4.2 Intentions de mise en œuvre	248
5. Le désengagement du but	253
6. Épilogue : d'où viennent les buts ?	254

CHAPITRE 9**LES ÉTATS D'ESPRIT** 257

- | | | | |
|--|-----|---|-----|
| 1. Quatre états d'esprit | 259 | 4. État d'esprit 3 : État d'esprit de croissance/fixiste | 269 |
| 2. État d'esprit 1 : État d'esprit de délibération/
de mise en œuvre | 260 | 4.1 État d'esprit fixiste | 269 |
| 2.1 État d'esprit de délibération | 261 | 4.2 État d'esprit de croissance | 270 |
| 2.2 État d'esprit de mise en œuvre | 261 | 4.3 Définition de l'effort | 270 |
| 2.3 Conséquences des états d'esprit de délibération
vs de mise en œuvre | 262 | 4.4 Origine des états d'esprit de croissance/fixiste | 272 |
| 3. État d'esprit 2 : État d'esprit de promotion/
de prévention | 263 | 4.5 Les différences en termes d'état d'esprit de croissance
vs fixiste mènent à des différences en termes de buts
de réussite | 273 |
| 3.1 État d'esprit de promotion | 264 | 4.6 Les buts liés à la réussite | 275 |
| 3.2 État d'esprit de prévention | 264 | 5. État d'esprit 4 : Dissonance cognitive | 281 |
| 3.3 Définitions différentes de la réussite et de l'échec | 265 | 5.1 Situations suscitant la dissonance | 283 |
| 3.4 Différentes stratégies pour atteindre le but | 266 | 5.2 Processus motivationnels sous-jacents à la dissonance
cognitive | 284 |
| 3.5 Les guides du soi liés aux idéaux et les guides du soi
liés aux devoirs | 267 | 5.3 La théorie de la perception de soi | 285 |
| 3.6 La congruence de la régulation prédit la force
de la motivation et le bien-être | 268 | | |

CHAPITRE 10**CROYANCES DE CONTRÔLE PERSONNEL** 289

- | | | | |
|--|-----|--|-----|
| 1. Motivation à exercer un contrôle personnel | 290 | 4. Impuissance acquise | 306 |
| 1.1 Deux types d'attentes | 291 | 4.1 Apprendre l'impuissance | 308 |
| 1.2 Le sentiment de contrôle: le soi, l'action et le contrôle | 292 | 4.2 Application à l'homme | 309 |
| 2. L'auto-efficacité | 293 | 4.3 Composantes de l'impuissance acquise | 311 |
| 2.1 Les sources de l'auto-efficacité | 295 | 4.4 Effets de l'impuissance | 312 |
| 2.2 Effets de l'auto-efficacité sur le comportement | 298 | 4.5 Impuissance et dépression | 314 |
| 2.3 Auto-efficacité ou besoin psychologique
de compétence? | 301 | 4.6 Attributions et style explicatif | 315 |
| 2.4 Autonomisation | 302 | 4.7 Style explicatif pessimiste | 317 |
| 2.5 Autonomiser les personnes: programme de formation
à la maîtrise | 303 | 4.8 Style explicatif optimiste | 317 |
| 3. Croyances de maîtrise | 305 | 4.9 Explications alternatives | 318 |
| 3.1 Stratégies de coping/d'adaptation | 305 | 5. La théorie de la réactance | 320 |
| 3.2 Maîtrise vs impuissance | 305 | 5.1 Réactance et impuissance | 320 |
| | | 6. L'espoir | 321 |
| | | 7. Le modèle des attentes-valeurs | 323 |

CHAPITRE 11**LE SOI ET SES ASPIRATIONS** 327

- | | | | |
|---|-----|--|-----|
| 1. Le soi | 329 | 4. L'autorégulation | 347 |
| 1.1 Le problème concernant l'estime de soi | 330 | 4.1 L'autorégulation: La prévoyance au travers
de la réflexion | 347 |
| 2. Concept de soi | 332 | 4.2 Développer une autorégulation plus efficace | 348 |
| 2.1 Les schémas de soi | 333 | 4.3 L'autocontrôle | 350 |
| 2.2 Propriétés motivationnelles des schémas de soi | 334 | 4.4 La capacité d'autocontrôle est-elle bénéfique
pour une vie réussie? | 354 |
| 2.3 Le soi cohérent | 334 | 5. L'identité | 355 |
| 2.4 Autovérification et changement du concept de soi | 336 | 5.1 Les rôles | 355 |
| 2.5 Pourquoi les gens s'engagent dans de l'autovérification | 337 | 5.2 Comportements établissant l'identité | 356 |
| 2.6 Les soi possibles | 338 | 5.3 Comportements confirmant l'identité | 356 |
| 3. L'agentivité | 340 | 5.4 Les comportements restaurant l'identité | 357 |
| 3.1 Le soi comme une action et un développement
de l'intérieur | 340 | 6. Qu'est-ce que le soi? | 358 |
| 3.2 Concordance au soi | 342 | | |
| 3.3 Aspirations personnelles | 344 | | |

PARTIE 3 *Émotions*

CHAPITRE 12

LA NATURE DES ÉMOTIONS: SIX QUESTIONS ÉTERNELLES.....	361
1. Six questions éternelles.....	363
2. Qu'est-ce qu'une émotion?.....	363
2.1 Définition.....	365
2.2 Relation entre émotions et motivation.....	367
3. Qu'est-ce qui provoque une émotion?.....	369
3.1 Vision à deux systèmes.....	369
3.2 Le problème de la poule et de l'œuf.....	371
3.3 Qu'est-ce qui met fin à une émotion?.....	372
4. Combien y a-t-il d'émotions?.....	372
4.1 Perspective biologique.....	372
4.2 La perspective cognitive.....	374
4.3 Comment se mettre d'accord sur le nombre d'émotions?.....	375
5. À quoi servent les émotions?.....	378
5.1 Fonctions adaptatives.....	379
5.2 Fonctions sociales.....	380
5.3 Pourquoi nous avons des émotions.....	382
6. Est-il possible de contrôler nos émotions?.....	384
6.1 Stratégies de régulation émotionnelle.....	385
7. Quelle est la différence entre émotion et humeur?..	388
7.1 L'humeur au quotidien.....	388
7.2 Affect positif.....	391

CHAPITRE 13

ASPECTS BIOLOGIQUES, COGNITIFS ET SOCIAUX DES ÉMOTIONS.....	397
1. Aspects biologiques de l'émotion.....	398
1.1 La théorie de James-Lange.....	399
1.2 Perspective contemporaine.....	400
1.3 L'activité cérébrale active des émotions individuelles..	402
1.4 Hypothèse du feed-back facial.....	404
2. Aspects cognitifs de l'émotion.....	411
2.1 Évaluation.....	411
2.2 L'évaluation complexe.....	414
2.3 L'évaluation en tant que processus.....	416
2.4 La différenciation des émotions.....	417
2.5 Les connaissances émotionnelles.....	420
2.6 Les attributions.....	421
2.7 Les émotions affectent la cognition.....	424
3. Aspects sociaux de l'émotion.....	425
3.1 Les interactions sociales.....	425
3.2 Partage social des émotions.....	426
3.3 Construction culturelle des émotions.....	428

CHAPITRE 14

LES ÉMOTIONS INDIVIDUELLES.....	435
1. Les émotions de base.....	437
1.1 La peur.....	437
1.2 La colère.....	439
1.3 Le dégoût.....	440
1.4 Le mépris.....	442
1.5 La tristesse.....	442
1.6 La joie.....	444
1.7 L'intérêt.....	445
2. Les émotions liées à la conscience de soi.....	446
2.1 La honte.....	447
2.2 La culpabilité.....	448
2.3 L'embarras.....	449
2.4 La fierté.....	450
2.5 Le triomphe.....	451
2.6 Interrelations entre la honte, la culpabilité, la fierté et l'orgueil.....	451
3. Les émotions complexes au niveau cognitif.....	452
3.1 La jalousie.....	452
3.2 La gratitude.....	453
3.3 La déception et le regret.....	455
3.4 L'espoir.....	457
3.5 La joie du malheur d'autrui.....	457
3.6 L'empathie.....	457
3.7 La compassion.....	459

PARTIE 4 Applications

CHAPITRE 15

MOTIVATION DE CROISSANCE ET PSYCHOLOGIE POSITIVE 463

- | | |
|--|--|
| 1. Holisme et psychologie positive 466 | 4.2 Quête de croissance vs quête de validation 481 |
| 1.1 Le holisme 466 | 4.3 Les relations 482 |
| 1.2 La psychologie positive 467 | 4.4 La liberté d'apprendre 484 |
| 2. La réalisation de soi 467 | 4.5 Autodéfinition et définition sociale 485 |
| 2.1 La hiérarchie des besoins humains 468 | 4.6 Le problème du mal 485 |
| 2.2 Favoriser la croissance 470 | 5. La psychologie positive 487 |
| 3. Tendance à la réalisation 472 | 5.1 Bonheur et bien-être 489 |
| 3.1 Processus d'évaluation organismique 472 | 5.2 Le bien-être eudémonique 490 |
| 3.2 Émergence du soi 473 | 5.3 L'optimisme 491 |
| 3.3 Les conditions du mérite 474 | 5.4 Signification/Sens 493 |
| 3.4 Le regard conditionnel en tant que stratégie
de socialisation 476 | 5.5 La positivité 494 |
| 3.5 L'individu pleinement opérationnel 478 | 6. Interventions 495 |
| 4. Phénomènes motivationnels humanistes 479 | 7. Critiques 497 |
| 4.1 Les orientations de causalité 479 | |

CHAPITRE 16

LA MOTIVATION INCONSCIENTE 501

- | | |
|--|--|
| 1. Perspective psychanalytique 503 | 3.2 La répression 517 |
| 1.1 Psychanalyse et approche psychodynamique 504 | 3.3 Le ça et le Moi existent-ils réellement? 519 |
| 1.2 Théorie du double instinct 505 | 4. La psychologie du moi 520 |
| 1.3 La théorie psychodynamique contemporaine 507 | 4.1 Le développement du Moi 520 |
| 2. L'inconscient 508 | 4.2 La défense du Moi 521 |
| 2.1 L'inconscient freudien 509 | 4.3 L'effectance du Moi 525 |
| 2.2 L'inconscient adaptatif 510 | 5. Théorie de la relation d'objet 526 |
| 2.3 La motivation implicite 513 | 6. Critiques 529 |
| 2.4 L'amorçage 514 | |
| 3. La psychodynamique 515 | |
| 3.1 Le refoulement 516 | |

CHAPITRE 17

INTERVENTIONS 535

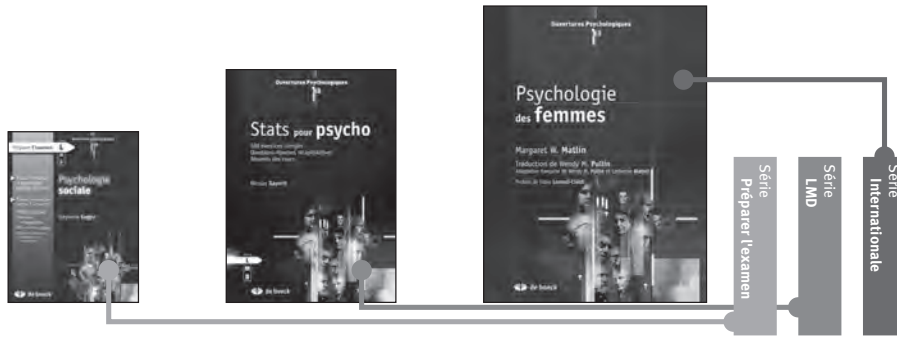
- | | |
|---|---|
| 1. Appliquer les principes de la motivation
et des émotions 537 | 2.2 Intervention 2: Renforcer un état d'esprit
de croissance 544 |
| 1.1 Expliquer la motivation et les émotions 537 | 2.3 Intervention 3: Promouvoir les connaissances
émotionnelles 547 |
| 1.2 Prédire la motivation et les émotions 538 | 2.4 Intervention 4: Cultiver la compassion 551 |
| 1.3 Résoudre des problèmes motivationnels
et émotionnels 539 | 3. Que peut-on tirer de l'étude scientifique
de la motivation et des émotions? 554 |
| 1.4 Problèmes liés à la pratique 540 | |
| 2. Quatre interventions de pointe 541 | |
| 2.1 Intervention 1: Soutenir la satisfaction du besoin
d'autonomie 541 | |

BIBLIOGRAPHIE 557

INDEX DES AUTEURS 645

INDEX DES NOTIONS 657

La collection «Ouvertures psychologiques» se décline en **trois séries**



ASHTON Michael C.	<i>Psychologie de la personnalité et des différences individuelles</i>		✓
BANDURA Albert	<i>Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle [2^e édition]</i>		✓
BARLOW David H., DURAND V. Mark	<i>Psychopathologie. Une approche intégrative [3^e édition]</i>		✓
BÈGUE Laurent, DESRICARD Olivier	<i>Traité de psychologie sociale. La science des interactions humaines</i>		✓
BENEDETTO Pierre	<i>Psychologie de la personnalité</i>	✓	
BLAYE Agnès, LEMAIRE Patrick (sous la direction de)	<i>Psychologie du développement cognitif de l'enfant</i>		✓
BOBILLIER-CHAUMON Marc-Eric., DUBOIS Michel, RETOUR Didier, (sous la direction de)	<i>Relations de services. Nouveaux usages, nouveaux usagers. Banques, hôpital, poste, etc</i>		✓
BOBILLIER-CHAUMON Marc-Eric., SARNIN Philippe (sous la coordination de)	<i>Manuel de psychologie du travail et des organisations. Les enjeux psychologiques du travail</i>		✓
BONIN Patrick	<i>Psychologie du langage. La fabrique des mots. Approche cognitive [2^e édition]</i>		✓
BORN Michel	<i>Psychologie de la délinquance [3^e édition]</i>		✓
BROC Guillaume (dir.)	<i>Stats faciles avec R</i>		✓
CADET Bernard et CHASSEIGNE Gérard (sous la direction de)	<i>Psychologie du jugement et de la décision</i>		✓
CANNARD Christine	<i>Le développement de l'adolescent. L'adolescent à la recherche de son identité [2^e édition]</i>		✓
CARBONNEAU Noémie, PAQUET Yvan, VALLERAND Robert	<i>La théorie de l'autodétermination</i>		✓
CASTEL Philippe, SALÈS-WUILLEMIN Edith, LACASSAGNE Marie-Françoise (sous la coordination de)	<i>Psychologie sociale, communication et langage. De la conception aux applications</i>		✓
CHABROL Claude, RADU Miruna	<i>Psychologie de la communication et persuasion. Théories et applications</i>		✓
CHAUVIN Bruno	<i>La perception des risques. Apports de la psychologie à l'identification des déterminants du risque perçu</i>		✓
CHATAIGNÉ Christine	<i>Psychologie des valeurs</i>		✓
COURTOIS Robert, PENNEQUIN Valérie, ROULIN Jean, ADRIEN Jean-Louis, COURTOIS Anne, DIONNE Carmen	<i>Réussir son mémoire en psycho. élaboration et rédaction du travail d'étude et de recherche</i>	✓	
COUSINEAU Denis	<i>Panorama des statistiques pour psychologues. Introduction aux méthodes quantitatives</i>		✓
CRAHAY M., DUTREVIS M. (sous la direction de)	<i>Psychologie des apprentissages scolaires [2^e édition] – à paraître</i>		✓
DANCEY Christine P., REIDY John (traduction : GAUVRIT Nicolas, BAGGIO Stéphanie)	<i>Statistiques sans maths pour psychologues [2^e édition]</i>		✓
DARMAILLACQ Anne-Sophie, LÉVY Frédéric	<i>Ethologie animale. Une approche biologique du comportement</i>		✓

	Série Préparer l'examen	Série LMD	Série Internationale
DÉCAMPS Greg <i>Psychologie du sport et de la performance</i>		✓	
DUMAS Jean E. <i>Psychopathologie de l'enfant et de l'adolescent</i> [4 ^e édition]		✓	
FERRAND Ludovic <i>Cognition et lecture. Processus de base de la reconnaissance des mots écrits chez l'adulte</i>		✓	
<i>Psychologie cognitive de la lecture. Processus de reconnaissance de mots écrits</i>		✓	
FERRAND Ludovic, AYORA Pauline <i>Psychologie cognitive de la lecture. Reconnaissance des mots écrits chez l'adulte</i>	✓		
FISKE Susan T. <i>Psychologie sociale</i>			✓
GALIANO Anna-Rita <i>Psychologie cognitive et clinique du handicap visuel</i>		✓	
GAUVRIT Nicolas <i>Stats pour psycho. 500 exercices corrigés. Questions-réponses récapitulatives. Résumés des cours</i>	✓	✓	
GOBET Fernand <i>Psychologie du talent et de l'expertise.</i>		✓	
GODEFROID Jo <i>Psychologie. Science humaine et science cognitive</i> [3 ^e édition]		✓	
HANSENNE Michel <i>Psychologie de la personnalité</i> [4 ^e édition]		✓	
HOWELL David C. <i>Méthodes statistiques en sciences humaines</i> [2 ^e édition]			✓
JOSSE Évelyne <i>Le traumatisme psychique chez l'adulte</i>		✓	
JUDD Charles M., McCLELLAND Gary H., RYAN Carey S., MULLER Dominique, YZERBYT Vincent <i>Analyse des données. Approche par comparaison de modèles</i> [2 ^e édition]			✓
KOUABENAN Dongo Rémi, CADET Bernard, HERMAND Danièle, MUÑOZ SASTRE María Teresa <i>Psychologie du risque. Identifier, évaluer, prévenir</i>		✓	
LABERON Sonia (sous la direction de) <i>Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités</i>		✓	
LAVARDE Anne-Marie <i>Guide méthodologique de la recherche en psychologie</i>	✓		
LEMAIRE Patrick <i>Psychologie cognitive</i> [2 ^e édition]		✓	
<i>Abrégé de psychologie cognitive</i>	✓		
LEMAIRE Patrick, BHERER Louis <i>Psychologie du vieillissement. Une perspective cognitive</i>		✓	
LICATA Laurent, HEINE Audrey <i>Introduction à la psychologie interculturelle</i>		✓	
LUMINET Olivier <i>Psychologie des émotions. Confrontation et évitement</i> [2 ^e édition]		✓	
MC FARLAND David <i>Le comportement animal. Psychobiologie, éthologie et évolution</i> [3 ^e édition]			✓
MAQUESTIAUX François <i>Psychologie de l'attention</i>		✓	
MARTIN-KRUMM C., TARQUINIO C. (sous la direction de) <i>Traité de psychologie positive</i>			✓
MATLIN Margaret W. (traduction : PULLIN Wendy M. & adaptation française: PULLIN Wendy M. et BLATIER C.) <i>Psychologie des femmes</i>			✓
MÉOT Alain <i>Les tests d'hypothèse en psychologie expérimentale</i>	✓		

	Série Préparer l'examen	Série LMD	Série Internationale
MOSER Gabriel <i>Psychologie environnementale. Les relations homme-environnement</i>		✓	
MYERS Anne, HANSEN Christine H. <i>Psychologie expérimentale</i> [2 ^e édition]			✓
NADER-GROSBOIS Nathalie <i>Psychologie du handicap</i>		✓	
NDOBO André <i>Les nouveaux visages de la discrimination</i>		✓	
NICOLAS Caroline <i>Suicide et environnement organisationnel</i>		✓	
NICOLAS Serge, FERRAND Ludovic <i>Histoire de la psychologie scientifique</i>	✓		
OGDEN Jane (traduction : DESRICHARD Olivier) <i>Psychologie de la santé</i> [2 ^e édition] – à paraître			✓
OLRY-LOUIS Isabelle, GUILLON Vincent, LOARER Even <i>Psychologie du conseil en orientation</i>		✓	
PAQUET Yvan <i>Psychologie du contrôle. Théories et applications</i>		✓	
PICQ Jean-Luc <i>Biologie pour psychologues</i>	✓		
PIOLAT Annie, VAUCLAIR Jacques <i>RÉUSSIR son 1^{er} cycle en psycho</i> [2 ^e édition]	✓		
REED Stephen K. <i>Cognition. Théorie et applications</i> [3 ^e édition]			✓
REEVE Johnmarshall <i>Psychologie de la motivation et des émotions.</i>			✓
RICHELLE Jacqueline <i>Manuel du test de Rorschach. Approche formelle et psychodynamique</i>		✓	
ROBINSON Bernard <i>Psychologie clinique. De l'initiation à la recherche</i> [2 ^e édition]		✓	
ROSSI Jean-Pierre <i>Psychologie de la mémoire. De la mémoire épisodique à la mémoire sémantique</i>	✓	✓	
<i>Psychologie de la compréhension du langage</i>	✓	✓	
ROSSI Sandrine, VAN DER HENST Jean-Baptiste <i>Psychologie du raisonnement</i>			✓
SARNIN Philippe <i>Psychologie du travail et des organisations</i>	✓		
SAROGLOU Vassilis <i>Psychologie de la religion</i>			✓
SIEGLER Robert S. <i>Enfant et raisonnement. Le développement cognitif de l'enfant</i>			✓
SPECTOR PAUL <i>Psychologie du travail et des organisations</i>			✓
STERNBERG Robert J. <i>Manuel de psychologie cognitive. Du laboratoire à la vie quotidienne</i>			✓
TARQUINIO Cyril, SPITZ Elisabeth <i>Psychologie de l'adaptation</i>		✓	
WHITLEY Bernard, KITE Mary <i>Psychologie des préjugés et de la discrimination</i>			✓
WORKMAN Lance, READER Will (traduction : PAROT Françoise) <i>Psychologie évolutionniste. Une introduction</i>			✓

« LA référence dans le domaine »

R. J. Vallerand

- ▶ Pourquoi les gens ressentent-ils ce qu'ils ressentent ? Pourquoi font-ils ce qu'ils font ? En faisant découvrir au lecteur les nombreuses facettes des émotions et de la motivation, leur origine, leur fonctionnement, les mécanismes de leur transformation à travers le temps, c'est à ces deux questions fondamentales que cet ouvrage répond, mais aussi à de nombreuses autres interrogations qui en découlent : comment fonctionnent les antidépresseurs ? Le désir de contrôle est-il toujours bon ? Comment motiver les autres et soi-même ?
 - ▶ Manuel clair, captivant et exhaustif, *Psychologie de la motivation et des émotions* permet au lecteur d'appréhender la complexité des processus motivationnels et émotionnels en les décrivant sous leurs différents aspects – biologiques, cognitifs, sociaux... Il propose un aperçu des avancées les plus récentes qui agitent un champ de recherche en ébullition. En présentant de nombreuses applications pratiques, dans des espaces aussi variés que l'école, le lieu de travail ou le terrain de sport, il offre également une meilleure compréhension de nos comportements et de la manière dont les émotions et la motivation interviennent dans notre vie quotidienne.
 - ▶ Entièrement revue pour suivre l'évolution de la recherche, cette nouvelle édition accorde une attention particulière aux aspects neuroscientifiques et est augmentée de trois chapitres, consacrés aux émotions individuelles, aux états d'esprit et aux interventions.
 - ▶ Afin de faciliter son apprentissage, l'étudiant trouvera dans chaque chapitre :
 - ▷ Un sommaire
 - ▷ Une introduction au thème du chapitre
 - ▷ Une problématique concrète qui éclaire son enjeu
 - ▷ Un résumé
 - ▷ Des lectures pour aller plus loin
- Et en fin d'ouvrage :
- ▷ Un index des notions
 - ▷ Un index des auteurs
 - ▷ Une bibliographie exhaustive

•••Johnmarshall Reeve

Après avoir enseigné la psychologie de l'éducation durant de nombreuses années à l'Université de l'Iowa, il est aujourd'hui **professeur à la prestigieuse Korea University (Séoul)**. Il a mené des recherches sur des aspects nombreux et divers de la motivation et des émotions humaines. Il a plus particulièrement étudié la motivation des apprenants en lien avec leur bien-être psychologique et les styles motivants des enseignants.

•••Rob Kaelen

Titulaire d'un master en psychologie sociale et d'un autre en psychologie clinique, **il a travaillé dans la recherche en psychologie et en sociologie**. Depuis 2013, il est également traducteur indépendant spécialisé dans le domaine de la psychologie.

•••Frédéric Nils

Sociologue et psychologue, il a réalisé son doctorat en psychologie dans le domaine de la communication des émotions. Il est actuellement **professeur à l'Université catholique de Louvain**, où il mène des recherches sur les émotions et la motivation en contextes éducatif et professionnel.

deboeck **B**
SUPÉRIEUR

www.deboecksuperieur.com

ISBN 978-2-8073-0263-1
ISSN 2030-420X



<http://noto.deboecksuperieur.com> : la version numérique de votre ouvrage

- 24h/24, 7 jours/7
- Offline ou online, enregistrement synchronisé
- Sur PC et tablette
- Personnalisation et partage
- Ressources complémentaires disponibles pour les enseignants