

EMOTIONS ET MOTIVATION

MOTIVATION : DEFINITION

Processus dynamique et continu qui règle la direction et l'intensité des interactions de l'individu avec son milieu (NUTTIN, 1980)

Selon MAEHR (1984) ET ROBERTS (1992), la motivation s'observe au travers de 4 types de critères

- Le choix d'une activité ou d'un niveau de difficulté de la tâche
- La persévérance dans la tâche : nb de répétitions, quantité de temps passé
- La motivation continuée : poursuite de l'activité dans un cadre différent, par ex. en AS ou en club.
- L'intensité de l'effort : effort très intense ou ostensiblement réduit

EMOTION : DEFINITION

Lien étymologique entre émotion et mouvement (motion).

Une émotion n'est pas un affect abstrait, mais un **vécu corporel**. C'est un état **complexe**, plusieurs composantes qui sont à la **fois cérébrales, corporelles et cognitives** (connaître ses émotions).

Les modifications corporelles accompagnant l'émotion sont les résultats de l'activation du SNA.

THEORIE BIOPHASIQUE DE L'EMOTION

La majorité des travaux sont basés sur la **théorie biophasique de l'émotion** (BRADLEY, 1997)

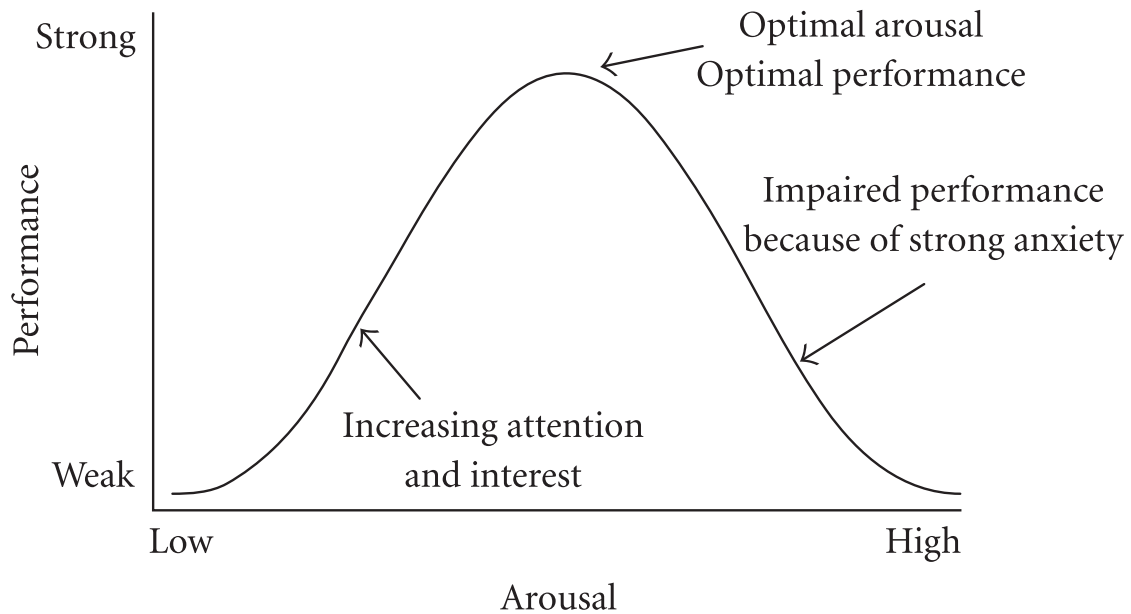
Cette théorie suppose que les émotions humaines peuvent être classifiées selon :

1. Leur **intensité** (niveau d'activation)
2. Leur **valence** : appétitive versus défensive

Effet de l'intensité de l'activation

Correspond au régime de fonctionnement de l'organisme à un moment donné. Il implique un continuum de l'état d'activation ou de vigilance allant du coma vers l'état de panique. Quel est l'état sur le contrôle de la motricité ?

Le contrôle de la motricité nécessite la focalisation de l'attention, il faut donc avoir **suffisamment d'activation pour pouvoir l'investir sur une tâche donnée**. Une grande activation peut amener à une perturbation de la vigilance : améliore la motricité. Mais quand trop intense, la peur tétanise les muscles : diminue la motricité.



Arousal : niveau d'activation

Valence appétitive versus défensive des émotions et leurs effets sur le mouvement

Les émotions appétitives (sourire, attachement) impliquent un vécu agréable et une coloration positive des expériences. Tandis que les émotions défensives (peur, colères) impliquent un vécu négatif et désagréable.

Ces deux types d'émotions ont des effets différents sur le fonctionnement du cerveau et activent des mécanismes physiologiques différentes. Les émotions ont un rôle important dans la préparation des actions.

La majorité des protocoles consistent à présenter des images, des textes agréables ou désagréables, et mesurer par la suite les paramètres du mouvement.

Premières études (CHEN & BARGH) ont révélé que les émotions défensives provoquent

- Des temps de réactions plus rapide
- Des forces plus puissantes
- Mais des taux d'erreur plus importants

On a remarqué que la perception des images aversives améliore le mouvement d'extension. La perception d'images appétitives améliore la flexion.

Exemple : ETUDE DE COOMBES ET AL. (2006)

Présentation de stimuli visuels : visage plaisants, déplaisants, neutres, ou écran blanc. Puis stimulus sonore, début du mouvement d'extension. La force produite est plus importante pour des images déplaisantes.

MODELE ZIFO

ZIFO : Zone individuelle du fonctionnement optimal, a été proposé par YURI HANIN, 1978.

L'idée de l'existence d'une zone « In » et d'une zone « Out » a été inspirée par l'observation du comportement des athlètes russes lors des JOs de 1975.

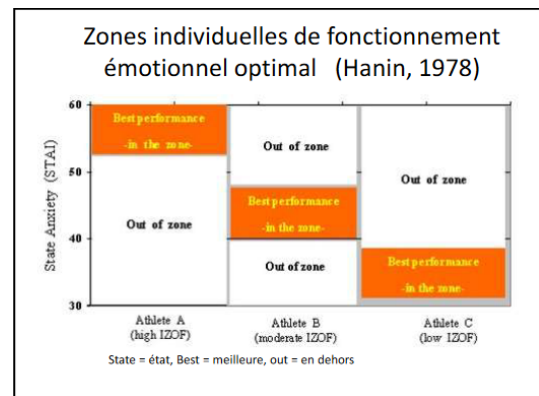
Plus le jour de la compétition approche, plus l'anxiété augmente. On se demande si cet état est **favorable ou défavorable à la performance**.

Cette analyse a révélé que :

- Pour certains athlètes le niveau d'anxiété *n'était pas dommageable*
- Les personnes calmes et confiantes ont été associées à des *bonnes performances, mais pas tous* certains ont échoué

Ces observations imposent deux constats majeurs :

- L'idée souvent admise qu'un niveau d'anxiété modérée est associée d'une manière universelle à des bonnes performances est **contredite**
- La nécessité d'identifier **pour chaque athlète** l'état émotionnel optimal pour ses performances
- Ces observations ont permis de développer la notion de **zone de performance**



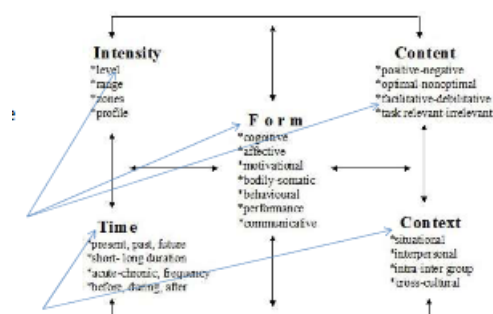
Les dimensions du modèle

Le modèle ZIFO a pour but de décrire, expliquer et prédire les états émotionnels subjectifs en lien avec les performances sportives.

Le modèle présente une conceptualisation, et un moyen de l'évaluation des états émotionnels subjectifs afin de permettre la régulation individuelle de ces états.

Le modèle ZIFO implique au moins cinq composantes.

Trois **structurelles** (forme, contenu, intensité) et deux **dynamiques** (temps et contexte)



THEORIE CONTROLE-VALEUR DES EMOTIONS D'ACCOMPLISSEMENT

Les émotions d'accomplissement désignent les émotions générées par les activités ou les résultats qui sont jugés selon des standards basés sur la qualité de la compétence. Les émotions d'accomplissement sont organisées selon une taxonomie basée sur trois dimensions : la **valence** (positive versus négative), le **niveau d'activation** (activation versus inactivation) et **l'objet** (activité versus résultat)

La théorie contrôle-valeur (**PEKRUN, 2006**) vise à expliquer comment se forment les émotions ressenties par les élèves dans le cadre scolaire. Les perceptions sont relatives

- À la **demande de la tâche** (e.g., clarté, difficulté de la tâche)
- À la **contrôlabilité de ses actions** (e.g., suis-je capable de réaliser cette tâche)
- À la **valeur attribuée aux résultats de ses actions** (e.g., cette tâche est-elle importante pour moi)
- À la **probabilité de succès et d'échec** (e.g., quelles sont mes chances de réussite)

Elles constituent des déterminants plus proximaux des émotions d'accomplissement.

Parmi ces quatre déterminants, les **perceptions de contrôle et de valeur sont de première importance**.

L'un des postulats situés au cœur de la théorie contrôle-valeur (**PEKRUN, 2006**) est que les émotions d'accomplissement sont induites lorsque les élèves perçoivent qu'ils contrôlent, ou pas, les activités d'accomplissement et les résultats qui sont subjectivement importants.

- Perception de **contrôle** : attentes d'auto-efficacité et attente de résultat
- Perception de **valeur** : importance subjective pour l'élève de l'activité et des résultats

Effet de la perception de contrôle modéré par la perception de valeur.

Pour les émotions liées au **résultat** :

- Si **perception de contrôle** (ex bad un bon élève sur les montante descendantes, perception sur la note) alors **joie anticipée** à l'idée d'avoir une note en EPS
- Par contre si **faible perception de contrôle** (ex gym enchaînement mal maîtrisé le jour de l'éval) alors **émotions prospectives comme anxiété ou espoir** (ici anxiété)

Pour les émotions liées à l'activité :

		PERCEPTION COMPETENCE	
PERCEPTION VALEUR		Elevée	Faible
	Positive	Plaisir	Pas de plaisir (si trop difficile)
	Negative	Ennui (ex jongles volley)	Frustration/colère (ex gardien pour un attaquant hand)

Enfin, les buts d'accomplissement ont un effet sur la formation des émotions :

- **But de maîtrise** : focalise l'attention sur la **contrôlabilité** et les **valeurs positives** des **activités**
- **But de performance-approche** : focalise l'attention sur la **contrôlabilité** et les **valeurs positives** de la **réussite**, et promeuvent ainsi des émotions relatives au **résultat** comme l'espoir et la fierté

- **But de performance-évitement** : focalise l'attention sur l'incontrôlabilité et les valeurs négatives de l'échec, et induisent ainsi des émotions négatives relatives au résultat, comme l'anxiété, la honte et le désespoir

THEORIE RELATIONNELLE, MOTIVATIONNELLE ET COGNITIVE DES EMOTIONS

Selon LAZARUS ET LAUNIER (1978), les émotions découlent de l'influence mutuelle d'un sujet et de son environnement. Toute relation personne-environnement aurait une signification émotionnelle potentielle. Cependant, seules les interactions susceptibles d'affecter le bien-être de l'individu seraient génératrices d'émotions. Une interaction entre une personne et son environnement induirait alors soit des coûts (les émotions négatives), soit des bénéfices (les émotions positives) intra et interpersonnels

Lazarus conçoit deux aspects de la motivation :

- Une **variable motivationnelle** (un trait ou une caractéristique de personnalité sous forme de buts hiérarchisés)
- Une **variable transactionnelle** (les dispositions de l'individu pour atteindre ces buts selon les contraintes, les demandes et les ressources présentées par l'environnement)

De plus, LAZARUS, KANNER ET FOLKMAN (1980) distinguent trois types d'évaluation cognitive : les évaluations primaires, secondaires et les réévaluations.

- Les **évaluations primaires** conduit le sportif à estimer dans quelle mesure le stimulus ou la situation est important pour lui, ses buts et ses valeurs.
 - Situation peut être ignorée, jugée positive ou négative
 - *Ex pénalty entraînement/match*
- Les **évaluations secondaires (adaptation, coping)** concernent les processus d'évaluation des ressources disponibles afin de faire face à la situation
 - *Ex si le joueur a déjà raté un penalty contre ce même gardien, accentuation d'anxiété*
 - *3 types de coping : tâche (source du stress) /désengagement/distraction*

Les réévaluations concernent les modifications des évaluations primaires et secondaires générées par les changements de la situation. Les réévaluations prennent deux formes différentes :

- L'individu se focalise sur ce qui a changé dans sa relation avec l'environnement et évalue la signification de ce changement
- L'individu effectue un effort d'adaptation au stress.

La conception de Lazarus introduit donc l'interaction de l'individu avec son environnement comme déterminante de l'émotion. Les émotions seraient fonction de la qualité, mais surtout de l'évaluation, de l'interaction de l'individu avec son environnement. Les émotions seraient influencées par les normes, les règles, et les caractéristiques sociales de l'environnement.

THEORIE DE L'AUTO-EFFICACITE

Etablie par Bandura, s'inscrit dans le cadre théorique plus large de la **théorie sociale cognitive** (BANDURA, 1986).

Le sentiment d'auto-efficacité constitue *la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche*. Plus grand est le sentiment d'auto-efficacité, plus élevés sont les objectifs qu'il s'impose et son engagement dans leur poursuite

Selon Albert Bandura, l'efficacité personnelle puise à quatre sources :

- La **maîtrise personnelle** : « C'est la principale source : les succès construisent une solide croyance d'efficacité personnelle tandis que les échecs la minent. Cependant, pour ceux qui disposent d'un bon sentiment d'efficacité, les revers et difficultés peuvent être bénéfiques, car ils enseignent que le succès nécessite généralement un effort soutenu. »
- **L'apprentissage social** (ou modelage, ou apprentissage vicariant) : « Pour évaluer ses capacités, l'individu tire aussi des conclusions de *l'observation des actions réalisées par d'autres personnes*. Ce sont les sujets dont les caractéristiques (âge, sexe, etc.) sont les plus proches des siennes qui sont les plus susceptibles d'être source d'information. Par exemple, des enfants tirent un sentiment d'efficacité personnelle plus élevé s'ils observent d'autres enfants talentueux que s'ils voient des adultes manifester les mêmes aptitudes cognitives. »
- La **persuasion par autrui** : « Il est plus facile à quelqu'un de maintenir un sentiment d'efficacité, particulièrement quand il est confronté à des difficultés, si *d'autres individus significatifs lui expriment leur confiance dans ses capacités*. Cependant, cet effet ne fonctionne pas pour des croyances irréalistes »
- L'état **physiologique et émotionnel** : « En évaluant ses capacités, une personne se base en partie sur l'information transmise par son état physiologique et émotionnel. Les indices que fournit le corps sont particulièrement pertinents dans la santé, les activités physiques et la gestion du stress. Les techniques qui permettent de réguler les réactions émotionnelles élèvent les croyances en l'efficacité de gestion du stress, et provoquent les améliorations correspondantes de performance ».

Un bon niveau d'auto-efficacité produirait 3 types d'effets :

- Choix des conduites à tenir (buts exigeants mais réalistes)
- Persistance des comportements
- Plus grande résilience face aux imprévus

THEORIE DE L'AUTO-DETERMINATION

Définitions des différents types de motivation

- ❖ **Motivation extrinsèque** (ME) : engagement dans une activité dans le but d'obtenir qqch de plaisant (récompenses) ou d'éviter qqch de déplaisant (sanctions) une fois l'activité terminée.
 - Il existe 4 types de motivations extrinsèques (cf. *Continuum d'autodétermination*).
- ❖ **Motivation intrinsèque** (MI) : engagement dans une activité en l'absence de récompense ou de sanction. Liée aux bénéfices que le sujet pourra tirer directement de son activité, notamment renforcer son sentiment de compétence et d'auto-détermination (*DECI, 1975*). Réalisation d'une activité pour elle-même et pour le plaisir et la satisfaction qu'elle procure.
 - Il existe 3 types de MI : *à la connaissance, à l'accomplissement et à la stimulation*.

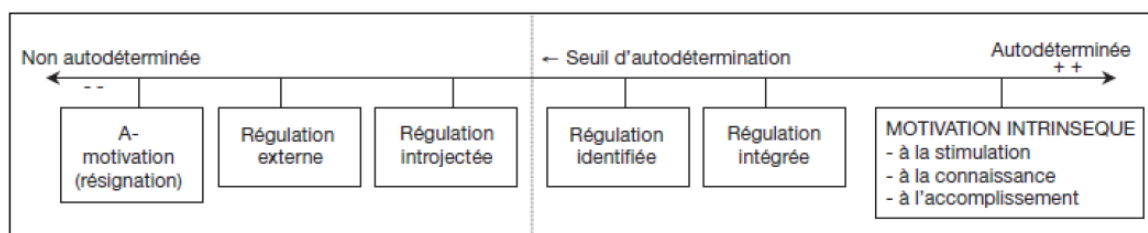
- ❖ **Amotivation** : le sujet ne perçoit pas de lien entre les motivations et leurs conséquences ; se sent impuissant

Les différentes formes de motivation proposées par **DECI ET RYAN (1985A)** peuvent être alignées sur un **continuum d'autodétermination**. Ce continuum d'autodétermination est le reflet du **locus de causalité perçu** par l'individu. Le concept de locus de causalité perçu fait référence au degré avec lequel les individus *estiment être à l'origine de leur propre comportement* (DECI ET RYAN, 1985A). Un individu perçoit un locus interne de causalité dès lors que ses comportements sont *volontaires et autonomes*. En revanche, la perception d'un locus externe de causalité implique que des facteurs externes sont responsables de l'initiation des comportements individuels.

La motivation intrinsèque est conceptualisée comme la motivation **la plus autodéterminée**. Elle est donc associée à la perception d'un **locus interne de causalité**. La motivation extrinsèque n'est quant à elle pas toujours associée à la perception d'un locus externe de causalité (DECI ET RYAN, 1985A). En effet, **DECI ET RYAN (1985A)** ont proposé l'existence de quatre formes de motivation extrinsèque plus ou moins autodéterminées. Les régulations **intégrée** et **identifiée** sont considérées comme des formes de motivation autodéterminée (perception d'un locus interne de causalité), alors que les régulations **introjectée** et **externe** sont des formes de motivation non autodéterminée ou contrôlée (perception d'un locus externe de causalité).

Ainsi, la motivation intrinsèque se situe à **une extrémité du continuum**, alors que l'amotivation (absence de motivation autodéterminée) se trouve à l'autre extrémité (DECI ET RYAN, 1985A). Entre ces deux formes de motivation se trouvent la *régulation intégrée*, la *régulation identifiée*, la *régulation introjectée* et la *régulation externe*.

Figure 1. – Résumé des différents types de motivation mis en évidence dans la TAD, et ordonnés en fonction de leur degré d'autodétermination



- ❖ **Régulation intégrée**
 - Considéré comme étant volontaire et en harmonie avec d'autres comportements que l'individu estime importants
- ❖ **Régulation identifiée**
 - Peut lui permettre de s'améliorer dans sa discipline sportive (ex. séance de musculation pour un SHN)
- ❖ **Régulation introjectée**
 - Agit pour éviter de culpabiliser ou pour chercher le soutien d'autrui. Ainsi, il peut décider de jouer au tennis car il est persuadé qu'il est nécessaire de pratiquer une activité sportive pour se sentir en forme

❖ Régulation externe

- Implique que le comportement du sportif est régulé par des facteurs externes comme les contraintes, les menaces et les récompenses

Relation entre les deux types de motivation

LEPPER, GREENE ET NISBETT (1973) ont montré que les récompenses peuvent avoir un effet négatif sur la motivation intrinsèque dans certaines circonstances :

Lorsque la récompense est donnée **si la tâche est effectuée**, l'intérêt du sujet dans la tâche diminue peu à peu jusqu'à l'abandon. Lorsque la récompense est donnée **pour une bonne performance**, elle renforce la motivation intrinsèque.

Cet effet différencié est médié par le sentiment d'auto-détermination (sentiment de contrôler soi-même ce qu'on fait) et le sentiment de compétence (perception que le sujet a de sa propre compétence) :

- Lorsque la récompense est liée à l'exécution de la tâche, elle induit un sentiment de contrainte et cela entraîne une chute de la MI
- Lorsque la récompense est liée à la bonne performance, elle améliore le sentiment de compétence du sujet, donc la MI.

Modèle hiérarchique de Vallerand, 1997

Dans son modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque, VALLERAND (1997) postule que la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation existent à **trois niveaux de généralité** :

- **Situationnel**, motivation du sportif au moment où il pratique l'activité, place prépondérante
- **Contextuel**, correspond à la motivation d'un sujet dans un domaine précis : l'éducation, le sport ou le travail par exemple. Selon le contexte, cette motivation peut être fluctuante
- **Global**, orientation motivationnelle générale pouvant être perçue comme une caractéristique propre à l'individu.

Le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque postule également l'existence d'une **relation dynamique entre la motivation** aux trois niveaux de généralité. Vallerand suppose que la motivation à un niveau hiérarchique a une influence sur la motivation au niveau de généralité immédiatement inférieur (effet descendant) ou immédiatement supérieur (effet ascendant).

Conséquences des différents types de motivation

Hypothèses de VALLERAND (1997) : la motivation a des **conséquences cognitives** (attention allouée, mémoire), **affectives** (plaisir, émotions) et **comportementales** (choix, persévérance, intensité, performances). Plus la motivation est intrinsèque, plus les **conséquences sont positives** : plaisir, effort fourni, persévérance.

En revanche, les motivations extrinsèques sont plus souvent liées à des **conséquences négatives** (par ex. abandon de la pratique)

Effets des facteurs sociaux sur les motivations

D'après le modèle de VALLERAND (1997), les motivations résultent de 2 influences :

D'une part celle de la motivation au niveau supérieur (notion de hiérarchie). Par exemple, le type de motivation des joueurs pour le tennis en général (niveau contextuel) influence leur motivation pour le tournoi à venir (niveau situationnel).

D'autre part celle des **facteurs dits sociaux du niveau concerné**. Ces facteurs sociaux forment ce qu'on appelle un **climat motivationnel**. Le climat motivationnel influence les motivations par l'intermédiaire :

- Sentiment de **compétence** (interagir efficacement avec l'environnement)
- Du sentiment **d'autonomie** (être à l'origine de son propre comportement, auto-détermination)
- Du sentiment **d'appartenance sociale** (être en relation avec des personnes significatives)

Un climat soutenant l'autonomie (ou l'autodétermination) va renforcer ces 3 sentiments, qui vont augmenter la motivation intrinsèque. Un climat contrôlant, va faire baisser le niveau de ces trois sentiments et par conséquent, va réduire la motivation intrinsèque.

THEORIE DES BUTS D'ACCOMPLISSEMENT

L'individu est animé par une intention, dirigé par un but qui opère de façon rationnelle. Le besoin d'accomplissement (NICHOLLS, 1989) se différencie en deux buts motivationnels :

- Faire la preuve d'une **certaine compétence en comparant ses performances à celles des autres** : but **compétitif**. On démontre sa supériorité aux autres (comparaison sociale) ou on évite de se montrer inférieur. **Orientation sur la comparaison sociale** (ego).
- Faire la preuve **d'une bonne maîtrise de la tâche en elle-même** : but de **maîtrise**. On démontre sa compétence à soi-même en apprenant, en progressant, en réalisant des tâches problématiques. **Orientation sur la tâche** (task)

Aujourd'hui les modèles plus récents mettent l'accent sur **le but d'évitement** (éviter de paraître incompetent : approche vs évitement) : modèle tri-dimensionnel de CURY & DA FONSECA (2001).

Comme dans la théorie de l'autodétermination, on peut analyser les buts motivationnels aux niveaux **situationnel et contextuel**. De même, ces buts motivationnels sont déterminés par des **antécédents** et entraînent des conséquences sur les plans comportemental, cognitif et affectif.

Conséquences des différents types de buts d'accomplissement

CROYANCES ET COMPORTEMENTS RELATIFS A LA SANTE

Différentes études auprès de gymnastes et danseuses ont montré que buts de **compétition** forts favorisaient les **troubles alimentaires liés au contrôle excessif du poids comme l'anorexie** (DUDA ET COLLABORATEURS, 1995, 1997, 1999 ; DE BRUIN, BAKKER, & OUDEJANS, 2009). De même les buts compétitifs élevés sont impliqués dans les **comportements de dopage, ou dans les attitudes légitimant le dopage** (MARKLAND & HARDY, 1997 ; TROUTMAN & DUDA, 1999).

EMOTIONS

Les buts élevés de maîtrise entraîneraient davantage de *plaisir à pratiquer*, alors que les buts élevés de compétition entraîneraient davantage d'*anxiété*.

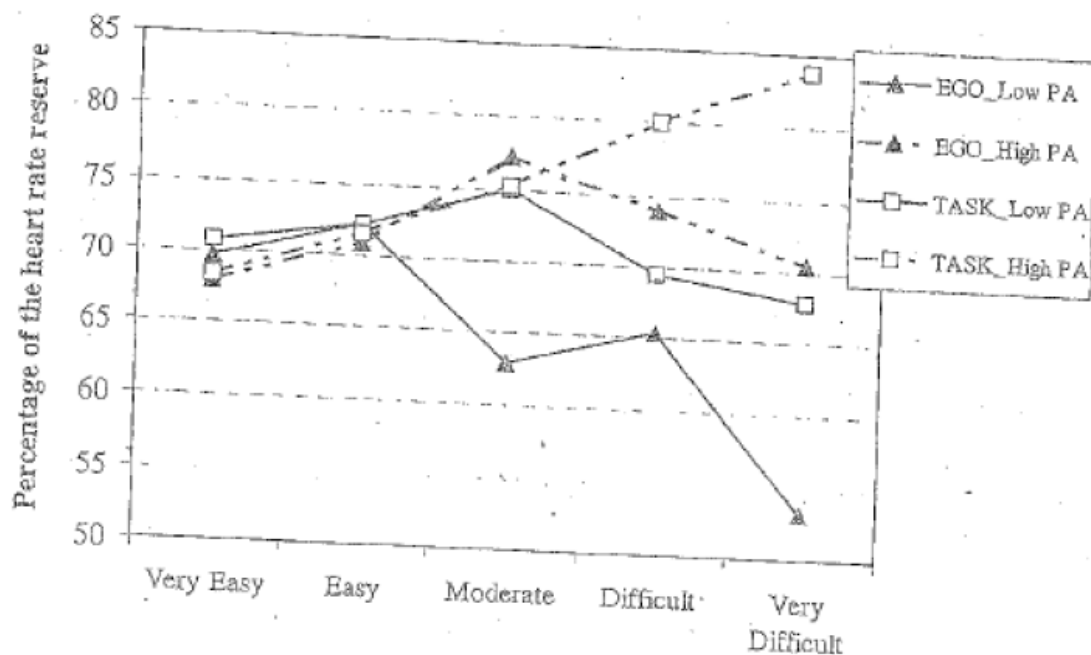
INVESTISSEMENT DANS LA TACHE ET STRATEGIES D'APPRENTISSAGE

Les jeunes qui se situent dans un but d'évitement de la performance (éviter de se montrer incompetent) parce qu'ils ont des buts *compétitifs* élevés et un sentiment de compétence faible, sont enclins à des *comportements inadaptés* pour la réalisation d'une performance ou pour l'apprentissage :

- Choix d'un niveau de difficulté de la tâche inadapté, soit trop facile, soit très difficile.
- Effort consenti ostensiblement faible

ETUDE DE FAMOSE, SARRAZIN ET CURY (1995)

Ces auteurs ont évalué l'effort consenti (indicateur basé sur la Fc) dans l'escalade de voies de différents niveaux de difficulté par 4 groupes de garçons ayant des profils motivationnels contrastés. (Orientation vers tâche/égo et habileté perçue faible/haute)



Les sujets orientés vers la *maîtrise de la tâche* font le plus d'effort pour les tâches qui *présentent le plus de challenge pour eux*, c'est-à-dire pour lesquelles *l'incertitude du résultat est la plus grande*. Pour ceux qui ont une *haute habileté perçue* (sentiment de compétence élevé en escalade), on *observe une relation linéaire entre l'effort et la difficulté de la tâche*, comme suggéré par les théories de la fixation de but.

Les sujets orientés vers *l'ego* (but de compétition) avec une *haute habileté perçue* veulent démontrer leur supériorité et pensent en être capables donc ils doivent réussir dans des tâches qui *révèlent une capacité au-dessus de la moyenne*. Dans ce cas, ils font des efforts importants. Mais quand la tâche *est si difficile que l'échec semble certain*, il leur apparaît inutile de faire beaucoup d'effort.

Les sujets orientés vers *l'ego* (but de compétition) avec une *faible habileté perçue* *veulent éviter de paraître incompetents*. Ils font des efforts quand cela leur permet d'éviter l'échec qui signifierait une

incompétence (tâches faciles). Dans la tâche qui est la plus révélatrice du niveau, celle de difficulté moyenne, ils font ostensiblement peu d'effort ce qui leur permet de justifier leur échec. C'est une stratégie de protection de l'estime de soi. Ainsi l'interprétation de l'échec (synonyme d'incompétence) est plus importante que l'échec lui-même. C'est ce qu'on appelle une stratégie d'auto-handicap. Elle consiste à préparer une excuse toute faite pour attribuer un éventuel échec à quelque chose d'extérieur à nous-même plutôt qu'à notre propre compétence.

EFFETS DU CLIMAT MOTIVATIONNEL SUR LES BUTS D'ACCOMPLISSEMENT

Dans une étude sur les jeunes joueurs de basket, la perception d'un climat de maîtrise était associée à une augmentation significative des buts de maîtrise et à une diminution des buts de compétition des joueurs. La perception d'un climat motivationnel orienté sur la compétition était associée à une augmentation significative des buts de compétition des jeunes joueurs.

LES EFFETS DES RESULTATS DE L'ACTION SUR LA MOTIVATION : THEORIE DE L'ATTRIBUTION CAUSALE

Modèle de Weiner

D'après WEINER, 1979, on interprète nos résultats en leur **attribuant des causes**. Elles peuvent se classer selon 3 critères :

- **Lieu de causalité** : **interne** (compétence) vs **externe** (hasard)
- **La contrôlabilité de la cause** : **contrôlable** (manque d'effort) vs **incontrôlable** (fatigue)
- **La stabilité de la cause** : **stable** (permanente) vs **instable** (temporaire)

Attribution causale et motivation

Attribuer un échec à une **cause interne et stable** (ex.: habileté) entraîne **une chute de la motivation**, un abandon et des émotions désagréables. L'attribution à une cause externe (difficulté) ou à une **cause interne mais instable** (effort) n'a pas les mêmes conséquences.

Biais d'autocomplaisance (MILLER & REES, 1975) pour s'en protéger