MOTIVATION
ET
MÉDITATION

En application de l'art. L.137-2.-I. du code de la propriété intellectuelle, toute reproduction et/ou divulgation de parties de l'œuvre dépassant le volume prévu par la loi est expressément interdite.

© Edmond Chemin (Association Traverses)
ISBN: 979-10-95638-32-2
Dépôt légal : août/septembre 2026

JEAN-PAUL INISAN

MOTIVATION ET MÉDITATION

La psychologie de la motivation appliquée à la méditation

Edmond Chemin

DU MEME AUTEUR

L'Oiseau Blanc – poésie – La Nouvelle Proue, Amiens, 1989 – réédition (format de poche) : Edmond Chemin, Rennes, 2016.

Une psychothérapie spirituelle – essai – Barré et Dayez, Paris, 1990.

Le je-nous de l'être – essai – Traverses, Rennes, 1999.

Le maître des miroirs – théâtre – Traverses, Rennes 2001.

Philo-circus – théâtre – L'Harmattan, Paris, 2014.

L'Autre Ici – poésie – Éditions Edmond Chemin, Rennes, 2015.

Infiniment Autre – essai – LEN, Paris, 2014.

Mohamed et Véronique – théâtre – L'Harmattan, Paris, 2014.

Écrans et Miroirs – théâtre – L'Harmattan, Paris, 2014.

Étranger est l'Éternel – poésie – Éditions Edmond Chemin, Rennes, 2015.

L'Être et l'Autre – essai – Éditions Edmond Chemin, Rennes, 2015.

Le Multiple et le Un – essai – Éditions Ed Chemin, Rennes, 2015.

Voyages au-delà du miroir, 44 contes et nouvelles initiatiques – Edmond Chemin, Rennes, 2016.

Pratique de l'Infiniment Autre – essai –Edmond Chemin, Rennes, 2016.

Aide-mémoire de l'Infiniment Autre – Edmond Chemin, Rennes, 2016.

Poèmes de mon nouvel âge – réédition : Edmond Chemin, Rennes, 2016.

Le théâtre en idées – 1200 citations et textes classés et référencés – dictionnaire encyclopédique, réalisé sous la direction de J.P. Inisan – Association Traverses, Rennes, 2018.

Le double jeu du Je entre le Un et le Deux (1) – essai – Edmond Chemin, Rennes, 2018.

Le double jeu du Je entre le Un et le Deux (2) – essai – Edmond Chemin, Rennes, 2018.

Éclats de miroirs – poésie - Edmond Chemin, Rennes 2019.

Anthologie poétique – Edmond Chemin, Rennes, 2019

Là-bas est ici, contribution critique à la V.S.T. de Douglas Harding – essai – Edmond Chemin, Rennes, 2022.

Rêves de cyclope – poésie, contes – Edmond Chemin, 2022.

Je est tout Je n'est rien – essai – Edmond Chemin, 2022.

Clairs de nuit – poésie – Edmond Chemin, 2023.

Traces de vies – poésie – Edmond Chemin, 2023.

500 citations et aphorismes, extraits des livres de l'auteur – Edmond Chemin, 2024.

Vivre délibérément, vie et mort au royaume des Hidis et du Grand Hun – essai – Edmond Chemin, 2024.

150 pensées à méditer, extraits des livres de l'auteur – Edmond Chemin, 2024.

Clair-obscur à Saint-Malo – poésie – Edmond Chemin, 2024.

Vivre Grand – essai – Edmond Chemin, 2025.

Dictionnaire pratique et réflexif de la méditation – Edmond Chemin, 2025.

La demeure et le passage – essai – Edmond Chemin, 2025.

Aide-mémoire de méditation – Edmond Chemin, 2026.

L'appel de l'étoile – roman – Edmond Chemin, 2026.

Contes de la lumière au milieu de l'ombre – 40 récits initiatiques commentés par l'auteur – Edmond Chemin, 2026.

TABLE SOMMAIRE

Introduction *13*

CHAPITRE 1 ..... **19**

Généralités *19*

CHAPITRE 2 ..... **23**

Comprendre la motivation *23*

CHAPITRE 3 ..... **29**

L'approche comportementaliste *29*

CHAPITRE 4 ..... **39**

La théorie de l'autodétermination *39*

CHAPITRE 5 ..... **43**

Théorie de la fixation des buts *43*

CHAPITRE 6 ..... **49**

La théorie de l'attente-valeur *49*

CHAPITRE 7 ..... **53**

La théorie de l'attribution *53*

CHAPITRE 8 ..... **57**

Théorie de l'auto-efficacité *57*

CHAPITRE 9 ..... **61**

Théorie de la réduction des pulsions
Théorie de l'excitation optimale *61*

CHAPITRE 10 69

Tableau comparatif..... 69

CHAPITRE 11 77

Applications « motivation intrinsèque et motivation extrinsèque » 77

CHAPITRE 12 81

Applications de l'autodétermination..... 81

CHAPITRE 13 85

Applications pratiques de la théorie des « attentes-valeurs » 85

CHAPITRE 14 89

Applications pratiques de la théorie des buts ... 89

CHAPITRE 15 95

Applications de la théorie de l'autorégulation et contrôle exécutif 95

CHAPITRE 16 99

Comparatif des applications par théorie 99

CHAPITRE 17 105

Paramètres simples pour s'évaluer..... 105

CHAPITRE 18 109

Interventions pratiques et limites 109

CHAPITRE 19 117

Juste orientation et contre-indications de la méditation *117*

CHAPITRE 20 ..... **141**

Les théories de la motivation et les pratiques méditatives *141*

CHAPITRE 21 ..... **153**

La méditation de type bouddhiste *153*

CHAPITRE 22 ..... **165**

Les différents profils de méditants
Exemples concrets *165*

CHAPITRE 23 ..... **177**

Questionnaires psychométriques
Méditation de type bouddhiste *177*

CHAPITRE 24 ..... **195**

Pratique laïque et bouddhisme *195*

CHAPITRE 25 ..... **199**

Autorégulation, apprentissage et non-effort en méditation laïque *199*

CHAPITRE 26 ..... **207**

De l'adhésion à l'attrition
Parcours d'un méditant laïque ordinaire *207*

CHAPITRE 27 ..... **213**

Études de cas Méditation laïque *213*

CHAPITRE 28 219

Protocoles d'intervention en méditation laïque 219

CHAPITRE 29 233

Questionnaires psychométriques
Méditation laïque 233

CHAPITRE 30 247

La démotivation Questionnaires et solutions ... 247

CHAPITRE 31 265

Bilan et perspectives 265

Conclusion générale 273

Bibliographie 281

TABLE DES TABLEAUX 287

Introduction

Pourquoi certaines personnes persévèrent-elles dans une activité malgré les difficultés, tandis que d'autres abandonnent rapidement ? Pourquoi un élève consacre-t-il des heures à ses études, un sportif à son entraînement, un artiste à son œuvre, un salarié à son travail ou un méditant à sa pratique ? Qu'est-ce qui pousse un individu à agir, à maintenir ses efforts dans la durée et à poursuivre un objectif parfois exigeant ? Ces questions renvoient à une problématique fondamentale de la psychologie : celle de la motivation.

La motivation constitue aujourd'hui l'un des domaines les plus étudiés des sciences humaines. Elle intervient dans pratiquement tous les aspects de l'existence : la réussite scolaire, la performance professionnelle, la pratique sportive, les loisirs, les engagements associatifs, les relations sociales ou encore les démarches de développement personnel et spirituel. Sans motivation, les compétences les plus élevées restent souvent inexploitées ; avec elle, des individus ordinaires peuvent accomplir des réalisations remarquables.

Au fil du temps, de nombreuses théories ont tenté d'expliquer les mécanismes qui nous poussent à agir. Certaines mettent l'accent sur la satisfaction des besoins fondamentaux, d'autres sur les récompenses et les sanctions, les attentes de réussite, le sentiment de compétence, les valeurs personnelles ou encore la recherche d'autonomie. Chacune éclaire une facette particulière de la dynamique motivationnelle. Aucune ne prétend à elle seule rendre compte de toute la complexité du comportement humain,

mais leur confrontation permet de mieux comprendre pourquoi nous entreprenons certaines activités, pourquoi nous les poursuivons et pourquoi nous les abandonnons parfois.

La première partie de cet ouvrage propose ainsi un panorama des principales théories contemporaines de la motivation. Afin de rendre ces approches plus concrètes, elles seront illustrées par de nombreux exemples empruntés à la vie quotidienne : le monde du travail, où se posent les questions de l'engagement professionnel et du sens de l'activité ; l'univers scolaire, où interviennent les enjeux d'apprentissage, de réussite et de confiance en soi ; enfin le domaine des loisirs, où la motivation apparaît souvent sous sa forme la plus libre et la plus spontanée.

Cependant, si les mécanismes motivationnels sont abondamment étudiés dans les contextes scolaires, professionnels ou sportifs, ils le sont beaucoup moins dans le domaine de la méditation. Or cette pratique soulève des questions particulièrement intéressantes. Pourquoi décide-t-on de méditer ? Qu'est-ce qui conduit certaines personnes à maintenir une pratique régulière pendant plusieurs années, tandis que d'autres interrompent rapidement leur démarche ? Comment expliquer les fluctuations de l'enthousiasme, les périodes de doute, les abandons ou, au contraire, les engagements durables ?

La méditation constitue à cet égard un terrain d'observation privilégié. Elle se distingue de nombreuses autres activités par le fait que ses bénéfices sont souvent progressifs, parfois subtils et rarement immédiats. Elle demande généralement patience, régularité et persévérance. Comprendre

les mécanismes de la motivation dans ce contexte peut donc éclairer non seulement la pratique méditative elle-même, mais également certaines dimensions fondamentales du comportement humain.

Avant d'examiner les ressorts spécifiques de la motivation dans la méditation, il convient toutefois de poser une question préalable : toute personne motivée est-elle nécessairement prête à méditer, et dans n'importe quelles conditions ? L'expérience montre que certains abandons ne s'expliquent pas seulement par une baisse de motivation, mais par une inadéquation entre la personne, la méthode proposée, son état psychologique du moment et le cadre d'accompagnement. C'est pourquoi la partie consacrée à la méditation commencera par une réflexion sur les conditions favorables d'entrée dans la pratique, les facteurs de vigilance et les adaptations possibles.

Les chapitres suivants proposent une application des différentes théories étudiées précédemment aux principales formes de méditation. Nous examinerons d'abord le cas de la méditation bouddhiste, dont les motivations s'inscrivent dans un cadre philosophique et spirituel particulier : recherche de la libération de la souffrance, développement de la sagesse, de la compassion ou de l'éveil. Nous verrons comment les modèles psychologiques contemporains permettent d'éclairer ces motivations sans pour autant réduire leur portée spirituelle.

Nous nous intéresserons ensuite à la méditation laïque, dont l'essor considérable au cours des dernières décennies a profondément transformé le paysage méditatif occidental. Les motivations y apparaissent souvent

différentes : gestion du stress, amélioration du bien-être, développement de l'attention, équilibre émotionnel, connaissance de soi ou qualité de vie. Là encore, les théories de la motivation offrent des outils précieux pour comprendre les facteurs qui favorisent l'engagement et la persévérance dans la pratique.

L'objectif de cet ouvrage n'est donc pas seulement de présenter les grandes théories de la motivation, ni uniquement d'analyser la méditation. Il consiste avant tout à faire dialoguer ces deux domaines afin de mieux comprendre ce qui pousse les êtres humains à entreprendre un chemin de transformation personnelle et à le poursuivre dans la durée. Car derrière la diversité des motivations, des méthodes et des traditions, une même question demeure : qu'est-ce qui nous donne l'élan de commencer, et surtout, qu'est-ce qui nous permet de continuer ?

1ère partie

LES THÉORIES DE LA MOTIVATION

Chapitre 1

Généralités

Contrairement aux idées reçues, la motivation n'est pas qu'une simple question de « volonté » ou une réserve d'énergie mentale dans laquelle il suffirait de puiser. En psychologie scientifique, elle désigne l'ensemble des processus qui déclenchent une activité, l'orientent, lui donnent une intensité et la maintiennent dans le temps.

Les recherches contemporaines montrent qu'on est rarement motivé par une seule cause. La motivation est le résultat d'une convergence entre :

- *nos besoins*,
- *le sens* que nous donnons à nos actions,
- *la confiance* en nos capacités,
- *le contexte* dans lequel nous évoluons.

I. Un arbitrage permanent : Valeur contre Coût

Pour mieux comprendre comment nous fonctionnons au quotidien, on peut voir la motivation comme une forme d'arbitrage psychologique. Nous évaluons constamment l'équilibre entre deux forces :

1. *La valeur de l'activité :* Est-ce que cette tâche est intéressante, utile ou importante à mes yeux ?
2. *Le coût perçu :* Quel est le prix à payer en termes de temps, d'énergie dépensée (fatigue), d'anxiété ou de difficulté ?

L'engagement est maximal lorsque la probabilité de réussite est élevée et que la tâche fait sens, tandis qu'un coût trop lourd peut faire chuter la motivation, même pour une activité jugée utile.

II. Les cinq piliers de la motivation

Afin de simplifier les grandes théories psychologiques (que nous détaillerons dans la suite de cet ouvrage), nous pouvons retenir cinq paramètres concrets pour évaluer la qualité de notre engagement :

- *La Valeur :* Le sentiment que l'activité est importante ou intéressante.
- *L'Autonomie :* Le sentiment d'avoir une marge de choix dans la manière d'agir.
- *La Compétence perçue :* La croyance en sa capacité à réussir la prochaine étape.
- *Le Soutien relationnel :* Se sentir aidé, reconnu ou relié à d'autres.
- *La Charge (ou le coût) :* Le niveau de stress, de fatigue ou de complexité ressenti.

III. Pourquoi la « qualité » de la motivation compte

Toutes les motivations ne se valent pas. La recherche distingue *les motivations autonomes* (agir par choix ou par plaisir) *des motivations contrôlées* (agir sous pression ou pour éviter une sanction). Les formes autonomes sont de bien meilleurs prédicteurs de la persévérance, du bien-être et de la performance sur le long terme.

IV. Un problème de réglage, pas de caractère

Le point le plus encourageant des recherches récentes est que la motivation n'est pas un trait figé : elle est *modifiable*. Une « panne de motivation » est souvent le signe d'un mauvais réglage des paramètres plutôt qu'un manque de caractère.

- Si la *compétence* manque, il faut réduire la difficulté de la démarche.
- Si *le sens* se perd, il faut reconnecter l'action à un but personnel.
- Si *la charge* explose, il faut alléger le contexte.

En apprenant à diagnostiquer ces paramètres, nous passons d'une vision passive de la motivation à une approche de « *design personnel* », où chacun peut ajuster son environnement et ses objectifs pour soutenir un engagement durable dans l'activité pratiquée, quel que soit le domaine : travail, apprentissage, sport, pratique de bien-être, etc.

Nous exposerons en détail les racines théoriques de ces mécanismes – des pulsions biologiques aux théories de l'autodétermination et de l'auto-efficacité – pour vous donner les clés d'une compréhension profonde de l'action humaine.

Chapitre 2

Comprendre la motivation

La manière la plus utile d'expliciter la notion de motivation, c'est de la voir comme *un système de décision et de réglage*. À chaque étape, le cerveau et la personne répondent implicitement à quelques questions :

- *Est-ce que je veux vraiment faire cela ?*
- *Est-ce que je crois pouvoir y arriver ?*
- *Combien cela va me coûter ?*
- *Ai-je un but clair ?*
- *Le contexte (socio-matériel) m'aide-t-il ou me contraint-il ?*

Les grandes théories scientifiques de la motivation répondent chacune à l'une ou plusieurs de ces questions.

Le tableau qui suit propose une boussole simple, utilisable chaque semaine. Ce ne sont pas des tests cliniques ; ce sont des traductions de dimensions mesurées, dans la littérature scientifique, par des questionnaires validés comme les échelles de satisfaction des besoins psychologiques, de compétence perçue ou de motivation à l'activité pratiquée (travail, études, loisirs...).

Les huit paramètres proposés par ce tableau condensent l'essentiel de ce que mesurent et relient les modèles contemporains :

1) besoins psychologiques (Autonomie),
2) compétence visée,

3) sentiment d'appartenance
4) valeur de l'activité,
5) coût (fatigue, énergie),
6) buts,
7) auto-régulation (feed-backs)
8) suivi du progrès.

Tableau 1 : Comprendre la motivation

Paramètres	Question à se poser	Échelle pratique
1. Autonomie	« Ai-je de vraies marges de choix sur la façon d'agir ? »	0 = aucune, 10 = beaucoup
2. Compétence visée	« Si je m'y mets sérieusement, ai-je une chance réaliste de réussir l'étape suivante ? »	0 = pas du tout, 10 = oui
3. Appartenance	« Est-ce que je me sens soutenu, respecté, relié à d'autres ? »	0 = isolé, 10 = très soutenu
4. Valeur de la tâche	« Cette activité est-elle intéressante, utile ou importante pour moi ? »	0 = aucun sens, 10 = très forte valeur
5. Coût perçu	« Combien cela me coûte-t-il en fatigue, stress, temps ou renoncements ? »	0 = coût faible, 10 = coût énorme
6. But clair	« Sais-je exactement ce que "bien faire" veut dire cette semaine ? »	0 = flou, 10 = très précis
7. Feedback utile	« Reçois-je un retour qui m'aide à améliorer la prochaine action ? »	0 = inutile, 10 = très utile

Paramètres	Question à se poser	Échelle pratique
8. Progrès perçu	« Puis-je voir une amélioration sur une période donnée ? »	0 = aucun signe, 10 = progrès évident

Le développement historique des théories de la motivation peut se résumer ainsi :

- des modèles centrés sur l'activation, les besoins physiologiques et les conséquences du comportement,
- vers des modèles centrés sur la valeur, l'autonomie, les buts, les attributions et le rôle du contexte social.

Ce schéma est volontairement simplifié : il montre la logique d'ensemble, pas tous les détours de l'histoire des idées.

Les théories modernes s'articulent bien dans un modèle causal simple :

1) le contexte conditionne l'autonomie, la compétence, la valeur et les coûts perçus ;

2) ces paramètres modifient la qualité de la motivation ;

3) cette qualité influence la persistance, la stratégie, le plaisir, la performance et le bien-être ;

4) puis les résultats obtenus rétroagissent via le feedback et les attributions.

Dans la vie courante, cela veut dire qu'un « manque de motivation » n'est jamais un trait fixe : c'est souvent la conséquence d'un mauvais réglage des paramètres.

Motivation intrinsèque
Motivation extrinsèque

En psychologie, la distinction entre *motivation intrinsèque* et *motivation extrinsèque* est fondamentale pour comprendre ce qui nous pousse à agir. Elle repose sur la source de l'énergie : vient-elle du plaisir de l'action ou d'une conséquence externe ?

Motivation Intrinsèque

L'action est conduite uniquement par l'intérêt et le plaisir que l'on trouve à faire l'activité, sans attendre de récompense externe.

- Le moteur : La curiosité, l'apprentissage, le dépassement de soi.
- Exemple : Vous apprenez le piano parce que vous adorez la sensation de jouer et de progresser, même si personne ne vous écoute jamais.
- Résultat : Engagement à long terme et meilleure créativité.

Motivation extrinsèque

L'action est provoquée par une circonstance extérieure à l'individu. On agit pour obtenir quelque chose ou pour éviter une conséquence désagréable.

- Le moteur : La récompense (argent, notes), la reconnaissance sociale ou la peur de la sanction.

- Exemple : Un étudiant révise ses examens uniquement pour obtenir une mention ou pour éviter que ses parents ne le privent de sortie.
- Résultat : Efficacité immédiate mais souvent un essoufflement dès que la récompense disparaît.

Tableau 2 – Motivation intrinsèque/Motivation extrinsèque

Caractéristique	Motivation intrinsèque	Motivation extrinsèque
Source	Interne (Soi)	Externe (Environnement)
Objectif	Le plaisir de l'action	Le résultat de l'action
Durabilité	Très élevée	Limitée à la durée du gain
Exemple Pro	Passion pour le métier	Bonus financier

Chapitre 3

L'approche comportementaliste

Les psychologues ne réduisent plus la motivation à une seule force interne. Une définition très utilisée la décrit comme le processus par lequel des activités orientées vers un but sont initiées puis soutenues. Cette idée permet de distinguer trois questions :

- *pourquoi je commence une activité,*
- *pourquoi je la continue (ou non),*
- *pourquoi je persiste (ou non) malgré la difficulté*.

Les théories diffèrent surtout par la réponse qu'elles donnent à ces trois questions.

Le courant comportementaliste (ou béhavioriste), porté par des figures comme B.F. Skinner, aborde la motivation sous un angle radicalement différent des autres théories. Ici, on ne s'intéresse pas à ce que la personne pense ou ressent (ses besoins, ses buts) intérieurement, mais uniquement à son comportement extérieur observable et aux conséquences qui le suivent.

Le principe est simple : un comportement suivi d'une conséquence agréable aura tendance à se répéter, tandis qu'un comportement suivi d'une conséquence désagréable aura tendance à disparaître. C'est ce qu'on appelle le *conditionnement opérant.*

I. Les 4 leviers de la motivation comportementale

Pour modifier la motivation, le comportementaliste utilise deux outils (le renforcement et la punition) déclinés de deux manières (positive ou négative).

Tableau 3 – Les 4 leviers de la motivation comportementale

Levier	Action	Objectif	Exemple type
Renforcement Positif	Ajouter un stimulus agréable	Augmenter le comportement	Donner une prime pour un travail bien fait.
Renforcement Négatif	Retirer un stimulus désagréable	Augmenter le comportement	Arrêter de biper dans une voiture dès que la ceinture est mise.
Punition Positive	Ajouter un stimulus désagréable	Diminuer le comportement	Donner une amende pour un excès de vitesse.
Punition Négative	Retirer un stimulus agréable	Diminuer le comportement	Priver un enfant de console parce qu'il a été impoli.

II. Exemples concrets d'application

Exemple 1

C'est l'application la plus pure du *renforcement positif.*

- *Mécanisme :* Si un employé atteint ses objectifs de vente (*Comportement*), il reçoit un chèque (*Stimulus agréable*).

- *Résultat :* L'employé est motivé à reproduire cet effort le mois suivant pour obtenir la même récompense.

Exemple 2

Très utilisé à l'école primaire ou pour l'éducation des jeunes enfants.

- *Mécanisme :* À chaque fois que l'enfant range ses jouets, il gagne une gommette. Au bout de dix, il choisit un petit cadeau.
- *Résultat :* Le comportement « ranger » est renforcé par une récompense tangible.

Exemple 3

Les applications de sport ou de langues (comme *Duolingo*) sont des laboratoires comportementalistes.

- *Mécanisme :* La « série » (*streak*) de jours consécutifs. Si vous manquez un jour, vous perdez votre série (*Punition négative*). Si vous réussissez, vous entendez des sons joyeux et gagnez des badges (*Renforcement positif*).
- *Résultat :* La peur de perdre l'acquis et le plaisir de gagner des points maintiennent l'utilisateur engagé quotidiennement.

III. Les limites du modèle : Pourquoi ça ne suffit pas toujours ?

Bien que très efficace à court terme, la motivation comportementaliste souffre de deux faiblesses majeures :

1. *L'extinction :* Si vous arrêtez de donner la récompense, le comportement s'arrête souvent presque instantanément. L'individu n'agit plus par plaisir, mais pour le gain.
2. *L'érosion de la créativité :* Des études montrent que si on récompense quelqu'un pour une tâche créative, sa performance diminue. La personne se concentre sur la récompense la plus rapide au lieu d'explorer des solutions complexes (cela fait le pont avec la *Théorie de l'Autodétermination*).

Note sur le renforcement négatif : On le confond souvent avec la punition. Retenez bien que le renforcement négatif augmente un comportement. Par exemple, si vous prenez un médicament pour faire cesser un mal de tête, le fait que la douleur s'en aille (retrait d'un stimulus désagréable) vous motive à reprendre ce médicament la prochaine fois.

IV. Punition ou récompense ?

Il convient de souligner que si la punition permet d'arrêter un comportement instantanément, le renforcement positif gagne largement le match de l'apprentissage sur le long terme, ceci pour des raisons neurologiques et psychologiques structurelles.

Voici pourquoi, selon les experts du comportement et des neurosciences, le renforcement est un levier bien plus puissant.

1. L'information vs La suppression

C'est la différence fondamentale entre « quoi faire » et « quoi ne pas faire ».

- *La punition est pauvre en information* : Elle indique que le comportement est mauvais, mais elle ne dit pas quel comportement est attendu. L'individu peut alors remplacer une mauvaise habitude par une autre, tout aussi inadaptée.
- *Le renforcement est pédagogique* : Il flèche précisément le comportement souhaité. En récompensant la bonne réponse, vous fixez une direction claire et reproductible.

2. Le rôle de la Dopamine (circuit de la récompense)

Le renforcement positif active le système dopaminergique dans le cerveau.

- Lorsqu'un comportement est renforcé, le cerveau libère de la dopamine, ce qui crée une sensation de plaisir mais, surtout, facilite la plasticité synaptique.
- Ce « shoot » biochimique grave le chemin neuronal du comportement dans la mémoire à long terme. À l'inverse, la punition active l'amygdale (peur), ce qui privilégie les réflexes de survie immédiats plutôt que l'ancrage de connaissances complexes.

3. Le maintien du lien et du climat

Comme nous le verrons avec la *Théorie de l'Autodétermination*, la qualité de la relation est un moteur de motivation.

- *Punition :* Crée un climat de méfiance et de peur. L'individu finit par associer l'autorité (professeur,

manager, parent) à une émotion négative, ce qui pousse à l'évitement ou à la rébellion.

- *Renforcement :* Nourrit le besoin d'appartenance et de compétence. L'individu se sent valorisé, ce qui augmente son engagement volontaire et sa persévérance face aux difficultés futures.

Tableau 4 – Effets à long terme du renforcement positif

Caractéristique	Renforcement Positif	Punition
Comportement en public	Sincère et intégré.	Apparent (pour éviter la sanction).
En l'absence du "maître"	Le comportement persiste.	Le comportement revient souvent.
Créativité / Prise de risque	Favorisée (peur de l'erreur réduite).	Bloquée (peur du jugement).
Émotion dominante	Fierté, satisfaction.	Anxiété, ressentiment.

V. L'exception : L'effet de saturation

Il existe un seul bémol au renforcement positif : si vous récompensez tout, tout le temps, la récompense perd de sa valeur. C'est ici que les comportementalistes utilisent le renforcement intermittent (ne pas récompenser à chaque fois) pour rendre le comportement pratiquement indestructible.

Le mot de la fin **:** On ne construit pas une compétence sur des interdits, mais sur des validations successives. La punition peut servir de « frein d'urgence » pour un comportement dangereux, mais le renforcement positif est le

carburant indispensable pour faire avancer le moteur de l'apprentissage.

VI. Le renforcement intermittent

Le renforcement intermittent est l'un des concepts les plus puissants (et parfois les plus redoutables) de la psychologie comportementale. Alors que le renforcement continu consiste à récompenser un comportement *à chaque fois* qu'il se produit, le renforcement intermittent consiste à ne le récompenser que *de temps en temps*.

Paradoxalement, c'est cette incertitude qui rend le comportement extrêmement résistant à l'extinction. C'est le mécanisme exact qui rend les machines à sous ou les réseaux sociaux si addictifs : on ne gagne pas à tous les coups, donc on continue d'essayer.

A. Pourquoi l'incertitude est-elle plus forte que la certitude ?

1. *L'espoir persistant :* Si vous êtes habitué à recevoir une récompense à chaque fois (continu) et qu'elle s'arrête, vous abandonnez vite (« *Ça ne marche plus* »). Si vous êtes habitué à l'avoir rarement (intermittent), vous vous dites : *« C'est juste que ce n'était pas pour cette fois, la prochaine sera la bonne* ».
2. *Le pic de dopamine :* Le cerveau libère plus de dopamine face à une récompense imprévisible que face à une récompense attendue. L'anticipation de l'aléa est un moteur neurologique surpuissant.

B. Comment l'utiliser pour vos habitudes (Sport, Études) ?

Pour qu'un comportement s'installe puis ne disparaisse plus, vous devez changer de stratégie au fil du temps. On appelle cela *le passage du continu à l'intermittent*.

Étape 1 : Phase d'acquisition (Le renforcement continu)

Au début (les 2 à 4 premières semaines), votre cerveau a besoin de certitude pour créer le lien entre l'effort et le plaisir.

- *Sport :* À chaque séance terminée, accordez-vous une petite récompense immédiate (un épisode de série, un smoothie que vous adorez, ou simplement cocher une croix satisfaisante sur un calendrier).
- *Étude :* Après chaque heure de révision, offrez-vous 10 minutes d'une activité plaisante.

Étape 2 : Phase de maintenance (Le renforcement intermittent)

Une fois que l'habitude commence à « prendre », la récompense systématique devient monotone et perd de son effet. C'est là qu'il faut introduire l'aléa.

- *La technique du dé :* Après votre séance de sport, lancez un dé. Si vous faites un 6, vous vous offrez un "vrai" cadeau (un vêtement de sport, un restaurant). Sinon, rien.
- *L'aléa social :* Ne partagez vos progrès sur vos réseaux ou avec vos amis que de temps en temps. Les "likes" ou les encouragements imprévisibles

auront un impact bien plus fort sur votre motivation que s'ils sont systématiques.

C. Application concrète : Le Programme Études

1. *Fixer la récompense de base :* Semaines 1-2.

Récompensez chaque bloc de 2 heures de travail par une pause active plaisante (café, musique...). Le cerveau doit enregistrer : « Travail = Plaisir ».

2. *Introduire le ratio variable* : Semaines 3-6.

Ne vous récompensez plus par bloc mais de manière aléatoire. Par exemple, seulement si vous avez terminé le chapitre *et* que vous avez réussi le quiz d'auto-évaluation.

3. *Passer au renforcement intrinsèque* : Après 2 mois.

Réduisez les récompenses externes au minimum. Le feedback positif (voir vos notes progresser) devient votre renforcement intermittent naturel : il ne tombe pas à chaque révision, mais quand il tombe, il est massif.

Tableau 6 – Exemple de renforcement comportementaliste

Phase	Fréquence de récompense	Type de récompense
Débutant	100% (Après chaque séance)	Petit plaisir immédiat (ex: boisson préférée).
Intermédiaire	~30% (Aléatoire)	Récompense plus importante (exemple : nouvel équipement).
Expert	Rare / Imprévisible	Victoire en compétition ou record personnel.

Le danger à éviter : Ne passez pas à l'intermittent trop tôt. Si vous ne récompensez pas assez un comportement qui n'est pas encore une habitude, vous risquez l'extinction prématurée : votre cerveau conclura que l'effort est trop grand pour un bénéfice trop incertain.

Chapitre 4

La théorie de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination (TAD), développée par Edward Deci et Richard Ryan, est probablement le cadre le plus complet pour comprendre la motivation humaine aujourd'hui.

Contrairement aux théories classiques qui se demandent *quelle quantité* de motivation on possède, la TAD s'intéresse à la *qualité* de cette motivation. Elle repose sur l'idée que nous avons trois besoins psychologiques fondamentaux.

I. Les 3 besoins fondamentaux (L'ABC de la motivation)

Pour qu'une personne soit pleinement motivée et engagée, elle doit nourrir ces trois besoins. Si l'un manque, la motivation s'effrite, peu importe la récompense.

Tableau 7 – Les 3 besoins fondamentaux suivant la T.A.D.

Besoin	Définition	Sentiment ressenti
Autonomie	Être l'auteur de ses choix, agir en accord avec ses valeurs.	« Je le fais parce que je le veux ».
Compétence	Se sentir efficace dans ce que l'on fait et relever des défis.	« Je suis capable de réussir ».

Besoin	Définition	Sentiment ressenti
Appartenance	Se sentir connecté aux autres et soutenu par son entourage.	« Je fais partie d'un groupe, on compte sur moi ».

II. Le continuum de la motivation

La TAD ne sépare pas simplement *la motivation en interne* et *la motivation externe*. Elle propose un spectre qui va de l'absence totale de motivation à la motivation pure :

1. *Amotivation* (sans motivation) : « *Je ne sais pas pourquoi je fais ça, ça n'a aucun sens* ».
2. *Motivation Extrinsèque* : On agit pour une récompense, par peur d'une punition, ou par culpabilité (exemple : « *Je le fais pour faire plaisir à mes parents* »).
3. *Motivation Intrinsèque* : On agit par pur plaisir, par curiosité ou par passion. L'activité est sa propre récompense.

III. Exemples concrets d'application

Exemple 1

Un manager veut augmenter l'engagement de son équipe sur un nouveau projet.

- *Approche classique (Contrôle)* : « *Si vous finissez à temps, vous aurez une prime* ». (Motivation extrinsèque, l'autonomie est faible).

- *Approche TAD (Autodétermination)* : Le manager laisse l'équipe choisir ses propres outils (Autonomie), propose une formation pour maîtriser le logiciel (Compétence) et organise des points d'entraide hebdomadaires (Appartenance).

Exemple 2

Pourquoi un enfant arrête-t-il de lire dès qu'on lui impose des fiches de lecture ?

- Le fait de récompenser une activité déjà plaisante (comme la lecture) par des points ou des notes peut paradoxalement tuer la motivation intrinsèque. C'est l'effet de « *surjustification* » : l'enfant ne lit plus pour l'histoire, mais pour le point.
- *Application :* Laisser l'élève choisir ses livres augmente son sentiment d'autonomie et maintient son plaisir de lire.

Exemple 3

Pourquoi beaucoup abandonnent-ils la salle de sport (ou de méditation) après janvier ou février ?

- Motivation contrôlée : « *Je dois y aller pour perdre du poids car je me sens coupable* ». (Faible autonomie).
- Motivation autodéterminée : « *Je vais aux cours collectifs parce que j'aime l'ambiance* (Appartenance) *et je vois mes progrès sur les charges que je soulève* (Compétence) ».

L'effet paradoxal : Plus vous essayez de motiver quelqu'un par la pression ou les récompenses, plus vous

risquez de détruire son désir naturel de bien faire. On appelle cela le « *coût caché des récompenses* ».

Notons que l'autonomie ne veut pas dire « absence de cadre », mais plutôt sentiment de choix et de sens dans un cadre intelligible. La motivation autonome favorise la persistance, l'adhésion, la performance sur les tâches complexes et la santé mentale, tandis que les contextes soutenant les trois besoins fondamentaux la renforcent.

C'est aujourd'hui l'un des cadres les plus utiles pour le grand public. Elle distingue *la motivation contrôlée* de *la motivation autonome*, et soutient que les contextes qui nourrissent les besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance favorisent une motivation de meilleure qualité.

Chapitre 5

Théorie de la fixation des buts

La *théorie de la fixation des buts* (ou *Goal Setting Theory*), développée par Edwin Locke et Gary Latham, est sans doute la théorie la plus pragmatique de la psychologie de la motivation.

Son principe fondamental est simple *: le simple fait de se fixer un but précis augmente la performance.* Cependant, n'importe quel objectif ne fonctionne pas. Pour être motivant, un but doit répondre à des critères de difficulté et de clarté très spécifiques.

I. Les 5 principes de Locke et Latham

Pour qu'un objectif produise un engagement maximal, il doit respecter ces cinq piliers :

Tableau 8 – Les 5 principes de la Fixation des Buts

Principe	Description	Impact sur la motivation
Clarté	L'objectif est précis et mesurable.	Évite la dispersion de l'énergie.
Défi	Le but est difficile mais atteignable.	Stimule l'effort et la fierté.
Engagement	La personne adhère au but (idéalement, elle a participé à sa création).	Maintient la persévérance.

Principe	Description	Impact sur la motivation
Feedback	Des retours réguliers permettent de mesurer l'écart avec le but.	Permet d'ajuster l'effort en temps réel.
Complexité	La tâche ne doit pas être trop écrasante.	Évite le stress et la paralysie.

II. Exemples concrets d'application

Exemple 1

Le passage d'un désir vague à un but structuré change radicalement le comportement.

- *But inefficace :* « Je veux me remettre en forme » (Trop vague, pas de feedback possible) ».
- *But efficace* **:** « Je vais courir 5 km en moins de 25 minutes d'ici 3 mois, en m'entraînant 3 fois par semaine. »
    - *Pourquoi ça marche :* Le défi est clair, le chronomètre donne un feedback immédiat, et la structure de l'entraînement gère la complexité.

Exemple 2

Un manager qui demande à son équipe de « faire de son mieux » obtient généralement des résultats inférieurs à celui qui fixe des cibles précises.

- *Approche « Do your best »* (« *Faites de votre mieux* ») *:* Les employés s'arrêtent dès qu'ils

estiment avoir fait assez, sans savoir s'ils ont atteint le potentiel requis.

- *Approche Fixation de buts :* « *Nous devons réduire le temps de réponse client de 15% d'ici la fin du trimestre.* »
    - *Résultat :* L'équipe cherche activement des stratégies innovantes pour atteindre ce chiffre précis, car l'effort est dirigé vers une cible concrète.

Exemple 3

- *Mauvais but :* "Je vais réviser mes examens aujourd'hui."
- *But optimal :* « Je vais synthétiser 3 chapitres d'histoire et faire 2 exercices d'application en 2 heures. »
    - *Le levier :* En segmentant la complexité, l'étudiant ressent une satisfaction immédiate (feedback de réussite) à chaque étape franchie, ce qui alimente la motivation pour la suite.

III. Le cadre "SMART" : Un outil dérivé

Bien que la théorie de Locke soit la base scientifique, elle a donné naissance à l'acronyme **SMART** pour aider à formuler ces buts :

- **S**pécifique
- **M**esurable
- **A**tteignable (et Ambitieux)
- **R**éaliste

- **T**emporellement défini

Avertissement : Attention au « côté obscur » de cette théorie. Si le but est trop difficile ou lié à des récompenses excessives, il peut encourager des comportements contraires à l'éthique (tricher pour atteindre le chiffre) ou générer un stress chronique si l'échec semble inévitable.

Par ailleurs, dans les contextes d'apprentissage, on distingue souvent

1) les buts de maîtrise : progresser, comprendre, développer sa compétence ;
2) les buts de performance : prouver sa valeur ou se comparer aux autres.

Les deux peuvent parfois coexister, mais une orientation trop centrée sur la comparaison sociale rend la motivation plus vulnérable à l'échec et à l'évaluation.

IV. Le feed-back (retour évaluatif)

Le « *feedback* », terme issu de l'anglais, est couramment utilisé pour désigner un retour d'information sur une expérience, une pratique ou un comportement.

Il existe plusieurs types de feedback : positif, constructif et négatif. Loin de juger ou de critiquer, un retour a pour objectif de valoriser les efforts de la personne et de lui donner les clés pour s'améliorer.

Pour Locke et Latham, un objectif sans feedback est un peu comme une course à pied dans le noir complet : vous courez, mais vous n'avez aucune idée de la distance parcourue ni de celle qu'il vous reste à franchir.

Le feedback est le *mécanisme de régulation* qui transforme l'intention en action efficace. Voici précisément pourquoi il est indispensable selon leur théorie.

1. La réduction de l'écart (Goal-Performance Gap)

La motivation naît d'un mécontentement constructif : l'écart entre votre situation actuelle et le but visé.

- *Sans feedback :* Vous ne pouvez pas mesurer cet écart. L'esprit perd le fil de l'effort nécessaire.
- *Avec feedback :* Vous voyez exactement où vous en êtes. Si le feedback montre que vous êtes en retard, il déclenche une augmentation de l'intensité de l'effort. S'il montre que vous êtes en avance, il renforce votre confiance.

2. L'ajustement des stratégies

Locke et Latham soulignent que la motivation n'est pas qu'une question de « volonté », c'est aussi une question de direction.

- Le *feedback* sert de « système de guidage ». Si vous travaillez dur mais que les résultats ne bougent pas, le feedback vous avertit qu'il faut changer de méthode (stratégie) plutôt que de simplement travailler plus dur.

3. L'augmentation du sentiment d'auto-efficacité

L'auto-efficacité (la croyance en sa propre capacité à réussir) est un moteur majeur de la motivation.

- Recevoir un *feedback* positif sur des progrès intermédiaires valide vos compétences.

- Cette validation crée un « cercle vertueux[1] » : plus vous vous sentez capable, plus vous acceptez des objectifs difficiles, et plus vous persistez face aux obstacles.

En résumé : *Le but définit la destination, mais c'est le feedback qui fournit la carte et la boussole pour s'y rendre*. Sans lui, l'engagement finit inévitablement par s'éteindre.

[1] Dans un *cercle vicieux*, chaque difficulté nourrit la suivante. Dans un *cercle vertueux*, chaque progrès facilite le suivant.

Chapitre 6

La théorie de l'attente-valeur

L'expectancy-value (ou théorie de *l'attente-valeur* en français) est un concept clé en psychologie de l'éducation et de la motivation. Ce modèle, créé par Atkinson, puis renouvelé par Eccles et Wigfield ses principaux représentants contemporains, domine actuellement la littérature scientifique. Il explique ce qui pousse une personne à s'engager (ou non) dans une tâche ou une activité.

Pour faire simple, la motivation dépend de la combinaison de deux éléments principaux : l'attente et la valeur.

I. L'Attente

C'est la réponse à la question : « ***Suis-je capable de réussir cette tâche ?*** »

Il s'agit de la croyance d'une personne en ses propres chances de succès. Si vous pensez que vous allez réussir, votre attente est haute. Si vous êtes persuadé de foirer lamentablement, elle est proche de zéro.

II. La Valeur

C'est la réponse à la question : « ***Pourquoi devrais-je effectuer cette tâche ? Qu'est-ce que ça m'apporte ?*** ». Cette valeur est divisée en 4 dimensions :

1) *L'intérêt intrinsèque* : Le plaisir simple de faire l'activité (exemple : jouer d'un instrument parce qu'on aime la musique).
2) *L'utilité* : L'importance de la tâche pour atteindre un objectif futur (exemple : réviser les stats pour devenir Data Scientist, même si on déteste les maths).
3) *L'importance pour l'identité* : Le fait que la tâche valide l'image que l'on a de soi (exemple : briller en sport parce qu'on se considère comme un grand athlète).
4) *Le coût* : Ce que l'activité va demander en échange (efforts, temps, stress, renoncement à d'autres loisirs). C'est la seule dimension négative.

III. Exemples

Exemple 1

Vous êtes persuadé de pouvoir réparer une fuite d'eau (Attente élevée), mais vous vous en fichez complètement car vous quittez l'appartement le lendemain (Valeur basse) Vous ne ferez rien.

Exemple 2

Vous rêvez de devenir astronaute (Valeur immense), mais vous êtes convaincu de ne pas avoir le niveau scientifique requis (Attente nulle). Vous n'essaierez même pas.

En résumé

Pour qu'une personne soit motivée (qu'il s'agisse d'un élève à l'école ou d'un employé au bureau), elle doit :

- croire en ses chances de réussite
- trouver un sens ou un intérêt à ce qu'elle fait.

Chapitre 7

La théorie de l'attribution

La théorie de l'attribution, développée principalement par Fritz Heider puis approfondie par Bernard Weiner, explore la manière dont nous interprétons les causes de nos succès et de nos échecs.

L'idée centrale est simple : ce n'est pas le résultat en soi qui détermine votre motivation future (forte ou faible), mais l'explication que vous vous en donnez.

Ce qui compte n'est pas seulement le résultat, mais la cause que l'on croit y voir : interne ou externe (intrinsèque ou extrinsèque), stable ou changeante, contrôlable ou incontrôlable. Se dire « *J'ai échoué parce que je suis nul* » n'a pas la même conséquence que se dire : « *Ma méthode n'était pas la bonne* ».

Après un succès ou un échec, nous cherchons des causes. Ces causes se distribuent surtout selon trois dimensions :

Les attributions perçues comme contrôlables et modifiables soutiennent mieux la reprise de l'effort. Les attributions stables et incontrôlables entretiennent plus facilement l'évitement et la résignation.

Pour comprendre pourquoi nous agissons, Weiner propose de classer chaque « explication » (attribution) selon trois axes :

Tableau 9 – Les 3 axes suivant la théorie de l'attribution.

Dimension	Question	Exemples
Lieu de causalité	La cause est-elle en moi ou à l'extérieur ?	Interne (talent) vs Externe (chance)
Stabilité	La cause peut-elle changer avec le temps ?	Stable (intelligence) vs Instable (effort)
Contrôlabilité	Puis-je influencer cette cause ?	Contrôlable (travail) vs Incontrôlable (météo)

Exemples

Imaginez deux étudiants qui ratent le même examen de mathématiques :

- Étudiant A : « *Je suis nul en maths de toute façon* ».
    - *Attribution :* Interne, Stable, Incontrôlable.
    - *Résultat :* Découragement et abandon (résignation acquise).
- Étudiant B : « *Je n'ai pas assez révisé ce chapitre* »
    - *Attribution :* Interne, Instable, Contrôlable.
    - *Résultat :* Motivation maintenue car il sait qu'il peut changer le résultat la prochaine fois.

Après une défaite, un entraîneur va souvent chercher à orienter les attributions de ses athlètes :

- Si l'athlète dit « *L'arbitre était contre nous* » (Externe, Instable), cela protège son ego à court terme mais ne le pousse pas à progresser.
- L'entraîneur préférera : « *Notre placement défensif était mauvais* » (Interne, Contrôlable), ce qui redonne du pouvoir d'action à l'équipe.

Attribution de succès : Si vous pensez avoir réussi grâce à votre « réseau » (Externe), vous pourriez vous sentir imposteur. Si vous l'attribuez à vos « compétences » (Interne), votre confiance en soi augmente.

Le « *biais d'auto-complaisance* » est une tendance naturelle à attribuer nos réussites à des causes internes (« *Je suis doué* ») et nos échecs à des causes externes (« *Le test était injuste* » ou « *L'arbitre était pour l'autre équipe* ») pour protéger notre estime de nous-mêmes.

Chapitre 8

Théorie de l'auto-efficacité

La *théorie de l'auto-efficacité* (sentiment d'efficacité personnelle) a été développée par Albert Bandura dans les années 70. C'est l'un des piliers de la psychologie sociale et cognitive.

L'idée centrale est que la motivation ne dépend pas seulement de ce que vous *voulez* faire, mais surtout de la *croyance en votre capacité* à organiser et exécuter les actions nécessaires pour réussir une tâche donnée.

I. « Je peux » contre « Je veux »

Pour Bandura, l'auto-efficacité est le prédicteur le plus puissant de la réussite. Si vous avez un talent immense mais une faible auto-efficacité, vous n'agirez pas. À l'inverse, une personne moins douée mais convaincue de sa capacité à apprendre persévérera jusqu'à réussir.

Tableau 10 – Niveaux d'auto-efficacité.

Niveau d'auto-efficacité	Réaction face à l'obstacle	Résultat
Élevé	Voit l'échec comme un manque d'effort ou de stratégie.	Persévérance, résilience, succès.
Faible	Voit l'échec comme un manque de talent personnel.	Abandon rapide, stress, évitement.

II. Les 4 sources de l'auto-efficacité

Bandura identifie quatre leviers pour construire ou renforcer cette croyance :

1. Les expériences de maîtrise (Le succès passé)

C'est la source la plus puissante. Réussir une tâche renforce la conviction que l'on pourra réussir la suivante.

- *Exemple :* Un étudiant qui réussit son premier exposé oral gagne en confiance pour les prochains.
- *Conseil :* Découper un gros projet en petites étapes pour multiplier les « petites victoires ».

2. L'apprentissage social (L'expérience vicariante[2])

Voir quelqu'un qui nous ressemble réussir une tâche augmente notre propre sentiment d'efficacité.

- *Exemple :* « *Si mon collègue, qui a le même profil que moi, a réussi à apprendre à coder, alors je peux le faire aussi* ».

3. La persuasion sociale

Les encouragements et les retours positifs des autres.

---

[2] Une *expérience vicariante* est une expérience que nous faisons « par procuration ». En voyant une personne semblable à nous réussir malgré les difficultés, nous renforçons notre conviction que nous pouvons, nous aussi, réussir.
Par exemple, si un méditant rencontre un autre méditant, du même âge, qui raconte avoir traversé les mêmes difficultés avant de progresser, cette observation constitue une « expérience vicariante ». Elle peut alors penser :« *S'il y est arrivé malgré les mêmes obstacles, je peux probablement y parvenir moi aussi.* »

- *Exemple :* Un entraîneur qui dit : « *Je t'ai vu à l'entraînement, tu as la technique nécessaire pour réussir ce saut* ».
- *Attention :* C'est la source la plus fragile. Un reproche détruit l'auto-efficacité plus vite qu'un compliment ne la construit.

4. L'état physiologique et émotionnel

La manière dont on interprète les signaux de son corps (stress, rythme cardiaque).

- *Exemple :* Avant de monter sur scène, une personne avec une haute auto-efficacité interprète son cœur qui bat vite comme de l'excitation (énergie). Une personne avec une faible auto-efficacité l'interprète comme de la peur (incapacité).

III. Exemples concrets d'application

Exemple 1 : Arrêter de fumer

La différence entre celui qui arrête de fumer et celui qui échoue n'est pas la volonté, mais l'auto-efficacité.

- Celui qui croit qu'il peut gérer ses émotions sans cigarette (haute auto-efficacité) mettra en place des stratégies de substitution.
- Celui qui se croit « esclave » de son addiction ne tentera même pas sérieusement d'arrêter.

Exemple 2 : Prendre des responsabilités

Lorsqu'un poste de manager se libère :

- L'employé à *faible auto-efficacité* se concentre sur ses lacunes et ne postule pas, craignant d'être « démasqué ».
- L'employé à *haute auto-efficacité* voit le poste comme un défi. Il se dit : « *Je ne sais pas encore tout faire, mais je suis capable d'apprendre.* »

L'astuce de Bandura : Pour booster la motivation de quelqu'un, ne lui dites pas simplement « *Tu es génial* » (trop vague). Donnez-lui une tâche légèrement au-dessus de son niveau actuel, aidez-le à la réussir, et pointez précisément pourquoi il a réussi.

Chapitre 9

Théorie de la réduction des pulsions Théorie de l'excitation optimale

A. THEORIE DE LA REDUCTION DES PULSIONS

La *théorie de la réduction des pulsions* (*Drive-Reduction Theory*), développée par Clark Hull dans les années 1940, est l'une des premières théories physiologiques de la motivation.

Elle a eu une grande importance historique : elle explique bien pourquoi des manques physiologiques – faim, soif, fatigue – déclenchent des conduites de rééquilibrage. Mais elle rend beaucoup moins bien compte de comportements typiquement humains comme la curiosité, le jeu, l'exploration, la recherche de défi ou la pratique volontaire d'activités exigeantes. Autrement dit, elle aide à comprendre la base « énergétique », voire même purement biologique, de certains comportements, mais pas toute la richesse de la motivation humaine.

Pour le public, ce modèle est surtout utile pour comprendre l'effet de la fatigue, du manque de sommeil, de la faim, ou d'un stress trop fort avant une tâche délicate.

Elle repose sur un concept biologique central : *l'homéostasie*. C'est l'état d'équilibre interne de votre corps (température, taux de sucre, hydratation). Selon Hull, tout écart par rapport à cet équilibre crée un besoin biologique, qui génère lui-même une pulsion (un état de tension inconfortable). La motivation n'est rien d'autre

que l'énergie déployée pour réduire cette tension et revenir à l'équilibre.

I. Le cycle de la pulsion

Le mécanisme suit une boucle logique et biologique :

1. *Déséquilibre :* Votre corps manque de quelque chose (exemple : manque d'eau).
2. *Besoin :* Un besoin biologique est identifié (déshydratation).
3. *Pulsion :* Une tension psychologique et physique apparaît (la soif).
4. *Action :* Vous adoptez un comportement pour réduire cette tension (boire de l'eau).
5. *Réduction :* La tension disparaît, l'équilibre est rétabli.

II. Exemples concrets d'application

Exemple 1

Lorsque votre taux de glucose baisse, la pulsion de faim devient dominante.

- *Application pratique :* C'est pourquoi faire ses courses « le ventre vide » est une erreur stratégique. La pulsion est si forte qu'elle oriente votre motivation vers des aliments riches en calories (réduction rapide de la pulsion) plutôt que vers des choix sains. Votre comportement est dicté par le besoin immédiat de réduire la tension interne.

FIN DE L'APERÇU