



Motivation la clef de la réussite

Comment reconnaître un étudiant motivé ?

L'étudiant motivé est celui qui s'implique dans son processus d'apprentissage, est acteur de sa formation et possède des buts de maîtrise (compréhension et maîtrise d'un domaine de compétence) plutôt que des buts de performance (démontrer ses compétences).

Si la récompense issue de l'évaluation peut être stimulante, elle ne constituera pas une motivation aussi forte et durable que le désir de compétence.

Selon Roland VIAU la motivation est un concept dynamique qui a ses origines dans la perception qu'un élève a de lui-même et de son environnement et qui l'incite à choisir une activité, à s'y engager et à persévérer dans son accomplissement afin d'atteindre un but (Viau, 2009). On y retrouve les trois composantes de la motivation : **perception de la valeur d'une activité, perception de sa compétence, perception de contrôlabilité.**

On prendra soin d'interroger sa pratique au regard des points suivants :

Contextualiser l'enseignement et son contenu : par rapport à l'actualité, par rapport à des besoins personnels et/ou professionnels des étudiants, par rapport aux autres enseignements du cursus. Sur ce dernier point, faire le lien avec un autre

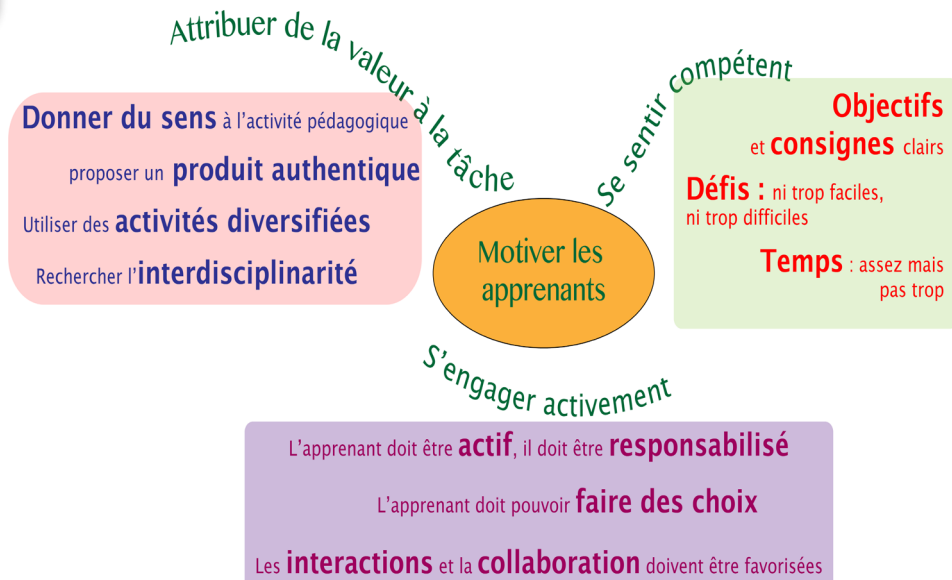
Que faire pour augmenter l'intérêt accordé par les étudiants à un enseignement ?

cours du cursus à un double effet : Cela renforce le sentiment d'utilité de la matière et donc la perception de sa valeur et cela augmente également l'impression de cohérence de la formation et donc de sa valeur.

Varié les tâches, éviter la monotonie de la répétition. De nouvelles tâches aiguisent la curiosité et permettent de satisfaire tout types d'apprenants.

Laisser des choix aux étudiants afin

voir les progrès accomplis depuis le début de l'enseignement (dans ce domaine, l'évaluation diagnostique est très intéressante dans un objectif d'auto-évaluation). « Vous voyez, désormais vous parvenez à réaliser la totalité de ce type d'exercice alors qu'il y a quelques semaines ce n'était pas le cas » : cela permet également à l'étudiant de **s'auto-positionner** par rapport aux attendus de l'enseignant et prendre ainsi conscience de son éventuel retard.



qu'ils se sentent engagés dans leur formation et les rendre acteurs de leur processus d'apprentissage.

Proposer des tâches présentant un degré de **défi raisonnable**.

Valoriser les résultats des étudiants. Les aider à prendre **conscience de leurs compétences**, en donnant à

APUI

Appui à la Pédagogie
Universitaire et Innovante
apui@univ-avignon.fr

Motivation la clef de la réussite

Ne pas oublier la motivation des enseignants eux-mêmes : les étudiants disent que c'est communicatif.

L'évaluation élément clé de la motivation

L'évaluation a un rôle important à jouer dans le cadre de la motivation. Selon la forme qu'elle prendra l'évaluation pourra être source de motivation contrainte, de motivation récompense (bâton ou carotte) voire de démotivation. La motivation contrainte «faites cela car cela sera à l'examen» n'est pas engageante pour l'apprenant, elle le focalise sur l'évaluation et non pas sur son apprentissage. C'est un bras de fer entre enseignant et apprenants et beaucoup finissent par se lasser et préfèrent baisser les bras.

La motivation récompense au contraire est perçue comme la récompense d'un bon apprentissage. Elle motive l'étudiant sur son apprentissage plus que sur l'évaluation elle-même. On obtient cela avec un bon alignement pédagogique, dans lequel l'évaluation se fait sur la réussite des apprentissages plutôt que sur le résultat d'une activité terminale.

Le contrôle continu, l'approche par projet et même l'approche par problèmes sont des solutions bien adaptées.

De la même façon, rendre l'étudiant **acteur de son évaluation** est pertinent en terme de motivation. Lui demander d'évaluer les forces et les faiblesses de son travail va lui permettre de **prendre du recul** sur sa production et les attendus de l'enseignant, tout en augmentant son sentiment de compétence.

Enfin, **l'erreur ne doit plus être vécue comme un échec** mais comme étant intégrée au processus d'apprentissage, et le contrôle continu est particulièrement bien adapté à cette démarche. Les Feedback (individuels ou collectifs) sont particulièrement utiles pour faire de l'évaluation un moment de progression et une étape de l'apprentissage, recentrant l'étudiant sur sa démarche d'apprentissage plutôt que sur sa note.

Les sources de démotivation à éviter

Le **non respect de l'alignement pédagogique** est un des facteurs le plus souvent mentionné. Sans un ali-

gnement pédagogique clair et bien compris, l'étudiant a beaucoup de mal à accorder une forte valeur aux activités qu'on lui propose, n'arrivant pas à les rapprocher de l'objectif du cours ou pire de l'évaluation mise en place.

Les **consignes floues pour une activité pédagogique** ou des **attentes de l'enseignant pas claires** peuvent elles aussi démotiver l'étudiant qui ne voit plus comment réussir la tâche. Sur un plan plus général, on peut également citer le **manque de compréhension de la place de cet enseignement dans le cursus**, qui donc perd son intérêt pour la réalisation de l'objectif de formation. Il en est de même pour les **redondances et le manque de cohérence des enseignements au sein d'un cursus**.

Quels sont les symptômes de la démotivation ou de l'absence de motivation ?

Absentéisme = démotivation ?

Non pas forcément. Il faut dissocier absentéisme et décrochage. Certains étudiants peuvent ne pas adhérer au mode d'enseignement (transmissif en présentiel par exemple), mais rester actifs dans leur apprentissage et réussir. Que faire pour les ramener en cours ? Ils ont sûrement des choses à apporter au groupe... On peut modifier les méthodes pédagogiques, diversifier les approches et les façons de travailler, afin que chaque type d'apprenant (styles cognitifs) y trouve son compte.

Motivation intrinsèque et extrinsèque

Enfin il faut distinguer deux types de motivation. Si elles sont toutes les deux la combinaison de la perception de la valeur, de la compétence et de la contrôlabilité que l'on accorde à l'activité d'apprentissage, la motivation intrinsèque est personnelle tandis que l'extrinsèque est contextuelle.

Motivation intrinsèque : liée à l'individu lui-même, elle est corrélée aux besoins et aux intérêts de chacun. Lorsqu'un individu agit par motivation intrinsèque, il est d'autant plus engagé et impliqué puisqu'il ressent plaisir et satisfaction.

Motivation extrinsèque : liée à l'environnement / aux influences extérieures de l'individu (les systèmes de punitions, récompenses, renforcements, reconnaissance, pression sociale etc.). La motivation extrinsèque est corrélée aux expériences de l'individu ainsi qu'à ses interactions avec son environnement.

C'est la combinaison de ces deux motivations qui va motiver au final l'apprenant. Chaque individu accordant une importance plus au moins grande à l'une ou à l'autre des motivations.