

## **ANNEXE 2**

---

### LE CONCEPT DE BESOIN ET LE PROCESSUS MOTIVATIONNEL EN LIEN AVEC LES BESOINS

---

#### **1. LE CONCEPT DE BESOIN :**

Au cours du siècle dernier, la définition du concept de besoin a subi une importante évolution. En effet, jusqu'aux années 40, on ne reconnaissait que les besoins physiologiques de l'être humain (se nourrir, se reposer, copuler,...). Ce n'est qu'au milieu du siècle qu'on a reconnu la dimension psychologique des besoins humains (aimer et être aimé, connaître, donner un sens,...). Pour étudier la notion de besoin, intéressons-nous dans un premier temps à sa conception physiologique, puis à celle définie par l'Approche d'intervention favorisant l'autonomie.

##### **1.1 La définition physiologique du besoin**

Plusieurs théories expliquent l'apparition des besoins physiologiques (la faim, la soif, la copulation, le sommeil...) et des comportements associés à ces derniers. Par exemple, le besoin de se nourrir est introduit par des contractions de l'estomac qui traduisent la faim. Le comportement de s'alimenter rétablit l'équilibre physiologique en réduisant les tensions physiques. Ainsi, chaque fois qu'un besoin physiologique est comblé, il s'ensuit l'apaisement de la sensation de manque ou de déséquilibre et la réduction des tensions physiques. Cependant, la satisfaction qui en résulte n'est que temporaire; par exemple, la faim réapparaît régulièrement<sup>1</sup>.

Cette définition ne tient pas compte des besoins psychologiques. C'est en s'intéressant à l'Approche d'intervention favorisant l'autonomie que nous serons en mesure de saisir l'ensemble des besoins de l'être humain, tant physiologiques que psychologiques.

##### **1.2 La définition du besoin dans l'Approche d'intervention favorisant l'autonomie**

Cette approche définit le besoin comme la nécessité, pour un individu, de répondre aux états physiologiques et psychologiques qu'il ressent. En effet, de façon naturelle et quotidienne, les besoins émergent spontanément et orientent constamment l'action vers des buts précis qui se définissent aussi avec les exigences de l'environnement. Ainsi, l'atteinte de ces buts permet la satisfaction des besoins et favorise le développement de l'individu en harmonie avec son environnement. Par exemple, lorsqu'un individu choisit d'étudier dans une formation, il fait son choix en fonction de ses préférences et de ses aptitudes tout en tenant compte de ce que le marché du travail peut lui offrir. Si l'individu éprouve un grand besoin de sécurité, il peut accorder une plus grande importance à l'information sur le placement dans le domaine choisi, alors qu'un autre individu qui, lui, a davantage besoin de relever des défis accorde moins de poids à cette donnée dans sa prise de décision<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Thill et Vallerand, 1993.

<sup>2</sup> Saint-Arnaud, 1983.

En définitive, les besoins sont innés, universels et propres à la nature humaine. De plus, l'individu doit apprendre à répondre à ses besoins car sa survie en dépend. Sa capacité à prendre conscience de ses différents états physiologiques et psychologiques lui permet de bien identifier ses besoins, alors que sa marge de manoeuvre réside dans le choix des moyens les plus adéquats pour répondre à ses besoins et se développer. Pour bien profiter de cette marge de manoeuvre, l'individu doit être capable d'envisager une variété de moyens possibles, d'en créer de nouveaux, et de choisir celui qui semble le plus approprié selon les circonstances. Par exemple, un individu qui, après avoir évolué quelques années dans un milieu de travail, ressent le besoin de relever de nouveaux défis, peut explorer les possibilités à développer dans son poste, les promotions dans son milieu de travail ou les ouvertures dans d'autres entreprises.

Tout besoin doit être reconnu. Lorsqu'on survalorise un besoin, c'est-à-dire qu'en permanence on lui accorde trop d'importance, c'est nécessairement au détriment d'un autre besoin qui est perçu comme un obstacle à la satisfaction du besoin survalorisé<sup>3</sup>. Par exemple, un individu qui travaillerait 16 heures tous les jours pour assurer sa sécurité financière pourrait détériorer sa santé en ne respectant pas son besoin de repos.

De plus, l'incapacité à identifier ou à répondre correctement à un besoin peut produire de la tristesse, du découragement ou de la dépression. Le besoin peut alors apparaître comme une faiblesse ou une incapacité et provoquer de la honte. Par exemple, un individu qui a besoin d'aide pour effectuer sa recherche d'emploi, mais qui ne recourt pas aux services mis à sa disposition parce qu'il a honte de ne pas être autonome, peut vivre éventuellement du découragement parce que ses démarches sont infructueuses. Pourtant, c'est uniquement la façon de tenir compte du besoin et de le satisfaire qui peut être questionnée, car tout besoin est naturel et s'inscrit dans le développement de l'individu.

Reconnaissant le bien-fondé et l'importance des besoins dans l'actualisation de la personne, différentes théories énoncent des conceptions du développement de la personne basées sur la satisfaction de ces besoins. Certaines font référence à un seul besoin qu'elles considèrent fondamental, alors que d'autres présentent un ensemble de besoins propres à l'individu. Prenons connaissance de quelques-unes de ces théories.

### **1.3 Les besoins selon Glasser - Les besoins fondamentaux : forces puissantes qui poussent à agir.**

Vivre, c'est être propulsé. Au cœur de l'être humain, inscrits dans ses gènes, existe un ensemble de besoins fondamentaux à continuellement satisfaire. L'un de ceux-ci est constamment présent : le besoin de respirer pour rester en vie. Chaque fois que nous manquons d'air, tout le reste devient sans importance. Mais que ces besoins soient constants ou non, ils sont tous urgents dans le sens où nous prenons très rapidement conscience de l'état d'insatisfaction de l'un ou de plusieurs d'entre eux. Une fois cette prise de conscience faite, nous n'avons plus la liberté de ne pas tenter de satisfaire ce ou ces besoins. Aussitôt que l'un d'entre eux est comblé, un nouveau besoin commence à réclamer satisfaction : il peut même y en avoir plusieurs qui se manifestent de concert ou en s'opposant.

L'être humain est soumis à l'impulsion de cinq grands besoins qui constituent les forces le poussant à agir : survie, appartenance, pouvoir, liberté et plaisir.

---

<sup>3</sup> Saint-Arnaud, 1996.

## **Le besoin de survie**

Le besoin de survie semble situé dans un ensemble de petites structures, regroupées au sommet de la moelle épinière, dans la partie la plus ancienne du cerveau. Généralement désignées sous le nom de «vieux cerveau», « ancien cerveau » ou «cerveau reptilien», ces structures gèrent les fonctions qui permettent au corps de fonctionner et de se maintenir en santé. La respiration, la digestion, la sudation et la régulation de la pression sanguine font partie des fonctions vitales automatiquement contrôlées par les structures du vieux cerveau.

Cependant, quand tout va bien, la satisfaction des besoins de survie prend relativement peu de place. La plupart d'entre nous sommes beaucoup plus occupés à satisfaire les besoins nombreux et souvent conflictuels qui ont leur origine dans notre « nouveau cerveau conscient ».

Des instructions beaucoup plus complexes et difficiles à satisfaire sont appelées «besoins psychologique» parce que, comme l'amour et le pouvoir, nous devons y répondre avec des personnes et non avec des choses. Leur source se retrouve autant dans les gènes que le besoin de respirer.

Les quatre besoins psychologiques qui suivent sont ceux que Glasser croit être encodés dans nos gènes.

## **Le besoin d'appartenance : aimer, partager et coopérer**

Parce que les instructions de survie, comme manger et boire, sont très claires et perceptibles et qu'elles semblent toujours urgentes, la plupart des individus acceptent selon le «gros bon sens» l'idée que la survie est le besoin fondamental, la plus importante des forces qui nous habitent.

L'instruction génétique de survie est forte, mais d'autres instructions doivent l'être tout autant, puisqu'elles amènent des personnes à se suicider ou à sauter d'un avion pour le plaisir.

Le besoin d'appartenance, comme les autres besoins psychologiques, trouvent son origine à l'intérieur du « nouveau cerveau », le cerveau limbique, le siège des émotions. Ainsi, chaque besoin psychologique est ressenti émotionnellement.

Aimer et être aimé. La satisfaction du besoin d'appartenance se traduit chez beaucoup par une relation privilégiée telle que l'amour, la camaraderie, l'amitié. L'adhésion à un mouvement, à un clan, à une philosophie de vie est une des manifestations de ce besoin qui s'exprime la vie durant.

C'est la conviction que les gens que nous aimons se préoccupent de nous au point d'accepter, de donner et de recevoir l'affection, l'attention et l'amitié que nous désirons. Certaines personnes vont développer de l'amour ou de l'affection pour des êtres vivants comme les animaux, les plantes et certains objets. L'absence d'une réponse positive à ce besoin est sûrement ce qui détériore le plus les personnes...

## **Le besoin de pouvoir**

S'il existe un besoin propre aux humains, c'est bien le pouvoir. Le pouvoir, dans le sens d'une volonté de pouvoir, ou le pouvoir pour le pouvoir, est propre à notre espèce. Heureusement, le pouvoir c'est aussi cette impression de compétence, d'avoir de la valeur, d'être écouté, d'avoir de l'impact. C'est être reconnu, à l'occasion, par d'autres personnes comme ayant quelque chose à dire ou à faire et qui soit d'une importance commune. Ce besoin peut facilement gouverner nos vies et détruire nos relations.

Il peut aussi se traduire par le travail pour le bien commun.

## La liberté

La liberté c'est la capacité de bouger, de choisir. C'est l'impression de pouvoir agir et penser sans être restreint par les autres. Glasser croit que le besoin de liberté est le compromis qui crée l'équilibre entre le besoin des autres de me forcer à vivre ma vie comme ils l'entendent et mon besoin personnel de ne pas céder à ces pressions. Le contrôle externe, rejeton du pouvoir, est l'ennemi de la liberté.

## Le plaisir

Le plaisir est la récompense génétique de l'apprentissage. Nous apprenons plus et mieux génération après génération. Cette capacité d'apprentissage s'est démarquée de l'instinct de survie et le besoin d'éprouver du plaisir s'est inscrit dans nos gènes. Les humains savent jouer et c'est en faisant cela que nous continuons à apprendre et à conserver ce goût d'apprentissage. Le plaisir s'exprime notamment par le rire. Rire et apprendre sont les fondements de toute relation heureuse et durable. De tous les besoins, c'est le plus facile à combler. Il y a beaucoup de choses que l'on peut faire pour l'obtenir et il est rare que quelqu'un s'interpose.

<b>LES BESOINS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL SYNTHESE</b>	
<b>LA SURVIE</b>  besoin <b>physiologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être et se sentir en sécurité physique et psychologique</li> <li>- Prendre soin de sa santé</li> <li>- Être sécurisé face à ses peurs et à ses craintes</li> </ul>
<b>L'APPARTENANCE</b>  besoin <b>psychologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sentir en relation positive avec l'entourage professionnel</li> <li>- Faire partie de l'équipe au sens large</li> <li>- Avoir des échanges de tous ordres</li> <li>- Se sentir accepté, accueilli (on apprécie ma compagnie)</li> <li>- Être en relation</li> </ul>
<b>LE POUVOIR</b>  besoin <b>psychologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être et se sentir reconnu</li> <li>- Être entendu, considéré</li> <li>- Avoir quelque chose à dire et à faire qui soit d'une importance commune</li> <li>- Se sentir en contrôle de sa vie</li> <li>- Se reconnaître des forces, des capacités et que les autres nous en reconnaissent également</li> <li>- Éprouver de la fierté</li> <li>- Être capable d'influencer</li> </ul>
<b>LA LIBERTÉ</b>  besoin <b>psychologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentir qu'on a du contrôle sur sa vie</li> <li>- Pouvoir faire des choix</li> <li>- Avoir la possibilité d'exprimer son opinion, de donner son avis</li> <li>- Avoir le droit à l'erreur</li> </ul>
<b>LE PLAISIR</b>  besoin <b>psychologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jouer, apprendre</li> <li>- Avoir du plaisir</li> <li>- Rire, s'amuser</li> <li>- Relaxer, décompresser, ressentir le bien-être</li> <li>- Ventiler</li> </ul>

#### **1.4 Le besoin de compétence selon White 4**

White, un des premiers à identifier le besoin de compétence, définit ce dernier comme le besoin d'interagir efficacement avec son environnement. De plus, la perception de ses compétences donne à l'individu un sentiment satisfaisant d'efficacité qui maintient et augmente le goût d'être efficace. White considère que ce besoin d'interagir efficacement avec l'environnement est essentiel, mais qu'il ne peut être pris en considération par l'individu qu'après la satisfaction des besoins physiologiques. Par exemple, un enfant reposé et repu a une meilleure propension à utiliser son énergie pour effectuer, par le jeu, des tentatives de contrôle et de maîtrise de l'environnement.

#### **1.5 Le besoin de compétence selon Harter<sup>5</sup>**

Quelques années plus tard, Harter reprend l'idée du besoin de compétences comme besoin d'interagir efficacement avec son environnement, mais dans un contexte où la tentative de maîtriser l'environnement se solde par un échec. Les conclusions de cette recherche identifient deux situations par lesquelles le besoin de compétence est atteint ou « contaminé »: lorsque l'individu se sent contraint par l'extérieur à effectuer une tâche ou lorsque des échecs diminuent sa confiance de réussir. La contamination du besoin de compétence se traduit chez l'individu par un profond sentiment d'anxiété qui lui enlève le goût d'effectuer des tentatives de maîtriser l'environnement et par l'apparition d'un sentiment d'incompétence. L'étude de White permet de croire que les impacts négatifs peuvent être minimisés dans des conditions où l'individu est encouragé à percevoir qu'il a les compétences pour accomplir la tâche ciblée. Par exemple, un individu qui vit un sentiment d'échec lié aux refus d'embauche qui font suite aux entrevues peut se sentir incompétent. Le soutien de personnes qui l'encouragent et lui font voir que les refus ne dépendent pas que de sa compétence peut aider l'individu à poursuivre ses efforts.

Le besoin de compétence est au service de la motivation, c'est-à-dire qu'il pousse l'individu à agir. En effet, lorsque celui-ci se sent capable de réussir ce qu'il entreprend, il est d'autant plus motivé à se mettre en action. Un autre facteur important dans cette motivation réside dans la perception de l'individu du contrôle qu'il exerce sur la décision d'effectuer la tâche. Ce dernier élément nous amène ici à approfondir le besoin d'autodétermination.

#### **1.6 Le besoin d'autodétermination selon Deci<sup>6</sup>**

L'auteur définit le besoin d'autodétermination comme une tendance fondamentale chez l'être humain à se sentir la principale cause de son comportement, à effectuer des choix et à se sentir libre de ses actes. Ainsi, un individu sera beaucoup plus motivé par son travail s'il participe aux décisions qui le concernent. De plus, cette théorie fait une distinction entre contrôle et autodétermination. Alors que le contrôle réfère au pouvoir qu'exerce l'individu sur ses actions, l'autodétermination fait référence au sentiment de liberté que procure une action. Le besoin d'autodétermination a préséance sur le besoin de contrôle car ce que recherche l'individu c'est la possibilité de choisir ses comportements pour se sentir à l'origine de ses actions, quitte à choisir de céder le contrôle à d'autres personnes si cela est avantageux pour lui. Par exemple, une cliente ou un client a besoin pour s'engager dans une démarche d'aide à l'emploi de se sentir à l'origine de cette décision (besoin d'autodétermination). De plus, au cours de ce processus, l'individu a également besoin de sentir qu'il a le contrôle sur sa démarche bien que, lors de

---

<sup>4</sup> Thill et Vallerand, 1993.

<sup>5</sup> Thill et Vallerand, 1993.

<sup>6</sup> Thill et Vallerand, 1993.

certaines activités, il puisse accepter de se laisser guider en donnant une partie du contrôle à l'intervenante ou à l'intervenant parce qu'il juge que cela lui est bénéfique.

Plus on avance dans l'étude des besoins et mieux on comprend à quel point ils sont à la base du fonctionnement de l'être humain. Intéressons-nous maintenant au processus qui, à partir des besoins, canalise l'énergie dans l'action, c'est-à-dire la motivation.

## **2. LE PROCESSUS MOTIVATIONNEL ET LES BESOINS**

Lorsqu'on intervient auprès d'une clientèle vivant des difficultés d'emploi ou des difficultés d'intégration sociale, il arrive que certains individus semblent très intéressés à s'engager dans une démarche, alors que d'autres démontrent peu leur volonté de se mettre en action. La tentation est grande à ce moment de juger l'individu ou de le voir comme un cas problématique. On peut choisir ici de s'acharner à créer de la motivation ou se résigner et démissionner devant l'impossibilité d'influencer l'engagement de l'individu. Et s'il y avait d'autres façons d'aborder les choses?

Puisqu'on s'entend généralement pour définir la motivation comme ce petit quelque chose qui pousse l'individu à agir, se pourrait-il que la différence entre l'individu qui se met en action et celui qui ne le fait pas, relève du contact avec sa propre motivation? Dans l'Approche d'intervention favorisant l'autonomie, on s'intéresse à la motivation en tant que déclencheur et moteur de l'action de l'individu. Dans cette optique, il semble donc inutile et même nuisible de tenter de lui imposer des motifs extérieurs. Par contre, un accompagnement éclairé peut favoriser chez la cliente ou le client la prise de contact avec sa propre motivation et ainsi activer son engagement dans la démarche. La motivation de l'individu devient un élément important dans le développement de son autonomie et de sa responsabilisation.

L'étude du concept de motivation apparaît de toute première importance pour comprendre les motifs qui mènent l'action de la cliente ou du client ou qui la freinent. Dans les pages qui suivent, nous tenterons donc de saisir ce «quelque chose qui pousse à l'action». Pour ce faire, nous définirons le concept, puis nous présenterons deux modèles théoriques qui mettent en relief la dynamique des éléments en présence dans la motivation.

### **2.1 Définition et description de la motivation**

Dans l'Approche d'intervention favorisant l'autonomie, la motivation se définit comme «l'ensemble de désir et de volonté qui pousse une personne à accomplir une tâche ou à viser un objectif correspondant à un besoin»<sup>7</sup>.

On décrit également la motivation comme l'ensemble des forces internes et externes qui produisent le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement<sup>8</sup>.

C'est une énergie qui, à partir des besoins (forces internes) et des conditions de l'environnement (forces externes), pousse l'individu à agir.

De plus, Vallerand (1993) détermine des caractéristiques permettant d'identifier la présence de motivation chez un individu. Premièrement, la motivation déclenche ou insuffle de l'énergie aux

---

<sup>7</sup> Dictionnaire actuel de l'éducation, 1993, p. 881.

<sup>8</sup> Thill et Vallerand, 1993.

comportements; deuxièmement, elle leur donne une direction vers un but précis; troisièmement, elle définit leur niveau d'intensité, leur force; quatrièmement, elle influence la façon dont un individu s'investit et maintient un comportement.

## 2.2 Le modèle de motivation de Deci<sup>9</sup>

Selon le modèle de Deci, les fondements de la motivation sont associés au besoin d'autodétermination qui consiste, pour l'individu, à vouloir être à l'origine de ses actions. Dans le modèle de motivation de Deci, ce besoin d'autodétermination est intimement lié à deux autres besoins : le besoin de se sentir compétent qui correspond au désir de bien faire ce que l'on entreprend, et le besoin d'entretenir des relations sécurisantes et satisfaisantes avec l'entourage.

La satisfaction de ces besoins influence directement la motivation car une personne se trouvant dans un environnement où elle peut s'autodéterminer est plus motivée qu'une autre se trouvant dans un environnement qui ne le lui permet pas.

Pour illustrer les différentes variations dans l'intensité de la motivation, le modèle de Deci propose un continuum sur lequel on retrouve la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque, et finalement l'amotivation, que nous définirons dans les types de construits motivationnels.

### 2.2.1 Les types de construits motivationnels

La théorie du besoin d'autodétermination postule l'existence de trois catégories de construits motivationnels qui se distinguent par le degré d'autodétermination sous-jacent à leur fonctionnement. Il s'agit des motivations intrinsèque, extrinsèque et de l'*amotivation*.

On peut dire qu'il y a **motivation intrinsèque** lorsque l'individu pratique une activité pour le plaisir et la satisfaction qu'il retire de cette expérience pendant qu'il la vit. C'est la recherche de perceptions de compétence et d'autodétermination qui pousse l'individu à s'engager dans diverses activités; lorsque celles-ci lui procurent les perceptions recherchées, il les répète.

Ce modèle propose trois sortes de motivation intrinsèque. L'une d'entre elles consiste à apprendre ou à découvrir quelque chose de nouveau avec plaisir; par exemple, je prends plaisir à trouver des trucs en lisant les revues de décoration. Un autre type de motivation intrinsèque procure du plaisir pendant que l'on se surpasse dans son travail ou durant la création; par exemple, je prends plaisir à peindre une pièce de la maison et à la décorer en pensant aux mille détails qui font la différence. Finalement, une dernière forme de motivation intrinsèque est en action lorsque l'on fait une activité pour ressentir des sensations stimulantes tels les plaisirs sensoriels et esthétiques; par exemple, je m'assois dans une pièce que je viens de redécorer et je prends plaisir à me laisser imprégner de l'atmosphère, à regarder les nouvelles couleurs, les plantes, les tableaux.

Il est important de noter que les résultats de nombreuses recherches démontrent que la motivation intrinsèque donne lieu à plusieurs conséquences positives dont une plus grande créativité, un apprentissage d'une tâche qui exige des processus cognitifs complexes, une performance supérieure ainsi qu'une plus grande persévérance.

Par ailleurs, on parle de **motivation extrinsèque** lorsque des comportements sont effectués pour des raisons instrumentales, c'est-à-dire lorsque l'individu ne fait pas l'activité pour elle-même, mais plutôt

---

<sup>9</sup> .Thill et Vallerand, 1993

pour en retirer une conséquence agréable par la suite, ou afin d'éviter quelque chose de déplaisant une fois l'activité réalisée.

Il y a quatre sortes de motivation extrinsèque. Elles ont des conséquences plus ou moins positives pour l'individu selon leur degré d'autodétermination : plus l'individu entre en action parce qu'il le choisit, plus son action sera positive à long terme. Ainsi, la motivation extrinsèque peut faire agir l'individu pour obtenir une récompense, pour éviter une punition ou par obligation; par exemple, un adolescent qui aide sa mère à redécorer parce qu'elle lui prêtera son automobile samedi soir. La motivation extrinsèque se produit également lorsque l'individu s'impose des pressions ou des contrôles à lui-même; par exemple, j'ai envie de lire, mais je fais le ménage du salon parce que je vais me sentir beaucoup plus confortable par la suite pour lire. Un troisième type de motivation extrinsèque est présente lorsque l'individu perçoit qu'il choisit librement l'activité parce qu'il la valorise ou la juge importante; c'est ici que commence l'autodétermination; par exemple, un étudiant qui se dit «je suis des cours de psychologie parce que cela fait partie du chemin que j'ai choisi pour devenir conseiller d'orientation plus tard». Finalement, la motivation extrinsèque peut inciter l'individu à choisir l'activité en cohérence avec sa personnalité, ses croyances et ses valeurs. Ici, le niveau d'autodétermination est élevé. Par exemple, un individu qui se cuisine un bon repas parce que de cette façon, il s'occupe de sa santé avec laquelle il doit compter pour réaliser ses projets futurs. La motivation extrinsèque peut donc avoir des conséquences des plus positives pour l'individu, dans la mesure où il exerce son pouvoir de choisir de s'engager dans une action a du sens pour lui.

En plus des motivations intrinsèque et extrinsèque, il est important de considérer un troisième type de construit motivationnel, soit l'**amotivation**. Elle fait référence à la théorie de résignation acquise où l'individu évoque des perceptions d'incompétence et d'absence de contrôle sur les événements. Comme il ne perçoit pas de relation entre ses actions et les résultats obtenus par celles-ci, l'individu n'a pas l'impression d'être à l'origine de ses comportements; il se sent incompétent et impuissant. L'amotivation est le construit motivationnel le moins autodéterminé. C'est le degré zéro de la motivation.

Plus on se rapproche de la motivation intrinsèque, plus les chances qu'un individu s'engage et persévère dans une action augmentent. En constatant ici le rôle primordial de la motivation dans toute action, nous choisissons donc d'étudier les principaux facteurs d'influence du degré d'autodétermination et, par conséquent, de la motivation.

### ***2.2.2 Les facteurs d'influence***

Dans la perspective d'exercer une Approche d'intervention favorisant l'autonomie, l'intervenant a besoin de mieux connaître les facteurs qui influencent positivement ou négativement la motivation. Puisque nous avons établi que la motivation repose sur les besoins de compétence et d'autodétermination, les facteurs qui affectent ces deux besoins se répercutent automatiquement sur la motivation. Nous nous intéressons donc à deux mécanismes proposés par la théorie de l'évaluation cognitive qui, en lien avec ces deux besoins, produisent les changements de motivation : le locus de contrôle et les perceptions de compétence.

#### ***Locus de contrôle***

Le premier mécanisme, le locus de contrôle, réfère à la perception qu'a l'individu de l'origine du comportement. L'individu peut percevoir qu'il s'engage dans une action par choix (locus interne) ou au contraire percevoir que son action est produite sous l'exigence de l'extérieur (locus externe). Dans ce



dernier cas, l'individu perçoit le climat dans lequel s'effectue l'action comme contrôlant. Les sentiments d'autodétermination diminuent et la motivation est affectée. En résumé, plus l'individu se perçoit à l'origine de ses actions, plus ses sentiments d'autodétermination augmentent et le degré de motivation aussi.

### *Les perceptions de compétence*

Le second mécanisme, quant à lui, renvoie aux perceptions de compétence de l'individu. Ainsi, plus l'individu se sent compétent dans une action, plus il aura de satisfaction personnelle à réaliser cette action, plus il s'engage dans cette action par motivation autodéterminée. Par exemple, plus une cliente ou un client se sent capable d'apprendre dans sa formation de techniques de recherche d'emploi, plus elle ou il a envie d'y participer pour des raisons personnelles et plus elle ou il peut même développer du plaisir pendant le déroulement de l'activité.

### *Les facteurs extérieurs*

Les récompenses, le climat général, les menaces et limites de temps, l'évaluation et la surveillance, la possibilité de choisir et les rétroactions verbales font partie de ce que les chercheurs appellent des facteurs extérieurs. L'utilisation de ces termes fait référence aux conditions environnementales qui existent autour de l'individu.

Ces facteurs ont été analysés au cours de différentes études. Par exemple, on a démontré qu'à la suite de rétroactions verbales positives, les perceptions de compétence augmentent, et par le fait même, la motivation aussi. Les objectifs face à la tâche sont un autre exemple de facteur extérieur. Des études ont démontré qu'en général la formulation d'objectifs augmente la motivation intrinsèque, mais que cet effet varie selon le type d'objectif formulé et le contexte dans lequel ils sont formulés. Il apparaît que lorsque l'individu choisit lui-même ses objectifs, il fait preuve d'une plus grande motivation intrinsèque.

Il est donc essentiel de se rappeler cette conclusion que partagent les différentes études portant sur les facteurs extérieurs : lorsque ces facteurs sont perçus par l'individu comme des facteurs qui encouragent l'autonomie, ils tendent à maintenir ou à augmenter la motivation de celui-ci. Lorsqu'ils sont perçus par l'individu comme des facteurs de contrainte, ils tendent à diminuer sa motivation et son engagement.

## LES BESOINS ET LE PROCESSUS MOTIVATIONNEL

### QUELQUES IDÉES À RETENIR

- ⇒ Répondre à ses besoins est une exigence présente au quotidien;
- ⇒ Trouver la façon la plus appropriée d'y répondre constitue la marge de manoeuvre de toute personne;
- ⇒ Identifier ses besoins dépend de la capacité à prendre conscience et à clarifier ses différents états physiologiques et psychologiques;
- ⇒ Vivre ses besoins dépend de sa capacité à trouver les différents moyens possibles, à en créer de nouveaux et à choisir celui qui semble le plus adéquat selon les circonstances.
- ⇒ Toute action entreprise par l'individu est motivée par la nécessité de satisfaire un ou plusieurs besoins.
- ⇒ Les besoins de compétence et d'autodétermination sont à la base de la capacité d'un individu à se mettre en action.
- ⇒ Le lien entre la notion d'autodétermination et la motivation à répondre aux besoins individuels s'appuie sur trois règles :
  - ⊘ La motivation est fonction de l'image qu'un individu a de lui-même : une personne n'est prête à faire des efforts que dans la mesure où elle a la conviction qu'elle est capable de réussir;
  - ⊘ La motivation est fonction de l'instrumentalité : le rapport entre les efforts et la récompense doit être équitable;
  - ⊘ La motivation est fonction de la valeur personnelle de la récompense : la personne sera motivée si elle se donne un but clair, précis et accessible.