

Principes fondamentaux pour le formateur : Motivation

Pourquoi la motivation est-elle importante ?

Pourquoi la motivation est-elle importante pour la formation ? La réponse est simple : une personne motivée apprend mieux et plus rapidement (Stanford Centre for Teaching and Learning, 1998). Elle exploitera également plus facilement ce qu'elle aura appris et l'intégrera dans sa vie de tous les jours. Ceci est important, mais également indispensable pour enseigner dans le secteur de l'eau, de l'hygiène et de l'assainissement (WASH) qui demande de la part des participants, une étude approfondie et bien souvent un changement d'habitudes et de comportements.

Types de motivation

Dans le domaine de l'éducation, tout ce qui peut encourager l'étudiant à participer et à apprendre est considéré comme motivant (Bennett & Rolheiser, 2001). Il existe deux types de motivation :

- **La motivation intrinsèque** : Millar (1897) a identifié ce type de motivation comme étant naturelle. Toutes actions représentent ici un enrichissant sur le plan personnel. La motivation intrinsèque repose sur l'intérêt pour le sujet, le développement personnel ou le plaisir. Elle ne dépend en rien de récompenses ou de pressions externes. Pour créer ce type de motivation, l'information doit impérativement être intéressante et adaptée au participant.
- **La motivation extrinsèque** : Millar (1897) a identifié ce type de motivation comme étant artificielle. Cette motivation n'est pas liée à l'individu. Les promotions, les récompenses et les menaces de punition sont des formes courantes de motivation extrinsèque. L'exemple classique de ce type de motivation est d'utiliser "une carotte" pour détourner ou récompenser une personne ou "un bâton" pour la sanctionner.

L'idéal est que tous les participants soient naturellement motivés, chose cependant assez difficile. Il est plus difficile d'avoir un intérêt pour un sujet avant d'y avoir été confronté ou de comprendre son importance. Les formes de motivation extrinsèque, notamment la compétition, peuvent être utilisées pour sensibiliser une personne sur un sujet et animer leur motivation intrinsèque.

Techniques pour créer la motivation

Vous est-il arrivé d'être inspiré par une personne faisant un discours ou racontant une histoire ? Certaines personnes semblent pouvoir attirer les foules avec les mots et les inspirer. Certaines de ces compétences sont naturelles, alors que d'autres peuvent s'apprendre. En tant que formateur, ces compétences peuvent être développées pour inspirer et encourager la

Principes fondamentaux pour le formateur : Motivation

motivation de vos participants. Bennett et Rolheiser (2001) recommandent les techniques suivantes pour motiver les participants :

- **Viser la réussite** : Pour rester motivés, les participants doivent avoir une expérience positive sur au moins 75 % du temps (Bennett & Rolheiser, 2001). Pour obtenir ce résultat, le niveau de difficulté doit correspondre à leurs compétences. Ce que vous leur enseignez ne doit être ni trop facile, ni trop difficile. La réussite est plus probable si vous enseignez d'abord les concepts de base, pour ensuite aborder lentement des concepts plus complexes. Le cas échéant, vous pouvez également proposer une assistance pour que les participants bénéficient du soutien nécessaire pour réussir.
- **Encourager la prise de responsabilité** : Les participants seront plus motivés s'ils sont responsabilisés, vis-à-vis de vous-même et de leurs collègues. La visibilité, les conséquences et le temps encouragent les participants à prendre leur responsabilité. En parcourant la salle pour écouter les discussions ou en observant le travail du participant, vous créez plus de visibilité. En demandant aux participants de présenter les résultats d'une activité à leurs collègues ou à vous-même, le travail du participant sera plus visible.

Les conséquences sont en lien avec la visibilité. Elles s'expriment par l'approbation ou le désaccord des collègues ou du formateur, ainsi que par le niveau d'apprentissage des participants. Par exemple, si un petit groupe fait une bonne présentation, il reçoit l'approbation de ses collègues et la satisfaction de bien maîtriser un sujet.

Le facteur temps permet aux participants de rester concentrés sur leurs tâches. En général, le travail est plus efficace si le participant a une date d'échéance. Utilisez ces trois éléments (visibilité, conséquences et temps) avec précaution pour motiver les participants. Il est inutile de créer plus de stress ou d'inquiétudes.

- **Faire le lien** : Vous pouvez susciter la motivation en faisant le lien entre de nouveaux concepts et les expériences des participants. Partager l'objectif d'une leçon est également essentiel pour créer ces liens. Par exemple, dans un cours sur les maladies causées par la consommation d'eau contaminée, vous pouvez faire le lien avec des expériences passées en demandant aux participants s'ils ont un jour été malades après avoir bu de l'eau sale. Vous pouvez leur expliquer que l'objectif de la leçon est d'expliquer le lien entre les différents types de maladies et l'eau sale.
- **Créer un climat de confiance pour l'apprentissage** : Les participants seront motivés s'ils se sentent respectés et apprécient l'environnement. Dans vos ateliers, utilisez plusieurs méthodes, répondez efficacement aux participants et ajoutez une note d'humour et d'enthousiasme pour créer un environnement positif et un climat de confiance. Pour en

Principes fondamentaux pour le formateur : Motivation

savoir plus sur la manière de créer un climat de confiance, voir la rubrique *Principes fondamentaux pour le formateur CAWST : Créer un climat de confiance pour l'apprentissage.*

- **Être enthousiaste** : Des études ont montré que l'enthousiasme du professeur a une incidence directe avec la motivation intrinsèque de l'étudiant. (Patrick, Hisley, & Kempler, 2000). Un cours universitaire donné avec enthousiasme améliore la motivation intrinsèque des étudiants. Comment faire preuve d'enthousiasme ? Le niveau et le ton de votre voix, le mouvement des yeux, les expressions du visage et la gestuelle sont des éléments permettant d'exprimer votre enthousiasme. L'intérêt des participants sera d'autant plus stimulé si vous êtes passionné par un sujet. Pour plus d'informations, voir la rubrique Principes fondamentaux pour le formateur CAWST : *Compétences en matière de présentation.*
- **Stimuler l'intérêt** : En tant que formateur, vous ne contrôlez pas toujours le sujet. Par contre, vous pouvez gérer la transmission de l'information. Utilisez l'humour, des idées intéressantes, la créativité et une variété de méthodes d'apprentissage pour stimuler l'intérêt sur le sujet. Par exemple, partagez une image ou des statistiques intéressantes dès le début d'une session, demandez aux participants de résoudre des études de cas par petits groupes, utilisez des jeux ou un sketch, etc.
- **Proposer un retour** : Il est important d'encourager les participants en adoptant une attitude positive sur leur travail et en leur donnant les moyens de s'améliorer. Essayez de les évaluer souvent, suivez leurs progrès et vérifiez que tout a bien été compris. Si les participants vous sentent concerné par leur apprentissage, ils seront encore plus motivés. Pour que les retours soient mieux perçus, voir la rubrique Principes fondamentaux pour le formateur CAWST : *Retour.*

Le processus d'apprentissage est meilleur si les participants sont motivés. Ceci simplifie votre travail de formateur. Vous devez avant tout vous concentrer sur la motivation intrinsèque des participants et si nécessaire, utiliser des éléments extrinsèques motivants pour encourager l'intérêt des participants sur le sujet. Vous pouvez motiver les participants en les aidant à avoir le sentiment de réussite, en stimulant leur responsabilité, en faisant le lien entre eux et le sujet, en créant un climat de confiance pendant l'apprentissage, en transmettant le contenu de manière intéressante et en offrant régulièrement un retour ponctuel.

Principes fondamentaux pour le formateur : Motivation

Références

Bennett, B., & Rolheiser, C. (2001). *Beyond Monet*. Toronto, Ontario: Bookations Inc.

Millar, J. (1897). *School Management*. Toronto, Ontario: William Briggs.

Patrick, B. C., Hisley, J., & Kempler, T. (2000). What's Everybody So Excited About?: The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality. *The Journal of Experimental Education*.

Standford Centre for Teaching and Learning. (1998). Capturing and Directing the Motivation to Learn. *Speaking of Teaching*. Disponible sur le site http://web.stanford.edu/dept/CTL/cgi-bin/docs/newsletter/motivation_to_learn.pdf

Ressources supplémentaires

Bonwell and Eison. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report No 1. Washington, D.C., D.C.: The George Washington University, School of Education and Human Development . Disponible sur le site https://www.ydae.purdue.edu/lct/HBCU/documents/Active_Learning_Creating_Excitement_in_the_Classroom.pdf

CAWST (Centre for Affordable Water and Sanitation Technology)
Calgary, Alberta, Canada
Site Web : www.cawst.org E-mail : resources@cawst.org
Le bien-être grâce à l'eau... Améliorer les compétences dans le monde
Dernière mise à jour : mars 2015

Document en libre accès. Vous pouvez :



- **Partager** – copier, distribuer et transmettre ce document
- **Modifier** – adapter ce document



Si :

- CAWST est cité comme l'auteur de ce document. Notre site internet : www.cawst.org doit également être ajouté.

CAWST et ses administrateurs, employés, contractants et bénévoles n'endossent aucune responsabilité et ne donnent aucune garantie en ce qui concerne les résultats pouvant être obtenus par l'utilisation des informations fournies.