



Motivation et engagement

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Novembre 2001

Espace Compétences
Centre de Vie Agora, Bât A - ZI Les Paluds, BP 1002
13781 Aubagne Cedex
Tél. 04 42 82 43 20 - Fax : 04 42 82 43 32
Site Internet : <http://www.espace-competences.org>

Ce document regroupe une sélection d'articles et une bibliographie sur les thèmes de la motivation et de l'engagement.

Le pôle documentation de l'Espace Compétences est ouvert à tous les professionnels de l'insertion, de l'orientation et de la formation du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h00.

Vous y trouverez des ouvrages, des périodiques, des catalogues d'outils pédagogiques, des rapports, actes de colloques, etc. sur les sujets suivants :

- La reconnaissance et la validation des acquis
- L'ingénierie de la formation
- La formation et les NTIC
- La formation des professionnels de l'insertion et de la formation
- Les sciences de l'éducation
- L'orientation
- Le bilan de compétences
- L'alternance
- L'insertion professionnelle des jeunes
- Les emplois-jeunes
- Les ressources humaines
- La politique nationale et régionale de l'emploi et de la formation

Les ouvrages sont en prêt, les périodiques ainsi que les usuels et les catalogues d'outils sont en consultation sur place.

La base de données documentaire du pôle documentation est accessible sur Internet à l'adresse <http://www.espace-competences.org>

Chaque lundi, par courrier électronique, l'Espace Compétences vous propose: la liste de nos dernières acquisitions, des informations vues pour vous dans l'actualité, quelques dates à retenir et les actions de professionnalisation que nous organisons. Pour vous y abonner, remplissez le bulletin d'abonnement disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.espace-competences.org/html/abonnez-vous.html> ou à la fin de ce dossier documentaire.

Pour toute information, n'hésitez pas à nous contacter.

Marie-France Ruault
Documentaliste
Tél. 04 42 82 43 30
E-mail : mfruault@espace-competences.org

Elisabeth Kunze
Documentaliste
Tél. 04 42 82 43 34
E-mail : ekunze@espace-competences.org

SOMMAIRE

SELECTION D'ARTICLES

- **Les péripéties de la motivation**
NUTTIN Joseph, Extrait du livre "Théorie de la motivation humaine, du besoin au projet d'action", PUF, 1996, pp. 25-36 p. 4
- **L'engagement des adultes en formation et ses formes de légitimation**
BOUTINET Jean-Pierre, Education Permanente, n° 136, 3/1998, pp. 91-100 p. 11
- **Peut-on choisir sans pouvoir choisir ?**
CARTIER Jean-Pierre, Questions d'orientation, n° 1, 1999, pp. 85-98 p. 17
- **Peut-on éduquer la motivation?**
Chappaz Georges, Cahiers pédagogiques, Hors série la motivation, 1996, pp. 50-55..... p. 24
- **Volonté et action "personnalisée" (liberté)**
NUTTIN Joseph, Extrait de "Théorie de la motivation humaine, du besoin au projet d'action", PUF, 1996, pp. 298-309..... p. 30
- **Agir sur la motivation, c'est s'intéresser à l'individu, au travail et aux pratiques**
BOURCIER Claude, Entreprise et Carrières, 1^{er} juin 1999, pp. 32-33 p. 36
- **Le difficile apprentissage de la reconnaissance**
ROSA de Gia, Entreprise et Carrières, n° 486, du 15 au 21 juin 1999, p. 3 p. 38

BIBLIOGRAPHIE

- **Ouvrages** p. 39
- **Articles**..... p. 41



OUVRAGES

BOURCIER Claude ; POLABART Yves ; RIO Emile-Yves

La reconnaissance. Un outil de motivation pour vos salariés

Editions d'Organisation, pp.195, 1997

Descripteurs : GESTION RESSOURCES HUMAINES ; MOTIVATION ; RECONNAISSANCE ACQUIS

Résumé : Fruit de nombreuses enquêtes et études durant deux ans, cet ouvrage au travers des pistes conceptuelles et opératoires présentées, ouvre la voie à la mise en place de pratiques qui peuvent contribuer à la satisfaction des salariés et à la performance globale des entreprises. Les lecteurs trouveront dans ce livre les éléments nécessaires à différencier la notion de reconnaissance des concepts bien connus de motivation, d'implication, de rétribution ; ils pourront aussi distinguer récompenses et reconnaissance, s'interroger sur les conditions préalables à la mise en place d'un programme et puiser dans les trente-huit exemples commentés de marque de reconnaissance pour donner vie à ce projet. Ce livre s'adresse aux dirigeants d'entreprise, véritables initiatives et moteurs d'une politique axée sur la reconnaissance des personnes ; aux responsables de la fonction personnel qui y trouveront matière à l'élaboration de politiques ; aux cadres et responsables d'équipes qui la feront vivre en utilisant pleinement leur marge d'autonomie ; aux professeurs et étudiants, qui y puiseront concepts et exemples ; à tous parce que chacun peut et doit contribuer autour de lui à donner du sens et un sentiment d'utilité et de valorisation. **Ouvrage - Réf. 03.01-002**

BOUTINET Jean-Pierre

Psychologies des conduites de projet

Presses Universitaires de France, 1996

Descripteurs : PSYCHOLOGIE ; PROJET PROFESSIONNEL

Résumé : Cet ouvrage sur la psychologie des conduites à projet se compose des chapitres suivants : 1/ Historique d'une préoccupation ; 2/ Un concept vagabond mais attractif ; 3/ Taxonomie des différents projets : des projets individuels aux projets collectifs ; 4/ Les coordonnées temporelles du projet ; 5/ Les coordonnées spatiales du projet ; 6/ Eléments méthodologiques d'élaboration et de réalisation des projets ; 7/ Evaluation des projets ; 8/ Pathologie des conduites à projet. **Ouvrage - Réf. 02.02-006**

CARRE Philippe ; ALIX Bernard ; AUBRET Jacques ; BATAL Christian ; BELLIER Sandra ; BLANCHARD Céline ; BOURGEOIS Etienne ; BOUTINET Jean-Pierre ; BRILLAUD André ; CHAPPAZ Georges ; CHARLET Géry ; CHARTIER Daniel ; DUBAR Claude ; FEERTCHAK Héléne ; FENOUILLET Fabien ; GADEA Charles ; MATTISON Barbara ; MOREAU Marjolaine ; SANTELMANN Paul ; SCHRYVE Bruno ; TOMEH Bachira ; VALLERAND Robert J.

Motivation et engagement en formation

Education Permanente, pp.7-213, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION

Résumé : La poussée de la demande de responsabilisation, d'implication et d'investissement des sujets sociaux dans la formation et dans le travail, que l'on observe depuis plusieurs années, et l'importance des enjeux économiques, sociaux et psychopédagogiques qui l'accompagnent rendent aujourd'hui nécessaire d'ouvrir le dossier de la motivation des adultes à l'engagement dans la formation et dans l'action. C'est à une réhabilitation de la notion de motivation, reconstruite à partir des avancées récentes d'une psychologie cognitive "chaude", débarrassée des avatars comportementalistes des origines, qu'invite ce numéro. Il met en exergue l'importance des théorisations nouvelles de la dynamique d'engagement dans l'action, autour des concepts de perception de compétence, d'autodétermination et de représentations d'avenir. En filigrane, c'est un nouveau domaine de l'intelligence des comportements sociaux qui s'ouvre, au-delà de la cognition et des affects, frayant la voie au tiers-secteur de l'action intentionnelle et de la conation. **Périodique - Réf. 05.21-REV**

CHAPPAZ Georges ; LAFONT Monique ; GINET Dominique ; FAVRE Daniel ; VERGNAUD Gérard ; MOLL Jeanne ; BERBAUM Jean ; CHESSEX-VIGUET Christiane ; PARLEBAS Pierre ; FOULATIER François

La dimension affective dans l'apprentissage et la formation. Actes de l'université d'été 1999. outils de formation : les concepts-clefs du formateur. prendre en compte la dimension affective dans les apprentissages et dans la formation

Université de Provence, pp.291, 2000

Descripteurs : INGENIERIE FORMATION ; SCIENCES COGNITIVES ; APPRENTISSAGE ; FORMATEUR ; ADULTE ; COMPETENCE ; ENSEIGNANT ; SAVOIR ETRE ; FORMATION ; APPRENANT ; ELEVE

Résumé : Les enseignants, les formateurs, les responsables institutionnels, les parents, les élèves et les adultes en formation ont conscience qu'il existe une véritable faille entre le fait de savoir et le fait de savoir-être, entre l'émotion et l'expression, entre la relation entretenue avec le monde extérieur et celle entretenue avec le monde intérieur. Peut-on enseigner ou former sans s'engager avec l'apprenant dans le processus d'apprentissage ou de formation ? Ces

- apprenants sont des êtres "entiers" qui fonctionnent globalement, toutes dimensions activées, quand bien même celles-ci ne sont ni convoquées, ni directement sollicitées par les situations. L'université d'été de juillet 1999 s'est centrée sur la nature et les enjeux de la prise en compte de ce qu'on nomme "dimension affective" ? Les travaux du colloque se sont structurés en quatre temps et une table ronde : "Pour mettre enfin l'affect à sa place !" ; "L'élève morcelé est-il encore un sujet ?" ; La dimension affective dans la formation des adultes" ; "Apprendre : interactions entre fonctions" ; "Quelles compétences pour prendre en compte la dimension affective ?". **Actes, Compte-rendu - Réf. 05.21-021**

DUPONT Jean-Blaise ; GENDRE Francis ; BERTHOUD Samuel ; DESCOMBES Jean-Pierre

La psychologie des intérêts

Presses Universitaires de France, pp.244, 1979

Descripteurs : PSYCHOLOGIE

Résumé : Le présent ouvrage a pour ambition de faire le point sur les résultats récents, en mettant l'accent sur les études effectuées dans les pays francophones, et en situant les intérêts par rapport aux autres dimensions de l'individualité : aptitudes, personnalité, valeurs, cela tout en relevant les problèmes posés par l'évaluation des intérêts et en mettant en évidence les potentialités des instruments et de concepts en usage. Conçu comme un ouvrage d'initiation, ce livre s'adresse en premier lieu aux psychologues et aux étudiants en psychologie, mais aussi à toutes les personnes travaillant dans des domaines proches : pédagogue, sociologues, médecins, etc. **Ouvrage - Réf. 01.03-003**

JOULE Robert-Vincent ; BEAUVOIS Jean-Léon

Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens,

PUG (Presses Universitaires de Grenoble) 1999 (réimpression) , Collection Vie sociales, 231 pages.

Résumé : Toutes les techniques des professionnels de la manipulation : analyse de la persuasion, de l'influence et du pouvoir par la parole

JOULE Robert-Vincent ; BEAUVOIS Jean-Léon

La soumission librement consentie : comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire ?

PUF (Presses Universitaires de France) 1998, Collection Psychologie sociales, 118 pages.

Résumé : La manipulation peut être mise au service des causes les plus sombres comme des causes les plus nobles. La connaissance de ces méthodes relève de la psychologie de l'engagement.

NUTTIN Joseph

Théorie de la motivation humaine

Presses Universitaires de France, pp.383, 1996

Descripteurs : PSYCHOLOGIE ; MOTIVATION ; PROJET PROFESSIONNEL ; PROJET FORMATION

Résumé : C'est dans le cadre d'une conception élargie du comportement que l'auteur explore la motivation dans toute sa diversité et complexité. trop longtemps, la psychologie scientifique s'est limitée à l'étude psychopathologique et psychophysiologique des besoins. Ici, au contraire, les relations préférentielles que, dans son comportement, l'être humain établit avec son monde servent de point de départ à une théorie de la motivation intrinsèque et extrinsèque. Les besoins de croissance, d'auto-développement, d'interaction, de changement et de progrès y trouvent leur place fonctionnelle, à côté d'autres tels que l'altruisme, le plaisir et la motivation au travail, dans le contexte des relation biologiques, psychosociales et cognitives que l'individu entretient avec le monde. L'intégration de processus motivationnels et cognitifs, à l'intérieur d'un même fonctionnement comportemental, revêt la motivation humaine de plusieurs caractéristiques importantes souvent négligées. les processus par lesquels les besoins se développent et se concrétisent en projets d'action retiennent spécialement l'attention de l'auteur. La personnalisation des motifs en est l'effet direct, personnalisation qui, à son tour, est à la base de l'auto-régulation et auto-évaluation de l'action. **Ouvrage - Réf. 01.05-040**

ZARIFIAN Philippe;CHAZOT Hélène;ROYER Xavier

Journées internationales de la formation. Objectif formation, Deauville, 7-9 octobre 1998. Tome 8. Les effets de la mise en oeuvre des compétences professionnelles

Conseil Nationale du Patronat Français, pp.75, 10/1998

Descripteurs : COMPETENCE INDIVIDUELLE ; DEMARCHE COMPETENCE ; MOTIVATION ; GESTION RESSOURCES HUMAINES

Résumé : A l'occasion des journées internationales de la formation "Objectif compétences" en octobre 1998, 11 cahiers thématiques sur les compétences ont été réalisés par des groupes de travail et ont servis de base de travail pour les ateliers de la conférence. Ce cahier se compose de 6 chapitres : les effets de la mise en oeuvre des compétences professionnelles sur la performance économique, sur l'organisation du travail, sur la motivation de l'individu, sur la mobilité ; la gestion des ressources humaines, un exemple avec l'application de la logique compétences dans l'usine de Sollac à Dunkerque. **Actes, Compte-rendu - Réf. 08.05-020**

-
ARTICLES

ALIX Bernard

De l'acte volontaire à l'action autonome

Education Permanente, pp.191-199, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; ENTREPRISE ; COMPETENCE ; EMPLOYABILITE ; GESTION RESSOURCES HUMAINES

Résumé : L'articulation de l'individuel et du collectif, au sein des organisations, conduit, du fait de son évolution, à un nouveau questionnement, portant sur les motivations de l'individu, non contraint mais engagé dans l'action. En s'appuyant sur les principales problématiques philosophiques de l'action, l'auteur montre que les conditions de l'autonomie du sujet nécessitent le dépassement du clivage actuel entre compétence et motivation. Ainsi la compétence doit-elle s'ouvrir à la dimension de l'intentionnalité. L'auteur propose, dans ce sens, le concept d'aptitude intentionnelle et dégage en conséquence le nécessaire repositionnement de la formation.(Résumé tiré d'Education Permanente)

ANDRE Jacques

Les interactions motivantes ... Analyse d'un cas de réussite collective

Cahiers pédagogiques, pp.100-101, 1996

Descripteurs : MOTIVATION ; REFLEXION ; PSYCHOLOGIE

Résumé : L'être humain est un être social qui baigne dans un réseau de relations humaines. Il n'existe que par et pour les autres, par les rapports qu'il entretient avec eux. Ainsi, chacun d'entre nous, à son insu le plus souvent, influence autrui et est influencé par lui. En matière de motivation, l'auteur convie le lecteur à considérer cette notion dans une approche interactive. L'énergie psychologique prend naissance et se développe ou dégénère dans un tissu relationnel et ce dernier doit être étudié pour une meilleure compréhension du phénomène motivation.

AUBRET Jacques

Motivations et ressources humaines

Education Permanente, pp.163-171, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; ENTREPRISE ; COMPETENCE ; EMPLOYABILITE ; GESTION RESSOURCES HUMAINES

Résumé : A partir d'une mise en perspective des différentes théories de la motivation et des pratiques d'observation et de mesure de la motivation, l'auteur s'interroge sur la fiabilité des indicateurs utilisés pour évaluer le potentiel d'investissement humain et se demande dans quelle mesure on peut agir sur les personnes pour en faciliter l'actualisation dans l'action. Ses conclusions, inspirés par les approches cognitives et métacognitives de la motivation, soulignent la nécessité de fonder le pronostic sur une pluralité d'indicateurs associant déclarations du sujet et preuves par des réalisations, et l'importance d'un travail métacognitif dans les actions de développement de la ressource humaine. (Résumé tiré d'Education Permanente)

BATAL Christian

La motivation à la formation en gestion des ressources humaines

Education Permanente, pp.157-161, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; ENTREPRISE ; COMPETENCE ; EMPLOYABILITE ; GESTION RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Contrairement aux discours, la question de la motivation en général, et à la formation en particulier, est restée, dans les pratiques, en dehors du champs des directions des ressources humaines. Aujourd'hui, alors que la gestion des compétences devient cruciale, à la fois pour les entreprises et pour les salariés, celui-ci est en passe de devenir co-responsable du développement de ses compétences, donc de son employabilité. Ainsi, les enjeux attachés à l'engagement dans des dispositifs de formation prennent-ils maintenant une forme différente. Deux visions opposées de cette situation nouvelle, l'une très optimiste et l'autre, très négative, s'affrontent actuellement. Cet article tente de dégager une troisième voie, plus réaliste, qui réintègre cette problématique dans le champs de la gestion des ressources humaines. (Résumé tiré d'Education Permanente)

BELLIER Sandra

De la motivation des cadres au savoir-être

Education Permanente, pp.173-181, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; ENTREPRISE ; COMPETENCE ; EMPLOYABILITE ; GESTION RESSOURCES HUMAINES

Résumé : L'article tente de faire le lien entre la manière dont les entreprises utilisent le thème de la motivation et la présence de plus en plus importante du savoir être dans les pratiques de gestion des ressources humaines. Il défend l'idée que c'est un mode de relation individu/organisation qui se structure au travers de ces pratiques : la soumission librement consentie. (Résumé tiré d'Education Permanente)

– *BLANCHARD Céline ; VALLERAND Robert J.*

Education permanente et motivation : contribution du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque

Education Permanente, pp.15-36, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; REFLEXION ; EDUCATION PERMANENTE

Résumé : Les vingt-cinq dernières années de recherche en psychologie en général et en éducation en particulier ont été marquées par un nombre d'approches motivationnelles. Ces approches soulignent surtout deux types de motivation : la motivation intrinsèque et extrinsèque. Le but de cet article consiste à présenter un nouveau modèle théorique qui permet d'intégrer des perspectives variées inhérentes à la littérature de la motivation et de proposer des pistes de recherches nouvelles et originales. Le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque englobe les nombreuses facettes de la motivation notamment les différentes représentations de la motivation que possède l'individu, les déterminants et les conséquences qui y sont associés, ainsi que les relations entre les diverses motivations. Le modèle hiérarchique offre des pistes de recherches pouvant s'avérer utile pour la compréhension des phénomènes motivationnels que l'on retrouve dans le secteur de l'éducation permanente. (Résumé tiré d'Education Permanente)

BOURGEOIS Etienne

Apprentissage, motivation et engagement en formation

Education Permanente, pp.101-109, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION

Résumé : Qu'est ce qui peut pousser l'adulte à s'engager en formation ? D'un certain nombre de travaux de recherche sur la motivation scolaire ou l'engagement en formation, il ressort que la signification (ou valeur) attribuée au sujet à son engagement en formation et aux apprentissages qu'il y réalise constitue une des composantes essentielle du processus de motivation. Parmi les travaux qui se sont penchés sur la question, certains mettent en relation la signification attribuée à la formation par le sujet et la dynamique identitaire qui accompagne sa trajectoire de vie. Plusieurs hypothèses de travail s'inscrivant dans cette perspective sont présentées dans la dernière partie de l'exposé. (Résumé tiré d'Education Permanente)

BOUTINET Jean-Pierre

L'action en état de crise

L'indécis. Recherche et formation en orientation, pp.3-15, 09/1995

Descripteurs : PROJET PERSONNEL ; PROJET PROFESSIONNEL ; MOTIVATION ; LIEN SOCIAL

Résumé : L'auteur pose, dans cette intervention, la question de l'action : les crises de l'action ; l'action dans sa multi-dimensionnalité ; l'action au regard du langage ; l'action dans ses destinées : quelque part entre réussite et échec ; L'agir humain dans une temporalité : une quête de sens par l'action, l'expérience et la pratique ; Action individuelle et action collective, le lien social ; Au source de l'action : le genre tragique.

BOUTINET Jean-Pierre

L'engagement des adultes en formation et ses formes de légitimation

Education Permanente, pp.91-100, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION

Résumé : L'engagement en formation à travers l'élaboration d'un projet individualisé n'est pas seulement tributaire des objectifs que les adultes se donnent mais aussi de la façon par laquelle ils légitiment ces objectifs. Ce travail de légitimation se fait à travers l'explication de motifs gages d'autonomisation mais toujours entrelacés, comme dans tous les projets avec des causes extérieures source de déterminations. Ces motifs à l'entrée en formation rémanents chez les stagiaires actuels confrontés à une mutation dans les temporalités vécues sont ici examinés, qui renvoient à quatre formes de temporalités différentes : les motifs programmatiques, les motifs problématiques, les motifs proprement projectifs, enfin les motifs prospectifs. Ces formes de légitimation renvoient respectivement aux temporalités du momentané, du court terme, du moyen terme et du long terme ; essentielles à identifier de la part du stagiaire soucieux de parfaire son autonomie, elles impliquent donc un travail d'explication qui renvoie à une authentique pédagogie des motifs. (Résumé tiré d'Education Permanente)

BRILLAUD André

Enjeux des apprentissage et représentations sociales de l'avenir

Education Permanente, pp.69-78, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; REFLEXION ; APPRENTISSAGE ; ENJEU ; REPRESENTATION SOCIALE

Résumé : L'article porte sur les conditions sociales qui président à la possibilité, pour des sujets apprenants, d'entrer dans des logiques de projet comme les y invitent l'école et d'autres institutions pour susciter leur motivation. La disposition à l'anticipation du devenir, qui constitue un pré requis à toute forme de mobilisation, tient à l'expérience intériorisée de la maîtrise concrète du cours de l'existence. Cette expérience, produit de l'histoire sociale de chaque individu, résulte tout à la fois des conditions d'existence de son milieu social d'origine et de sa trajectoire propre. C'est

- ainsi qu'à l'expérience d'une gestion du devenir conduisant à subordonner en permanence le présent aux projets, s'oppose celle de la précarité qui, dans une logique de la survie au quotidien, tend à déposséder l'individu de la maîtrise symbolique du temps. (Résumé tiré d'Education Permanente)

CARTIER Jean-Pierre

Peut-on choisir sans pouvoir choisir ?

Questions d'orientation, pp.85-98, 03/1999

Descripteurs : PROJET PROFESSIONNEL ; ORIENTATION PROFESSIONNELLE ; REFLEXION

Résumé : L'auteur analyse, dans un premier temps, le concept de choix, puis, dans un deuxième temps, il met en rapport ce concept avec celui de pouvoir et pose la question : suffit-il de décréter qu'il est possible de choisir pouvoir choisir, autrement dit, le fait de pouvoir choisir n'implique-t-il pas un pouvoir de choisir ?

CHAPPAZ Georges

Peut-on éduquer à la motivation ?

Cahiers pédagogiques, pp.50-55, 1996

Descripteurs : MOTIVATION ; REFLEXION ; PEDAGOGIE ; RELATION PEDAGOGIQUE

Résumé : L'auteur a participé à une série de recherches pour lesquelles il a été rapporteur lors d'un colloque "Orientations et échecs dans l'enseignement supérieur et dans le secondaire". Il évoque ici quelques principaux résultats, et tente d'en tirer des enseignements, afin de répondre à la question : quels sont les facteurs qui permettent d'entretenir, de reconstruire la motivation des élèves ?

CHAPPAZ Georges

La motivation : les raisons de la dissolution

Education Permanente, pp.57-67, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; REFLEXION ; ELEVE ; SIXIEME

Résumé : L'auteur tente de mettre en évidence les mécanismes qui conduisent à une dissolution de la motivation " naturelle " que tout organisme vivant possède à l'égard de la découverte et la " prise de possession " sur son environnement. Pourquoi donc, en sixième au collège par exemple, les élèves montrent ils déjà une forte propension à l'apathie ou à la mise en œuvre de stratégies de fuite ? Plutôt que de proposer des prescriptions valables " partout et toujours ", censées développer la motivation d'une manière causale, l'auteur préfère s'engager dans une réflexion inverse et cartographier les écueils sur lesquels, à coup sûr, se briseront les meilleures intentions pédagogiques. Il associe pour cela les apports de F.Herzbrg et de H. Laborit.(Résumé tiré d'Education Permanente)

CHARLET Géry

L'engagement intentionnel en formation de publics de " bas niveaux de qualification "

Education Permanente, pp.111-117, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; PUBLIC BAS NIVEAU ; PUBLIC EN DIFFICULTE

Résumé : L'auteur pose ici les bases d'une recherche doctorale sur l'engagement intentionnel en formation de publics de " bas niveaux de qualification ". Il interroge la notion d'intentionnalité à la lumière de la philosophie, de la psychologie scientifique et de la psychanalyse, avant de proposer ses propres hypothèses de travail. (Résumé tiré d'Education Permanente)

CHARTIER Daniel

Les facteurs psychologiques de la démotivation. Quelques pistes de remédiation

Education Permanente, pp.47-56, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; REFLEXION

Résumé : Sont évoquées dans cet article plusieurs manifestations de démotivation susceptible d'être rencontrées dans les contextes de formation. Différentes stratégies individuelles inadaptées ont été observées, parmi lesquelles la résignation apprise et l'auto handicap. L'interprétation de ces stratégies confère un rôle central aux caractéristiques des attributions que les individus font dans les situations d'échec. On présente également les résultats des interventions pédagogiques qui ont été conçues pour remédier à ces stratégies mal adaptées. Des suggestions en sont tirées relativement aux principes d'ingénierie de formation. (Résumé tiré d'Education Permanente)

DESCHANDOL Pascale

Enquête. Motivation, des salariés en quête de reconnaissance

Entreprise & carrières, pp.11-13, 07/02/2000

Descripteurs : MOTIVATION ; RECONNAISSANCE ACQUIS ; SALARIE

Résumé : Les entreprises prennent conscience du besoin de reconnaissance qu'éprouvent leurs salariés. Certaines tentent de mettre en place des outils spécifiques. Les attentes pouvant être extrêmement différentes selon les individus, l'éventail d'outils est très large. Même si la reconnaissance exprimée en termes matériels (primes, trophée ...) reste de mise, aujourd'hui, le qualitatif est à la hausse.

– *DOLY Anne-Marie*

Motivation et métacognition

Cahiers pédagogiques, pp.59-62, 1996

Descripteurs : MOTIVATION ; REFLEXION ; PEDAGOGIE ; PSYCHOLOGIE ; REMEDIATION COGNITIVE

Résumé : Le recours aux stimuli de l'environnement ne suffit pas à rendre compte des comportements humains ; ceux-ci ne peuvent s'expliquer qu'en faisant appel à une cause interne au sujet, et la psychologie expérimentale a alors retenu le terme de motivation. C'est en effet, dans la mesure où le sujet attribue du sens et de la valeur à des situations, des objets, des personnes, qu'il sera motivé, c'est à dire étymologiquement "mis en mouvement", pour décider, agir, persévérer, malgré difficultés et échecs. On comprend l'intérêt des pédagogies de l'activité, pour cette notion qui, définissant dans l'individu une force de son propre progrès, devenait un auxiliaire indispensable pour un éducateur soucieux du progrès de ses élèves dans le savoir comme dans l'autonomie.

DUMORA Bernadette

Les intentions d'orientation et leurs argumentations : aspect développementaux et psycho-sociaux

L'orientation scolaire et professionnelle, pp.148-165, 07/2001

Descripteurs : ORIENTATION PROFESSIONNELLE ; PSYCHOLOGIE ; REPRESENTATION SOCIALE ; MOTIVATION ; ADOLESCENT ; ORIENTATION ; RECHERCHE

Résumé : Le cadre des recherches présentées ici est celui d'une psychologie de l'orientation qui prend en compte le contexte psychologique de l'adolescence et le contexte scolaire de l'émergence des intentions d'avenir. L'évolution des intentions d'orientation est, en premier lieu, tributaire du développement affectif et cognitifs de l'adolescence et les premiers choix des adolescents sont des adhésions stéréotypées à des modèles valorisés par leur classe d'âge. D'autre part, alors que l'influence de la scolarité a été gommée dans une majorité de conceptions psychologiques de l'orientation, ou seulement considérée comme un contexte, il s'agit de reconnaître les effets progressifs des positions scolaires sur les représentations et les motivations des adolescents. Ce qui nous intéresse, ce sont moins les déterminants sociaux que la façon dont les adolescents découvrent les exigences et les contraintes de l'orientation institutionnelle auxquelles il faut faire face, moins les mécanismes agissants que les stratégies et les arguments que les sujets développent lorsqu'ils anticipent ou rencontrent la coïncidence ou l'écart entre l'orientation désirable et l'orientation probable.

FEERTCHAK Hélène

Motivations, valeurs et horizons temporel

Education Permanente, pp.183-190, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; ENTREPRISE ; COMPETENCE ; EMPLOYABILITE ; GESTION RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Malgré une décline indéniable de l'engouement pour le terme de motivation dans le domaine des ressources humaines (où l'on parle plutôt aujourd'hui d'implication au travail) et dans celui du marketing (les études de motivation n'exercent plus le même attrait), il serait dommage d'abandonner un concept rendant compte d'un phénomène authentiquement psychologique. Trois pistes sont proposées : poser en préalable que l'être humain est un être de projets, et pas seulement de désirs, et un être de valeurs et pas seulement d'intérêt. Parler des théories cognitives de la motivation n'est donc pas suffisant. Il faudrait relier l'étude de la motivation à celles des valeurs, et à celles de l'horizon temporel, suivant ainsi la voie tracée par J. Nuttin. Ce faisant, on peut espérer articuler temps individuel et temps collectif. (Résumé tiré d'Education Permanente)

FORNER Yann;LE MOAL Arnaud

La motivation à la réussite des jeunes en insertion

Questions d'orientation, pp.57-64, 09/1999

Descripteurs : MOTIVATION ; INSERTION PROFESSIONNELLE ; JEUNE

Résumé : Les jeunes qui quittent le système éducatif sans qualification sont disponibles à une activité motivée par le but et, malgré les difficultés de leur situation, les conditions nécessaires à la construction et la réalisation d'un projet peuvent être réunies. La notion même de motivation reste adaptée pour décrire les comportements de ces jeunes et l'effet de la situation n'est pas si massif qu'il gomme les différences individuelles, ni qu'il annihile tous les effets d'une dynamique personnelle. Le propos est de montrer que le fait d'avoir quitté l'école sans qualification ne projette pas nécessairement dans un monde psychologique d'exclusion sans lien avec le monde des formations et des emplois, que les mêmes notions s'appliquent aussi utilement aux jeunes du réseau public d'insertion qu'aux lycéens ou aux étudiants. On observe ainsi que la variabilité des scores de motivation à la réussite en formation chez les jeunes en insertion est analogue à celle des jeunes scolarisés au collège, au lycée ou à l'université ; que les facteurs de variabilité de cette motivation paraissent également les mêmes ; que les effets, comme la réussite effective aux examens, semblent encore les mêmes.

– GADEA Charles; DUBAR Claude

Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes identitaires

Education Permanente, pp.79-90, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE; REFLEXION ; PROMOTION SOCIALE ; EMPLOYABILITE

Résumé : Le sens que les individus donnent à leur entrée en formation ne peut être séparé de l'évolution des grands référents collectifs, et celui de promotion sociale, mis un temps en avant par une politique volontariste qui semble aujourd'hui complètement oubliée. L'article met en parallèle les significations subjectives de la formation et de la promotion sociale liées à quatre types différents de forme identitaires et les glissements sémantiques par lesquels la catégorisation officielle c'est à dire les textes des lois qui ont régi la formation continue depuis 1959 jusqu'à aujourd'hui, est passée de l'idée de deuxième chance à celle de l'individu responsable de son employabilité. (Résumé tiré d'Education Permanente)

LAFONT Monique

Au-delà de la carotte et du bâton

Cahiers pédagogiques, pp.37-39, 1996

Descripteurs : MOTIVATION ; HISTORIQUE ; PEDAGOGIE

Résumé : Créée dans les années 1930 par des publicitaires américains, la notion de motivation sert actuellement à désigner l'ensemble des processus ou mécanismes par lesquels un groupe, une entreprise, une société parviennent à faire endosser par leurs membres les rôles sociaux estimés souhaitables pour le bon fonctionnement de l'ensemble. Les pratiques traditionnelles de la carotte et du bâton montrent vite leurs limites, en particulier dans le monde de l'éducation.

LEVY-LEBOYER Claude ; CARRE Philippe ; FEERTCHAK Hélène ; DORTIER Jean-François

Les ressorts de la motivation

Sciences humaines, pp.18-35, 03/1999

Descripteurs : MOTIVATION ; FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Résumé : Ce dossier regroupe cinq articles : la motivation au travail ; une synthèse des théories de la motivation ; la motivation en formation professionnelle ; la motivation du consommateur ; quelques règles simples pour motiver un individu

MATTISON Barbara ; BROUET Odile

La motivation à la formation à l'épreuve de la réalité de l'entreprise : Principaux résultats de l'étude de terrain à Renault-Siège

Education Permanente, pp.133-137, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; ENTREPRISE ; FORMATION ; FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ; FORMATION PROFESSIONNELLE

Résumé : Cet article présente les grandes lignes de la synthèse des entretiens exploratoires menés sur le terrain de Renault-Siège dans le cadre de la première phase de la recherche " Motivation et performances en formation d'adulte ". Il est suivi des commentaires de la responsable des formations tertiaires de Renault.

SANTELMANN Paul

Quelques réflexions à propos de la motivation en formation

Education Permanente, pp.149-155, 10/1998

Descripteurs : MOTIVATION ; PSYCHOLOGIE ; ADULTE ; FORMATION ; EVOLUTION ; AFPA

Résumé : L'attention portée à la performance sociale ou économique de la formation a fini par occulter la question de la performance de l'individu en formation alors même que ces deux dimensions sont intimement liées. L'AFPA est confrontée à cette double approche. L'article replace la recherche sur la motivation dans le cadre des évolutions de l'intervention de l'AFPA dans un contexte marqué par la prégnance des mesures d'aides à l'emploi et la recherche d'une optimisation de l'usage de la formation. (Résumé tiré d'Education Permanente)

WACH Monique

Valeurs de base de la personne et dimensions professionnelles

L'orientation scolaire et professionnelle, pp.474-480, 07/2001

Descripteurs : INTERET PROFESSIONNEL ; MOTIVATION ; OUTIL ORIENTATION ; ENQUETE

Résumé : Cet article présente une mise en relation des valeurs de base de la personne, des valeurs de travail et des intérêts professionnels. A cette fin trois instruments ont été utilisés : 1 - pour les valeurs de base, le questionnaire des portraits (Schwartz) qui peut être administré dès l'âge de 12 ans ; 2 - pour les intérêts, un questionnaire de Holland ; 3 - pour les dimensions professionnelles, un questionnaire de valeurs de travail (Wach). En premier lieu les différences et les complémentarités entre les deux concepts de valeur et d'intérêt vont être exposées. Ensuite, pour les valeurs de base de la personne, le modèle de Schwartz est présenté, ainsi que son dernier instrument. Pour les valeurs de travail, l'auteur indique les dimensions résultant d'un questionnaire de valeurs professionnelles. Enfin, l'intérêt de la mise en relation des valeurs de base de la personne avec des résultats à un questionnaire d'intérêts sera évoqué, dans une perspective d'éducation à l'orientation.