

Psychologie de la motivation et des émotions

Johnmarshall **REEVE**

Traduction et révision scientifique de Damien Brevers,
Mikaël De Clercq, Frédéric Nils et Rob Kaelen

Préface de Robert **Vallerand**

Postface de Fabien **Fenouillet**

**3^e édition
française**

MANUEL DE RÉFÉRENCE

- Tout le cours et résumés
- Nombreux exemples
- 110 figures



Toutes les synthèses
en audio

+ EN LIGNE

Pour les étudiants

- QCM
- Bibliographie complète

Pour les professeurs

- Supports de cours



OFFERT

Psychologie de la motivation et des émotions

COLLECTION OUVERTURES PSYCHOLOGIQUES

Des manuels de qualité (originaux en langue française et traductions des plus grands ouvrages anglo-saxons), régulièrement mis à jour avec les données le plus récentes, qui privilégient une organisation pédagogique progressive et offrent à l'étudiant de nombreux outils d'apprentissage.

Johnmarshall Reeve

Psychologie de la motivation et des émotions

Traduction et révision scientifique
de Damien Brevers, Mickaël De Clercq,
Frédéric Nils et Rob Kaelen

3^e édition

Version originale :

Understanding motivation and emotion, 8th edition, Johnmarshall Reeve.

Copyright © 2025, 2018, 2015, 2009 John Wiley et Sons, Inc. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, scanning or otherwise, except as permitted under Sections 107 or 108 of the 1976 United States Copyright Act, without either the prior written permission of the Publisher, or authorization through payment of the appropriate per-copy fee to the Copyright Clearance Center, Inc., 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (Website: www.copyright.com). Requests to the Publisher for permission should be addressed to the Permissions Department, John Wiley et Sons, Inc., 111 River Street, Hoboken, NJ 07030-5774, (201) 748-6011, fax (201) 748-6008, or online at: www.wiley.com/go/permissions.

All Rights Reserved. This translation published under license with the original publisher John Wiley et 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., 2026
Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

Tous droits réservés pour tous pays.

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.

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle. La fouille de textes et de données est interdite conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Dans le cas où le livre comporte des ressources numériques en ligne, ces dernières sont des compléments offerts à l'achat du livre. Par respect du droit d'auteurs, ces ressources sont incessibles, interdites de reproduction et réservées à un usage strictement personnel. Elles sont soumises aux conditions d'utilisation en vigueur (CGU) accessibles sur notre site et peuvent, pour des raisons commerciales, légales, d'évolution technique ou de contenu, être supprimées ou interrompues à tout moment, sans garantie de maintien ou de compensation. Dans le cas où les QR codes et liens hypertextes permettent d'accéder à des sites internet tiers, la responsabilité de l'éditeur n'est pas engagée, notamment quant à leur éventuel dysfonctionnement ou à leur indisponibilité d'accès.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale, Paris : août 2026

Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2026/13647/070 ISBN : 978-2-8073-3040-5

3^e édition

Sommaire

Compléments numériques.....	7
Bibliographie	8
Préface	9
Avant-propos.....	13
Chapitre 1 Introduction	17
Chapitre 2 La motivation et les émotions : perspective historique	49
Chapitre 3 Le cerveau motivé et émotionnel.....	77

Partie I

LES BESOINS

Chapitre 4 Les besoins biologiques.....	111
Chapitre 5 Les besoins psychologiques.....	147
Chapitre 6 Motivation extrinsèque et internalisation	185

Partie II

LES COGNITIONS

Chapitre 7 La fixation de buts et les efforts pour les atteindre	227
Chapitre 8 Les états d'esprit	265
Chapitre 9 Les croyances de contrôle personnel.....	299
Chapitre 10 Le soi et ses aspirations	337

Partie III

LES ÉMOTIONS

Chapitre 11	La nature des émotions : six questions éternelles.....	375
Chapitre 12	Les facettes des émotions	415
Chapitre 13	Les émotions individuelles	451

Partie IV

LES APPLICATIONS

Chapitre 14	La motivation de croissance et la psychologie positive	493
Chapitre 15	La motivation inconsciente	533
Chapitre 16	Les interventions.....	573
Postface		597
À propos de l'auteur.....		598
À propos des traducteurs		598

Compléments numériques

Cet ouvrage offre diverses ressources en ligne.

Pour les étudiants :



Un résumé audio en fin de chaque chapitre



Des QCM pour tester vos connaissances



La bibliographie complète

Pour y accéder :

Flashez le QR code avec votre
téléphone ou votre tablette



OU

Tapez l'URL dans votre navigateur



Pour les professeurs :



Des supports de cours

Pour y accéder, rendez-vous sur le site de l'éditeur à l'adresse suivante :

www.deboecksuperieur.com/site/330405

Bibliographie

Retrouvez la bibliographie complète en ligne !



Préface

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 près de 35 ans, la version en anglais de l'ouvrage *Psychologie de la motivation et des émotions* représente LA référence comme ouvrage de base dans le secteur. La présente édition en français de cet ouvrage, soit la 3^e édition, correspond à la plus récente (8^e) édition en anglais (2024). 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'ego ou *ego depletion*). De plus, l'auteur a opté pour un style épuré où il met l'accent sur les aspects les plus pertinents. Dans ce cadre, un chapitre (ancien chapitre 7) sur les motifs implicites a été retiré. Toutefois, plusieurs éléments contenus dans cet ancien chapitre ont été référés à plusieurs autres chapitres du présent ouvrage, y compris le chapitre 15 sur la motivation inconsciente. D'autres thèmes ont été bonifiés comme le traitement des éléments biologiques, la ténacité (« *grit* ») et les « états d'esprit » de type « défi/menace » influant sur le comportement et la ténacité. 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. On notera le chapitre 13 qui 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 des émotions individuelles est particulièrement notable. L'ouvrage laisse par ailleurs plus de place à la psychologie positive (chapitre 14) et son rôle dans le développement de soi et la motivation de croissance. Enfin, il met aussi l'accent sur les interventions et leur rôle sur la motivation et le bien-être. En plus d'un chapitre entier sur les interventions (chapitre 16), on retrouve à plusieurs endroits des recommandations et exercices sur comment utiliser pour soi et autrui certaines interventions de base. Une telle perspective appliquée est novatrice et inexistante dans d'autres ouvrages sur la motivation. Bien sûr, il est impossible de traiter de tous les concepts existants et des choix doivent être faits. Ainsi, la discussion approfondie de certains concepts tels que les habitudes et la passion, de nos jours étudiées scientifiquement, pour ne nommer que celles-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 transparaît 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 éditions précédentes et la présente édition en français bénéficie des améliorations de la plus récente édition en anglais. Dans chacun des 16 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. Ce livre représente une contribution majeure et incontournable à l'étude de la psychologie de la motivation et des émotions.

Professeur Robert J. VALLERAND

*Chaire de recherche du Canada sur les processus motivationnels
et le fonctionnement optimal
Laboratoire de recherche sur le comportement social
Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal*

À Richard Troelstrup, qui m'a fait découvrir la psychologie.

*À Edwin Guthrie, qui a été le premier à éveiller en moi
un vif intérêt pour la psychologie.*

*À Steven Cole, qui m'a guidé et soutenu
pour que je puisse exercer ce merveilleux métier.*

*À June Sunshine, qui m'offre chaque jour
l'exemple d'une motivation humaine saine.*

Avant-propos

Partout dans le monde, un nombre considérable de scientifiques et de praticiens travaillent chaque jour à faire progresser notre compréhension de la motivation et des émotions. De nouvelles découvertes sont faites, de nouvelles perspectives sont acquises, de nouvelles théories plus pertinentes voient le jour et des problèmes complexes du monde réel sont résolus. Au fil des ans, ce domaine apporte des réponses plus claires et plus satisfaisantes à des questions fondamentales, telles que :

- Que veulent les gens ?
- Pourquoi a-t-elle fait cela ?
- D'où viennent la motivation et les émotions ?
- Comment et pourquoi la motivation et les émotions changent-elles ?
- Puis-je augmenter ma motivation ? Celle des autres ?

Une compréhension approfondie de la motivation et des émotions est essentielle, mais il est encore plus important de passer à l'étape suivante et d'appliquer ces connaissances pour améliorer la vie des gens. Dans ce domaine, nous comprenons désormais la nature de la motivation et des émotions, leurs causes, les conditions qui les influencent et comment les processus motivationnels et émotionnels mènent à des résultats productifs tels que l'apprentissage, la performance et le bien-être. La compréhension de ce domaine est si approfondie que nous pouvons désormais proposer, en toute confiance, des recommandations pratiques et des interventions concrètes. Le présent ouvrage comprend d'ailleurs plusieurs programmes d'intervention de pointe conçus pour renforcer la motivation et les émotions afin d'améliorer la vie des gens.

Lorsque vous arriverez à la dernière page de ce livre, j'espère que vous aurez acquis deux choses importantes : tout d'abord, une compréhension approfondie et pointue de la motivation et des émotions ; deuxièmement, le savoir-faire pratique nécessaire pour appliquer ces connaissances de manière concrète et significative pour vous. Les principes et les conclusions en matière de motivation et d'émotions peuvent s'appliquer à de nombreux domaines, mais les plus évidents sont la maison, la salle de classe, le lieu de travail, le milieu clinique, les centres de conseil, les salles de sport, les terrains de sport et tous les aspects des soins de santé et des relations interpersonnelles. J'ai supposé que le lecteur dispose de certaines connaissances de base, telles qu'un cours d'introduction à la psychologie. Le public visé est constitué d'étudiants de niveau supérieur qui suivent le cours sur la

motivation en Faculté de psychologie. J'écris également pour des étudiants d'autres disciplines, principalement parce que la motivation et les émotions concernent de nombreux domaines d'étude et d'application, notamment l'éducation, la santé, le conseil, la clinique, le sport, l'industrie, les organisations, les affaires et le développement personnel.

Nouveautés de la huitième édition

Depuis la septième édition, plusieurs avancées nouvelles et passionnantes ont vu le jour dans le domaine de l'étude de la motivation et des émotions. L'une d'entre elles, qui a fait la une des journaux et des podcasts, est la découverte que des injections de l'hormone GLP-1 suppriment l'appétit à tel point que les personnes obèses perdent environ 20 % de leur poids corporel et améliorent ainsi leur santé. Je souligne cette avancée car elle met en lumière les deux objectifs de la huitième édition :

- **Objectif théorique :** comprendre aujourd'hui ce que nous ne comprenions pas hier. Les résultats obtenus par le principe « calories absorbées, calories dépensées » (régime alimentaire, exercice physique) pour aider les gens à perdre du poids et à améliorer leur santé étaient médiocres. Le principe semblait logique, mais cela ne fonctionnait pas. Il est désormais clair que la faim, l'appétit et le poids corporel ne sont pas liés cognitivement par la fixation d'objectifs et la volonté. Ils sont plutôt régulés biologiquement et hormonalement. Les personnes qui reçoivent une injection de l'hormone GLP-1 (plus précisément, une injection d'un agoniste du GLP-1) ne ressentent plus tout ce bavardage cognitif et ce bruit qui les poussent à manger encore et encore. Cette nouvelle recherche illustre le thème du chapitre 1, « Nous ne sommes pas toujours conscients des motivations qui sous-tendent notre comportement ».
- **Objectif d'application :** résoudre les problèmes difficiles liés à la motivation. Le pourcentage de personnes en surpoids ou obèses augmente d'année en année. Et, année après année, les gens essaient de perdre du poids. Mais pour y parvenir, ils appliquent une théorie inefficace (« calories absorbées, calories dépensées »), pensant résoudre le problème de la perte de poids. En changeant de stratégie, en régulant la faim sur le plan hormonal plutôt que cognitif, les personnes transforment leur frustration et leur désespoir en véritables réussites. La section « Des interventions efficaces pour perdre du poids » (chapitre 4) raconte cette réussite.

La huitième édition présente des avancées supplémentaires tant sur le plan théorique que pratique. Elle aborde :

- le concept de soi et son rôle dans l'amélioration des performances et des résultats ;
- les nouvelles « cognitions motivées » (p. ex., la détermination, la force mentale, la gestion de l'échec) ;
- les sentiments ;
- l'état d'esprit « défi-menace » ;
- la poursuite inconsciente d'objectifs ;
- d'autres interventions.

Malgré ces ajouts, cette nouvelle édition est en réalité plus courte que la précédente. Sa présentation plus concise répond directement aux commentaires des lecteurs, qui souhaitent aller droit au but, connaître ce qu'il est le plus important de savoir. Cette réduction a été rendue possible par le fait que les lecteurs ont désormais facilement accès à des documents complémentaires (p. ex., les articles de revues et les revues de littérature sont accessibles en un clic).

Remerciements

De nombreuses voix s'expriment dans les pages de ce livre. Une grande partie de ce que j'écris est issue de conversations avec des collègues et de la lecture de leurs travaux. J'ai tellement bénéficié de l'aide de mes collègues qu'il m'est désormais impossible de tous les citer. Je vais néanmoins essayer.

Je tiens tout d'abord à exprimer ma gratitude envers mes collègues avec lesquels je travaille quotidiennement, notamment mes amis et collègues de l'Institut de psychologie positive et d'éducation de l'Université catholique d'Australie, en particulier Hye-Ryen Jang, Richard Ryan, Herb Marsh et Danling Huang, ainsi que mes collègues de Séoul, en Corée, avec lesquels je communique régulièrement sur Zoom, notamment Sung Hyeon Cheon, Hyungshim Jang et Woogul Lee.

Mes remerciements vont ensuite à tous ces collègues qui, de manière formelle ou informelle, intentionnellement ou par inadvertance, consciemment ou inconsciemment, ont partagé leurs idées au cours de conversations : Nathalie Aelterman, Avi Assor, Roy Baumeister, Moti Benita, Daniel Berlyne, Virginia Blankenship, Mimi Bong, Jerry Burger, Valery Chirkov, Steven G. Cole, Bud Craig, Mihaly Csikszentmihalyi, Richard deCharms, Edward L. Deci, Dan Drmacich, Andrew Elliot, Marylene Gagne, Peter Gollwitzer, Wendy Grolnick, Leen Haerens, Martin Hagger, Marc Halusic, Pat Hardre, John Hattie, E. Tory Higgins, Holley Hodgins, Alice M. Isen, Carroll Izard, Mireille Joussemet, Haya Kaplan, Tim Kasser, Idit Katz, Eun-Joo Kim, Sung-il Kim, Richard Koestner, Andraes Krapp, Jennifer La Guardia, Randy Larsen, Lisa Legault, George Loewenstein, Chris Lonsdale, Sonja Lyubomirsky, David McClelland, Louise McCuaig, Frank Martela, Lennia Matos, Marina Milyavskaya, Kou Murayama, Henry Newell, Glen Nix, Nikos Ntoumanis, Brad Olson, Erika Patall, Dawn Robinson, Tom Rocklin, Carl Rogers, Guy Roth, Oliver Schultheiss, Kennon Sheldon, Paul Silvia, Ellen Skinner, Bart Soenens, Richard Solomon, Martyn Standage, David Streight, Yulan Su, Silvan Tomkins, Robert Vallerand, Maarten Vansteenkiste, Feliciano Veiga, John Chee Keng (John) Wang, Karin Weber-Gaparoni, Netta Weinstein, Dan Wegner, Geoffrey Williams et Rex Wright. Je considère chacun de ces contributeurs comme un collègue et un esprit apparenté dans le plaisir et la difficulté de comprendre les aspirations humaines.

Troisièmement, je remercie tous ceux qui ont explicitement donné de leur temps et de leur énergie pour réviser les premières ébauches du livre, 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, Teresa M. Heckert, John Hinson, August Hoffman, Mark S. Hoyert, Wesley J. Kasprow, 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 remercie sincèrement tous les étudiants avec lesquels j'ai eu le plaisir de travailler au fil des ans. C'est à l'Ithaca College que j'ai compris pour la première fois que mes étudiants voulaient et avaient besoin d'un tel ouvrage. En réalité, c'est pour eux que j'ai écrit la première édition. Ithaca, dans l'État de New York, revêt une double importance à mes yeux, car c'est dans cette belle ville du nord de l'État que j'ai rencontré Deborah Van Patten, de Wiley (alors Harcourt College Publishers). Deborah a contribué tout autant que moi à la réalisation de cet ouvrage. Même si 28 ans ont passé, je tiens encore à lui exprimer ma sincère gratitude. Les professionnels de Wiley ont été formidables. Tous les membres de l'équipe Wiley ont été à la fois une ressource précieuse, en particulier Judy Howarth (rédactrice en chef principale), Kelly Gomez (assistante principale, rédaction), Patty Maher (directrice adjointe, marketing produit), Glenn Wilson (rédacteur en chef exécutif) et Vijay Amirtha Raj David (rédacteur de production). À tous : merci !

Johnmarshall REEVE

Introduction

SOMMAIRE

1. Qu'est-ce que la motivation ? Est-ce quelque chose d'important ?	18
2. La science de la motivation	21
3. Qu'est-ce qui provoque le comportement ?	23
4. Objet/problématique	25
5. L'expression de la motivation	29
6. Un cadre théorique pour comprendre la motivation et les émotions	33
7. Dix thèmes unificateurs	33
<i>L'essentiel</i>	46

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, que ce soit 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*, qui signifie « 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. Qu'est-ce que la motivation ? Est-ce quelque chose d'important ?

Qu'est-ce que la motivation ? L'objectif principal de ce livre est, bien entendu, de fournir des réponses à cette question. Toutefois, avant de commencer ce voyage, arrêtons-nous un instant pour donner notre propre réponse, aussi préliminaire, timide et personnelle soit-elle. Griffonnez éventuellement votre définition sur un bloc-notes ou en marge de ce livre.

Plus loin, le livre propose une définition formelle de la motivation et de l'émotion, mais avant d'y arriver, considérons une définition simple : la motivation, c'est vouloir (Baumeister, 2016).



DÉFINITION

La **motivation** est un état intérieur qui nous pousse à vouloir ou à désirer un changement, que ce soit en nous-mêmes ou dans notre environnement. L'intérêt de cette définition simple réside dans le fait qu'elle identifie l'élément actif de tout état motivationnel (à savoir, le désir de changement) : je veux changer mon comportement, mes pensées, mes sentiments, l'image que j'ai de moi-même, mon environnement, la qualité de mes relations, etc.

Une deuxième question essentielle que vous vous posez peut-être est la suivante : l'étude de la motivation et des émotions vaut-elle votre temps et vos efforts ? Elle présente de nombreux avantages, mais considérez deux raisons principales.

Tout d'abord, étudier la motivation et les émotions est une activité très intéressante et personnellement enrichissante. Peu de sujets stimulent et divertissent

autant l'imagination. Tout ce qui nous renseigne sur nos envies et nos désirs, sur les raisons qui les motivent et sur les moyens d'améliorer notre vie est forcément intéressant. Et tout ce qui nous renseigne sur ce que veulent les autres et pourquoi ils le veulent sera également fascinant. Pour acquérir ces connaissances, nous pouvons nous tourner vers les théories de la motivation afin d'en apprendre davantage sur des sujets tels que la nature humaine, la définition d'objectifs, les désirs sexuels biologiques et l'intimité psychologique, ainsi que les émotions telles que la colère et la compassion. Ces théories expliquent comment redoubler d'efforts, changer de comportement, développer ses talents, stimuler sa créativité, accroître son intérêt et fonctionner plus efficacement.

Deuxièmement, la motivation et les émotions sont le moteur de résultats importants dans la vie. La motivation nous aide à accomplir des choses. Il est donc très utile d'apprendre à connaître la motivation, c'est-à-dire d'apprendre comment accomplir des choses. Cela peut également servir de savoir d'où vient la motivation, pourquoi elle change, comment la modifier et si certains types de motivation sont meilleurs que d'autres. En sachant cela, nous pouvons responsabiliser nos employés, encadrer des athlètes, conseiller des clients, élever des enfants, motiver des étudiants ou changer notre propre façon de penser et d'agir. Nous pouvons améliorer nos performances, accroître notre bien-être et contribuer à notre épanouissement personnel. Si l'étude de la motivation et des émotions peut nous montrer comment améliorer notre vie et celle des autres, alors ce sera du temps bien investi.

ILLUSTRATION



Prenons l'exemple de l'exercice physique. Réfléchissez-y un instant : pourquoi quelqu'un voudrait-il faire du sport ? Pouvez-vous l'expliquer ? Pouvez-vous expliquer pourquoi une personne peut être plus disposée à faire du sport qu'une autre ? Pouvez-vous expliquer pourquoi une même personne a parfois envie de faire du sport et parfois non ? Pourquoi courir sur une piste d'athlétisme ? Pourquoi sauter pendant un cours d'aérobic ? Pourquoi monter des marches sur une machine qui ne va nulle part ? Pourquoi courir quand on sait

que nos poumons vont finir par manquer d'air ? Pourquoi sauter et s'étirer quand on sait que ses muscles vont se déchirer ? Pourquoi consacrer une heure de sa journée à marcher 10 000 pas quand on n'en a tout simplement pas envie ou que son emploi du temps ne le permet pas ? Pourquoi faire du sport alors que la vie offre tant d'autres choses intéressantes à faire ? Pour répondre à ces questions, le tableau 1.1 répertorie seize raisons différentes, basées sur la motivation, qui expliquent pourquoi quelqu'un pourrait vouloir faire du sport.

Nous avons choisi l'exemple du sport, mais ces questions 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 l'apprendre ? Si vous passez un après-midi à travailler durement sur un nouveau projet ou pour développer un talent, pourquoi ?

TABLEAU 1.1.

Seize raisons de 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.
Gagner de l'argent	Motivation extrinsèque	Une application pour smartphone offre une récompense de 5 € pour chaque objectif de 10 000 pas atteint.
Défi personnel	<i>Flow</i> (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.
Améliorer les choses	Espoir	Un homme âgé espère que l'exercice améliorera sa santé cardiovasculaire.
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.
Satisfaction d'un travail bien fait	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.
Sentiments positifs	Bien-être	Les gens peuvent faire du sport pour se sentir bien, satisfaits.

2. La science de la motivation

DÉFINITION



L'**étude de la motivation et des émotions** relève des sciences comportementales (ou des sciences sociales). Le terme « science » signifie que les réponses aux questions relatives à la motivation nécessitent des preuves empiriques objectives, fondées sur des données, issues de recherches bien menées et évaluées par des pairs.

La science de la motivation ne considère pas les paroles d'entraîneurs ou d'entraîneuses de foot connus comme des réponses définitives, peu importe à quel point ces paroles sont une source d'inspiration. Au contraire, la science de la motivation adopte des méthodes empiriques rigoureuses : des hypothèses vérifiables, des définitions conceptuelles et opérationnelles claires de chaque construit conceptuel, des méthodes d'observation et des analyses statistiques pour évaluer chaque hypothèse de manière objective.

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.

DÉFINITION



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 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 bien comprendre la nature et le rôle de quelque chose comme le « bien-être », une théorie du bien-être doit faire deux choses. D'abord, elle doit repérer les liens qui existent entre les phénomènes qui se produisent naturellement. Par exemple, une théorie doit identifier les causes du bien-être, ses similitudes et ses différences avec le bonheur ou l'épanouissement personnel, ainsi que les avantages qui en découlent. À titre d'exemple, une théorie identifiera les conditions qui favorisent ou nuisent au bien-être, elle reconnaîtra que les relations interpersonnelles

favorables et les activités qui satisfont les besoins sont les causes fiables et naturelles du bien-être, et elle identifiera les résultats et les avantages tels que la santé, le sens de la vie, les contributions prosociales et l'absence de dépression comme ses conséquences naturelles. Deuxièmement, elle doit expliquer pourquoi ces relations existent. Par exemple, pourquoi une relation interpersonnelle de qualité favorise-t-elle un plus grand bien-être personnel ? Si vous pouvez identifier les antécédents et les conséquences d'un phénomène motivationnel ou émotionnel, votre compréhension sera plus claire et plus précise. Vous serez bien placé (mieux informé) lorsqu'il s'agira de suggérer une application pratique sur la manière d'améliorer votre vie ou celle de vos proches.

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). Une fois formulées, les théories génèrent des prédictions (c'est-à-dire des hypothèses) sur l'origine d'un état motivationnel, ses conséquences (p. ex., un changement de comportement) et comment, quand et dans quelles conditions il pourrait changer. Dans l'ensemble, une bonne théorie améliore notre compréhension d'un phénomène et génère de nouvelles idées à explorer (hypothèses) et des interventions pour résoudre des problèmes (applications).

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.

DÉFINITION



Une **hypothèse** est une prédiction à propos de ce qui devrait arriver si la théorie était correcte.

ILLUSTRATION



Par exemple, une hypothèse sur le bien-être est que « tous les objectifs ne sont pas égaux ». La poursuite de certains types d'objectifs de vie (p. ex., ceux liés à l'épanouissement personnel et à l'épanouissement relationnel) améliore le bien-être, tandis que la poursuite d'autres types d'objectifs de vie (p. ex., ceux liés à la renommée et à la fortune) ne l'améliore pas et peut même mettre le bien-être en danger (Kasser et Ryan, 1993, 1996). Sur la base de cette hypothèse, une étude peut

être menée afin de récolter les données nécessaires pour évaluer son exactitude. Par exemple, le chercheur peut :

- demander à des étudiants quel type d'objectifs ils vont essayer d'atteindre pendant les vacances ;
- classer ces objectifs comme intrinsèques ou extrinsèques
- une fois les vacances terminées, évaluer tout changement dans le bien-être des étudiants (Koestner et al., 2002).

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).

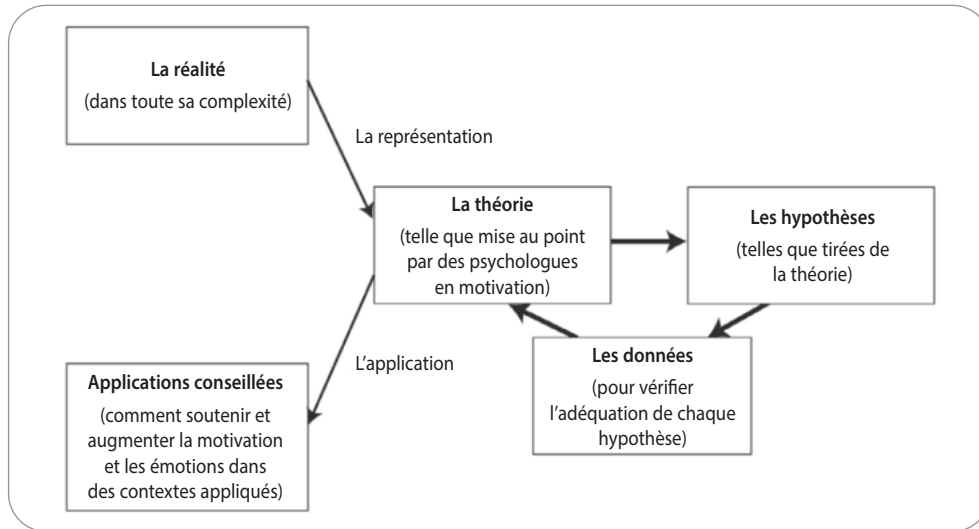


FIGURE 1.1.
Exemple de théorie

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 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. Qu'est-ce qui provoque le comportement ?

La question la plus 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 six 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 varie-t-il en intensité ?
- 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 discussion dans le Focus ci-après poursuit la réflexion sur les raisons qui poussent les gens à agir comme ils le font.



FOCUS SUR...

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).

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 et al., 1999). Par exemple, à l'école, ne lisez-vous le manuel scolaire que juste avant l'examen? Des années et des années de tests et de notes

ont-elles étouffé votre curiosité naturelle et votre amour précoce de la lecture? 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. Ce faisant, nous découvrirons des théories de la motivation beaucoup plus efficaces que « stimuler l'estime de soi » et « offrir des incitations ».

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.

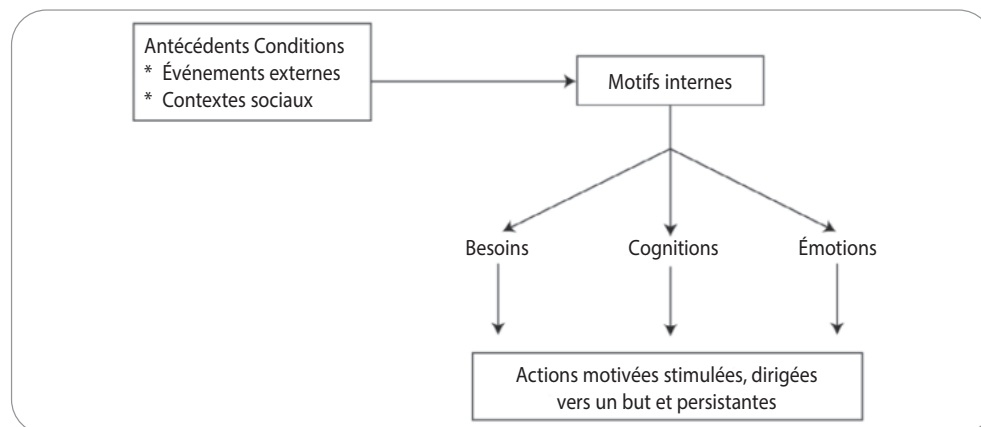


FIGURE 1.2.
Trois catégories
de motifs internes

4.1. Les 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).

4.1.1. Les besoins



DÉFINITION

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 deux types de besoins : biologiques (chapitre 4) et psychologiques (chapitre 5).

4.1.2. Les cognitions



DÉFINITION

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.



ILLUSTRATION

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 7), états d'esprit (chapitre 8), croyances et attentes (chapitre 9) et le soi (chapitre 10).

4.1.3. Les émotions

DÉFINITION



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 telle manière 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 11), à ses différents aspects (chapitre 12) et aux émotions individuelles (chapitre 13).

Il peut sembler déroutant de considérer les émotions comme des états motivationnels, c'est-à-dire de les considérer comme un sous-ensemble de la motivation. Les émotions peuvent certes être étudiées séparément. Mais chaque émotion remplit une fonction motivationnelle distincte. Par exemple, la peur motive la fuite et la recherche de la sécurité, l'espoir nous encourage à poursuivre un objectif souhaité et la culpabilité crée le désir de réparer le mal que nous avons causé.

4.2. Les événements externes et les contextes sociaux



DÉFINITIONS

- 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. Ils 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.



ILLUSTRATION

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 et al., 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. Ce que font les 20€ (ce que fait un événement externe), c'est susciter un état de motivation interne (voir figure 1.2).

4.3. La motivation vs l'influence

L'une des raisons de lire un livre sur la motivation pourrait être 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.



DÉFINITIONS

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). C'est un processus interpersonnel qui peut porter diverses étiquettes, telles que la persuasion, le respect, la conformité, l'obéissance et le leadership.

La **motivation**, en revanche, 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.

Par conséquent, l'étude de la motivation ne vise pas à manipuler ni à contrôler les gens. Il s'agit plutôt de comprendre et de créer les conditions dans lesquelles les gens peuvent dynamiser et orienter (c'est-à-dire motiver) leur propre comportement (Deci, 1995).

5. L'expression de la motivation

Comment reconnaître la motivation lorsque vous la voyez ? Observez quelqu'un pendant quelques minutes et interrogez-vous sur son état de motivation. Par exemple, lorsque vous observez deux adolescents jouant un match de tennis, comment savoir si l'un est plus motivé que l'autre ? Les deux joueurs ont-ils le même type de motivation ou ont-ils deux types de motivation différents ?

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.

Voici cinq indices révélateurs qui permettent de reconnaître (ou de mesurer) la motivation lorsque vous la voyez : le comportement, l'engagement, la psychophysiologie, l'activité cérébrale et l'auto-évaluation.

5.1. *Le comportement*

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

TABEAU 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).

5.2. *L'engagement*



DÉFINITION

L’**engagement** désigne le degré d’implication d’une personne dans une tâche (Reschly et Christenson, 2023).

Comme l’indique la figure 1.3, l’engagement est multidimensionnel, fait de trois composantes distinctes, mais interreliées et se soutenant mutuellement : le comportement, la cognition et l’agentivité. Dans l’ensemble, l’engagement fournit un portrait global (multidimensionnel) qui exprime ou révèle l’état motivationnel de la personne. L’engagement comportemental désigne à quel point une personne s’implique en termes d’efforts et de persévérance dans une activité, en particulier face à des défis et des difficultés. L’engagement cognitif fait référence à l’effort mental en termes de concentration, de résolution de problèmes et d’utilisation de stratégies d’apprentissage sophistiquées et de pensée critique pour répondre aux exigences et aux défis de la tâche. 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.



ILLUSTRATION

Afin de déduire la motivation 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 traitement en profondeur de l’information et le caractère stratégique de ses apprentissages (engagement cognitif), la quantité d’apports, d’initiatives et d’opinions personnelles qu’il apporte au déroulement du cours (engagement agentique). Ce sont là des signes révélateurs fiables de la présence, de l’intensité et de la qualité de la motivation sous-jacente de cette personne pour le cours.

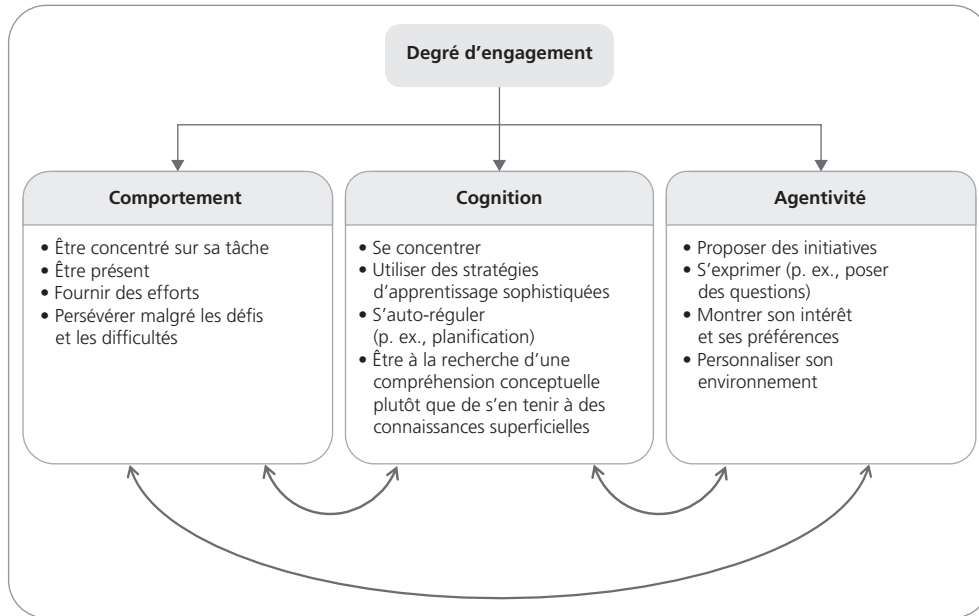


FIGURE 1.3.
Les trois composantes
de l'engagement

5.3. La 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.

DÉFINITION

La **psychophysiologie** est l'étude de l'interaction entre les états corporels et les états mentaux.

ILLUSTRATION

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.

TABLEAU 1.3.

Cinq expressions psychophysiologiques de la motivation et des émotions

Activité hormonale	Les substances chimiques présentes dans la salive et le sang, telles que le cortisol (stress) ou les catécholamines (réactions de type « lutter ou fuir »).
Activité cardiovasculaire	La contraction et le relâchement du cœur et des vaisseaux sanguins (en réaction à une tâche difficile ou à un stimulus attrayant).
Activité oculaire	Dilatation de la pupille (niveau de l'activité mentale), clins d'œil (changement dans les états cognitifs), mouvements oculaires (pensée réflexive).
L'activité électrodermale	Les changements électriques sur la surface de la peau (en réaction à un événement significatif ou menaçant).
Activité musculaire	Activité musculaire, comme les expressions faciales, les gestes et l'engagement comportemental.

5.4. *L'activation cérébrale*

L'activation cérébrale sous-tend chaque état motivationnel et émotionnel, comme nous le discuterons en détail dans le chapitre 3. Lorsqu'une personne a soif, son hypothalamus est activé. Lorsqu'une personne est dégoûtée, c'est son cortex insulaire qui est activé. Lorsque l'on est en colère, l'amygdale s'active. Du fait que la motivation et les émotions produisent des patterns d'activité neuronale différents, les chercheurs peuvent utiliser des instruments et équipements très sophistiqués (p. ex., un électroencéphalogramme, l'imagerie par résonance magnétique) pour détecter, surveiller et mesurer l'activité neuronale cérébrale. Donc, en observant une augmentation en ce qui concerne l'activité hypothalamique, du cortex insulaire ou de l'amygdale, les chercheurs peuvent déduire qu'une personne ressent de la soif, du dégoût ou de la colère, respectivement.

5.5. *Les informations autorapportées*

Une cinquième et dernière façon de recueillir des données pour déduire la présence, l'intensité et les caractéristiques de la motivation est simplement de demander. Les gens peuvent généralement déclarer eux-mêmes leur motivation, par exemple lors d'un entretien ou au travers d'un questionnaire. Un intervieweur peut évaluer l'anxiété, par exemple en demandant à la personne interrogée à quel point elle se sent anxieuse dans des contextes particuliers, ou en lui demandant de dresser un inventaire des symptômes liés à l'anxiété qu'elle pourrait ressentir, tels que des troubles de l'estomac ou des idées d'échec. Les questionnaires ont certains avantages. Ils sont faciles à administrer, peuvent être donnés à de nombreuses personnes simultanément et peuvent cibler des informations très spécifiques (Carlsmith et al., 1976). Mais ils comportent également des pièges et requièrent donc une prudence particulière dans leur usage. De nombreux chercheurs ont constaté un manque de concordance entre ce que les gens disent faire et ce qu'ils font réellement (Quattrone, 1985). On constate également un décalage entre ce que les personnes disent ressentir et ce que leur activité psychophysiologique indique (p. ex., « Oh, je ne suis pas fatigué, je n'ai pas faim, je n'ai pas peur. »). Donc, ce que les gens disent à propos de leurs motifs est parfois différent de ce que leur comportement, leur niveau d'engagement, leur activation physiologique et leur activité neuronale suggèrent à propos de ces mêmes motifs. Ainsi, quelle conclusion

peut-on par exemple tirer quand une personne signale verbalement ressentir un niveau faible de colère, mais montre une agressivité latente, une accélération du rythme cardiaque ainsi que des sourcils froncés ?

En raison de ces divergences, les chercheurs dans le domaine de la motivation et des émotions se fient généralement davantage aux mesures comportementales, psychophysiologiques, cérébrales et basées sur l'engagement, qu'aux données autorapportées. Les mesures autorapportées peuvent être utiles et porteuses d'information, mais doivent être étayées à l'aide de données comportementales, physiologiques, neurophysiologiques ou basées sur l'engagement.

6. Un cadre théorique pour comprendre la motivation et les émotions

Une façon d'intégrer les questions éternelles de la motivation, son objet et ses modalités d'expression est résumée dans la figure 1.4. Les antécédents affectent l'état motivationnel d'une personne. Les augmentations et diminutions au niveau de cet état motivationnel (besoins, cognitions, émotions) s'expriment à travers un pattern d'activités comportementales, psychophysiologiques, neuronales, en termes d'engagement et sur le plan subjectif (autorapporté) ; on s'attend à ce que ces activités contribuent de manière positive sur toute une série de dimensions (performance, apprentissage, bien-être...).

Le modèle synthétique (figure 1.4) illustre la façon dont les psychologues de la motivation répondent à leurs éternelles questions. Plus précisément, le modèle explique ce qui cause la motivation et les émotions (antécédents), illustre l'objet d'étude central de la motivation (besoins, cognitions, émotions), montre la manière dont les motifs s'expriment (comportements, engagement, psychophysiologie, activité cérébrale, informations autorapportées), et explique pour quelles raisons l'étude de la motivation et des émotions est si importante dans la vie des gens (vu leur impact sur toute une série de dimensions).

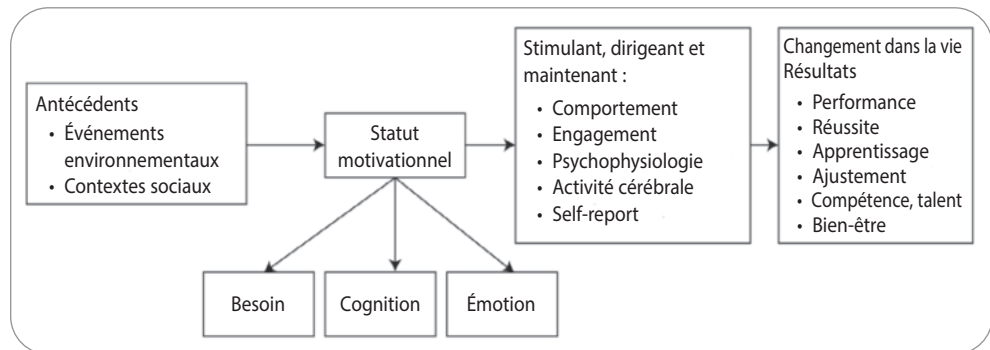
7. Dix thèmes unificateurs

L'étude scientifique de la motivation et des émotions comprend un large éventail de propositions, d'hypothèses, de théories, de résultats et de domaines d'application. Au début, vous pourriez vous sentir un peu submergé par toutes ces informations. Heureusement, dix thèmes unificateurs peuvent être identifiés, permettant de rassembler ces informations de façon judicieuse et cohérente. Ces dix thèmes sont les suivants :

- la motivation et les émotions contribuent à l'ajustement et au fonctionnement ;
- la motivation et les émotions sont des « variables intermédiaires » ;
- il existe plusieurs types de motivations ;
- l'étude de la motivation révèle ce que les gens veulent ;
- nous ne sommes pas toujours conscients de la base motivationnelle de nos comportements ;

- les états motivationnels et émotionnels sont dynamiques et souvent liés de manière réciproque aux événements et aux résultats qui les provoquent;
- pour s'épanouir, la motivation a besoin de conditions favorables;
- certaines stratégies de motivation fonctionnent mieux que d'autres;
- les besoins, les émotions, les cognitions et le bien-être sont interdépendants;
- il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie.

FIGURE 1.4.
Cadre théorique
pour comprendre
la motivation et les émotions



7.1. *La motivation et les émotions contribuent à l'ajustement et au fonctionnement*

Les circonstances changent constamment, tout comme les environnements dans lesquels nous vivons (à la maison, à l'école, au travail). Les exigences en termes de temps augmentent et diminuent, les opportunités vont et viennent, et les relations amicales parfois tournent mal et deviennent contraignantes. Face à un flux ininterrompu et changeant d'opportunités et de menaces, les gens doivent avoir les moyens de prendre les mesures correctrices nécessaires pour maintenir et augmenter leur fonctionnement et leur bien-être. Les motivations et les émotions sont justement ces moyens.

Les fluctuations des états motivationnels et émotionnels permettent aux individus de fonctionner comme des systèmes adaptatifs complexes.



ILLUSTRATION

Lorsque d'autres nous traitent injustement, nous ressentons souvent de la colère, et cette colère nous motive à prendre des mesures correctives pour contrer l'exploitation. Ou lorsqu'un inconnu fait tout son possible pour nous aider alors que

nous en avons vraiment besoin, nous ressentons de la gratitude, et cette chaleur nous motive à prendre des mesures correctives pour développer une nouvelle amitié ou « rendre la pareille » à cette gentillesse.

Sans ces états motivationnels et émotionnels correctifs, les gens perdraient une ressource vitale pour s'adapter efficacement, fonctionner de manière productive et maintenir leur bien-être.

Lorsque la motivation faiblit, l'adaptation, le fonctionnement et le bien-être personnels en pâtissent. Les gens qui se sentent impuissants à exercer un contrôle sur leur vie ont tendance à abandonner rapidement lorsqu'ils sont mis au défi (Peterson et al., 1993). De même, les gens qui sont menés à la baguette, contraints et contrôlés par d'autres personnes tendent à se sentir « plats » au niveau émotionnel et à devenir insensibles à leurs besoins psychologiques intérieurs (Deci, 1995). Les personnes qui dépensent beaucoup d'énergie pour faire face à un problème (résister à la tentation, ne pas manger ces biscuits aux pépites de chocolat) ont du mal à trouver une nouvelle motivation pour faire face au problème suivant (Baumeister et al., 1998, 2007).

En revanche, lorsque la qualité des états motivationnels et émotionnels d'une personne est bonne, celle-ci s'adapte mieux et se développe davantage. Lorsque des étudiants se réjouissent à l'idée d'aller à l'école, lorsque des travailleurs et travailleuses sont confiants dans leurs compétences, et lorsque les athlètes se fixent des objectifs ambitieux, alors ceux et celles qui sont responsables de la formation, de la supervision et de l'entraînement de ces personnes peuvent être assuré(e)s que chacune de ces personnes sera en mesure de s'adapter avec succès, de fonctionner de manière optimale et d'avoir un niveau de bien-être élevé. Les personnes ayant une motivation et des émotions de qualité élevée sont à même de s'adapter et de prospérer ; celles ayant un manque de motivation s'affaiblissent et souffrent.

7.2. La motivation et les émotions sont des « variables intermédiaires »

Les processus motivationnels et émotionnels surviennent en réponse à des événements environnementaux et, une fois déclenchés, entraînent des comportements et des résultats (comme l'illustre la figure 1.4). La motivation et les émotions sont donc des variables qui interviennent (ou « médiatisent ») entre ces causes (antécédents) et ces effets (résultats) pour expliquer le pourquoi qui sous-tend ces relations de cause à effet.

ILLUSTRATION



La figure 1.5 illustre graphiquement ce que l'on entend par une variable qui intervient entre la cause et l'effet. La partie gauche de la figure 1.5 montre la relation directe entre l'antécédent et le résultat, entre ce qui se passe dans l'environnement (X) et notre capacité à nous adapter et à fonctionner (Z). Par exemple, vous pouvez vous rendre dans un nouvel endroit et réagir en l'explorant et en visitant les sites touristiques. Dans le langage de la figure 1.5, le nouvel endroit provoque votre exploration ($X \Rightarrow Z$). Cependant, ce que font les chercheurs et les praticiens en matière de motivation et d'émotions, c'est se demander pourquoi vous vous êtes comporté de cette manière (c'est-à-dire pourquoi avez-vous exploré le nouvel environnement ?). La partie droite

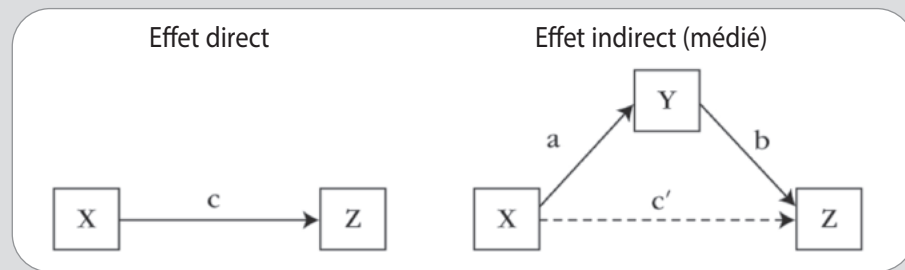
de la figure 1.5 présente une autre façon d'envisager les relations de cause à effet. Plutôt que d'influencer directement les résultats, les antécédents provoquent des changements dans la motivation et les émotions (ligne « a »). Ces changements dans la motivation et les émotions entraînent alors des changements dans les résultats observés (ligne « b »). Par exemple, si le nouvel environnement vous a amené à éprouver de l'intérêt, c'est cet intérêt (et non le nouvel environnement lui-même) qui a conduit à l'exploration. Si le nouvel environnement vous avait amené à éprouver une motivation ou une émotion différente, par exemple de l'anxiété, du stress ou de l'ennui, vous n'auriez pas exploré. Au lieu de cela, vous auriez agi différemment,

par exemple en faisant quelque chose de sûr. Lorsque l'on tient compte de la fonction explicative des états motivationnels et émotionnels, l'effet causal direct $X \Rightarrow Z$ disparaît (par conséquent, la ligne «c» passe d'une ligne continue et significative sur le côté gauche

de la figure à une ligne discontinue et non significative «c'» sur le côté droit). En fin de compte, on dit que l'effet environnemental X est une cause distale ou indirecte, tandis que l'état motivationnel ou émotionnel est la cause proximale ou directe de Z (ligne b).

FIGURE 1.5.

Motivation et émotion en tant que «variable intermédiaire»



Étant donné que les états motivationnels et émotionnels «interviennent» pour expliquer pourquoi les événements environnementaux provoquent un comportement, il est généralement plus profitable d'offrir une explication motivationnelle et émotionnelle du comportement et des résultats observables plutôt qu'une explication environnementale. Par exemple, «Joe a bien réussi dans ce cours parce qu'il était très intéressé et confiant», plutôt que «Joe a bien réussi dans ce cours parce qu'il avait un professeur qui le soutenait». Cela ne veut pas dire que l'antécédent environnemental n'est pas important, car quelque chose doit d'abord déclencher l'état motivationnel et émotionnel. En fait, les antécédents environnementaux (X) sont si importants pour l'étude de la motivation que cet ouvrage consacre un chapitre entier aux «interventions» (chapitre 15).

7.3. *Il existe différents types de motivation*

Dans l'esprit de nombreuses personnes, la motivation est un concept unitaire. Sa caractéristique principale est son intensité, et ce qui importe en matière de motivation, c'est «à quel point?». L'idée est que plus la motivation est forte, mieux c'est. Les praticiens (enseignants, parents, managers et entraîneurs) se demandent : «Comment puis-je augmenter la motivation de mes élèves, de mes enfants, de mes employés ou de mes athlètes?».

En revanche, les théoriciens de la motivation soulignent qu'il existe différents types de motivations (Elliot et Murayama, 2008 ; Ryan et Deci, 2017) et que les êtres humains ont des motivations complexes (Vallerand, 1997). Par exemple, la motivation intrinsèque est différente de la motivation extrinsèque (Ryan et Deci, 2017), et la motivation à approcher est différente de la motivation à éviter (Elliot, 1997). De même, l'émotion n'est pas un concept unitaire, car il existe de nombreux types d'émotions (Izard, 1991). Par exemple, une personne qui est intensément en colère se comporte très différemment d'une personne qui est intensément effrayée ou reconnaissante. Ces trois personnes sont très émotives et la question «à quel point?» est importante, mais la question «de quel type?» (d'émotion) est tout aussi importante (voire plus), car les personnes en colère se comportent

très différemment des personnes qui ont peur, qui à leur tour se comportent très différemment des personnes reconnaissantes. Une analyse motivationnelle et émotionnelle complète répond donc aux deux questions : « à quel point ? » et « de quel type ? ».

Observez un athlète s'entraîner, un employé travailler et un médecin soigner un patient, et vous verrez des variations dans l'intensité de leur motivation et de leurs émotions. C'est une observation assez facile à faire. Mais il est tout aussi important de se demander pourquoi l'athlète s'entraîne, pourquoi l'employé travaille et pourquoi le médecin soigne. Certains types de motivation et certaines émotions permettent d'obtenir une meilleure qualité d'expérience, des performances plus élevées et des résultats psychologiquement plus sains que d'autres types. Par exemple, les élèves qui apprennent par motivation intrinsèque (par intérêt et curiosité) font preuve de plus de créativité et d'apprentissage en profondeur que ceux qui apprennent par motivation extrinsèque (par le biais de récompenses ; Ryan et Deci, 2017). Dans les situations de réussite, les élèves dont l'objectif est d'approcher la réussite (« mon objectif est de réussir ») obtiennent de meilleurs résultats que les élèves de même niveau dont l'objectif est d'éviter l'échec (« mon objectif est de ne pas échouer ») (Elliot, 1999).

Au lieu de considérer la motivation comme un phénomène unique et homogène (p. ex., « ma motivation est forte ou faible »), il est plus intéressant d'un point de vue scientifique de reconnaître que les êtres humains disposent d'un répertoire motivationnel complexe et assez étendu, composé de nombreux types de motivation différents. Souvent, il vaut mieux demander à une personne pourquoi elle fait quelque chose (p. ex., « Quel type de motivation avez-vous ? ») plutôt que de lui demander à quel point elle est motivée. Une compréhension complète de la riche trame de la motivation humaine implique d'apprécier à la fois les motivations et les émotions liées à la croissance, à l'approche et à l'épanouissement (p. ex., l'intérêt, la curiosité, la motivation intrinsèque, l'espoir, la joie, la gratitude, les objectifs, les états d'esprit de croissance, la motivation à la réussite, la recherche de sensations et la réalisation de soi) ainsi que les tendances axées sur la défense, l'évitement et la souffrance (p. ex., douleur, détresse, peur, dissonance, anxiété, tension, pression, frustration, perfectionnisme, dépression, impuissance, stress et insécurité) (Bartholomew et al., 2011 ; Carver, 2006 ; Elliot, 2006 ; Vansteenkiste et Ryan, 2013).

7.4. *L'étude de la motivation révèle la nature humaine*

L'étude de la motivation et des émotions révèle ce que les gens veulent et pourquoi ils le veulent. Elle révèle ce dont les gens ont besoin et ce qui les rend heureux. Elle révèle littéralement le contenu de la nature humaine.

Le sujet de la motivation et des émotions concerne ce que nous espérons, désirons, voulons, avons besoin et craignons tous. Elle examine des questions telles que : les gens sont-ils essentiellement bons ou mauvais, actifs ou passifs, prosociaux ou antisociaux, libres de choisir ou déterminés par des exigences biologiques et sociétales ?

Les théories de la motivation révèlent ce qui est commun dans les aspirations de tous les êtres humains en identifiant les points communs entre des personnes

issues de cultures différentes, ayant des expériences de vie différentes, d'âges différents, de périodes historiques différentes et des patrimoines génétiques différents. Nous avons tous des besoins biologiques tels que la faim, la soif, le sexe et la douleur. Nous avons tous hérité de circuits neuronaux liés à la récompense et à la peur. Nous partageons tous un certain nombre d'émotions fondamentales, et nous ressentons tous ces émotions dans les mêmes conditions. Nous sommes tous hédonistes (nous recherchons le plaisir et évitons la douleur), mais nous aspirons encore plus à l'épanouissement personnel et à une expérience optimale (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000).

Les théories de la motivation révèlent également les motivations et les émotions qui s'acquièrent par l'expérience et qui sont façonnées socialement par des déterminants culturels (et donc extérieurs à la nature humaine). Par exemple, à travers nos expériences uniques, notre exposition à des modèles particuliers et notre conscience des attentes culturelles, nous acquérons différents objectifs, valeurs, attentes, aspirations et perceptions de nous-mêmes. Ces comportements ne proviennent pas de la nature humaine héritée, mais plutôt d'influences environnementales, sociales et culturelles intériorisées. L'étude de la motivation nous apprend donc quelle partie de nos envies et de nos désirs provient de la nature humaine, mais aussi quelle partie provient de l'apprentissage personnel, social et culturel. Elle révèle quelle partie de la motivation et des émotions est universelle et innée, et quelle partie est issue de la culture et acquise.

Nous n'avons pas tant une nature humaine unique qu'une nature multiple (Ryan, 2013). Une partie de notre nature est intrinsèquement malveillante, égoïste, paresseuse et antisociale, tandis qu'une autre partie est bienveillante, coopérative, active et prosociale. Nous avons tous ces deux natures. Notre tendance à la malveillance ou à la bienveillance dépend du contexte social et des relations interpersonnelles qui nous entourent (Donald et al., 2022). Lorsque l'environnement social et les relations sont favorables, notre nature bienveillante se manifeste et régule notre comportement, mais lorsque l'environnement social est hostile et que nos relations interpersonnelles nous négligent et nous frustrant, notre nature malveillante se manifeste et régule notre comportement. Comme les environnements peuvent être à la fois bienveillants et hostiles, il est utile d'avoir une nature humaine complexe qui nous prépare bien à tout ce qui peut nous arriver.

7.5. *Nous ne sommes pas toujours conscients des motivations qui sous-tendent notre comportement*

Les motifs varient en ce qui concerne le degré auquel ils sont accessibles à la conscience et à un traitement verbal. Certains motifs émanent des structures du langage et du cortex (p. ex., les objectifs) et sont donc déjà accessibles à la conscience (p. ex., « J'ai pour objectif de vendre trois polices d'assurance aujourd'hui »). Dans le cas de ces motifs, si vous demandez à la personne pourquoi il ou elle a sélectionné un certain objectif, cette personne pourra sans difficulté vous décrire les raisons rationnelles et logiques de cet objectif. D'autres motifs toutefois émanent de structures qui ne sont pas liées au langage ou de régions sous-corticales et sont, par conséquent, beaucoup moins accessibles à la

conscience. Il n'y a par exemple pas beaucoup de gens qui vous diront qu'ils ont faim à cause du faible taux de leptine dans leur sang ; il y a peu de gens qui diront qu'ils ont agi de manière violente parce qu'il faisait très chaud ; et il y a peu de gens qui disent rechercher du pouvoir et un certain statut social parce que leurs parents leur ont imposé des standards élevés durant leur enfance. Ces motifs émanent de parties sous-corticales et émotionnelles du cerveau plutôt que des structures corticales liées au langage.



ILLUSTRATION

Bon nombre de résultats expérimentaux attestent que les motifs peuvent émaner de processus non conscients. On peut citer plusieurs exemples. Une étude a montré que les gens qui se sentent mieux après avoir reçu un cadeau inattendu sont plus susceptibles d'aider un inconnu dans le besoin que les personnes qui sont dans un état d'humeur neutre (Isen, 1987). Un autre exemple : les gens sont plus sociables lorsque le temps est ensoleillé que lorsque le temps est maussade (Kraut et Johnston, 1979). Une autre étude a montré que les gens commettent davantage d'actes criminels en été que lors des autres saisons de l'année (Anderson, 1989). Une étude menée dans le cadre du base-ball aux États-Unis a montré que les lanceurs sont plus susceptibles

de frapper intentionnellement le batteur de l'équipe opposée lorsque la température est élevée plutôt que faible à moyenne (Reifman, Larrick et Fein, 1991).

Dans chacun de ces exemples, la personne n'est pas consciente de la raison pour laquelle elle a commis les actes mentionnés. Par exemple, peu de gens diraient qu'ils ont aidé une personne inconnue à cause de leur humeur, et encore moins de personnes diraient qu'elles ont commis un acte criminel ou visé la tête de joueurs de l'autre équipe avec une balle de base-ball à cause de la température élevée. Pourtant, il s'agit bien ici de conditions qui causent les motivations.

En bref, ce qu'il faut retenir est que les motifs, les envies, les désirs, les humeurs, les besoins et les émotions qui régulent les comportements humains ne sont pas toujours accessibles à la conscience ou évidents à identifier. En d'autres termes, nous ne sommes pas toujours conscients des bases motivationnelles de nos comportements.

7.6. *Les motivations et les émotions sont dynamiques et souvent liées de manière réciproque aux événements qui les provoquent et à leurs conséquences*

Les motivations et les émotions sont dynamiques. Elles changent constamment, d'un instant à l'autre et d'un jour à l'autre. L'une des raisons pour lesquelles elles changent est liée aux circonstances environnementales qui les ont provoquées. Si la situation était différente (interaction avec un ami ou un ennemi), la motivation ou l'émotion serait différente. De même, si la motivation ou l'émotion étaient différentes (intérêt vs ennui), la situation dans laquelle vous vous mettriez serait différente. En d'autres termes, les états motivationnels et émotionnels sont dynamiques et souvent réciproques avec les événements qui les provoquent.



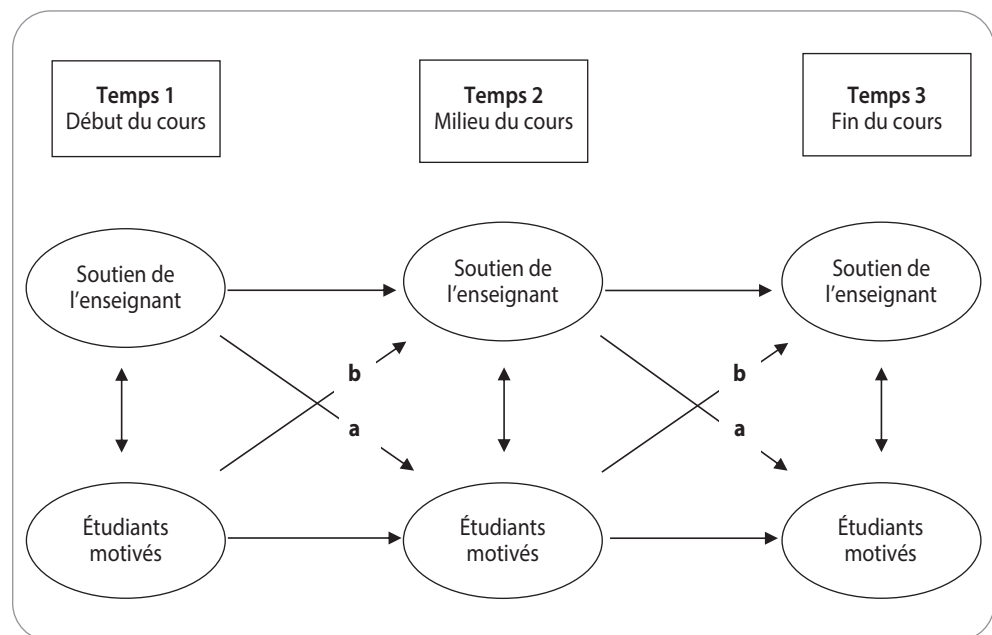
ILLUSTRATION

Considérons la relation réciproque entre le soutien des enseignants et la motivation des élèves (d'après Jang et al., 2023). Plus les enseignants sont encourageants, plus les élèves sont motivés (lignes « a » dans la figure 1.6). De même, plus les élèves sont motivés, plus les enseignants sont encourageants (lignes « b » dans la figure 1.6). Bien sûr, l'inverse est tout aussi probable. Moins les enseignants sont encourageants, moins les

élèves sont motivés; et moins les élèves sont motivés, moins les enseignants sont encourageants. C'est l'histoire de l'œuf et de la poule. Il est difficile de dire si le soutien des enseignants motive les élèves ou si la motivation des élèves encourage les enseignants. Il est difficile de se prononcer, car les deux effets sont vrais (c'est-à-dire que le soutien des enseignants et la motivation des élèves sont réciproques : a cause b, et b cause a).

En réalité, de nombreux états motivationnels et émotionnels fonctionnent ainsi. Prenons l'exemple de l'image de soi et de la réussite. Si l'image de soi s'améliore, la réussite augmente. Si la réussite augmente, l'image de soi s'améliore (Marsh et Martin, 2011). Il en va de même pour l'auto-efficacité et l'anxiété : à mesure que les gens augmentent leur auto-efficacité (ou leur confiance), leur anxiété diminue; et à mesure que leur anxiété diminue, ils gagnent en auto-efficacité (Bandura, 1986). La même relation existe entre la réussite et les émotions de plaisir, d'ennui et d'anxiété : plus le plaisir est grand et moins l'ennui et l'anxiété sont importants, plus les performances futures augmentent, tout comme de meilleures performances augmentent le plaisir futur et diminuent l'ennui et l'anxiété futurs (Lichtenfeld et al., 2023).

FIGURE 1.6.
Relations réciproques
entre la motivation et
les conditions qui la favorisent



La causalité réciproque est importante, car beaucoup de gens considèrent la motivation comme un événement personnel unique qui existe entièrement à l'intérieur de l'individu (p. ex., « je suis motivé, je suis intéressé, je suis confiant, je suis

en colère, je suis anxieux»). Mais nos motivations et nos émotions sont tellement liées à notre environnement qu'il est difficile de les dissocier. L'environnement et les motivations évoluent ensemble, comme un vol d'oiseaux : lorsque l'un bouge, l'autre le suit immédiatement. Si vous vous sentez seul, vos partenaires d'interaction sociale s'éloignent, ce qui accentue votre solitude, et ainsi de suite. Ainsi, pour comprendre la motivation et les émotions, vous devez également comprendre comment l'environnement influence ces motivations et ces émotions, et comment celles-ci influencent l'environnement.

7.7. *Pour se développer, la motivation a besoin de conditions favorables*

La motivation d'une personne ne peut être dissociée de son contexte social. Autrement dit, les états motivationnels et émotionnels sont souvent « situés », c'est-à-dire que la motivation ou l'émotion que ressent la personne à un moment donné dépend de la situation dans laquelle elle se trouve. Par exemple, la motivation d'un enfant est influencée et dépend dans une certaine mesure du contexte social fourni par ses parents. Les environnements peuvent être stimulants et favorables, ou bien négligents, frustrants et démoralisants. Les personnes qui évoluent dans des environnements favorables ont tendance à s'épanouir sur le plan motivationnel et émotionnel, tandis que celles qui sont maltraitées et négligées ont tendance à souffrir sur le plan motivationnel et émotionnel (Keyes, 2007 ; Ryan et Deci, 2000). Reconnaisant que la motivation a besoin de conditions favorables pour s'épanouir, quatre contextes sociaux sont particulièrement importants :

- L'éducation ;
- Le travail ;
- Le sport et l'exercice physique ;
- La thérapie.

Dans le domaine de l'éducation, la nature contextuelle de la motivation, des émotions et de l'engagement met en évidence l'importance du soutien apporté par les enseignants, de l'ambiance dans les salles de classe et de la culture scolaire. Au travail, lorsque les organisations souhaitent promouvoir l'efficacité, la poursuite d'objectifs, la productivité et la satisfaction professionnelle de leurs employés, elles doivent fournir un effort particulier pour leur offrir des défis optimaux, de la diversité, des occasions d'exercer un contrôle personnel et des relations interpersonnelles coopératives. Dans le sport, les athlètes s'épanouissent (développent leur intérêt, leurs compétences, leur talent et leur sentiment d'appartenance) lorsque leur environnement leur offre des défis, des feed-back et des relations interpersonnelles de qualité. En thérapie, les personnes acquièrent un plus grand bien-être mental et émotionnel lorsque le thérapeute les écoute, les comprend et leur accorde une attention positive inconditionnelle. Si ces mêmes environnements étaient source de frustrations et de relations interpersonnelles toxiques, la motivation et les émotions s'en trouveraient affectées et souffriraient en conséquence.

7.8. *Certaines stratégies motivationnelles fonctionnent mieux que d'autres*

Toutes les stratégies de motivation sont conçues pour dynamiser et impliquer les gens, et pour donner un sens à leur comportement. Cependant, certaines stratégies de motivation y parviennent mieux que d'autres.



ILLUSTRATION

Par exemple, l'approche « Tiger Mom » (« la mère tigre », terme popularisé par Amy Chua, 2011) semble très motivante au premier abord, car la Tiger Mom pousse et met la pression sur son enfant pour qu'il réussisse, gagne et soit le meilleur. Une telle concentration sur la réussite et les résultats (p. ex., obtenir de bonnes notes, entrer dans une école

prestigieuse), associée à des exhortations à « s'endurcir » et à « être un gagnant », peut être motivante (stimulante). Il est donc compréhensible de se demander « Qu'y a-t-il de mal à pousser un élève à obtenir de bonnes notes, à entrer dans une université prestigieuse, à être le meilleur de sa promotion, à devenir médecin et à rendre sa famille fière ? ».

Les problèmes commencent lorsqu'une personne en force une autre à sacrifier ses intérêts personnels, sa motivation intrinsèque, les objectifs qu'elle s'est fixés et même son bien-être afin d'atteindre les résultats souhaités (p. ex., « Je me fiche que cela te plaise ou non. Fais simplement ce que je t'ai dit de faire ! »). Sacrifier ses intérêts, ses objectifs et son bien-être est un effet secondaire grave. Les psychologues spécialisés dans la motivation prennent cet effet secondaire très au sérieux pour deux raisons :

- les intérêts, les objectifs personnels et le bien-être sacrifiés sont les sources mêmes de motivation dont la personne a le plus besoin ;
- ces sacrifices sont totalement inutiles.

Un parent (ou un enseignant, un entraîneur ou un thérapeute) n'a pas besoin de faire pression, de menacer, de contraindre ou de crier pour motiver un enfant. Il existe d'autres stratégies de motivation qui favorisent à la fois la productivité et la réussite ainsi que l'intérêt et le bien-être. On trouve une bonne analogie dans le développement de nouveaux médicaments. Les nouveaux médicaments sont développés pour produire un effet bénéfique particulier, mais ils ont souvent d'autres effets (secondaires) indésirables. Par exemple, le Benadryl soulage les allergies, mais il provoque également de la somnolence. Les opioïdes soulagent la douleur, mais ils provoquent également des nausées, des vomissements, de la constipation et des vertiges, et peuvent créer une dépendance. Compte tenu de ces effets secondaires, on peut légitimement se demander si les bienfaits du médicament en valent la peine. Transposé à la recherche sur la motivation, ce que veulent les praticiens (parents, enseignants, entraîneurs, managers, médecins et thérapeutes), ce sont des stratégies de motivation qui améliorent à la fois les performances et le bien-être. Une stratégie de motivation qui favorise la « productivité et le bonheur » équivaut à « efficace et sûr » dans la recherche pharmaceutique.

Une stratégie de motivation qui favorise la « productivité » au détriment du « bonheur » pose problème. Crier, menacer, soudoyer ou humilier peut certes attirer l'attention et pousser à agir immédiatement. Néanmoins, cela produit également des effets secondaires qui peuvent être si néfastes qu'ils annulent tout bénéfice potentiel de la stratégie de motivation, tels qu'éteindre l'intérêt de la personne

et empoisonner les relations interpersonnelles. De même, une stratégie de motivation qui favorise le « bonheur » au détriment de la « productivité » pose également problème, mais d'une manière différente. Ici, le problème ne réside pas dans les effets secondaires, mais dans l'efficacité. Une stratégie de motivation qui ne suscite ni intérêt ni engagement est à peu près aussi efficace qu'un comprimé d'aspirine qui ne soulage pas un mal de tête.

7.9. *Besoins, émotions, cognitions et bien-être sont interdépendants*

En parcourant le contenu de cet ouvrage, vous pourriez avoir une réaction du type : « Oh là là, il y a tellement de motivations et d'émotions différentes ». Le nombre impressionnant de motivations à découvrir peut sembler un peu intimidant. Mais il existe en réalité une structure organisée qui relie toutes ces pièces du puzzle pour former un tout compréhensible. Si vous consultez la table des matières, vous verrez que les sections sont présentées dans cet ordre : besoins, cognitions, émotions et bien-être. Cet ordre n'est pas fortuit. Le flux organisé qui intègre les besoins, les émotions, les cognitions et le bien-être est le suivant (d'après Dweck, 2017) :

- La motivation commence par les besoins humains fondamentaux, qu'ils soient biologiques ou psychologiques.
- Ces besoins sont présents dès la naissance. Ils sont souvent ancrés dans les structures cérébrales et les systèmes biologiques (p. ex., les neurosciences).
- Le désir de satisfaire ces besoins donne naissance à des objectifs.
- Au cours de la poursuite de leurs objectifs, les individus développent des attentes et des croyances.
- Ces cognitions – attentes, valeurs, croyances, stratégies, attributions, schémas, mentalités, conception de soi, identité, signification et modèles mentaux du monde – guident et influencent les objectifs futurs.
- Au fur et à mesure qu'elles poursuivent leurs objectifs, les personnes font la distinction entre les environnements et les relations qui les soutiennent et ceux qui ne les soutiennent pas.
- La satisfaction des besoins, la réalisation des objectifs et la cohérence cognitive génèrent le bien-être et le fonctionnement adaptatif.
- La frustration des besoins, l'échec des objectifs et la dissonance cognitive génèrent un mal-être et un fonctionnement inadapté.
- Ces dynamiques motivationnelles et émotionnelles contribuent au développement, à la personnalité et au mode de vie.



ILLUSTRATION

À chaque fois que vous ouvrez ce livre et à chaque cours sur la motivation auquel vous assistez, vous pouvez avoir l'impression d'ouvrir l'une de ces boîtes contenant 1 000 pièces de puzzle différentes. Cela peut prendre un certain temps et il n'est pas évident de savoir quelles pièces

s'assemblent. Mais vous commencez par les pièces du bord (besoins, émotions, cognitions et bien-être) et vous découvrez progressivement où vont toutes ces pièces individuelles. Finalement, avec le temps, une image impressionnante se révèle.

Lorsque tout va bien, les besoins donnent naissance à des objectifs, qui génèrent des cognitions constructives, qui ouvrent la porte au bien-être et à l'épanouissement.

7.10. *Il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie*

Réfléchissez un instant à la manière dont vous pourriez répondre à la question : « Qu'est-ce qui pousse Jean à étudier autant et aussi longtemps ? ». Pour trouver une réponse, vous pourriez commencer par une analyse basée sur le bon sens (p. ex., « Jean étudie autant parce qu'il a une grande estime de lui-même »). Vous pouvez également vous rappeler une expérience personnelle similaire où vous avez beaucoup étudié, puis généraliser cette expérience à cette situation particulière (p. ex., « La dernière fois que j'ai étudié aussi dur, c'était parce que j'avais un examen important le lendemain »). Une troisième stratégie pourrait consister à trouver un expert sur le sujet et à lui poser la question (p. ex., « Ma voisine est une enseignante chevronnée ; je vais lui demander pourquoi, selon elle, Jean travaille si dur »). Toutes ces ressources sont utiles et instructives pour répondre à des questions sur la motivation, mais la meilleure ressource reste une bonne théorie.

Comme présenté précédemment dans la figure 1.1, une théorie est un ensemble de variables (p. ex., l'auto-efficacité, les objectifs et l'effort) et les relations supposées exister entre ces variables (p. ex., une forte croyance en l'auto-efficacité encourage les gens à se fixer des objectifs, et une fois fixés, les objectifs encouragent à fournir des efforts importants). Les théories offrent un cadre conceptuel pour interpréter les observations comportementales et servent de ponts pour relier les questions et les problèmes liés à la motivation à des réponses, des solutions et des applications satisfaisantes. En gardant à l'esprit une théorie de la motivation, le chercheur aborde une question ou un problème en se disant : « Eh bien, selon la théorie de la fixation d'objectifs, la raison pour laquelle Jean étudie si dur est parce que... ».

Le tableau 1.4 présente 37 théories sur la motivation et les émotions qui apparaissent dans les chapitres suivants. Ces théories sont répertoriées ici pour deux raisons :

- Premièrement, cette liste introduit l'idée que les théories constituent le cœur et l'âme de l'analyse motivationnelle du comportement. Loin d'être des jouets abstraits et arides pour scientifiques, les bonnes théories sont des outils pratiques et utilisables pour résoudre les problèmes rencontrés par les étudiants, les enseignants, les travailleurs, les employeurs, les managers, les athlètes, les entraîneurs, les parents, les thérapeutes et les clients. Kurt Lewin a prononcé cette phrase célèbre : « Il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie » (Lewin, 1951, p. 169). Les théories sont utiles car elles fournissent des conseils basés sur des preuves pour comprendre et résoudre un problème de motivation.
- Deuxièmement, vous pouvez utiliser la liste des théories pour suivre votre familiarisation croissante avec les études contemporaines sur la motivation et les émotions. À l'heure actuelle, vous ne connaissez probablement que quelques-unes de ces théories, mais votre familiarité s'accroîtra de semaine en semaine. Dans quelques mois, vous vous sentirez plus à l'aise avec ces 37 théories différentes. Si tel est le cas, vous pouvez être sûr que vous développez une compréhension complexe et complète de la motivation et des émotions. Lorsque vous connaîtrez les théories de la motivation, vous connaîtrez la motivation.

Théorie de la motivation	Référence pour davantage d'informations
Objectifs de réussite	Elliot (1997)
Motivation à la réussite	Atkinson (1957)
Excitation	Berlyne (1967)
Attribution	Weiner (1986)
Gros poisson, petit étang	Marsh et Seaton (2015)
Élargir et construire	Fredrickson (2009)
Dissonance cognitive	Harmon-Jones et Mills (1999)
Évaluation cognitive	Deci et Ryan (1985a)
Émotions différentielles	Izard (1991)
Pulsions	Bolles (1975)
Dynamiques de l'action	Atkinson et Birch (1978)
Motivation par l'efficacité	Harter (1981)
Épuisement de l'ego	Baumeister, Vohs et Tice (2007)
Développement de l'ego	Loevinger (1976)
Régulation des émotions	Gross (2002)
Attentes-valeurs	Eccles et Wigfield (2002)
Hypothèse de la rétroaction faciale	Laird (1974)
Expérience optimale (<i>flow</i>)	Csikszentmihalyi (1990)
Définition des objectifs	Locke et Latham (2002)
Motivations implicites	Schultheiss et Brunstein (2010)
Développement de l'intérêt	Hidi et Renninger (2006)
Impuissance acquise	Seligman (1993)
États d'esprit	Dweck (2006)
Intensité de la motivation	Brehm et Self (1989)
Processus antagoniques	Solomon (1980)
Affects positifs	Isen (1987)
Psychodynamique	Westen (1998)
Réactance	Wortman et Brehm (1975)
Focalisation régulatrice	Higgins (1997)
Réalisation de soi	Rogers (1959)
Concordance de soi	Sheldon et Elliot (1999)
Autodétermination	Ryan et Deci (2000)
Auto-efficacité	Bandura (1997)
Schéma de soi	Markus (1977)
Recherche de sensations	Zuckerman (1994)
Stress et adaptation	Lazarus (1991a)
Gestion de la terreur	Greenberg, Solomon et Pyszczynski (1997)

TABEAU 1.4.

Trente-sept théories
dans l'étude de la motivation
et de l'émotion
(avec références à l'appui)

L'essentiel



Résumé

Fondamentalement, la motivation est un désir. Les personnes motivées veulent du changement, en elles-mêmes ou dans leur environnement. Le terme « science de la motivation » signifie que les réponses aux questions relatives à la motivation nécessitent des preuves objectives, empiriques et fondées sur des données issues de recherches bien menées et évaluées par des pairs, preuves qui sont utilisées pour développer, évaluer, affiner et appliquer des théories sur la motivation et les émotions.

Le voyage pour comprendre la motivation et l'émotion commence avec l'éternelle question « Qu'est-ce qui provoque le comportement ? ». Cette question générale invite les questions plus spécifiques qui constituent les principaux problèmes à résoudre dans l'étude de la motivation. Qu'est-ce qui déclenche le comportement ? Comment le comportement est-il maintenu dans le temps ? Pourquoi un comportement est-il orienté vers certaines fins mais en écarte d'autres ? Pourquoi le comportement change-t-il de direction ? Pourquoi le comportement s'arrête-t-il ? La motivation et les émotions existent en tant que disciplines scientifiques dans le but de répondre à ces questions.

L'étude de la motivation concerne ces processus internes qui donnent 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 varier en termes de force, d'intensité, de robustesse ou de résilience. 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 certaine durée et qu'il se maintienne dans diverses situations. Les trois processus internes susceptibles de donner au comportement sa force, son but et sa résilience (en d'autres termes, son énergie, sa direction et sa persistance) sont les besoins, les cognitions et les émotions. Les besoins sont des conditions internes qui sont essentielles et nécessaires pour le maintien de la vie, pour la croissance et le bien-être. Les cognitions sont des événements mentaux, comme les croyances, les attentes et le concept de soi, qui représentent plutôt des modes de pensée. Les émotions sont des réactions aux événements (p. ex., une menace pour notre survie ou notre bien-être) ; elles sont complexes mais se manifestent de manière coordonnée sur les dimensions subjectives, physiologiques, fonctionnelles (tendances à l'action) et expressives (Izard, 1993).

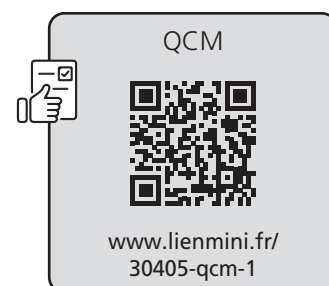
Tant dans leur présence que dans leur intensité, la motivation et les émotions peuvent s'exprimer de cinq façons : le comportement, l'engagement, la psychophysiologie, l'activité cérébrale et les informations autorapportées. La motivation et les émotions s'expriment ouvertement au travers de différents aspects du comportement tels que l'effort, la latence, la persévérance, le choix, la probabilité de réponse, les expressions faciales et les gestes du corps. La motivation et les émotions

s'expriment également au travers d'actions d'engagement, et plus précisément au travers des aspects comportementaux, cognitifs et agentiques de l'engagement. De plus, la motivation et les émotions s'expriment au travers de changements psychophysiologiques tels que les changements au niveau du rythme cardiaque, de la pression artérielle, du rythme respiratoire et la libération d'hormones telles que l'adrénaline et le cortisol. La motivation et les émotions s'expriment également au travers de l'activité cérébrale, par exemple par une activité accrue au niveau de régions corticales et sous-corticales précises. Enfin, la motivation et les émotions s'expriment également de façon autorapportée (questionnaires ou entretiens). Dans l'étude de la motivation et des émotions, la méthode des informations autorapportées peut être utile et porteuse d'informations, mais celles-ci doivent être étayées et vérifiées par l'activité de la personne en termes de comportement, d'engagement et d'activité physiologique et neurophysiologique.

Dix thèmes fédérateurs permettent d'introduire l'étude de la motivation et des émotions :

1. La motivation et les émotions favorisent l'adaptation et le fonctionnement efficace.
2. La motivation et les émotions sont des « variables intermédiaires ».
3. Il existe différents types de motivations.
4. L'étude de la motivation révèle la nature humaine (ce que veulent les gens).
5. Nous ne sommes pas toujours conscients des motivations qui sous-tendent notre comportement.
6. Les états motivationnels et émotionnels sont dynamiques et souvent liés aux événements et aux résultats qui les provoquent.
7. Pour s'épanouir, la motivation a besoin de conditions favorables.
8. Certaines stratégies motivationnelles fonctionnent mieux que d'autres.
9. Les besoins, les émotions, les cognitions et le bien-être sont interdépendants.
10. Il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie.

Ces 10 thèmes permettent d'organiser et d'unifier les hypothèses, théories, conclusions et applications diverses qui existent dans l'étude contemporaine de la motivation et des émotions. La figure 1.4 fournit un cadre général permettant de mettre en évidence la vision d'ensemble de la motivation et des émotions.



La motivation et les émotions : perspective historique

SOMMAIRE

1. Les origines philosophiques.....	50
2. Les théories générales.....	52
3. L'apparition des mini-théories.....	62
4. La crise.....	67
5. Le retour.....	69
6. Un bref historique de l'étude des émotions.....	71
7. Conclusion.....	73
<i>L'essentiel</i>	75

Dans le classique *Retour vers le futur*, le héros, incarné par Michael J. Fox, conduit une voiture qui est en fait une machine à remonter le temps capable de le transporter dans les années 1950. Imaginons être un passager de cette voiture et avoir la possibilité de visiter l'université locale afin de voir à quoi ressemblait un cours sur la motivation de l'époque.

Outre les drôles de coupes de cheveux des étudiants et étudiantes de l'époque, un élément que nous remarquerions dans ce cours pourrait être l'absence de manuel. En effet, le premier manuel sur la motivation n'a été écrit qu'en 1964 (Cofer et Appley, 1964). Un autre élément marquant serait le programme, les sujets abordés étant la théorie des pulsions, le renforcement, l'homéostasie, le conditionnement, les motivations acquises et les émotions. Vous pourriez parcourir l'entièreté du programme sans rien trouver sur des thèmes contemporains vraiment intéressants, tels que la motivation intrinsèque, le Moi, les mentalités, les croyances en matière de contrôle personnel, l'auto-efficacité, le sens et la psychologie positive. Le programme ne suggérerait rien non plus sur la manière d'appliquer la motivation : rien sur la motivation dans les écoles, rien sur la psychologie du sport, la motivation au travail, l'obésité et les régimes amaigrissants, et ainsi de suite. Cependant, le cours comprendrait probablement des concepts psychanalytiques et des concepts liés à la réalisation de soi – une semaine consacrée à Freud, la suivante à Maslow. Le cours disposerait probablement également d'une session de laboratoire par semaine. Chaque étudiant y passerait son temps à observer les effets de différents tests sur les rats, comme l'effet produit par 24 heures de privation de nourriture sur la vitesse de course du rat vers une boîte cible remplie soit d'appétissantes graines de tournesol, soit d'une bouillie peu attrayante. Une fois revenu dans votre machine à remonter le temps et à nouveau dans le présent, vous conviendriez sans doute que l'étude de la motivation a changé plus encore que les coupes de cheveux.

1. Les origines philosophiques

Si la technologie était capable de nous envoyer cette fois-ci cent ans en arrière, alors nous serions même incapables de trouver un cours sur la motivation. Les cours sur la motivation – et le champ de la motivation lui-même – ne sont en réalité pas très anciens : ils remontent à moins d'un siècle.

Les origines intellectuelles de l'étude de la motivation et des émotions remontent quant à elles à la Grèce antique avec les philosophes Socrate, Platon et Aristote. Selon Platon (disciple de Socrate), la motivation provient de l'âme (ou de l'esprit, du psychisme), constituée de trois parties organisées de manière hiérarchique. Au niveau le plus primitif (biologique) se trouve la dimension appétitive de l'âme, fournissant les appétits charnels et les désirs, tels que la faim et le sexe. À un deuxième niveau, on trouve la dimension compétitive fournissant les normes socialement référencées, telles que l'honneur ou la honte. Au plus haut niveau, on a la dimension calculatrice, qui fournit les capacités de décision de l'âme, telles que la raison et le choix. Ces trois différentes dimensions de l'âme motivent différents domaines du comportement. En outre, chaque niveau supérieur peut réguler les

motifs des niveaux inférieurs (la raison peut, par exemple, maîtriser les appétits de l'organisme). Ce qui est intéressant, c'est que le portrait de la motivation dressé par Platon anticipe assez bien la psychodynamique de Sigmund Freud (p. ex., voir Platon, IX, pp. 280-281). Globalement, l'aspect appétitif décrit par Platon correspond au « ça » de Freud, l'aspect compétitif au « Surmoi », et l'aspect calculateur au « Moi » (Erdélyi, 1985).

Aristote (élève de Platon) accepte la description tripartite de l'âme (appétitive, compétitive et calculatrice), hiérarchiquement organisée par Platon, mais préfère une autre terminologie (nutritive, sensible et rationnelle). La dimension nutritive de l'âme est sa dimension la plus impulsive, irrationnelle et animale. Elle génère les demandes corporelles (besoins de l'organisme) nécessaires au maintien de la vie. La dimension sensible, qui est également liée au corps, régule quant à elle le plaisir hédonique et la douleur. Quant à la composante rationnelle de l'âme, elle est propre aux êtres humains, car elle est liée aux idées, est d'ordre intellectuel et comprend la volonté. La volonté opère au niveau le plus élevé de l'âme, car elle mobilise l'intention, le choix et ce qui est divin et immortel.

Des centaines d'années plus tard, la psyché tripartite de la Grèce antique s'est trouvée réduite à un simple dualisme entre les passions du corps et la raison de l'esprit. Cette psyché en deux parties a conservé la nature hiérarchique grecque car la principale distinction réside entre ce qui est irrationnel, impulsif et biologique (le corps) d'une part, et ce qui est rationnel, intelligent et spirituel (l'esprit) d'autre part. L'impulsion qui est à l'origine de cette réinterprétation repose principalement sur la tendance intellectuelle de l'époque à mettre en évidence les dichotomies motivationnelles, opposant par exemple la passion à la raison, le bien au mal, ou la nature animale à l'âme humaine. Thomas d'Aquin, par exemple, suggère que l'organisme fournit des impulsions motivationnelles irrationnelles basées sur le plaisir, tandis que l'esprit fournit des motivations rationnelles basées sur la volonté.

Dans la période qui a suivi la Renaissance, René Descartes, philosophe français, s'inscrit dans cette même tendance du dualisme corps-esprit, en la complétant par la distinction entre les aspects passifs et actifs de la motivation. Le corps est un agent mécanique, semblable à une machine, qui est passif sur le plan motivationnel, tandis que la volonté est un agent immatériel, spirituel et actif sur le plan motivationnel. En tant qu'entité physique, le corps répond à l'environnement de façon mécanique à travers ses sens, ses réflexes et sa physiologie. L'esprit, cependant, est une entité pensante spirituelle, possédant une volonté finalisée. Il peut contrôler le corps et gouverner ses désirs.

Cette distinction entre passivité et activité a déterminé le programme de l'étude de la motivation pour les trois siècles suivants. D'une part, ce qui était nécessaire pour comprendre les motifs passifs et réactifs était une analyse mécaniste du corps. Ceci a donné lieu à la branche biologique de l'étude de la motivation, c'est-à-dire l'étude de la physiologie. D'autre part, ce qui était nécessaire pour comprendre les motifs actifs et finalisés était une analyse intellectuelle de la volonté, c'est-à-dire une approche philosophique. Rappelons que l'étude de la motivation a moins de cent ans, de sorte que ceux qui l'étudiaient se sont retrouvés à la croisée des chemins : devaient-ils étudier le corps mécanique ou la volonté intentionnelle ? Face à ces options, l'étude de la motivation s'est scindée en deux directions : la physiologie pour étudier le corps motivé et la philosophie pour étudier l'esprit motivé.



DÉFINITION

Pour Descartes, la **force motivationnelle** ultime est la volonté. Il estimait que s'il parvenait à comprendre la volonté, alors il devait pouvoir comprendre la motivation. Selon lui, la **volonté** initie et oriente l'action, et elle décide à la fois s'il faut agir et comment il faut agir. Les besoins, passions, plaisirs et douleurs du corps créent des impulsions à l'action, mais ces impulsions excitent uniquement la volonté. La volonté est une faculté (un pouvoir) de l'esprit qui, par l'exercice de sa capacité à choisir, contrôle les appétits charnels et les passions du corps, dans l'intérêt de la vertu et de la liberté.

En attribuant le pouvoir exclusif de la motivation à la volonté, l'étude de la motivation a suivi le chemin de la philosophie, puisque Descartes fournissait au champ relativement nouveau de la psychologie sa première théorie générale de la motivation.

2. Les théories générales

Dans ce chapitre, par « théorie générale » nous entendons un modèle général qui cherche à expliquer l'éventail complet des actions motivées : pourquoi nous mangeons, buvons, travaillons, jouons, sommes en concurrence, avons peur de certaines choses, lisons, tombons amoureux ou amoureuses, et ainsi de suite. L'affirmation selon laquelle « la volonté motive toutes les actions » est une théorie générale de la motivation au même titre que « l'amour de l'argent est la racine de tout mal » est une théorie générale du mal. Les deux mettent en évidence une cause unique et globale qui explique entièrement un phénomène (toute la motivation, tout le mal).

2.1. *La volonté*

L'espoir de Descartes était que la compréhension de la volonté entraînerait inévitablement une compréhension de la motivation. La compréhension de la motivation était donc réduite à une compréhension de la volonté, les deux devenant synonymes. Un grand nombre de philosophes ont investi beaucoup d'énergie dans cet effort. Certains progrès ont été accomplis puisque les actes liés à la volonté ont pu être identifiés : l'acte de choisir (c'est-à-dire décider d'agir ou non ; Rand, 1964), l'acte de s'efforcer (c'est-à-dire produire des impulsions à agir ; Ruckmick, 1936), l'acte de résister (c'est-à-dire résister à la tentation ; Mischel, 1974) et la connaissance de la différence entre une action initiée par soi-même et une réaction provoquée par l'environnement (Ricoeur, 1966). Toutefois, après deux siècles d'analyse philosophique, les résultats étaient décevants. La volonté s'est avérée être une faculté de l'esprit mal comprise qui provient, d'une certaine manière, d'une multitude de capacités innées, de sensations externes, d'expériences de vie et de réflexions sur soi-même et ses propres idées. De plus, certaines personnes faisaient preuve de plus de volonté que d'autres, ce qui s'est avéré difficile à expliquer.

Pour résumer, les philosophes ont constaté que la volonté est finalement aussi mystérieuse et difficile à expliquer que la motivation que cette même volonté est

supposée générer. Les philosophes n'ont découvert ni la nature de la volonté ni les lois selon lesquelles elle opère. Fondamentalement, ils se sont montrés fidèles à eux-mêmes en démultipliant le problème qu'ils ont essayé de résoudre. En utilisant le concept de volonté, ils avaient à expliquer non seulement la motivation, mais aussi le motivateur : la volonté elle-même. Comme vous pouvez le constater, le problème s'est donc dédoublé. C'est pourquoi ceux et celles qui ont stimulé la nouvelle science de la psychologie, qui émergea dans les années 1870 (Schultz et Schultz, 2011), se sont mis à la recherche d'un principe de la motivation moins mystérieux. Pour le trouver, ils ont dit adieu aux philosophes afin de pouvoir revenir à la croisée des chemins du XIX^e siècle et, cette fois-ci, emprunter la voie de la physiologie. C'est là qu'ils ont trouvé une deuxième grande théorie candidate : l'instinct.

2.2. *L'instinct*

Le déterminisme biologique de Charles Darwin a produit deux effets majeurs sur la pensée scientifique. Premièrement, il a fourni à la biologie son idée la plus importante : l'évolution. Ce faisant, le déterminisme biologique a éloigné l'esprit des chercheurs des concepts motivationnels mentalistes (tels que, par exemple, la volonté) pour le tourner vers des concepts mécanistes et génétiques. Deuxièmement, le déterminisme biologique de Darwin a mis fin au dualisme humain-animal qui avait envahi les premières études de la motivation. Il a remplacé ce dualisme par des questions notamment concernant la manière dont les animaux utilisent leurs ressources (comme la motivation) pour s'adapter aux exigences de l'environnement. Chez les philosophes anciens, la volonté était considérée comme une puissance mentale propre aux humains, ce qui impliquait que l'étude de la motivation des humains devait être séparée de celle de la motivation des animaux. Pour Darwin, cette distinction entre êtres humains et animaux était une erreur.

Selon lui, une bonne partie du comportement animal est non apprise, automatisée et héritée (Darwin, 1859, 1872). Avec ou sans expérience, les animaux s'adaptent à leur environnement. Les oiseaux construisent des nids, les poules couvent, les chiens chassent les lapins et les lapins fuient les chiens. Pour expliquer ce comportement adaptatif apparemment préprogrammé, Darwin propose de parler d'« instinct ».

Le concept motivationnel de Darwin permet d'expliquer ce que la volonté des philosophes ne parvient pas à expliquer : d'où vient la force motivationnelle en premier lieu (Beach, 1955). L'instinct naît à partir d'une substance physique, à partir d'un patrimoine génétique. Il est donc physiquement réel. Cette substance héritée et matérielle que sont les gènes pousse l'animal à agir d'une certaine manière. La raison pour laquelle l'oiseau construit un nid, la poule couve et le chien chasse est donc que ces animaux ont eu une impulsion, génétiquement prédéterminée et biologiquement suscitée, à le faire. Fondamentalement, les penseurs de la motivation du XIX^e siècle ont abandonné l'aspect inanimé du dualisme des philosophes, en maintenant le reste : les pulsions, les impulsions et les appétits corporels et biologiques (c'est-à-dire les instincts génétiquement héréditaires).

Le premier psychologue à avoir popularisé une théorie de la motivation fondée sur l'instinct a été William James (1890). James, qui s'est fortement inspiré des débats et réflexions suscités par Darwin et ses contemporains, dote les êtres

humains d'un nombre important d'instincts physiques (la succion, le mouvement, etc.) et mentaux (l'imitation, le jeu, la sociabilité, etc.). Selon lui, tout ce qui est nécessaire pour qu'un instinct donne lieu à une impulsion à l'action est la présence d'un stimulus approprié. Les chats chassent les souris, fuient les chiens, fuient le feu pour la simple raison qu'ils doivent biologiquement le faire. En d'autres termes, la souris suscite ou éveille l'instinct du chat à chasser, le chien éveille son instinct de fuir, et des flammes éveillent son instinct de se protéger. Autrement dit encore, la vue d'une souris (ou d'un chien, ou de feu) active chez le chat un ensemble complexe de réflexes hérités qui génèrent des impulsions à réaliser des actions spécifiques (chasser, fuir, etc.).

L'intérêt et l'engagement de la psychologie pour cette seconde théorie générale de la motivation a rapidement grandi. Une génération après James, William McDougall (1908, 1926) proposait une théorie de l'instinct qui met l'accent sur les instincts d'exploration, de lutte, de protection de sa descendance, etc. McDougall considère l'instinct comme des forces motivationnelles irrationnelles et impulsives qui orientent la personne vers un but particulier. L'instinct, écrit-il, « pousse son possesseur à percevoir et à prêter attention à des objets d'une certaine catégorie, à vivre une excitation émotionnelle d'une qualité particulière face à de tels objets, et à agir à leur égard d'une manière particulière ou, au moins, à faire l'expérience d'une impulsion à une telle action » (McDougall, 1908, p. 30). En d'autres termes, l'instinct biaise la perception, génère des émotions et suscite un comportement dirigé vers des objectifs désirés intrinsèquement. À bien des égards, la doctrine de l'instinct de McDougall est proche des idées de James. La différence essentielle entre eux porte sur l'affirmation assez radicale de McDougall selon laquelle, sans instinct, les êtres humains ne réaliseraient aucune action. Sans ces « forces motrices principales », ceux-ci seraient des masses inertes, des corps sans aucune impulsion à l'action. En d'autres termes, la motivation humaine en sa totalité doit son origine à un ensemble d'instincts génétiquement prédéterminés (il s'agit donc bien d'une théorie générale de la motivation).

Une fois que les chercheurs ont accepté l'instinct comme théorie générale de la motivation, la tâche suivante a été de déterminer le nombre d'instincts dont disposent les êtres humains. Sur ce point, les choses sont rapidement devenues ingérables. La doctrine de l'instinct est en effet devenue désespérément spéculative et les listes d'instincts se sont allongées, incluant jusqu'à plus de six mille instincts différents (Bernard, 1924; Dunlap, 1919). Dans la compilation de ces listes règne alors la plus grande promiscuité intellectuelle, comme l'exprime Edwin Holt : « Si l'être humain accompagne ses semblables, c'est que "l'instinct grégaire" l'active; s'il marche seul, c'est "l'instinct antisocial"; s'il tripote ses pouces, c'est "l'instinct de tripotage des pouces"; s'il ne tripote pas ses pouces, c'est "l'instinct de non-tripotage des pouces" » (Holt, 1931, p. 428). Le problème réside ici dans la tendance à confondre le fait de nommer et le fait d'expliquer. Remarquez comment la phrase suivante nomme une entité motivationnelle sans pour autant expliquer le « pourquoi » du comportement observé : « Les gens sont agressifs parce qu'ils ont un instinct de combat ». Cette phrase semble être une explication, alors qu'elle est en fait vide de sens : pourquoi les gens se battent-ils ? Parce qu'ils ont un instinct de combat ? Comment savez-vous qu'ils ont cet instinct ? Parce qu'ils se battent beaucoup.

En outre, la logique sous-tendant la théorie de l'instinct apparaît comme une logique circulaire (Kuo, 1921; Tolman, 1923). Une explication est dite « circulaire »

lorsqu'elle tente d'expliquer une observation en ses propres termes. Attardons-nous sur l'explication à propos de la manière dont l'instinct de combat motive les actes agressifs. La seule preuve que les gens possèdent un instinct de combat est qu'ils se comportent parfois de façon agressive. Pour le théoricien, il s'agit ici de la pire forme de circularité : la cause explique le comportement (instinct → comportement), alors que le comportement est utilisé comme une preuve évidente de sa cause (comportement → instinct). Ce qui manque ici, c'est une manière indépendante de déterminer si l'instinct existe vraiment. La clé pour échapper à la circularité est de faire de nouvelles prédictions, telles que la suivante : si deux animaux très similaires (c'est-à-dire des animaux qui partagent les mêmes instincts) grandissent en faisant des expériences de vie très différentes, alors leurs instincts devraient les conduire à des comportements très similaires, malgré leurs vécus différents. Lorsque les chercheurs ont effectué de telles expériences sur l'instinct maternel chez les rats (Birch, 1956) et sur la latéralisation (droitier ou gaucher) chez l'homme (Watson, 1924), les rats et les humains agissaient d'une manière qui reflétait leurs expériences différentes, plutôt que leurs instincts similaires.

La théorie de l'instinct avait commencé par être acceptée sans réserve par la psychologie, elle finit par être totalement rejetée¹. Tout comme la psychologie avait antérieurement abandonné l'explication par la volonté, elle finit par abandonner l'explication par l'instinct et se mit à la recherche d'un concept motivationnel de substitution afin d'expliquer la nature finalisée du comportement.

2.3. *La pulsion*

Le concept motivationnel qui est alors apparu pour remplacer l'« instinct » était le concept de « pulsion » (*drive*), proposé par Robert S. Woodworth (1918). La « pulsion » a vu le jour au sein du climat intellectuel de la biologie fonctionnelle, qui considère que la fonction du comportement est de servir les besoins du corps. Dès que surviennent chez l'animal des déséquilibres biologiques (p. ex., le manque de nourriture et d'eau), celui-ci éprouve des besoins biologiques sous forme de « pulsions ».

1. La psychologie contemporaine n'utilise plus l'instinct pour expliquer la complexité des comportements humains. Néanmoins, le fait que les animaux non humains montrent des patterns de comportements cohérents, non acquis et stéréotypiques est un constat indéniable. Les abeilles construisent des cellules hexagonales, l'épinoche mâle attaque ce qui est rouge, et les oiseaux construisent des nids. Les psychologues contemporains (et surtout les éthologues) reconnaissent que de tels actes stéréotypiques peuvent être attribués aux instincts des animaux. Comme James l'écrivait il y a plus d'un siècle, le fait « que les instincts [...] existent dans d'énormes proportions dans le règne animal n'a besoin d'aucune preuve » (1890, p. 383). En employant le terme « instinct », les éthologues (Eibl-Eibesfeldt, 1989; Lorenz, 1965; Moltz, 1965) parlent maintenant des structures neuronales héritées qui ne sont pas modifiées par l'environnement au cours du développement. Ces structures neuronales héritées donnent naissance non pas à des patterns généraux de comportements, mais plutôt à des parcelles de comportements particuliers spécifiques aux situations, dénommées « schémas/patterns d'action fixes ». Le fait de ne plus considérer l'instinct comme la cause de tous les comportements complexes, mais comme la cause de parcelles de comportement (patterns d'action fixes) s'est révélé être un compromis théorique confortable. Un tel compromis, théoriquement opportun, est un indicateur clair du déclin d'une théorie générale. Expliquer des parcelles de comportement ou des parcelles de motivation n'est tout simplement pas la même chose qu'expliquer l'ensemble du comportement et l'ensemble de la motivation.



DÉFINITION

La **pulsion psychologique** motive n'importe quel comportement instrumental au service des besoins de l'organisme (manger, boire, etc.).

Les deux théories pulsionnelles les plus largement adoptées sont celles de Sigmund Freud (1915) et de Clark Hull (1943).

2.3.1. La théorie pulsionnelle de Freud

Sigmund Freud, physiologiste et médecin de formation, estime que tout comportement est motivé, et que le but du comportement est de servir la satisfaction des besoins corporels. Selon Freud, les envies biologiques (comme la faim) sont des contraintes constamment et inévitablement récurrentes, produisant des montées d'énergie dans le système nerveux (Freud, 1915). Même s'il tente de maintenir un niveau d'énergie constant et faible, le système nerveux est perpétuellement détourné de cet objectif par l'émergence, la réémergence et l'accumulation des envies biologiques. Chaque montée d'énergie perturbe la stabilité du système nerveux et produit de l'inconfort psychologique (c'est-à-dire de l'anxiété). Si la montée d'énergie augmente de manière incontrôlée, elle peut menacer la santé physique et psychologique. La pulsion apparaît donc comme une sorte de système d'alerte d'urgence psychologique qui indique qu'il faut agir. Le comportement continue jusqu'à ce que la pulsion ou l'envie qui le motivent soient satisfaites. En d'autres termes, le comportement sert les besoins de l'organisme, et l'anxiété (pulsion) agit comme une sorte d'intermédiaire pour veiller à ce que le comportement supposé répondre aux besoins survienne au bon moment et de la manière opportune².

Freud (1915) a résumé sa théorie des pulsions en quatre composantes (indiquées dans la figure 2.1) : la source, l'impulsion (déclenchement), le but et l'objet. La source de la pulsion se trouve dans la physiologie du corps : il s'agit d'un manque de l'organisme (p. ex., le manque de nourriture). Une fois que ce manque dépasse un certain seuil, le manque corporel devient une pulsion psychologique. La pulsion a des propriétés motivationnelles. La pulsion exerce une force (impulsion) qui a pour but la satisfaction, c'est-à-dire la suppression du manque physique sous-jacent. Dans sa quête qui vise à atteindre ce but, l'individu vit l'anxiété sur le plan psychologique, et c'est cette anxiété qui motive la recherche comportementale d'un objet capable d'éliminer le manque physique ressenti. Une fois cet objet trouvé, la satisfaction du manque de l'organisme calme la pulsion/anxiété.

2. L'une des façons de comprendre la conception freudienne de l'énergie du système nerveux (c'est-à-dire la libido) est le recours à l'analogie de la baignoire, dans laquelle le niveau d'énergie, comme de l'eau s'écoulant de manière constante, ne cesse de monter. Vu que les envies corporelles continuent à accumuler l'énergie, le besoin pressant de déverser cette énergie devient de plus en plus urgent et opportun (sinon l'eau commencerait à déborder). Plus le niveau d'énergie psychique est élevé, plus l'impulsion d'agir est grande. Des comportements adaptatifs peuvent calmer la pulsion pendant un certain moment, mais l'accumulation constante de l'énergie du système nerveux sera un problème récurrent (en d'autres termes, l'apport d'eau ne cesse jamais).

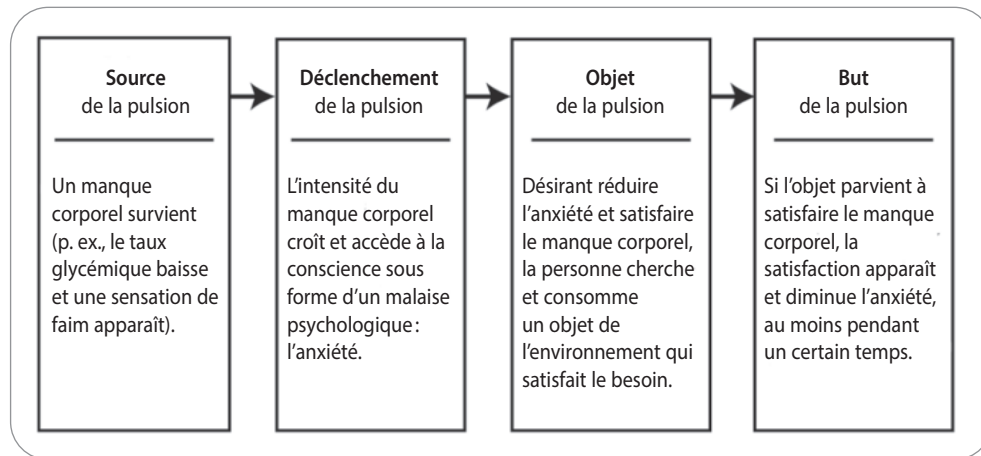


FIGURE 2.1.
La théorie pulsionnelle de Freud

2.3.2. La théorie pulsionnelle de Hull

Freud, qui était un psychothérapeute, a basé sa théorie sur des études de cas de personnes présentant des troubles. Clark Hull, quant à lui, était un psychologue expérimental et il a utilisé des méthodes scientifiques modernes (p. ex., répartition aléatoire dans les conditions expérimentales) pour construire sa théorie des pulsions. Pour Hull (1943, 1952), la pulsion est une source d'énergie commune composée de tous les manques/perturbations courants de l'organisme. En d'autres termes, les besoins particuliers (nourriture, eau, sexe, sommeil, etc.) sont assemblés de manière à constituer un besoin corporel total. Pour Hull, comme pour Freud, la motivation (c'est-à-dire la pulsion) a une base purement physiologique et les besoins du corps constituent la source ultime de la motivation (il s'agit donc bien d'une théorie générale de la motivation).

La théorie pulsionnelle de Hull présente un trait caractéristique qui la distingue de toutes les autres théories antérieures de la motivation, à savoir que le niveau de motivation peut être prédit et même manipulé expérimentalement avant qu'elle ne se déclenche. Si l'on se réfère à la volonté ou à l'instinct, il est en effet impossible de prédire *a priori* quand et si une personne sera motivée. Par contre, lorsqu'un animal est privé de nourriture, d'eau, de sexe ou de sommeil, alors la pulsion augmente inévitablement et proportionnellement à la durée de cette privation. La pulsion est une fonction monotone croissante du besoin total de l'organisme, qui lui-même est une fonction monotone croissante de la durée de la privation. Le fait que la pulsion puisse être connue à partir des conditions antérieures de l'environnement a marqué le début d'une étude scientifique de la motivation. Il en est ainsi parce que si on sait quelles conditions environnementales créent la motivation, alors on peut manipuler (et prédire) des états motivationnels en laboratoire. On peut aussi explorer les effets de l'état motivationnel manipulé sur une foule de conséquences (p. ex., la performance, l'apprentissage). Cette période était très excitante pour les chercheurs en psychologie de la motivation, et beaucoup pensent que l'étude de la motivation était à son apogée.

La pulsion voit le jour à partir d'une variété de perturbations de l'organisme, qui comprennent la privation de nourriture, d'eau, de partenaire sexuel et d'air, les lésions de tissus (la douleur), la régulation de la température, le besoin d'uriner, la privation de sommeil, la dépense de calories liée à l'activité, la construction du nid, et le fait de prendre soin de la progéniture (Hull, 1943, pp. 59-60). Une

fois mise en place, la pulsion énergise le comportement (Bolles, 1975). Mais bien qu'elle énergise le comportement, elle ne l'oriente pas. C'est en effet l'habitude et non la pulsion qui dirige le comportement. Comme l'a formulé un contemporain, « la pulsion est un énergisant, pas un guide » (Hebb, 1955, p. 249). Les habitudes guidant le comportement proviennent de l'apprentissage, et ce dernier se produit comme conséquence du renforcement. La recherche de Hull l'a conduit à affirmer que si une réponse est rapidement suivie d'une réduction de la pulsion, l'apprentissage se produit et l'habitude se renforce. Toute réponse qui diminue la pulsion (comme manger, boire, s'accoupler) produit un renforcement, et l'animal apprend ainsi quelle réponse entraîne une réduction de pulsion dans cette situation particulière. Pour montrer comment l'habitude et la pulsion (c'est-à-dire l'apprentissage et la motivation) produisent un comportement, Hull (1943) a développé la formule suivante :

$${}_sE_r = {}_sH_r \times P \text{ (version française)} \mid {}_sE_r = {}_sH_r \times D \text{ (version anglaise)}$$

La variable ${}_sE_r$ est la force du comportement (E signifie « potentiel d'excitation ») en présence d'un stimulus particulier. ${}_sH_r$ est la force de l'habitude (c'est-à-dire la probabilité d'une réponse particulière réduisant la pulsion, étant donné un stimulus particulier). P (D en anglais) est la pulsion (*drive*)³. Les aspects observables du comportement (courir, persister, etc.) sont notés par ${}_sE_r$. Les variables ${}_sH_r$ et D désignent les causes inobservables et sous-jacentes au comportement. Le signe de multiplication est important, indiquant que ce comportement ne se produit que lorsque l'habitude et la pulsion sont à un niveau différent de zéro. En d'autres termes, sans pulsion ($D = 0$) ou sans habitude ($H = 0$), il n'y a pas de potentiel d'excitation ($E = 0$). L'un des contemporains de Hull, Neal Miller, a résumé la théorie pulsionnelle de Hull avec une expression souvent citée : « Pulsion, signal, réponse, récompense ». En d'autres termes, la pulsion dirige l'action vers un stimulus (signal) qui, une fois atteint (par réponse), renforce (récompense) ce schéma d'actions motivées (p. ex., soif, eau, boire, renforcement).

Quelques années plus tard, Hull (1952) a étendu son système de comportement au-delà de $H \times D$ afin d'y inclure une troisième cause du comportement : la motivation par incitation (externe), en abrégé K ⁴. En plus des propriétés motivationnelles de D , la valeur incitative d'un objectif (sa qualité, sa quantité, ou les deux) dynamise également l'animal. Après tout, les gens travaillent généralement plus ardemment pour 50 € que pour un euro. Reconnaisant que la motivation peut provenir de sources (de propulsion) internes (D) ou de sources (de traction) externes (K), Hull (1952) a proposé la formule suivante :

$${}_sE_r = {}_sH_r \times P \times K \text{ (version française)} \mid {}_sE_r = {}_sH_r \times D \times K \text{ (version anglaise)}$$

D et K sont tous deux des termes motivationnels. La principale différence entre les deux est que D est ancré dans la stimulation interne via des perturbations

3. Les indices s et r représentent le « stimulus » et la « réponse ». Leur présence sert à indiquer que ${}_sH_r$ renvoie à une réponse particulière à la présence d'un stimulus particulier. De même, les indices joints à ${}_sE_r$ font référence à « l'énergie » potentielle de cette réponse, en présence de ce stimulus particulier.

4. Si vous vous demandez pourquoi la motivation par incitation a été abrégée en K au lieu de I , K fait référence à Kenneth Spence (Weiner, 1972). Spence a convaincu Hull de la nécessité d'incorporer la motivation par incitation dans son système comportemental. D'ailleurs, I a été utilisé pour une autre variable, l'inhibition, qui n'est pas abordée ici.

corporelles, alors que *K* est enraciné dans la stimulation externe via la qualité de l'incitation. La motivation pourrait donc émerger à partir de deux sources : les pulsions internes et les incitations environnementales.

1. Sigmund Freud	6. Edward Thorndike
2. Clark Hull	7. William James
3. Wilhelm Wundt	8. Max Wertheimer
4. Ivan Pavlov	9. Edward Tolman
5. John Watson	10. Kurt Lewin

TABEAU 2.1.

Classement des dix plus importantes personnalités historiques en psychologie du milieu du xx^e siècle

À son apogée, la théorie pulsionnelle de Hull était l'une des plus populaires de l'histoire de la psychologie. Cela peut sembler une déclaration exagérée, mais prenez en considération trois événements historiques confirmant cette assertion :

- Premièrement, à peu près la moitié de tous les articles publiés dans les revues de psychologie de premier plan du début des années 1950 (notamment *Psychological Review* et *Journal of Experimental Psychology*) faisaient référence au livre publié par Hull en 1943.
- Deuxièmement, alors que les livres traitant de la motivation étaient pratiquement inexistantes au milieu du siècle, ils étaient devenus monnaie courante dix ans plus tard (Atkinson, 1964 ; Bindra, 1959 ; Brown, 1961 ; Hall, 1961 ; Lindzey, 1958 ; Madsen, 1959 ; McClelland, 1955 ; Maslow, 1954 ; Peters, 1958 ; Stacey et DeMartino, 1958 ; Toman, 1960 ; Young, 1961).
- Troisièmement, dans les années 1950, l'American Psychological Association (APA) a invité ses membres à établir une liste des personnalités les plus importantes dans l'histoire de la psychologie (jusqu'au milieu du siècle).

Vous trouverez les classements de ces enquêtes dans le tableau 2.1. Remarquez les deux noms figurant au sommet de la liste⁵.

2.3.3. Déclin des théories pulsionnelles

La théorie pulsionnelle, dans ses versions freudienne et hullienne, reposait sur trois hypothèses fondamentales :

- la pulsion émerge des besoins de l'organisme ;
- la pulsion dynamise (énergise) le comportement ;
- la réduction de la pulsion est renforçatrice et produit un apprentissage.

Tout au long des années 1950, des tests empiriques de ces trois hypothèses les ont à la fois soutenues et ont mis en évidence leurs limites. Premièrement, certaines motivations existent sans aucun besoin biologique correspondant. Par exemple, les anorexiques ne mangent pas (et ne veulent pas manger) en dépit d'un besoin

5. À l'aube du xxi^e siècle, la liste des psychologues éminents a pas mal changé (Haggbloom *et al.*, 2002). En 2002, Sigmund Freud a chuté à la troisième place, tandis que Clark Hull a chuté à la vingt et unième place. Le top 10 actuel, dans l'ordre croissant, atteste encore d'un certain nombre de chercheurs ayant étudié la motivation : B.F. Skinner, Jean Piaget, Sigmund Freud, Albert Bandura, Leon Festinger, Carl Rogers, Stanley Schachter, Neal Miller, Edward Thorndike et Abraham Maslow.

Une référence internationale incontournable !

Johnmarshall Reeve

est docteur en Psychologie et professeur à l'Institut de Psychologie Positive et d'Éducation de l'Université catholique australienne à Sydney. Il a reçu de nombreux prix pour ses travaux de recherche. Il a plus particulièrement étudié la motivation des apprenants en lien avec leur bien-être psychologique et les styles motivants des enseignants.

Damien Brevers

est professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'UCLouvain et membre du Psychological Sciences Research Institute.

Mikaël De Clercq

est expert chercheur à l'ARES et professeur invité à l'UCLouvain.

Frédéric Nils

est professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'UCLouvain et membre du Psychological Sciences Research Institute.

Rob Kaelen

est psychologue, psychothérapeute et traducteur spécialisé en psychologie.

Que veulent les gens ? Pourquoi ressent-on telle émotion ? Comment se motiver soi-même et motiver les autres ? Ce manuel répond à ces questions en présentant les nombreuses facettes des émotions et de la motivation, leur origine, leur fonctionnement et les mécanismes de leur transformation à travers le temps. Toutes les notions fondamentales sont abordées :

- **Les besoins** (biologiques et psychologiques, la motivation extrinsèque et l'internalisation) ;
- **Les cognitions** (la fixation de buts, les états d'esprit, les croyances de contrôle personnel, le soi et ses aspirations) ;
- **Les émotions** (les questions récurrentes sur leur nature, leurs aspects, leur importance, comment les contrôler et les réguler) ;
- **Les applications** (le développement personnel, la psychologie positive, la motivation inconsciente, les motivations et attitudes implicites...).

Cette 4^e édition, richement illustrée et entièrement mise à jour, aborde par ailleurs des cas concrets, permettant une meilleure compréhension de nos comportements et de l'impact des émotions et de la motivation dans notre quotidien. Elle met l'accent sur des concepts motivationnels tels que la ténacité, la force mentale, la résilience, le bien-être, l'ennui, l'image de soi, l'identité et les hormones GLP-1 pour la perte de poids.

Une approche claire et ludique qui fait de ce livre un **outil indispensable de l'étudiant !**

MANUEL DE RÉFÉRENCE

- Résumés
- 110 figures
- 46 tableaux
- 20 focus
- Références pour aller plus loin

RESSOURCES NUMÉRIQUES

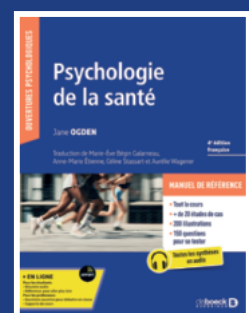
Pour les étudiants :

- QCM
- Résumés audio
- Bibliographie complète

Pour les professeurs :

- Supports de cours

DANS LA MÊME
COLLECTION



ISBN : 978-2-8073-3040-5



49,90€



deboeck
SUPÉRIEUR

www.deboecksuperieur.com