

Ouvertures Psychologiques

La théorie de l'autodétermination

Aspects théoriques et appliqués

Coordonné par Yvan Paquet,
Noémie Carbonneau
et Robert J. Vallerand

La théorie de
l'autodétermination

Ouvertures Psychologiques

La théorie de l'autodétermination

Aspects théoriques et appliqués

Coordonné par Yvan **Paquet**,
Noémie **Carbonneau**
et Robert J. **Vallerand**

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web : www.deboecksuperieur.com

© De Boeck Supérieur s.a., 2016
Fond Jean Pâques, 4 – 1348 Louvain-la-Neuve

1^e édition

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Imprimé en Belgique

Dépôt légal:
Bibliothèque Nationale, Paris : mars 2016
Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2016/13647/082

ISSN 2030-420x
ISBN 978-2-8041-8900-6

SOMMAIRE

PARTIE 1 INTRODUCTION

CHAPITRE 1	Introduction	11
CHAPITRE 2	Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie	15
CHAPITRE 3	Les méthodologies associées à la théorie de l'autodétermination	33

PARTIE 2 ASPECTS THÉORIQUES NOVATEURS

CHAPITRE 4	La théorie de l'autoconcordance : pourquoi le fait de choisir les bons objectifs peut faire toute la différence	59
CHAPITRE 5	Une théorie d'autodétermination des valeurs	79
CHAPITRE 6	Le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque : une analyse intégrative des processus motivationnels	97
CHAPITRE 7	Passion et fonctionnement optimal en société	127

PARTIE 3 ASPECTS INTRAPERSONNELS ET INTERPERSONNELS

CHAPITRE 8	Autodétermination et bien-être psychologique : le rôle des buts personnels et de la satisfaction des besoins fondamentaux	153
CHAPITRE 9	Motivation et performance : perspective intra-individuelle	173
CHAPITRE 10	Vieillesse réussie : entre contrôle et autonomie, le bon équilibre motivationnel	193
CHAPITRE 11	L'autodétermination et les relations proches	209

PARTIE 4
APPLICATIONS

CHAPITRE 12	La théorie de l'autodétermination appliquée au travail	229
CHAPITRE 13	La théorie de l'autodétermination appliquée au contexte scolaire : état actuel des recherches	249
CHAPITRE 14	La théorie de l'autodétermination : un cadre pour comprendre et nourrir la motivation dans le domaine de l'activité physique pour la santé et du sport	269
CHAPITRE 15	Motivation pour les comportements écologiques et le développement durable	293
CHAPITRE 16	Une approche de la thérapie basée sur la théorie de l'autodétermination : fondements motivationnels pour un changement efficace	313

PARTIE 5
CONCLUSION

CHAPITRE 17	Conclusion	331
	Bibliographie	337
	Table des matières	387

PARTIE 1

INTRODUCTION

Sommaire



CHAPITRE 1

Introduction 11

CHAPITRE 2

**Favoriser la motivation optimale et la santé mentale
dans les divers milieux de vie** 15

CHAPITRE 3

**Les méthodologies associées à la théorie
de l'autodétermination** 33

CHAPITRE

Introduction

1

Robert J. Vallerand, *Université du Québec à Montréal
et Australian Catholic University*
Noémie Carbonneau, *Université du Québec à Trois Rivières*
& Yvan Paquet, *Université de la Réunion*

Au cours des 25 dernières années, le concept de motivation est devenu un élément incontournable en psychologie. En effet, non seulement des dizaines de milliers d'articles et d'ouvrages ont été publiés sur le sujet, mais de nombreuses théories ont été proposées (voir Elliot & Dweck, 2005 ; Ryan, 2012 ; Shah & Gardner, 2008). Dans ce cadre, l'une des théories les plus populaires est certes la théorie de l'autodétermination (TAD). En effet, depuis plus de 40 ans, cette théorie a suscité des milliers d'études menant à une compréhension accrue du concept de motivation (Deci & Ryan, 2012). Or, la TAD n'est pas uniquement une théorie de la motivation, mais aussi une théorie de la personnalité, du développement social et du bien-être psychologique (Ryan & Deci, 2000). À la lumière de l'ampleur de la contribution de la TAD à la psychologie, il va sans dire qu'une présentation des plus complètes de la théorie s'impose. Chose surprenante, aucun livre en français n'existe sur la TAD. Le but de cet ouvrage est de combler ce vide.

Dans le but de mieux couvrir de façon aussi complète que possible la théorie de la TAD, cet ouvrage se compose de six parties. La première met l'accent sur la théorie de la TAD. Dans les mots mêmes de Edward Deci et Richard Ryan, le chapitre (chapitre 2), cadre la théorie, ses objectifs et ses applications. Dans le chapitre suivant (chapitre 3), Marylène Gagné et ses collaborateurs font un survol des éléments méthodologiques pertinents se rattachant à la TAD. Nous y verrons que plusieurs instruments ont été développés, notamment pour mesurer la motivation dans grand nombre de contextes tels que le sport (Pelletier *et al.*, 2013), le travail (Gagné *et al.*, sous presse), l'éducation (Vallerand *et al.*, 1989, 1992) et même dans des situations bien précises (Guay, Vallerand & Blanchard, 2000).

Une fois ces éléments de base présentés, la seconde section de l'ouvrage porte sur certains modèles novateurs récemment développés à partir de la TAD. En effet, au cours de la dernière décennie, la TAD a mené à un certain nombre d'extensions théoriques. On y retrouve quatre chapitres. Dans le premier (chapitre 4), Halusic et Sheldon présentent la plus récente version de leur modèle de la concordance du soi (Self-Concordance Theory ; Sheldon, 2002). Ce modèle propose que les éléments autodéterminés soient ceux qui sont les mieux intégrés dans le soi et qu'une concordance entre ceux-ci et diverses variables externes devrait mener aux conséquences les plus adaptatives. Dans le chapitre suivant (chapitre 5), Tim Kasser présente une extension de son modèle sur les valeurs (Kasser, 2002). Ce modèle propose que ces dernières jouent un rôle fondamental dans les conduites humaines. De surcroît, plus ces valeurs seront intrinsèques (et moins elles seront extrinsèques), plus les comportements subséquents seront autodéterminés, et leurs conséquences seront adaptatives. Le chapitre 6, quant à lui, présente une mise à jour du modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque (Vallerand, 1997 ; Vallerand & Ratelle, 2002). Dans ce chapitre, Vallerand et Miquelon font un survol des évidences empiriques soutenant l'existence de la motivation intrinsèque et extrinsèque selon une perspective hiérarchique (au niveau global, contextuel et situationnel) et des implications d'une telle conceptualisation. Enfin, dans le dernier chapitre de cette partie (chapitre 7), Lalande, Carbonneau et Vallerand présentent le Modèle dualiste de la passion (Vallerand *et al.*, 2003). On y verra que deux types de passion existent : harmonieuse et obsessionnelle et que seule la première contribue de façon complète au fonctionnement optimal en société.

La troisième partie traite des phénomènes intra et interpersonnels que la TAD permet d'expliquer et de prédire. On y retrouve quatre chapitres, dont les trois premiers qui portent sur la dimension intrapersonnelle. Dans le chapitre 8, Miquelon fait un survol

des travaux portant sur la TAD et le bien-être psychologique. Nous y verrons que la motivation autodéterminée, entre autres, contribue positivement au bien-être psychologique. Le chapitre 9, quant à lui, traite de la performance. Dans ce chapitre, Gillet et Vallerand démontrent que les différents types de motivation proposés par la TAD peuvent se regrouper sous différents profils et que ceux-ci affectent la performance différemment. Dans le chapitre 10, Paquet, David, Junot et Vallerand brossent un tableau des travaux portant sur le rôle de la TAD dans le vieillissement réussi. Enfin, le dernier chapitre (chapitre 11) traite des phénomènes interpersonnels. Knee, Hadden et Quist effectuent une recension de la contribution de la TAD à une compréhension accrue des relations interpersonnelles.

Dans la partie 4, qui comprend cinq chapitres, l'accent est mis sur le rôle de la TAD dans différents contextes appliqués. Ces différents chapitres brossent un portrait de la contribution de la TAD à la compréhension de phénomènes variés que l'on retrouve dans des contextes aussi divers que le monde du travail (chapitre 12, Laframboise, Laurent & Houlfort), l'éducation (chapitre 13, Guay & Lessard), le sport et l'activité physique (chapitre 14, Sarrazin, Chenal & Isoard-Gauthier), l'environnement (chapitre 15, Pelletier & Lavergne) et la psychothérapie (Ryan & Deci, chapitre 16).

Enfin, la dernière partie ne comprend qu'un seul chapitre. Celui-ci, rédigé par les auteurs de cet ouvrage, offre une synthèse et des pistes de suggestions futures en guise de conclusion. Bonne lecture !

CHAPITRE

2

Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie*

Edward L. Deci & Richard M. Ryan,
Université de Rochester

* *Ce chapitre est basé sur l'allocution de la Présidence honoraire – 2007, à la Société canadienne de Psychologie, prononcée par Edward L. Deci. La recension de la recherche et de l'élaboration de la théorie présentée dans cet article a été réalisée conjointement par les deux auteurs. La traduction en français a été réalisée par Louise Paradis et publiée dans la revue Canadian Psychology en 2008.*

Sommaire



1.	La théorie de l'autodétermination	15
2.	Le soutien à l'autonomie dans les divers milieux de vie	23
3.	Conclusion	29

La distinction globale entre la motivation autonome et la motivation régulée par des facteurs contraignants (c.-à-d., contrôlée) constitue le cœur de la théorie de l'autodétermination. Les recherches ont démontré que la motivation autonome permet de prévoir la persistance et l'adhésion et qu'elle s'avère avantageuse pour l'obtention d'un rendement efficace, particulièrement lorsqu'il s'agit de tâches complexes ou heuristiques exigeant un haut niveau de réflexion ou de la créativité. La motivation autonome est aussi, assurément, reliée à la santé mentale. Une multitude de recherches ont révélé que les contextes dans lesquels les relations interpersonnelles favorisent la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux de compétence, d'autonomie et d'appartenance augmentent la motivation autonome, laquelle englobe la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque bien intégrée. La théorie de l'autodétermination a trouvé des applications dans différentes cultures et dans divers milieux de vie. Sont ici recensées les recherches qui ont étudié la motivation contrôlée et la motivation autonome dans les domaines de l'éducation, du parentage, du travail, des soins de santé, des sports et des relations intimes.

La motivation, c'est ce qui incite les personnes à penser, à agir et à se développer. Les recherches sur la motivation sont donc principalement axées sur les conditions et les processus qui favorisent la persistance, le rendement, le développement sain et le dynamisme dans les activités que poursuivent les individus. Bien que les processus liés à la motivation puissent évidemment être étudiés du point de vue des mécanismes physiologiques et cérébraux sous-jacents, les multiples variations de la motivation humaine ne dépendent pas de tels mécanismes ; elles découlent plutôt de l'environnement socioculturel immédiat dans lequel évoluent les personnes. Ces conditions sociales et ces processus influencent non seulement ce que les gens font, mais aussi ce qu'ils ressentent au moment où ils agissent et après avoir agi. La plupart des théories sur la motivation humaine sont donc axées sur les effets de l'environnement social, incluant les récompenses et les encouragements de même que les relations personnelles qui leur sont inhérentes. Les auteurs ont ainsi cherché à mieux comprendre ce qui déclenche et ce qui encourage le fonctionnement efficace, non seulement parce que c'est sur ce terrain qu'on peut le mieux observer les variations dans la motivation, mais aussi parce qu'il s'agit de l'axe d'intervention le plus pratique.

Dans cette approche, la plupart des théoriciens traitent la motivation comme un concept unidimensionnel qui varie essentiellement de manière quantitative (par ex., Bandura, 1996 ; Baumeister et Vohs, 2007). Ils assument qu'une motivation accrue, même si elle est provoquée, permet un meilleur rendement et favorise la réussite. La théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2000 ; Ryan et Deci, 2000), au contraire, soutient qu'il existe plusieurs types de motivation – plus précisément, la motivation autonome et la motivation contrôlée – et que le type de motivation a généralement plus d'importance que son intensité dans la prédiction des résultats significatifs. La motivation autonome implique que l'individu se comporte en ayant pleinement le sentiment d'un libre choix, alors que la motivation contrôlée suppose que la personne agit plutôt sous l'influence de pressions et d'exigences reliées à un rendement spécifique et perçues comme lui étant extérieures.

L'élaboration de la théorie de l'autodétermination (TAD) reposait d'abord sur la prémisse que les théories de la motivation les plus utiles devaient avoir une grande portée en englobant un large éventail de phénomènes, qu'elles devaient utiliser des concepts qui revêtent une signification personnelle ou phénoménologique pour les gens, qu'elles débouchaient sur des méthodes empiriques et, enfin, qu'elles mettaient en avant des principes qui pouvaient s'appliquer aux différents contextes de vie. Ainsi, la théorie s'est développée selon ces critères, et c'est

probablement la raison pour laquelle, au cours des deux dernières décennies, elle a donné lieu à une multitude de recherches qui en ont développé certains aspects et qui se sont penchées sur différentes questions touchant plusieurs domaines d'application, notamment le parentage, les soins de santé, l'éducation, le travail, les sports et la psychothérapie.

La TAD tient pour acquis que l'individu est naturellement porté à être actif, motivé, curieux et qu'il désire vivement réussir, étant donné que la réussite est en elle-même fort gratifiante. La théorie reconnaît cependant qu'il y a aussi des personnes aliénées, qui effectuent leurs tâches de façon mécanique, ou encore, des personnes passives et démotivées. La TAD explique ces différences par les types de motivation, lesquelles sont le fruit de l'interaction entre la nature active inhérente à l'individu et les divers environnements sociaux qui la soutiennent ou la contrecarrent. Plus précisément, en s'appuyant sur des méthodes empiriques et sur le raisonnement par induction, la théorie avance que tous les humains ont besoin de se sentir compétents, autonomes et reliés à leurs pairs (Deci et Ryan, 2000). Ainsi, les environnements sociaux qui favorisent la satisfaction de ces trois besoins psychologiques fondamentaux permettent de stimuler le dynamisme interne des personnes, d'optimiser leur motivation et de porter à leur maximum les résultats sur les plans du psychologique, du développement personnel et des comportements (Ryan et Deci, 2000). Au contraire, les environnements sociaux qui entravent la satisfaction de ces besoins entraînent une baisse de la motivation et ont des effets nuisibles sur le bien-être général et sur le rendement.

1. La théorie de l'autodétermination

Dans ce chapitre, nous présentons quelques-uns des principaux éléments de la théorie de l'autodétermination et examinons les recherches, théoriques et appliquées, qui ont été effectuées. Nous établissons d'abord la distinction entre les divers types de motivation, discussion traditionnelle pour ce qui a trait à la TAD, laquelle a commencé par la distinction entre la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque (Deci et Ryan, 1985).

1.1 *Motivation intrinsèque et motivation extrinsèque*

On est en présence d'une motivation intrinsèque lorsque l'individu fait une activité parce qu'il la trouve intéressante et qu'elle lui apporte satisfaction ou plaisir. L'individu qui agit sous l'impulsion de la motivation intrinsèque le fait parce que l'activité elle-même est pour lui source de gratification. La personne est intéressée à ce qu'elle fait et manifeste de la curiosité, explorant de nouveaux stimuli et travaillant à maîtriser des défis toujours plus grands (Deci, 1975 ; White, 1959). La motivation extrinsèque, par opposition, implique que l'individu entreprend une activité en fonction d'une conséquence qui lui est extérieure. Parmi les exemples les plus évidents de motivation extrinsèque figure le cas où l'individu agit avant tout pour obtenir une récompense ou pour éviter une punition.

De nombreuses théories autres que la TAD utilisent la distinction intrinsèque/extrinsèque, mais elles maintiennent systématiquement que ces deux types de motivation peuvent s'additionner pour produire la motivation totale (par ex., Atkinson, 1964 ; Porter et Lawler, 1968). Au début des années 1970, d'importantes recherches ont été menées sur la motivation humaine intrinsèque et ont cherché à vérifier cet effet cumulatif : on a donc examiné si l'attribution de récompenses à des personnes qui effectuaient une activité pour laquelle elles éprouvaient un intérêt naturel influençait leur motivation intrinsèque

à l'égard de cette activité (par ex., Deci, 1971). Le raisonnement était le suivant : si le niveau de motivation intrinsèque diminuait ou augmentait par l'ajout de récompenses, cela signifierait que les deux types de motivation n'avaient pas d'effet cumulatif. Si les récompenses avaient comme effet de diminuer la motivation intrinsèque, cela indiquerait que les deux types de motivation avaient tendance à s'annuler plutôt que d'être cumulatifs ou de concourir à créer une synergie.

En 1999, plus de 100 expériences avaient déjà été publiées sur cette question, et les résultats d'une méta-analyse ont confirmé que, en général, les récompenses diminuaient la motivation intrinsèque chez des personnes de différents groupes d'âge, et cela, pour un vaste éventail d'activités, de primes et de récompenses occasionnelles (Deci, Koestner et Ryan, 1999). En d'autres mots, quand des personnes recevaient une récompense, telle qu'une prime en argent ou un prix, pour une activité qui les intéressait déjà intrinsèquement, leur motivation intrinsèque pour cette activité avait tendance à s'effriter. Autrement dit, les récompenses les amenaient à perdre de l'intérêt pour cette activité. Toutefois, il faut mentionner que certaines conditions limitaient la portée de cette conclusion. Par exemple, les récompenses qui ne dépendaient pas de l'activité ou qui n'y étaient pas spécifiquement reliées, ou encore celles qui ne dépendaient pas de l'atteinte d'un certain niveau, n'avaient pas tendance à nuire à la motivation intrinsèque pour l'activité concernée, étant donné que les sujets ne percevaient pas ces récompenses comme un facteur visant à régir leur comportement. Malgré ces importantes restrictions, la méta-analyse a quand même conclu que les *récompenses tangibles* ont tendance à diminuer la motivation intrinsèque, de telle sorte que les deux types de motivation ne sont pas cumulatifs et que la motivation totale n'est probablement pas le meilleur indicateur pour prédire la qualité des comportements et des expériences des personnes.

Plusieurs études subséquentes ont permis d'étudier les effets d'autres facteurs externes sur la motivation intrinsèque, et on a constaté que plusieurs de ces facteurs, incluant les menaces de punition (Deci et Cascio, 1972), les échéances (Amabile, DeJong et Lepper, 1976) et la surveillance (Plant et Ryan, 1985), amoindrissaient la motivation intrinsèque. Par contre, on a constaté que la possibilité de faire des choix augmentait la motivation intrinsèque (Zuckerman, Porac, Lathin, Smith et Deci, 1978). Dans l'interprétation de ces conclusions, nous avons soutenu que lorsqu'une personne est motivée de l'intérieur, elle éprouve un sentiment d'autodétermination, pour autant que son besoin d'autonomie soit satisfait. Donc, quand les personnes sont récompensées, menacées, surveillées ou évaluées, elles ont le sentiment qu'on fait pression sur elles et qu'on cherche à leur imposer un comportement, ce qui diminue la satisfaction de leur besoin d'autonomie, tandis que si on leur donne la capacité de choisir, elles en éprouvent un sentiment accru d'autodétermination, et, partant, une plus grande satisfaction (Deci et Ryan, 2000).

On a aussi constaté que, dans bien des cas, contrairement à ce qui se passe avec les récompenses matérielles, la rétroaction positive sur le rendement de l'individu renforce sa motivation intrinsèque plutôt que de la diminuer (par ex., Deci *et al.*, 1999). Cela semble dû au fait que l'individu, tout en n'ayant pas l'impression d'être contrôlé, reçoit ainsi un message qui renforce son sentiment de compétence et qui comble chez lui ce besoin. Nous nous référons ici aux cas où le message de compétence transmis a une fonction informative, sans être contraignant. Aussi, des études ont montré que la rétroaction négative tend généralement à nuire à la motivation intrinsèque, étant donné qu'elle entrave chez l'individu son besoin de compétence (par ex., Vallerand et Reid, 1984), le laissant dans un état d'amotivation – c'est-à-dire dans un état de très faible motivation, intrinsèque ou extrinsèque.

1.1.1 Le climat social

Des études ont montré que l'ambiance générale reliée à une situation, telle que la qualité des relations interpersonnelles à la maison, à l'école ou dans les groupes de travail, peut aussi avoir un effet sur la motivation intrinsèque des gens. Un climat tendu et restreignant mine la motivation intrinsèque, tandis qu'un climat d'encouragement et d'ouverture la rehausse (Deci, Connell et Ryan, 1989 ; Deci, Schwartz, Sheinman et Ryan, 1981 ; Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon et Deci, 2004).

Enfin, les recherches ont aussi montré que l'effet des récompenses matérielles ou de la rétroaction positive peut varier en fonction du contexte social dans lequel elles sont attribuées. Par exemple, bien qu'on ait démontré que les récompenses matérielles affaiblissent la motivation intrinsèque, si les relations interpersonnelles se font dans une ambiance ouverte et encourageante qui favorise l'autonomie de la personne, les récompenses peuvent alors avoir des effets positifs (Ryan, Mims et Koestner, 1983). De manière parallèle, si on donne une rétroaction positive dans un contexte contraignant, la motivation intrinsèque de la personne, plutôt que d'augmenter, aura tendance à diminuer (Ryan, 1982).

1.1.2 L'autonomie et l'indépendance

La TAD s'est beaucoup attardée à comprendre les agissements autonomes et volitifs – c'est-à-dire ceux qui donnent à l'individu l'impression qu'il a pleinement choisi de s'adonner à une activité – ainsi que la motivation intrinsèque, qui représente le prototype de cette expérience. Il est important de reconnaître, cependant, qu'autonomie n'est pas synonyme d'indépendance (Ryan et Lynch, 1989), quoique certains psychologues l'aient interprété ainsi (par ex., Markus, Kitayama et Heiman, 1996). Nous entendons par autonomie le fait, pour un individu, d'agir en exerçant sa volonté et son libre choix ; l'indépendance signifie plutôt qu'un individu fonctionne seul et sans compter sur les autres. Les individus peuvent choisir d'agir seuls pour une foule de raisons – par exemple, parce qu'ils pensent qu'ils doivent le faire pour montrer aux autres leur compétence ou leur maturité, ou encore, parce qu'ils n'aiment pas se sentir obligés de dépendre des autres. Le fait d'agir de manière indépendante, dans l'une ou l'autre de ces situations, n'équivaut pas du tout à de l'autonomie ou à de la volition ; en effet, les comportements indépendants seraient imposés par le milieu ou le contexte. Dans le premier cas, les individus se sentiraient obligés d'être indépendants et, dans le deuxième cas, ils éviteraient de se mêler aux autres peut-être parce qu'ils ont déjà été blessés et qu'ils ne sont pas capables de faire face à cette peine. Inversement, les individus peuvent dépendre des autres et compter sur eux parce qu'ils éprouvent du réconfort à ressentir de l'engagement et de la réciprocité dans leurs relations interpersonnelles. Bref, il en ressort qu'une personne peut être soit autonome, soit dirigée dans ses relations de dépendance (Soenens *et al.*, 2007).

1.2 Différencier les formes de motivation extrinsèque

Bien que la recherche ait montré que les facteurs de motivation extrinsèque nuisent souvent à la motivation intrinsèque, parce qu'ils sont perçus par les individus comme étant contraignants, il arrive aussi que des personnes se sentent autonomes en présence de ces facteurs externes. La TAD se penche sur cette question en utilisant le concept d'intégration organismique.

Les théories qui postulent une conception organismique plutôt qu'une conception mécaniste de la nature humaine (par ex., Piaget, 1971 ; Rogers, 1963 ; Werner, 1948 ; White,

1960) considèrent le développement comme un processus par lequel l'être humain intériorise, développe, perfectionne et intègre ses structures internes ou les représentations qu'il se fait de lui-même et du monde qui l'entoure. Bien que le processus d'intégration soit souvent considéré comme une tendance naturelle ou un don (Ryan, 1995), la TAD fait ressortir qu'il y aura une meilleure intériorisation et une meilleure intégration des pratiques culturelles ambiantes selon que les milieux favoriseront plus ou moins la satisfaction des besoins de base. En effet, l'individu est enclin à intérioriser et à intégrer les comportements qui sont provoqués ou régis par des facteurs externes. Or, pour que ce processus fonctionne efficacement, il faut que les besoins de base de l'individu soient satisfaits. Dans la mesure où ceux-ci sont entravés, l'individu réussira plus difficilement l'intériorisation et l'intégration de ces contraintes.

Plus précisément, la TAD propose trois types d'intériorisation, dont le degré varie en fonction de l'intégration de la régulation au soi. Le type d'intériorisation le moins efficace est l'introjection. Celle-ci implique qu'un individu accepte une exigence, une demande ou un règlement externe, mais qu'il ne les fait pas totalement siens. Au lieu, ces contraintes gardent un aspect aliénant et tendent à exercer sur l'individu un contrôle semblable à celui qu'elles exerçaient comme forces externes. En situation d'introjection, l'individu se sent asservi, ce qu'étaient l'estime de soi et l'amour-propre : en cas de réussite, le sujet peut éprouver une grande fierté et s'autoglorifier ; en cas d'échec, il peut ressentir de la culpabilité, de la honte et peut se déprécier. Dans un certain sens, l'introjection n'est qu'une intériorisation partielle de la régulation chez les personnes qui acceptent les contraintes sans y adhérer profondément et qui en subissent ainsi la pression et l'effet astreignant.

Dans le deuxième type d'intériorisation, appelée identification, le sujet comprend que les facteurs externes qui régissent son comportement peuvent avoir des conséquences importantes pour lui et il accepte alors de les faire siens. Autrement dit, l'individu s'identifie à la valeur de l'action et accepte de son plein gré de réguler son comportement. Une fois que l'individu s'est identifié avec les facteurs externes qui régissent son comportement parce qu'il en a saisi l'intérêt pour lui-même, il ressent une plus grande autonomie et n'a pas le sentiment qu'on cherche à le pousser ou à le contraindre. Finalement, dans le troisième type d'intériorisation, soit l'intégration, l'individu réussit à intensifier l'identification pour y adjoindre d'autres aspects de sa nature profonde, d'autres valeurs personnelles, ce qui l'amène à évoluer et à découvrir sa propre valeur et son moi profond. Parmi les formes d'intériorisation, l'intégration est la plus poussée et constitue le meilleur moyen pour que les comportements motivés par des facteurs extrinsèques deviennent vraiment autonomes ou autodéterminés.

Les trois types de motivation extrinsèque intériorisée – à savoir introjectée, identifiée et intégrée – appartenant à la régulation externe, se situent sur un continuum en ce sens que le degré d'autonomie qui se reflète dans les comportements régulés par ces types de motivation extrinsèque varie systématiquement. Les comportements régulés par introjection, bien qu'ils soient plus autodéterminés que les comportements régulés par des facteurs externes, sont quand même régis et constituent la forme la moins autonome d'intériorisation. Les comportements régulés par identification sont plus autodéterminés que ceux qui le sont par introjection. Dans ce cas, l'individu a accepté la régulation avec ses valeurs sous-jacentes et il accepte de plein gré de réguler son comportement. Finalement, les comportements régulés par intégration sont les plus autodéterminés de ceux qui sont déclenchés par la motivation extrinsèque. À cet égard, on peut dire que la régulation intégrée peut être comparée à la motivation intrinsèque : les deux s'accompagnent des facteurs de volonté et de choix. Toutefois, les deux types de motivation ont ceci de différent : la motivation intrinsèque est basée sur l'intérêt que revêt le comportement en lui-même, tandis que la motivation extrinsèque intégrée est

basée sur le fait que la personne a pleinement intégré la valeur du comportement. Ce dernier relève toujours de la motivation extrinsèque parce qu'il a un but utilitaire, alors que dans le cas de la motivation intrinsèque, l'activité en elle-même est source d'intérêt et de plaisir. Ryan et Connell (1989) ont élaboré une approche pour évaluer les types de régulation, en se concentrant sur les différentes formes qu'ils revêtent : externes, introjectés, identifiés/intégrés et intrinsèques. Ils ont constaté que les types de régulation qui étaient théoriquement les plus rapprochés sur le continuum de l'autonomie relative avaient plus de corrélations entre eux que les types de régulation théoriquement éloignés les uns des autres.

1.3 La motivation autonome et la motivation contrôlée

Le concept d'intériorisation et des différentes formes de régulation a modifié la première différenciation établie par la TAD pour les types de motivation : on est passé de l'opposition entre motivation intrinsèque et extrinsèque à l'opposition entre la motivation autonome et la motivation contrôlée. Quand il s'agit de régulation externe et introjectée, nous sommes en présence d'une motivation contrôlée ; quand il s'agit plutôt d'une régulation identifiée ou intégrée, ou encore d'une régulation intrinsèque, nous sommes alors en présence d'une motivation autonome. Bien sûr, tous les types de motivation, qu'ils soient autonomes ou contrôlés, reflètent la volonté d'agir de l'individu, même s'ils peuvent produire de plus ou moins bons résultats. Par opposition à la motivation, l'amotivation reflète le manque de volonté d'agir. Elle se produit quand une personne n'accorde pas de valeur à un résultat ou à un comportement, quand elle ne croit pas qu'un résultat valable sera obtenu avec certitude en adoptant des comportements spécifiques, ou encore, quand elle pense que des comportements pourraient lui permettre d'atteindre des résultats souhaitables, mais qu'elle a l'impression de ne pas avoir la compétence nécessaire pour les mettre à exécution.

La figure 2.1. montre par une représentation graphique où se situent l'amotivation, la motivation extrinsèque et la motivation intrinsèque, par rapport aux divers types de régulation, sur un continuum d'autonomie relative ou d'autodétermination.

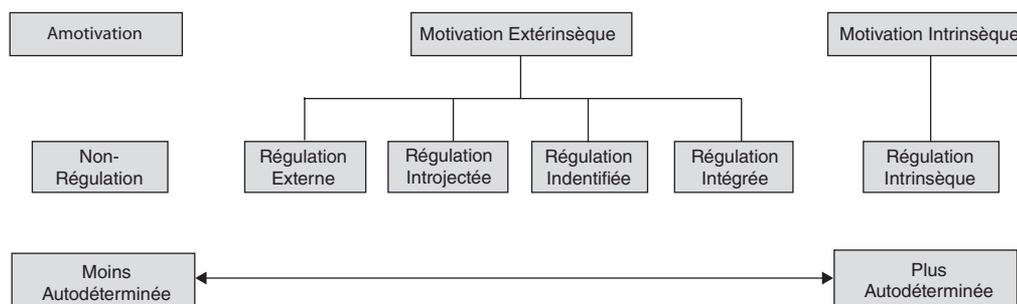


Figure 2.1. Les types de motivation et de régulation dans le cadre de la théorie sur l'automotivation ainsi que leur place sur le continuum de l'autodétermination relative.

1.4 Les conséquences de la motivation autonome et de la motivation par régulation

Des dizaines de recherches expérimentales et d'études sur le terrain menées dans divers domaines ont examiné les corrélations entre la motivation autonome la motivation contrôlée et leurs effets respectifs.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 **Introduction**

CHAPITRE 1

INTRODUCTION.....	11
-------------------	----

CHAPITRE 2

FAVORISER LA MOTIVATION OPTIMALE ET LA SANTÉ MENTALE DANS LES DIVERS MILIEUX DE VIE.....	15
---	----

1. La théorie de l'autodétermination	17	2. Le soutien à l'autonomie dans les divers milieux de vie.....	24
1.1 Motivation intrinsèque et motivation extrinsèque ...	17	2.1 Le soutien à l'autonomie dans les établissements d'enseignement.....	25
1.1.1 Le climat social.....	19	2.2 Le soutien à l'autonomie à la maison	26
1.1.2 L'autonomie et l'indépendance.....	19	2.3 Le soutien à l'autonomie en milieu de travail.....	27
1.2 Différencier les formes de motivation extrinsèque ...	19	2.4 Le soutien à l'autonomie en clinique	28
1.3 La motivation autonome et la motivation contrôlée ...	21	2.5 Le soutien à l'autonomie dans les sports et les loisirs.....	29
1.4 Les conséquences de la motivation autonome et de la motivation par régulation	21	2.6 Soutien à l'autonomie en amitié et dans les relations amoureuses.....	30
1.5 Faciliter l'intériorisation et l'intégration	22	3. Conclusion.....	30
1.6 Les buts et les aspirations	23		
1.7 L'autonomie à travers les cultures.....	23		

CHAPITRE 3

LES MÉTHODOLOGIES ASSOCIÉES À LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION.....	33
--	----

1. La motivation intrinsèque	34	4. Les défis	42
1.1 La mesure du « free-choice »	34	4.1 Le concept de régulation intégrée.....	42
1.2 Les mesures auto-rapportées : L'IMI	36	4.2 Le concept d'introjection.....	43
2. Les mesures des différents types de motivation ...	36	4.3 Le continuum d'autonomie.....	45
2.1 Éducation	37	4.4 L'analyse de profils.....	46
2.2 Le travail	37	5. Les mesures de satisfaction des besoins psychologiques	49
2.3 Le sport.....	38	6. Les différences individuelles	50
2.4 L'activité physique	39	7. Les échelles évaluant le climat interpersonnel	51
2.5 Les comportements de santé.....	40	7.1 Le climat interpersonnel.....	51
2.6 L'action bénévole	40	7.2 Les échelles pour les motivateurs	53
2.7 Autres domaines et activités.....	41	8. Conclusion.....	53
3. Les niveaux d'analyse	41		

PARTIE 2

Aspects théoriques novateurs

CHAPITRE 4

LA THÉORIE DE L'AUTOCONCORDANCE : POURQUOI LE FAIT DE CHOISIR LES BONS OBJECTIFS PEUT FAIRE TOUTE LA DIFFÉRENCE 59

<p>1. Introduction 60</p> <p>2. La théorie 61</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1 <i>Les objectifs</i> 61</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2 <i>Système de personnalité « profonde »</i> 62</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3 <i>Le concept d'autoconcordance</i> 63</p> <p style="padding-left: 20px;">2.4 <i>Mise en œuvre de l'autoconcordance</i> 65</p>	<p>3. Les données 67</p> <p style="padding-left: 20px;">3.1 <i>Le modèle de base</i> 67</p> <p style="padding-left: 20px;">3.2 <i>Nouveaux résultats permettant d'élargir la théorie de l'autoconcordance</i> 68</p> <p>4. Suggestions pour les recherches futures 74</p> <p>5. Conclusion 75</p>
--	---

CHAPITRE 5

UNE THÉORIE D'AUTODÉTERMINATION DES VALEURS 79

<p>1. Six propositions 81</p> <p style="padding-left: 20px;">1.1 <i>Proposition 1. Les valeurs émergent originellement et de façon optimale à partir du soi</i> 81</p> <p style="padding-left: 20px;">1.2 <i>Proposition 2. Les valeurs proviennent, en partie, des besoins</i> 83</p> <p style="padding-left: 20px;">1.3 <i>Proposition 3. Les valeurs peuvent refléter des motivations intrinsèques et extrinsèques</i> 84</p> <p style="padding-left: 20px;">1.4 <i>Proposition 4. Généralement, les gens préfèrent les valeurs intrinsèques aux valeurs extrinsèques</i> 87</p>	<p style="padding-left: 20px;">1.5 <i>Proposition 5. Lorsque les conditions de l'environnement contrecarrent la satisfaction des besoins, les gens s'orientent davantage vers les valeurs extrinsèques</i> 88</p> <p style="padding-left: 20px;">1.6 <i>Proposition 6. Les gens ressentent un plus grand bien-être lorsqu'ils privilégient les valeurs intrinsèques aux valeurs extrinsèques</i> 90</p> <p>2. Conclusions et suggestions de recherches futures 92</p>
---	---

CHAPITRE 6

LE MODÈLE HIÉRARCHIQUE DE LA MOTIVATION INTRINSÈQUE ET EXTRINSÈQUE : UNE ANALYSE INTÉGRATIVE DES PROCESSUS MOTIVATIONNELS 97

<p>1. Le modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque : une vue d'ensemble ... 98</p> <p>2. Une perspective tridimensionnelle et hiérarchique de la motivation 100</p> <p>3. Les déterminants sociaux de la motivation 106</p> <p>4. Les déterminants internes de la motivation 111</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1 <i>La dynamique motivationnelle intra-niveau</i> 113</p> <p style="padding-left: 40px;">4.1.1 <i>Le conflit motivationnel</i> 114</p>	<p style="padding-left: 20px;">4.1.2 <i>La compensation motivationnelle</i> 114</p> <p style="padding-left: 20px;">4.1.3 <i>Effets additifs</i> 115</p> <p>5. Les conséquences de la motivation 116</p> <p>6. Études intégratives 120</p> <p>7. Directions futures 122</p> <p>8. Conclusions 124</p>
---	--

CHAPITRE 7

PASSION ET FONCTIONNEMENT OPTIMAL EN SOCIÉTÉ 127

<p>1. La psychologie de la passion 129</p> <p style="padding-left: 20px;">1.1 <i>Le Concept de passion</i> 129</p> <p style="padding-left: 20px;">1.2 <i>Le modèle dualiste de la passion</i> 129</p> <p style="padding-left: 20px;">1.3 <i>La recherche initiale sur le concept de passion</i> 131</p> <p>2. Le fonctionnement optimal en société 133</p> <p>3. La passion et le fonctionnement optimal en société. ... 134</p> <p style="padding-left: 20px;">3.1 <i>La passion et le bien-être psychologique</i> 134</p>	<p style="padding-left: 20px;">3.2 <i>Passion et santé physique</i> 138</p> <p style="padding-left: 20px;">3.3 <i>Passion et relations interpersonnelles</i> 141</p> <p style="padding-left: 20px;">3.4 <i>Passion et performance</i> 142</p> <p style="padding-left: 20px;">3.5 <i>La passion et la contribution à la société</i> 144</p> <p style="padding-left: 20px;">3.6 <i>Passion et fonctionnement optimal en société : étude intégrative</i> 146</p> <p>4. Conclusion 146</p>
---	--

PARTIE 3

Aspects intrapersonnels et interpersonnels

CHAPITRE 8

AUTODÉTERMINATION ET BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE : LE RÔLE DES BUTS PERSONNELS ET DE LA SATISFACTION DES BESOINS FONDAMENTAUX 153

- | | |
|---|--|
| <p>1. Conceptualiser et définir le bien-être psychologique 154</p> <p>1.1 <i>Les origines du bien-être psychologique</i> 154</p> <p>1.2 <i>La conception hédonique du bien-être psychologique</i> .. 155</p> <p>1.3 <i>La conception eudémonique du bien-être psychologique</i> 155</p> <p>1.4 <i>Deux conceptions distinctes, mais complémentaires du bien-être psychologique</i> 156</p> <p>2. Satisfaction des besoins fondamentaux et bien-être psychologique 157</p> <p>2.1 <i>La fluctuation au niveau de la satisfaction des besoins et le bien-être psychologique</i> 158</p> <p>2.2 <i>La satisfaction des besoins et le bien-être psychologique dans certains contextes spécifiques</i> .. 159</p> <p>2.3 <i>La satisfaction des besoins et le bien-être psychologique dans d'autres cultures</i> 160</p> | <p>3. Buts personnels et bien-être psychologique 161</p> <p>3.1 <i>Le « quoi » du comportement ou le contenu des buts et le bien-être psychologique</i> 161</p> <p>3.2 <i>Pourquoi l'atteinte de buts intrinsèques mène-t-elle à un meilleur bien-être psychologique ?</i> 162</p> <p>3.3 <i>Le « pourquoi » du comportement ou les motifs associés à la poursuite des buts et le bien-être psychologique</i> ... 163</p> <p>3.4 <i>L'impact respectif du contenu des buts et des motifs associés à la poursuite des buts sur le bien-être psychologique</i> 165</p> <p>4. Les conséquences associées au bien-être psychologique 166</p> <p>4.1 <i>Eudémonie et bien-être psychologique global</i> 166</p> <p>4.2 <i>Eudémonie et santé physique</i> 167</p> <p>5. Recherches futures 168</p> <p>6. Conclusion 169</p> |
|---|--|

CHAPITRE 9

MOTIVATION ET PERFORMANCE : PERSPECTIVE INTRA-INDIVIDUELLE 173

- | | |
|--|---|
| <p>1. Introduction 174</p> <p>2. Motivation et performance 175</p> <p>2.1 <i>Perspective de la théorie de l'autodétermination</i> ... 175</p> <p>2.2 <i>L'approche interindividuelle</i> 176</p> <p>2.3 <i>La perspective intra-personnelle</i> 178</p> <p>2.3.1 Profil autodéterminé 179</p> <p>2.3.2 Profil faiblement autodéterminé 181</p> <p>2.3.3 Profil « Élevé-Élevé » 183</p> | <p>3. Recherches futures et implications pratiques 187</p> <p>3.1 <i>Les profils motivationnels</i> 187</p> <p>3.2 <i>Les déterminants de la motivation</i> 188</p> <p>3.3 <i>Les variables médiatrices</i> 188</p> <p>3.4 <i>Le soutien à l'autonomie</i> 189</p> <p>3.5 <i>Les comportements de leadership</i> 189</p> <p>3.6 <i>Le climat motivationnel</i> 190</p> <p>4. Conclusion 191</p> |
|--|---|

CHAPITRE 10

VIEILLISSEMENT RÉUSSI : ENTRE CONTRÔLE ET AUTONOMIE, LE BON ÉQUILIBRE MOTIVATIONNEL 193

- | | |
|--|--|
| <p>1. Autonomie et contrôle : un enjeu important chez les personnes âgées 194</p> <p>2. Autodétermination et santé des personnes âgées... 196</p> <p>2.1 <i>Autodétermination et santé physique</i> 197</p> <p>2.2 <i>Autodétermination et santé mentale</i> 198</p> <p>3. Concevoir un environnement facilitant l'autodétermination 199</p> <p>3.1 <i>Environnement physique</i> 200</p> <p>3.1.1 <i>L'environnement physique au service de l'autonomie</i> 200</p> | <p>3.1.2 <i>Le sentiment de compétence pour le contrôle de l'environnement physique</i> 201</p> <p>3.1.3 <i>Le sentiment d'affiliation dans l'environnement physique</i> 202</p> <p>3.2 <i>Environnement social</i> 203</p> <p>3.2.1 <i>Le rôle de la famille</i> 203</p> <p>3.2.2 <i>Intervention des soignants</i> 204</p> <p>4. Le rôle des activités de loisirs 205</p> <p>5. Conclusion 206</p> |
|--|--|

CHAPITRE 11

L'AUTODÉTERMINATION ET LES RELATIONS PROCHES.....209

1. Qu'est-ce que le soi réel ?.....	210	5. Les perceptions, comportements et communications défensifs.....	217
2. La motivation autodéterminée.....	211	5.1 <i>Illusions défensives et biais d'autocomplaisance</i>	217
3. Soutien aux besoins psychologiques.....	212	5.2 <i>Estime de soi contingente à la relation</i>	219
4. Soutenir son partenaire.....	214	5.3 <i>La communication et la révélation de soi authentiques</i>	221
4.1 <i>Attachement et soins</i>	214	5.4 <i>Propositions pour les recherches futures</i>	222
4.2 <i>Les objectifs altruistes</i>	215	6. Conclusion.....	224

PARTIE 4**Applications****CHAPITRE 12**

LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION APPLIQUÉE AU TRAVAIL.....229

1. Les déterminants de la motivation.....	230	2.1.2 Satisfaction au travail.....	238
1.1 <i>L'environnement de travail</i>	231	2.1.3 Épuisement professionnel.....	238
1.1.1 Le soutien organisationnel.....	231	2.1.4 Santé physique.....	239
1.1.2 Le soutien du superviseur.....	232	2.1.5 Engagement au travail.....	239
1.1.3 Leadership.....	233	2.1.6 Intentions de quitter et roulement de personnel.....	240
1.1.4 Les collègues de travail.....	233	2.1.7 Ergomanie.....	241
1.2 <i>Les caractéristiques du travail</i>	234	2.1.8 Performance et créativité.....	241
1.2.1 Interdépendance de la tâche.....	234	2.2 <i>Conséquences inter- et extra-personnelles</i>	241
1.2.2 Ressources et demandes au travail.....	234	2.2.1 Comportements pro et antisociaux au travail.....	241
1.3 <i>Les caractéristiques des travailleurs</i>	235	2.2.2 Leadership.....	242
1.3.1 Orientation causale.....	235	2.2.3 Conflits travail-famille.....	242
1.3.2 Motivation globale.....	235	3. La passion au travail.....	243
1.3.3 Trait d'optimisme.....	236	3.1 <i>Déterminants de la passion au travail</i>	244
1.3.4 Ergomanie et engagement.....	236	4. Conclusion.....	245
2. Les conséquences de la motivation au travail.....	236		
2.1 <i>Conséquences intrapersonnelles</i>	237		
2.1.1 Bien-être psychologique.....	237		

CHAPITRE 13

LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION APPLIQUÉE AU CONTEXTE SCOLAIRE : ÉTAT ACTUEL DES RECHERCHES.....249

1. Introduction.....	250	5. Les déterminants de la motivation scolaire : le rôle des parents, des enseignants et des amis.....	260
2. La mesure de la motivation en contexte scolaire.....	251	5.1 <i>Le soutien à l'autonomie offert par les parents</i>	260
2.1.1 L'échelle de motivation en éducation (ÉMÉ).....	252	5.2 <i>Le soutien à l'autonomie offert par les enseignants</i>	262
2.1.2 Le questionnaire d'autorégulation.....	253	5.3 <i>L'évaluation conjointe du soutien à l'autonomie des parents et des enseignants</i>	262
2.1.3 Échelle de motivation au primaire.....	254	6. Le soutien à l'autonomie offert par les pairs.....	263
3. Favoriser l'apprentissage et la réussite scolaire.....	255	7. Les programmes d'intervention en milieu scolaire.....	264
3.1 <i>Conséquences sur le comportement</i>	255	8. Conclusion et perspectives futures.....	266
3.2 <i>Conséquences cognitives</i>	257		
3.3 <i>Conséquences affectives</i>	258		
4. La motivation scolaire : une approche centrée sur l'élève.....	259		

CHAPITRE 14
**LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION : UN CADRE POUR COMPRENDRE
ET NOURRIR LA MOTIVATION DANS LE DOMAINE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
POUR LA SANTÉ ET DU SPORT.269**

- | | | | |
|--|-----|---|-----|
| 1. Introduction | 270 | 4. Favoriser la motivation intrinsèque
et les motivations extrinsèques fortement
intériorisées : le rôle du style relationnel
de l'intervenant | 281 |
| 2. Conséquences comportementales, cognitives
et affectives des régulations motivationnelles
du continuum d'autodétermination | 272 | 4.1 <i>Conséquences du style relationnel soutenant
l'autonomie.</i> | 282 |
| 2.1 <i>Conséquences comportementales des régulations
motivationnelles.</i> | 272 | 4.2 <i>Conséquence du style relationnel contraignant.</i> | 284 |
| 2.2 <i>Conséquences cognitives et affectives
des régulations motivationnelles.</i> | 275 | 4.3 <i>Les antécédents du style relationnel
de l'intervenant</i> | 285 |
| 3. Faciliter la motivation autodéterminée
et le bien-être optimal : le rôle des besoins
psychologiques fondamentaux | 277 | 5. D'autres aspects de la TAD : le contenu des buts
et les motivations implicites. | 287 |
| 3.1 <i>Conséquences liées à la satisfaction des besoins
psychologiques</i> | 278 | 5.1 <i>Les conséquences des aspirations intrinsèques versus
extrinsèques dans le domaine de l'activité physique.</i> | 287 |
| 3.2 <i>La frustration des besoins psychologiques</i> | 280 | 5.2 <i>Les motivations implicites pour l'activité physique</i> | 289 |
| | | 6. Conclusion | 290 |

CHAPITRE 15
MOTIVATION POUR LES COMPORTEMENTS ÉCOLOGIQUES ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE293

- | | | | |
|---|-----|---|-----|
| 1. Le concept de développement durable | 294 | 3.1.2 La recherche d'information sur les risques
liés à la santé | 301 |
| 2. La réponse de la psychologie à la situation
écologique | 296 | 3.2 <i>Antécédents de la motivation pour les CE.</i> | 302 |
| 3. La théorie de l'autodétermination et la motivation
pour les comportements écologiques | 298 | 3.2.1 L'influence des politiques
gouvernementales. | 303 |
| 3.1 <i>La qualité de la motivation et la fréquence des CE</i> | 299 | 3.2.2 L'Influence de l'information sur les enjeux
écologiques | 305 |
| 3.1.1 La motivation pour les CE moins
et plus difficiles. | 299 | 4. Conclusion | 309 |

CHAPITRE 16
**UNE APPROCHE DE LA THÉRAPIE BASÉE SUR LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION :
FONDEMENTS MOTIVATIONNELS POUR UN CHANGEMENT EFFICACE313**

- | | | | |
|---|-----|--|-----|
| 1. Locus de causalité perçu et réussite
de la thérapie | 315 | 4.3 <i>L'intériorisation et l'intégration</i> | 321 |
| 2. L'entretien motivationnel | 317 | 4.4 <i>Confronter les introjections.</i> | 322 |
| 3. Facilitation de l'autonomie : données
sur le soutien à l'autonomie. | 317 | 4.5 <i>Développer la conscience.</i> | 322 |
| 4. Commentaires et observations quant aux méthodes
inspirées de la théorie de l'autodétermination
utilisées en psychothérapie | 320 | 4.6 <i>Comblers les besoins fondamentaux</i> | 323 |
| 4.1 <i>Le soutien thérapeutique et le besoin
d'appartenance sociale.</i> | 320 | 4.7 <i>Examiner le contenu : le « quoi »
et le « pourquoi » de la psychothérapie</i> | 324 |
| 4.2 <i>La structure et le développement de la compétence</i> | 321 | 4.8 <i>La pertinence de la théorie de l'autodétermination
par rapport à d'autres approches basées
sur des preuves.</i> | 324 |
| | | 4.9 <i>Pourquoi les thérapeutes ne soutiennent
pas toujours l'autonomie.</i> | 325 |
| | | 5. Conclusions | 326 |

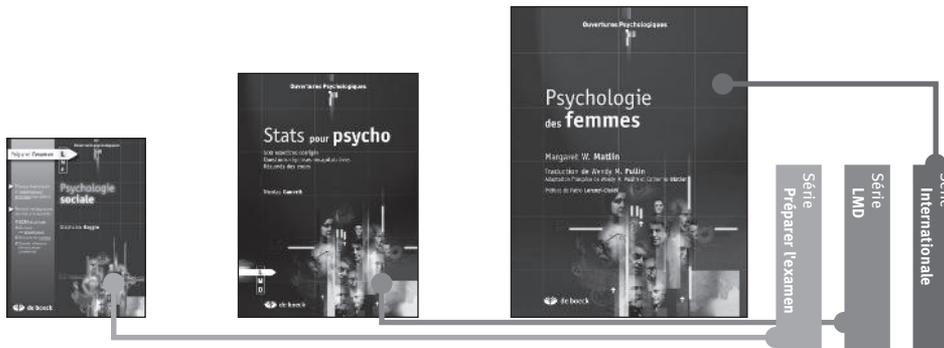
PARTIE 5

Conclusion

CHAPITRE 17

CONCLUSION.....	331
1. La qualité heuristique de la théorie de l'autodétermination.....	332
1.1 <i>Le rôle fondamental de l'environnement comme détériorant de la motivation.....</i>	332
1.2 <i>La motivation et ses conséquences adaptatives.....</i>	333
2. La générativité de la théorie.....	334
3. L'applicabilité de la théorie.....	335
BIBLIOGRAPHIE.....	337

La collection «**Ouvertures psychologiques**» se décline en **trois séries**



ASHTON Michael C.	<i>Psychologie de la personnalité et des différences individuelles</i>	✓
BANDURA Albert	<i>Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle [2^e édition]</i>	✓
BARLOW David H., DURAND V. Mark	<i>Psychopathologie. Une perspective multidimensionnelle [3^e édition française]</i>	✓
BÈGUE Laurent, DESRICARD Olivier	<i>Traité de psychologie sociale. La science des interactions humaines</i>	✓
BENEDETTO Pierre	<i>Psychologie de la personnalité</i>	✓
BLAYE Agnès, LEMAIRE Patrick (sous la direction de)	<i>Psychologie du développement cognitif de l'enfant</i>	✓
BOBILLIER-CHAUMON Marc-Eric., DUBOIS Michel, RETOUR Didier, (sous la direction de)	<i>Relations de services. Nouveaux usages, nouveaux usagers. Banques, hôpital, poste, etc</i>	✓
BOBILLIER-CHAUMON Marc-Eric., SARNIN Philippe (sous la coordination de)	<i>Manuel de psychologie du travail et des organisations. Les enjeux psychologiques du travail</i>	✓
BONIN Patrick	<i>Psychologie du langage. La fabrique des mots. Approche cognitive [2^e édition]</i>	✓
BORN Michel	<i>Psychologie de la délinquance [3^e édition]</i>	✓
CADET Bernard et CHASSEIGNE Gérard (sous la direction de)	<i>Psychologie du jugement et de la décision</i>	✓
CANNARD Christine	<i>Le développement de l'adolescent. L'adolescent à la recherche de son identité [2^e édition]</i>	✓
CASTEL Philippe, SALÈS-WUILLEMIN Edith, LACASSAGNE Marie-Françoise (sous la coordination de)	<i>Psychologie sociale, communication et langage. De la conception aux applications</i>	✓
CHABROL Claude, RADU Miruna	<i>Psychologie de la communication et persuasion. Théories et applications</i>	✓
CHAUVIN Bruno	<i>La perception des risques. Apports de la psychologie à l'identification des déterminants du risque perçu</i>	✓
CHATAIGNÉ Christine	<i>Psychologie des valeurs</i>	✓
COURTOIS Robert, PENNEQUIN Valérie, ROULIN Jean, ADRIEN Jean-Louis, COURTOIS Anne, DIONNE Carmen	<i>Réussir son mémoire en psycho. élaboration et rédaction du travail d'étude et de recherche</i>	✓
COUSINEAU Denis	<i>Panorama des statistiques pour psychologues. Introduction aux méthodes quantitatives</i>	✓
CRAHAY M., DUTREVIS M. (sous la direction de)	<i>Psychologie des apprentissages scolaires [2^e édition]</i>	✓
DANCEY Christine P., REIDY John (traduction : GAUVRIT Nicolas)	<i>Statistiques sans maths pour psychologues. SPSS pour Windows [2^e édition française à paraître]</i>	✓
DARMAILLACQ Anne-Sophie, LÉVY Frédéric	<i>Ethologie animale. Une approche biologique du comportement</i>	✓

	Série Préparer l'examen	Série LMD	Série Internationale
DÉCAMPS Greg <i>Psychologie du sport et de la performance</i>		✓	
DUMAS Jean E. <i>Psychopathologie de l'enfant et de l'adolescent</i> [4 ^e édition]		✓	
FERRAND Ludovic <i>Cognition et lecture. Processus de base de la reconnaissance des mots écrits chez l'adulte</i>		✓	
<i>Psychologie cognitive de la lecture. Processus de reconnaissance de mots écrits</i>		✓	
FERRAND Ludovic, AYORA Pauline <i>Psychologie cognitive de la lecture. Reconnaissance des mots écrits chez l'adulte</i>	✓		
FISKE Susan T. <i>Psychologie sociale</i>			✓
GALIANO Anna-Rita <i>Psychologie cognitive et clinique du handicap visuel</i>		✓	
GAUVRIT Nicolas <i>Stats pour psycho. 500 exercices corrigés. Questions-réponses récapitulatives. Résumés des cours</i>	✓	✓	
GOBET Fernand <i>Psychologie du talent et de l'expertise.</i>		✓	
GODEFROID Jo <i>Psychologie. Science humaine et science cognitive</i> [3 ^e édition]		✓	
HANSENNE Michel <i>Psychologie de la personnalité</i> [4 ^e édition]		✓	
HAUW Denis <i>Psychologie du dopage</i>		✓	
HOWELL David C. <i>Méthodes statistiques en sciences humaines</i> [2 ^e édition]			✓
JOSSE Évelyne <i>Le traumatisme psychique chez l'adulte</i>		✓	
JUDD Charles M., McCLELLAND Gary H., RYAN Carey S., MULLER Dominique, YZERBYT Vincent <i>Analyse des données. Approche par comparaison de modèles</i> [2 ^e édition]			✓
KOUABENAN Dongo Rémi, CADET Bernard, HERMAND Danièle, MUÑOZ SASTRE María Teresa <i>Psychologie du risque. Identifier, évaluer, prévenir</i>		✓	
LABERON Sonia (sous la direction de) <i>Psychologie et recrutement. Modèles, pratiques et normativités</i>		✓	
LANGIS Pierre, GERMAIN Bernard <i>La sexualité humaine</i> [2 ^e édition]			✓
LAVARDE Anne-Marie <i>Guide méthodologique de la recherche en psychologie</i>	✓		
LEMAIRE Patrick <i>Psychologie cognitive</i> [2 ^e édition]		✓	
<i>Abrégé de psychologie cognitive</i>	✓		
LEMAIRE Patrick, BHERER Louis <i>Psychologie du vieillissement. Une perspective cognitive</i>		✓	
LICATA Laurent, HEINE Audrey <i>Introduction à la psychologie interculturelle</i>		✓	
LUMINET Olivier <i>Psychologie des émotions. Confrontation et évitement</i> [2 ^e édition]		✓	
McFARLAND David <i>Le comportement animal. Psychobiologie, éthologie et évolution</i> [3 ^e édition]			✓
MAQUESTIAUX François <i>Psychologie de l'attention</i>		✓	

	Série Préparer l'examen	Série LMD	Série Internationale
MARTIN-KRUMM C., TARQUINIO C. (sous la direction de) <i>Traité de psychologie positive</i>			✓
MATLIN Margaret W. (traduction : PULLIN Wendy M. & adaptation française: PULLIN Wendy M. et BLATIER C.) <i>Psychologie des femmes</i>			✓
MÉOT Alain <i>Les tests d'hypothèse en psychologie expérimentale</i>	✓		
MOSER Gabriel <i>Psychologie environnementale. Les relations homme-environnement</i>		✓	
MYERS Anne, HANSEN Christine H. <i>Psychologie expérimentale</i> [2 ^e édition]			✓
NADER-GROSBOIS Nathalie <i>Psychologie du handicap</i> <i>De la perception à l'estime de soi</i> [à paraître]		✓ ✓	
NDOBO André <i>Les nouveaux visages de la discrimination</i>		✓	
NICOLAS Caroline <i>Suicide et environnement organisationnel</i>		✓	
NICOLAS Serge, FERRAND Ludovic <i>Histoire de la psychologie scientifique</i>	✓		
OGDEN Jane (traduction : DESRICHARD Olivier) <i>Psychologie de la santé</i> [2 ^e édition]			✓
OLRY-LOUIS Isabelle, GUILLON Vincent, LOARER Even <i>Psychologie du conseil en orientation</i>		✓	
PAQUET Yvan <i>Psychologie du contrôle. Théories et applications</i>		✓	
PICQ Jean-Luc <i>Biologie pour psychologues</i>	✓		
PIOLAT Annie, VAUCLAIR Jacques <i>RÉUSSIR son 1^{er} cycle en psycho</i> [2 ^e édition]	✓		
REED Stephen K. <i>Cognition. Théorie et applications</i> [3 ^e édition]			✓
REEVE Johnmarshall <i>Psychologie de la motivation et des émotions.</i>			✓
RICHELLE Jacqueline <i>Manuel du test de Rorschach. Approche formelle et psychodynamique</i>		✓	
ROBINSON Bernard <i>Psychologie clinique. De l'initiation à la recherche</i> [2 ^e édition]		✓	
ROSSI Jean-Pierre <i>Psychologie de la mémoire. De la mémoire épisodique à la mémoire sémantique</i>	✓	✓	
<i>Psychologie de la compréhension du langage</i>	✓	✓	
ROSSI Sandrine, VAN DER HENST Jean-Baptiste <i>Psychologie du raisonnement</i>		✓	
SAROGLOU Vassilis <i>Psychologie de la religion</i>			✓
SARNIN Philippe <i>Psychologie du travail et des organisations</i>	✓		
SIEGLER Robert S. <i>Enfant et raisonnement. Le développement cognitif de l'enfant</i>			✓
SPECTOR PAUL <i>Psychologie du travail et des organisations</i>			✓

	Série Préparer l'examen	Série LMD	Série Internationale
STERNBERG Robert J. <i>Manuel de psychologie cognitive. Du laboratoire à la vie quotidienne</i>			✓
TARQUINIO Cyril, SPITZ Elisabeth <i>Psychologie de l'adaptation</i>		✓	
WHITLEY Bernard, KITE Mary <i>Psychologie des préjugés et de la discrimination</i>			✓
WORKMAN Lance, READER Will (traduction : PAROT Françoise) <i>Psychologie évolutionniste. Une introduction</i>			✓

- ▶ La théorie de l'autodétermination est une théorie de la motivation humaine. Elle se penche sur la manière de soutenir nos tendances naturelles ou intrinsèques à nous comporter de façon saine et efficace. Elle s'intéresse aux sources variées de motivations intrinsèques ou extrinsèques, à leur rôle sur le développement cognitif et social, à la façon dont les facteurs sociaux et culturels facilitent ou sapent la motivation naturelle de l'homme et aux conditions permettant de soutenir l'autonomie, la compétence et l'affiliation pour favoriser des formes de qualité élevée de motivation.
- ▶ Composée de cinq mini-théories, la théorie de l'autodétermination est utilisée par un grand nombre de chercheurs partout dans le monde. Elle aborde des thèmes aussi différents que l'éducation, le travail, la santé, le sport, l'environnement ou encore les interactions sociales.
- ▶ L'objectif de cet ouvrage est de présenter une recension des travaux récents issus de la théorie de l'autodétermination et réalisés par les plus grands experts du domaine.

AUTODET
ISBN 978-2-8041-8900-6
ISSN 2030-420X



www.deboecksuperieur.com



<http://noto.deboecksuperieur.com> : la version numérique de votre ouvrage

- 24h/24, 7 jours/7
- Offline ou online, enregistrement synchronisé
- Sur PC et tablette
- Personnalisation et partage
- Ressources complémentaires disponibles pour les enseignants

•••Yvan Paquet

Maître de conférence HDR à l'Université de la Réunion, Yvan Paquet est attaché au laboratoire IRISSE de cette même université. Il est l'auteur d'un ouvrage sur les théories du contrôle. Ces principaux travaux de recherche portent sur la relation contrôle/autonomie à travers la théorie de l'autodétermination, en particulier par rapport aux besoins fondamentaux de l'individu et à travers sa passion. Il est l'auteur de plus d'une quinzaine d'articles scientifiques sur ce sujet et de plusieurs communications nationales et internationales. Il est actuellement professeur associé au Laboratoire de recherche sur le comportement social de l'Université de Québec à Montréal, dirigé par le Pr Vallerand.

•••Noémie Carbonneau

Professeure en psychologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières depuis 2013, Noémie Carbonneau a fait un doctorat en psychologie sociale à l'Université du Québec à Montréal et un stage postdoctoral en psychologie sociale à l'Université McGill. Ses travaux de recherche portent sur trois principaux thèmes, soit (1) les relations interpersonnelles (p. ex., couple, soutien social), (2) les processus motivationnels (p. ex., motivation autonome, poursuite de buts) et (3) la santé physique et psychologique (p. ex., comportements alimentaires, bien-être psychologique).

•••Robert J. Vallerand

Professeur de psychologie sociale, titulaire de la Chaire du Canada-1 sur les processus motivationnels et directeur du LRCS à l'Université du Québec à Montréal. Il est également Fellow à l'Australian Catholic University, et dans plusieurs sociétés savantes, dont l'American Psychological Association, l'Association for Psychological Science et la Society for Personality and Social Psychology. Il a publié sept livres et plus de 300 publications scientifiques et a été président de la Canadian Psychological Association (CPA) et de l'International Positive Psychology Association. Enfin, il a reçu de nombreux prix, dont le Hebb Award de la CPA pour l'ensemble de ses contributions scientifiques et le Prix scientifique du Comité international olympique.