

PSYCHOLOGIE SOCIALE

Expliquer, c'est prédire.

Les causes du comportement sont les déterminants (ex pour l'agression → frustration). Un même comportement peut avoir plusieurs déterminants. Le comportement humain est déterminé de façons multiples. Un même déterminant peut avoir différentes conséquences comportementales. Aussi bien au niveau intra qu'inter individuel. Deux personnes ne réagissent pas de la même façon pour une même cause (interindividuel). Pour une même cause, il se peut que la personne réagisse différemment. (intra-individuel).

LA MOTIVATION

I) Le concept de motivation, définition et caractéristiques.

Le concept de motivation détermine notre comportement. Il représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et /ou externes qui produisent le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. On ne peut pas l'observer directement. On en voit des manifestations extérieures. On va parler de motivation parce que nous nous basons sur des caractéristiques.

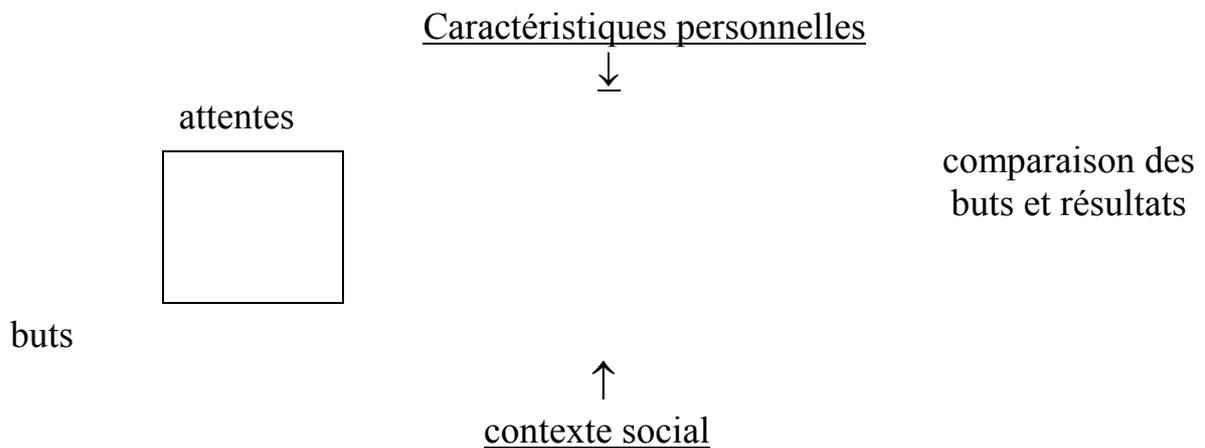
- **le déclenchement du comportement** : on dit d'un individu qu'il est motivé lorsqu'on observe un changement d'état qui le fait passer de l'absence d'activité à l'exécution d'une tâche.
- **la direction du comportement** : le comportement doit être approprié aux besoins : la motivation oriente vers le comportement adéquat.
- **l'intensité du comportement** : la motivation se caractérise également par l'intensité du comportement mis en œuvre.
- **la persistance du comportement** : la persistance est un indice motivationnel qui caractérise l'engagement de l'individu dans ses activités.

Si je veux étudier un comportement motivé, je dois tenir compte des autres motivations.

II) Il y a différents niveaux d'analyse.

- **le niveau biologique** : définir les déterminants physiologiques sous-jacents à la motivation : facteurs hormonaux, neurologiques... (ex : alcool → agressivité)
- **le niveau de l'organisme** : déterminer les forces internes et externes qui influencent le comportement : assouvir des besoins fondamentaux, se fixer des buts, mener son projet à terme...
- **le niveau social** : établir le rôle du contexte social en tant que déterminant du comportement humain : les influences sociales, les normes sociales...

III) Un modèle de fonctionnement du système motivationnel.



SE FIXER DES BUTS !

D) Introduction

des buts hiérarchiques organisés. Pourquoi se fixer de tels buts ?
Il y a deux façons de concevoir la motivation :

- **qu'est ce qui pousse l'individu ?** il existe une énergie interne nous poussant à agir. Pendant longtemps la motivation était des besoins à satisfaire et c'est la satisfaction de ces besoins qui nous pousse à agir. Pour Freud, la motivation s'explique simplement car elle correspond à des pulsions archaïques.
- **physiologie** : motivation : instinct → besoins fondamentaux primaires, donc comportement instinctif pour satisfaire ces besoins fondamentaux.
- **physiologie humaniste** : Maslow : la motivation s'explique par des forces internes qui pousse l'individu à agir. Il met en place la pyramide des besoins.

Il dit : 'nous allons satisfaire ces besoins dans l'ordre présenté par la pyramide. Une fois ces besoins satisfaits, nous allons chercher à satisfaire les autres besoins. Puis le besoin ultime de l'homme : la réalisation de soi.'

Pb : il est d'abord nécessaire de satisfaire les besoins du bas de la pyramide pour réaliser les autres. Cependant, rien ne prouve ces dires. La pyramide ne tient pas debout mais certains l'utilisent encore pour expliquer la motivation.

- **les motivations 'sociales'** : on ne peut jamais rendre compte de tous ces besoins que nous chercherions à satisfaire (Murray). Au lieu de se demander ce qui pousse l'individu à agir, on devrait se demander ce qui tire l'individu. Ce qui tire l'individu, ce sont les buts, les objectifs qu'il souhaite atteindre. donc nous nions le fait que nous avons des désirs conscients. Ces comportements sont la manifestation de nos pensées, donc humains, c'est à dire actif, qui agit de façon intentionnelle. On s'intéresse aux processus mentaux qui sont sous-jacents aux buts que nous nous fixons.

Plusieurs buts :

- certains sont plus importants que d'autres
- il est important d'organiser ces buts
- les buts que nous nous fixons sont organisés de façon hiérarchique (≠ de Maslow.)

Nous nous fixons des buts généraux, abstraits, et on appelle des buts généraux des buts abstraits car ce sont les plus élevés. Ce sont toujours des buts qui touchent à l'estime de soi. Ce sont des buts super-ordonnés ou supra-ordonnés.

Les buts abstraits :
le soi

les conduites d'accomplissement :
buts subordonnés

les programmes de contrôle

les conduites ponctuelles concrètes.

les buts subordonnés servent à mettre en œuvre le but final.

Je vais me fixer d'autres buts ex : réussir chacune de mes années universitaires.
ex de conduites ponctuelles concrètes : aller en cours.

II) Pourquoi nous fixons nous de tel buts ?

L'individu a un rôle actif dans la détermination de ses comportements, la satisfaction de ses besoins.

La capacité que nous avons de contrôler notre vie entraîne que nous avons la capacité de déterminer ce qui devrait arriver dans notre vie.

Tendance à l'autodétermination : choisir les objectifs que je veux atteindre, ce sont des déterminants essentiels dans la motivation. Il existe chez l'être humain une tendance fondamentale à se sentir la principale cause de son comportement, d'effectuer des choix et à se sentir libre de ses actes. Préférence chez l'être humain de choisir et qui motive. L'autodétermination apparaît très tôt chez l'être humain (dès l'enfance) ; très tôt nous avons envie d'être l'agent causal de nos comportements, car cela nous permet de choisir ce que l'on veut faire.

Quelques conséquences :

- **réactance psychologique** : si le sentiment d'autodétermination est brimé, l'individu réagit afin de retrouver son autodétermination et sa liberté de réagir.
- **l'engagement** : l'engagement a pour effet de stabiliser un comportement et de prédisposer le sujet à émettre de nouveaux comportements allant dans le même sens. Plus le sentiment de liberté associé aux comportements est fort, plus l'engagement est important. La liberté de décision renforce donc le degré d'engagement dans un acte, que cet acte soit ou non problématique. Les décisions qui nous engagent sont celles qui sont suivies d'actes. (engagement public ≠ engagement privé.). L'engagement est un lien qui relie l'individu à ses actes. Plus l'acte est répété, plus l'engagement est fort. On s'accroche à ses actes alors même que notre comportement est problématique. Le sentiment de liberté est un facteur clé : plus je me sens libre de choisir, plus l'engagement est fort, et inversement.
- **conclusion** : en ce qui concerne notre motivation, nous nous fixons un certain nombre de buts, ce qui renforce notre engagement et notre motivation.

III) L'expectation d'efficacité.

a) l'accomplissement personnel.

Cette notion a été proposée par Bandura. Il a proposé la théorie de l'apprentissage social. Possibilités de pouvoir concrétiser un but. L'expectation d'efficacité réfère aux croyances relatives, aux croyances personnelles

nécessaires pour organiser et mettre en œuvre des actions spécifiques en vue d'atteindre un certain niveau de performance. Concerne les croyances relatives à ce que je me crois capable de faire. La construction progressive de l'expectation d'efficacité se réalise à partir de trois sources principales d'informations :

- **l'accomplissement personnel** : les attentes répétées de maîtrise personnelle (succès). Elle se réalise sur la base du succès. Je me rend compte que je maîtrise une certaine capacité vis à vis d'une activité. A chaque succès, mon expectation d'efficacité augmente et vice versa.
- **l'expérience vicariante** : effets bénéfiques de l'observation d'autrui. (une personne similaire offre une base de comparaison encore meilleure) cela me donne des informations sur la façon de procéder.
- **la persuasion verbale** : suggestions ou exaltations verbales provenant d'autrui (t'es le meilleur...) les jugements d'efficacité affectent directement :
 - le choix
 - ➔ des conduites mises en œuvre.
 - l'intensité

ainsi, les buts difficiles mais jugés accessibles ont un effet motivationnel important. Si le but que je m'assigne je le juge quasi inaccessible, cela joue sur ma motivation et vice versa.

COMPARAISON DES BUTS ET RESULTATS.

Evaluer le résultat de l'action entreprise.

INTRODUCTION :

je me fixe un but, mais il faut aussi savoir où j'en suis par rapport à ce but, cet objectif. Il faut pouvoir situer cette performance et donc les informations qui permettent de situer cette performance. La personne va enregistrer le résultat de ses conduites. Les informations apportées par la réalisation d'un comportement permettent : - de tester l'écart entre le résultat et le but

- d'ajuster les conduites.

Le feed-back permet de voir régulièrement où on en est par rapport au but fixé. Ces informations ont un impact énorme sur nos motivations.

D) L'évaluation externe.

La source de l'information provient de l'environnement externe. C'est cet environnement qui va me situer. Les évaluations externes administrées par l'environnement extérieur sont les facteurs qui régulent et modifient le comportement.

L'incitation :

quelques techniques incitatives :

- l'incitation verbale
- l'incitation gestuelle
- l'incitation physique.

Les incitations fournissent des indices pertinents concernant la réalisation d'une tâche.

Le renforcement :

les théories béhavioristes : skinner : augmenter la probabilité de réapparition d'un comportement en le renforçant. Le renforcement positif consiste à ajouter un stimulus afin d'augmenter la probabilité d'apparition de la réponse. Le renforcement négatif consiste à présenter un stimulus qui va diminuer l'apparition d'un comportement.

Le résultat d'une évaluation extérieure peut avoir l'effet d'un renforcement (positif ou négatif). L'effet incitatif des renforcements sur les comportements dépend étroitement des conséquences attendues ou annoncées.

II) L'évaluation interne

c'est l'individu lui même qui évalue les résultats obtenus en fonction des objectifs qu'il s'est fixé. L'évaluation se fait en fonction de critères personnels et subjectifs. L'individu peut lui même approuver ou désapprouver ses comportements. L'individu va utiliser des critères personnels, ses propres cognitions.

Cognition : informations, connaissances, idées, opinions, croyances, renvoyant à nos représentations.

Ces cognitions portent sur nous mêmes, autrui, le monde.

Les cognitions peuvent être plus ou moins vraies. Ce sont elles qui vont nous servir de critères pour évaluer nos conduites. Ces cognitions appartiennent à des registres distincts, notre système cognitif est cohérent.

Des relations de consonance :

notre univers cognitif

cohérence → interdépendance des cognitions

organisation → consistance cognitive.

Le principe de l'implication psychologique

lien optimal entre deux cognitions.

Deux cognitions sont en consonance lorsqu'elles sont reliées à l'aide de l'implication psychologique.

Entre deux cognitions, il y a un lien optimal (ex j'aime l'eau, je bois de l'eau).

Une relation optimale entre deux cognitions résulte en un état d consonance. : nécessité d'ajustement entre les deux cognitions.

Les cognitions génératrices déclenchent et orientent le travail cognitif. C'est toujours par rapport à elles qu'on va parler de relations harmonieuses. C'est lorsqu'il y a un lien optimal entre les différentes cognitions et les cognitions génératrices.

Les cognitions génératrices sont le plus souvent des cognitions qui se rapportent à un acte, à un comportement.

Etude de Festinger et Carlsmith en 1959 :

première expérience réalisée dans le domaine de la consistance cognitive : '20\$ pour un mensonge'.

Cognition génératrice : acte de mentir relation inconfortable

entre deux cognitions : j'ai dit que ce travail est chiant

la 3^{ème} cognition n'aura pas le même poids selon que j'ai été payé 1\$ ou 20\$.

20\$: j'ai menti, j'ai été payé cher, ça va.

1\$: difficile de rétablir cette cohérence. 1\$ n'est pas une justification suffisante :

il va falloir déclencher un travail pour retrouver un état d'équilibre : le sujet va se persuader lui même que c'était intéressant.

Les cognitions génératrices sont des actes car les actes ne peuvent pas être modifiés, donc il faut modifier les autres cognitions.

III) L'exemple de frustration.

La frustration est fonction de l'écart entre nos aspirations et nos réalisations. La frustration est fonction du désir anticipé. La frustration vient du fait que nos espoirs dépassent la réalité.

Le phénomène du niveau d'adaptation. Nous nous adaptons très rapidement à nos réalisations. Tendance à s'adapter, à remarquer les changements en fonction de ce niveau et à y réagir. Accentué par le phénomène de la privation relative. Perception que l'on est moins bien nanti que les gens avec qui l'on se compare, qu'il existe un écart entre la position des autres et ma position.

LA DETECTION DES ECARTS AUX BUTS ET SES CONSEQUENCES.

INTRODUCTION :

l'issue de l'évaluation oriente les conduites ultérieures de l'individu. La comparaison entre les buts et les résultats fait apparaître un écart plus ou moins important.

- soit le résultat est conforme aux buts fixés
- soit il apparaît comme non conforme aux objectifs.
→ en cas de conformité, pas de 'détection d'erreur'
→ perception d'un écart important. Travail cognitif pour mettre en place des 'mesures correctives'.

I) La dissonance cognitive.

Le concept de dissonance cognitive définit les écarts qui peuvent exister entre deux données de fait. La dissonance cognitive comme motivation.

- un état psychologique inconfortable. L'état de dissonance cognitive génère une tension interne du au déséquilibre cognitif.
- propriétés dynamogènes de la dissonance : la dissonance cognitive est un état motivationnel visant à activer le travail cognitif et à l'orienter vers la réduction ou l'élimination de la tension.

Cet état de dissonance a des propriétés motivationnelles importantes. Ces propriétés, on peut les observer : plus l'état de dissonance est important, plus le travail mis en œuvre pour réduire l'écart est important.

Cas paradigmes : 1°) justification des décisions
2°) l'initiation sévère.

1°) la justification des décisions.

Un des déterminants majeurs dans la motivation est le principe d'autodétermination. Nous voulons être à la source de nos comportements. La prise de décision est souvent source de dissonance car il faut abandonner les avantages liés à l'option rejetée et assumer les désavantages de l'option retenue.

5 cognitions post-décisionnelles :

1 : j'ai choisit A

2 : je connais les avantages de A

→→ cognitions consonantes

3 : je connais les inconvénients de B

4 : je connais les inconvénients de A

→→ cognitions dissonantes.

5 : je connais les avantages de B

la surestimation de l'option choisie est d'autant plus forte qu'il y a eu forte dissonance. (cf. l'étude de Brehm, 1956).

Dans une situation post décisionnelle, le travail cognitif va être effectué en termes de réajustement, réévaluation des différentes cognitions. Le sujet va surévaluer l'option choisie, et dévaluer l'option délaissée. Plus il y a eu forte dissonance, plus la surestimation est forte.

Ces situations de choix sont quotidiennes. On a besoin de trouver des justifications à nos choix. Même si le choix que nous avons effectué a des connaissances néfastes, on constate que le travail de justification opère toujours.

2°) l'initiation sévère.

Il s'agit de passer par une phase pénible pour obtenir quelque chose d'intéressant (ou présumé intéressant). Selon la théorie de la dissonance cognitive, souffrir pour accéder à quelque chose est incompatible avec la reconnaissance que cette chose a peu de valeur. Celle-ci est alors jugée avec d'autant plus d'indulgence que son accession aura été pénible. La réévaluation va aller vers une surévaluation de la chose. Ces situations sont fréquentes dans un grand nombre de civilisations où les rites initiatiques jouent un rôle important pour accéder à un statut. De nos jours il y a le bizutage.

Le besoin d'équilibre cognitif institue la quête d'une organisation stable et cohérente de l'environnement (intérieur comme extérieur). Nous donnons un sens à notre environnement en fonction d'un principe d'équilibre.

Si je détecte qu'il y a un écart entre les conduites mises en œuvre et mon objectif, je vais chercher pourquoi.

II) Les attributions causales

Lorsque les processus de comparaison détectent un écart important entre les buts et les résultats, l'individu donne une signification aux éléments et aux données de son environnement, selon le principe de l'équilibre cognitif.

Attribution causales : processus cognitif permettant d'inférer des causes à partir des événements ou des comportements observés. L'attribution causale permet d'inférer le pourquoi d'un événement. Elle peut aussi bien porter sur les autres que sur notre propre comportement. L'attribution causale représente la perception subjective d'une cause.

Les attributions ont un effet déterminant sur les comportements ultérieurs. Ces attributions ont un effet sur les comportements motivés, elles répondent au souci d'équilibre cognitif.

Weiner : trois dimensions causales fondamentales :

→ lieu de causalité

→ stabilité temporelle de la cause

→ la contrôlabilité de la cause.

Ces trois dimensions sont des jugements subjectifs.

Le lieu de causalité : correspond à la recherche que nous faisons concernant les causes d'un événement, d'un comportement. Il se distingue par deux caractéristiques : l'issue du jugement peut se situer à l'extérieur ou à l'intérieur de nous mêmes.

La stabilité temporelle : la cause, interne ou externe, peut être jugée comme étant soit permanente, soit changeante.

La contrôlabilité : quel est ce contrôle que je crois avoir sur la cause ? La cause peut être jugée comme étant tout à fait contrôlable ou alors complètement incontrôlable.

Caractéristiques et conséquences :

Les conséquences vont être différentes en fonction des attributions qui auront été faites. Les trois dimensions se combinent entre elles.

En matière : - des attentes de l'individu relatives au succès ou à l'échec futur.

En matière : - d'estime personnelle et d'émotions.

Les attributions jouent donc un rôle prépondérant dans la motivation à l'accomplissement. Les attributions en matière de locus de causalité interne ont un effet très important en termes d'émotions. Les succès sont souvent attribués à soi même et les échecs aux autres.

Les attributions et la résignation acquise :

Seligman, début 70 : la résignation acquise est un état psychologique qui résulte le plus souvent de la venue d'événements incontrôlables et menant à des états de déficit motivationnel.

La résignation acquise a surtout été étudiée avec des chiens.

Cet état chez les humains survient surtout lorsque l'individu sait qu'il ne peut pas contrôler la situation.

La résignation acquise résulte du fait de vivre des expériences négatives incontrôlables. La perception qu'il est impossible de contrôler les événements, quelques soient les conduites mises en œuvre, cela suscite chez lui une expectation d'incontrôlabilité qui suscite la résignation acquise.

L'attente d'incontrôlabilité : croyance d'un individu selon laquelle aucune de ses actions ne pourra changer la situation présente. Tout dépend du style attributionnel de la personne.

III) Quelques stratégies connues.

Les illusions sur nous-mêmes : le cas des excuses et leurs conséquences psychologiques.

Les excuses : processus motivé consistant à déplacer les attributions causales des sources centrales à l'individu vers d'autres sources moins centrales ou extérieures, de manière à protéger les dimensions qui nous sont centrales. C'est très bénéfique pour l'estime personnelle.

Si on utilise pas d'excuse, cela veut dire que l'on est obligé de diriger l'attention sur soi même. On a pu montrer que des individus qui ne font jamais appel à des excuses, cela a des effets à long terme sur la santé.

L'utilisation abusive d'excuse entraîne aussi des conséquences négatives : la personne perd le contact avec la réalité car elle ne va jamais se remettre en question. Les relations inter personnelles se dégradent.

Les excuses permettent de maintenir une image positive de soi et des perceptions de contrôle de la situation. Les excuses sont des processus motivés très adaptatifs.

Les stratégies d'auto-handicap : elles consistent en des justifications qu'un individu élabore préalablement afin de légitimer un échec. Ces handicaps sont allégués ou réellement manifestés. Cette stratégie est importante en terme de régulation des conduites sociales.

Les stratégies d'auto-handicap constituent des éléments de négociation sociale qui participe également à la régulation à long terme des conduites.

LES FACTEURS MODULATEURS : LES CARACTERISTIQUES PERSONNELLES ET SITUATIONNELLES.

I) les caractéristiques individuelles.

Les caractéristiques personnelles de l'individu ont un effet sur la perception des événements externes, ce qui influence le niveau de motivation.

Type d'orientation et type de motivation :

la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque qui sont les deux extrémités d'une même motivation.

MOTIVATION

extrinsèque

intrinsèque

amotivation

régulation externe

intégration

introjection

identification

DEGRE D'AUTODETERMINATION

- **motivation intrinsèque** : un comportement est intrinsèquement motivé lorsqu'il est émis librement et par plaisir. Ils sont émis non pas pour recevoir des récompenses, mais ils sont volontaires, par l'intérêt que nous avons pour ce comportement en tant que tel. autodétermination la plus élevée.
- **motivation extrinsèque** : elle correspond aux comportement effectués pour des raisons instrumentales (pour un certaine utilité) Autodétermination la plus faible.
- **un continuum** : l'autodétermination est le principe sous-jacent du continuum.
 - la régulation externe : on va émettre un comportement simplement parcequ'il y a des sources de contrôle externes qui imposent que l'on émette ce comportement.
 - l'introjection : les sources du contrôle extérieur sont intériorisées par l'individu.
 - l'identification : degré d'autodétermination plus conséquent . le comportement est valorisé.
 - l'intégration : choix des comportements parce qu'on pense qu'ils correspondes à tous ces schémas que nous avons de notre personne.

Decy et Ryan ont proposé que l'on pouvait distinguer chez les individus différents types d'orientation. On peut les distinguer selon un continuum.

- **L'amotivation** : le concept d'amotivation réfère à l'absence de toute forme de motivation. L'individu ne perçoit pas de relation entre ses actions et le résultat obtenu. La personne a l'impression que ses comportements, elle les émet de façon indépendante de sa volonté. Elle est désabusée par rapport à cette activité. Ces individus peuvent sombrer dans un état de résignation acquise. L'amotivation est la forme de motivation la moins autodéterminée car elle représente l'absence totale de choix et de contrôle sur les événements.

Qu'est ce qui va déterminer que pour une activité motivée, nous allons être motivés de façon intrinsèque ou de façon extrinsèque ?

La théorie de l'évaluation cognitive (Decy et Ryan)

elle vise à expliquer les mécanismes responsables de l'induction des différents types de motivation. Nous avons en permanence besoin de satisfaire des sentiments d'autodétermination et des éléments de compétence. Tous les facteurs qui vont avoir un impact sur le sentiment d'autodétermination auront un impact sur le type de motivation pour un acte.

- deux mécanismes psychologiquement déterminants :

■ **le locus de causalité perçu :**

- perception de locus interne : le comportement est perçu comme ayant été émis par choix.
→ augmentation du sentiment d'autodétermination.
- perception de locus externe : le comportement est perçu comme ayant été induit par l'environnement extérieur .
→ diminution du sentiment d'autodétermination.

L'activité effectuée est perçue comme contrôlante → motivation de type extrinsèque.

Quand un individu a une perception de locus interne, il ressentira une motivation de type intrinsèque.

- **les perceptions de compétence** : les perceptions de compétence modifient la motivation : le feed-back positif des performances augmente les sentiments de compétence qui à leur tour favorisent la motivation intrinsèque. Le feed-back négatif produit les effets inverses. Les facteurs qui nous amènent à nous sentir compétents vont augmenter notre motivation intrinsèque. Les facteurs qui nous amènent à nous sentir incompetents augmentent notre motivation extrinsèque.

Le processus d'intériorisation (Decy et Ryan)

Processus par lequel les comportements sans attraits, régularisés initialement par des sources de contrôle externe, deviennent autodéterminés. Nous intériorisons un tas d'activités spécifiques de notre milieu, au point que nous avons l'impression que nous les effectuons par choix alors qu'en fait au départ elles nous ont été imposées par notre milieu.

Le processus de socialisation :

désigne les occurrences où des comportements deviennent autodéterminés après avoir été mis en œuvre par des moyens incitatifs extérieurs. On va intérioriser ces comportements.

NB : trop de pression ou l'utilisation excessive de moyens visant à contrôler le comportement de l'individu peuvent avoir des conséquences négatives sur le processus d'intériorisation.

II) les facteurs contextuels :

certaines conditions environnementales affectent directement le déclenchement ou la régulation des comportements motivés.

La tâche :

• la nature de la tâche :

la possibilité de choisir : favorise l'autonomie et la motivation intrinsèque.

Les contraintes : restreignent l'autodétermination de l'individu et réduisent la motivation intrinsèque. Les récompenses diminuent la motivation intrinsèque. Les gens vivent la récompense comme si s'il n'y avait pas eu cette récompense, ils n'auraient pas choisit cette activité.

Les objectifs : en général les objectifs distaux accroissent la motivation intrinsèque tandis que les objectifs proximaux tentent de la réduire.

• la nature de la situation :

situation compétitive : souvent vécue comme contraignante elles produisent des effets identiques aux situations contraignantes.

Situation d'évaluation et /ou sous surveillance : souvent vécue comme une forme directe de contrôle social. Le simple fait qu'un évaluateur ou un surveillant ou une caméra soit présent diminue la motivation intrinsèque.

Le management participatif : on considère que les gens s'intéressent à ce qu'ils font et qu'ils ont envie de déterminer comment doit fonctionner ce qu'ils font. Ce climat va favoriser les échanges d'information. L'autodétermination est promue.

Le contexte social : nature de l'interaction avec autrui :

- **la simple présence d'autrui :**

l'effet de coaction ou d'auditoire sur les performances, le fait d'être en présence des autres, cela peut nous amener à agir de façon totalement différente que si nous étions seuls.

Je peux faire une activité en présence des autres qui ne sont que spectateurs. C'est ce qu'on appelle l'effet d'auditoire.

Je peux participer à la même activité : coaction.

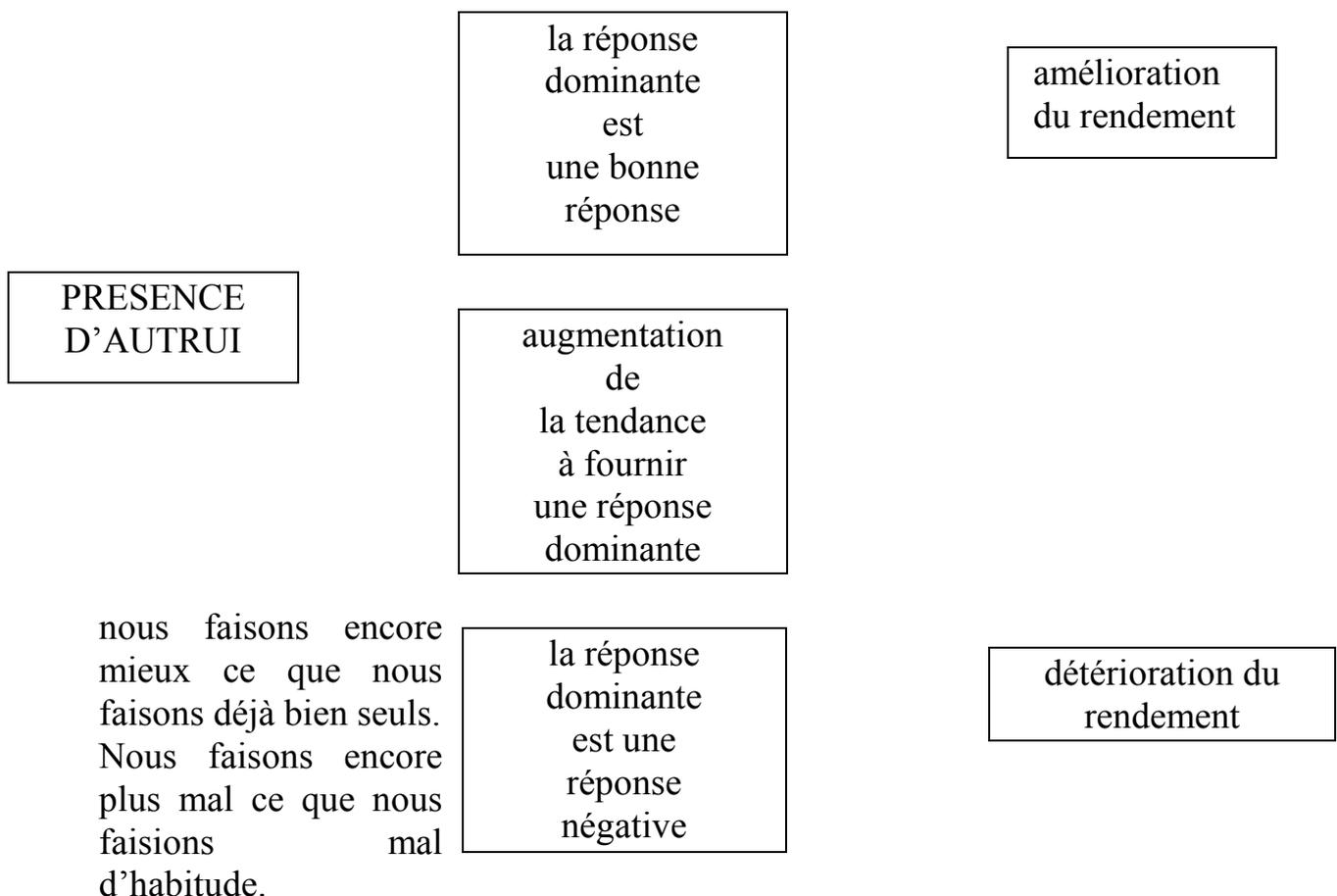
Norman Triplett, en 1898, avait observé qu'un cycliste faisait de meilleures performances lorsqu'il pédalait avec d'autres cyclistes. Il a réalisé l'expérience avec des bobines : les individus embobinent plus vite à plusieurs.

- **la facilitation sociale :**

renforcement des réponses prédominantes (les plus fréquentes ou les plus probables) du fait de la présence des autres.

Il arrive qu'au lieu qu'autrui produise la facilitation sociale, il y ait inhibition sociale. Nous avons un répertoire comportemental et il existe des comportements dominants (réponses dominantes).

La théorie de la facilitation sociale de Zajonc :



La présence d'autrui, dans le cas d'une bonne réponse, motive l'individu.

La paresse sociale :

situation de coopération où les contributions sont mises en commun lors de tâches difficiles. Tendance des gens à fournir moins d'effort lorsqu'ils combinent leur effort en vue d'un objectif commun que lorsqu'ils doivent répondre individuellement de leurs actes. Le rendement fourni ne correspond pas à la somme théorique du rendement individuel.

On n'observe pas de paresse sociale lorsque :

- la tâche est particulièrement stimulante
- l'effort individuel est perçu comme étant indispensable
- les contributions particulières sont particularisées....

la situation d'autorité.

Selon que la conduite adoptée par le superviseur favorise ou restreint l'autonomie, la motivation intrinsèque augmente ou diminue.

La conduite adoptée par la personne en position de sujétion peut influencer le comportement du superviseur. (cf. l'effet pygmalion et la confirmation comportementale).

Deux grands types d'interaction :

- le superviseur favorise l'autonomie du sujet : lorsque la personne en situation d'autorité favorise l'autonomie du subordonné, il encourage son sentiment d'autodétermination. On constate que la motivation sera de type intrinsèque.
- si le superviseur entretient une interaction de nature contraignante, le sentiment d'autodétermination est réduit. La motivation sera de type extrinsèque.

On a trop tendance à considérer le subordonné est une personne passive. La personne participe activement à cette interaction.

Effet pygmalion = autoréalisation des prophéties

les caractéristiques du superviseur (tant au niveau de son comportement que de ses attentes), du subordonné (idem) et de la situation en général sont autant de mécanismes qui peuvent influencer les relations interpersonnelles qui, en retour, affectent les comportements motivés et le type de motivation de chacun.

CONCLUSION :

la motivation : un processus complexe.

La motivation : les forces qui déclenchent le comportement, lui donnent une orientation sélective, lui donnent une certaine intensité et persistance.

Pourquoi aussi des comportements cessent.

Les premières théories, en envisageant la motivation comme un phénomène statique, ne rendent que partiellement compte de la complexité du comportement motivationnel. L'idée qui sous-tend les premières théories est celle d'un homme mu par des forces aveugles.

Pour les théories actuelles, la motivation est un processus dynamique qui concerne la direction active du comportement vers la réalisation de certaines préférences.

Le processus motivationnel : des constructions permanentes et dynamiques modulées par des facteurs internes et externes.

LES EMOTIONS.

INTRODUCTION.

Les émotions sont des orages affectifs. Ce sont des phénomènes violents qui affectent notre conscience et nos comportements.

Kant a décrit les émotions comme étant des maladies de l'âme. L'âme est saine lorsqu'elle est sous l'autorité incontestée de la raison.

Cette vision repose sur cette idée qu'il existerait chez l'homme des forces motivationnelles aveugles qui pousseraient les individus à agir. A l'opposé existeraient des activités mentales supérieures.

Les émotions sont des phénomènes qui viennent pirater la raison. Les émotions sont des accidents dans la vie mais ne constituent pas la majeure partie de nos comportements.

La recherche scientifique sur les émotions est récente. Les psychologues ont constaté que les émotions avaient des effets sur les processus cognitifs.

I) Emotions et traitement de l'information.

Performance cognitives :

les sujets joyeux ont une vitesse d'exécution accrue. Les gens font des associations verbales beaucoup plus nombreuses, beaucoup plus riches.

Créativité : les sujets joyeux sont plus créatifs. (tâche de Duncker avec les bougies)

les individus joyeux trouvent la solution rapidement.

II) Emotions et mémoire.

Effet de congruence :

l'état émotionnel a un impact sur le rappel.

Flash bulb memory :

des souvenirs détaillés concernant le contexte personnel dans lequel l'individu a appris une nouvelle a fort impact émotionnel subsistent à longue échéance.

III) émotions et processus attentionnels.

Rumination mentale :

après un événement de vie majeure, des processus de ressassement de souvenirs intrusifs affectent l'individu.

Effet de centralité : Les émotions entraînent une réduction de l'empan du champ attentionnel.

IV) Emotions et prises de décision.

Les émotions ont un rôle indispensable dans les processus cognitifs. Sans émotions, nos raisonnements les mieux construits n'aboutiraient à aucun choix.

La nécessité de choisir :

les organismes vivants dotés d'un répertoire comportemental conséquent sont en permanence confrontés à la prise de décision. Sans émotions, nous ne pouvons pas choisir.

Lésions cérébrales et prise de décision :

observation de patients cérébrolésés : « les mécanismes de prise de décision étaient chez lui tellement perturbés qu'ils ne pouvaient plus se comporter comme un être social normal » (A. Damasio, 1995).

Ces patients sont incapables de prendre des décisions car leur vie émotionnelle est plate.

Marquage somatique : durant l'ontogenèse, une valeur émotionnelle est associée à chaque scénario possible.

UNE MEME REALITE PSYCHOLOGIQUE A TRAVERS LE MONDE ? ?

est-ce que les émotions correspondent à une même réalité psychologique dans les différentes cultures ?

La notion d'émotion, en tant qu'expérience subjective est vraisemblablement, universelle.

Néanmoins, les diverses émotions sont conçues différemment selon les cultures.

I) Le lexique émotionnel.

1°) le répertoire lexical.

Si on s'intéresse au répertoire lexical des différentes cultures et au nombre de mots d'émotions, ce nombre varie énormément selon les langues. (1000 pour l'anglais, 7 pour le Chewong).

Le découpage des catégories émotionnelles est donc nécessairement différent.

Ex : Peur : « gurakadj » (dialecte aborigène gindigali).

Dégoût : « nigabut » et « song » (ifaluk, Micronésie).

Certaines cultures ne possèdent pas de terme spécifique pour des émotions dites universelles.

2°) La catégorisation.

Certains termes émotionnels ne recouvrent pas des états tout à fait identiques selon les cultures.

Ex : « metagu » et « rus » (Ifaluk), deux expériences émotionnelles qui n'appartiennent pas à une même catégorie générique.

Le concept d'émotion n'est pas le même partout voire est inexistant.

II) Terminologie et expérience subjective.

Problème de l'identité des expériences subjectives.

Ex : « colère » en France (contrôlable) et « liget » (Ilongot, Philippines) (incontrôlable, expression de toute puissance, connotation positive).

Des émotions n'ont pas d'équivalence (ni en terme de terminologie, ni en terme d'expérience subjective correspondante) d'une langue à l'autre.

Ex : « amae »(Japon) ; « nastik »(Russe) ; « litost »(Tchèque) ; « itoshii » (Japon) ; « iklas »(javanais)

faute d'équivalent, il est nécessaire, pour rendre compte de telles émotions, de recourir à des périphrases afin d'en rapporter toutes les nuances et particularités de l'expérience subjectives correspondantes .

Le caractère culturellement spécifique des expériences subjectives : les cas des sensations corporelles.

En terme de sensations corporelles, les diverses émotions sont ressenties différemment selon les cultures.

Les résultats des études indiquent que :

1. les individus perçoivent et identifient des états d'activation très différenciés lors d'émotions (viscérospection)
2. les sensations rapportées sont consistantes d'un individu e d'une étude à l'autre.

- **Etudes interculturelles.**

Certains organes sont, selon les cultures, plus particulièrement investis émotionnellement.

ex :le foi chez les Chewong (Malaisie) et les Dogons (Mali). En Equateur, mal de tête et palpitations cardiaques (tristesse).

De réelles manifestations :

ex : « pipil » chez les Hagen, Papouasie : la peau se couvre de sueur les cheveux du cou se dressent, les dents s'agacent.

« popokl » intériorisée, les individus tombent malades.

- **Les études de laboratoire.**

Des profils physiologiques stables et différents selon les types d'émotion n'ont pu être mis en évidence.

Les changements physiologiques ne sont pas perçus de manière fiable (viscérospection insignifiante).

Les sensations corporelles ressenties lors d'expériences émotionnelles sont le résultat d'une interprétation automatique et non consciente de l'état corporel, sur la base de schèmes physiologiques (représentations croyances, qui dépendent des différentes cultures).

Chaque culture se caractérise par la singularité de sa réalité émotionnelle.

Un émotion donnée ne correspond pas forcément à une entité psychologique identique d'une culture à l'autre.

Ex : « pe'a pe'a » (Tahiti)

III) La nature des émotions

le problème de la généralisation interculturelle : peut-on parler des émotions dans l'absolu sans faire d'ethnocentrisme ?

La signification attribuée à une émotion donnée varie selon la culture : ses motifs, ses conséquences et son expérience subjective.

Ex : « verguenza ajena » « lek »(bali)

la question du caractère universel par rapport au culturel, des émotions.

Les événements sont vécus à travers des répertoires culturels différenciés.

Les émotions participent d'un système de sens et de valeur propre à chaque groupe social. Les particularités culturelles n'excluent pas l'existence de mécanismes innés, biologiquement déterminés.

La structure des phénomènes émotionnels.

- **les intérêts**

les émotions résultent de l'action entravante ou facilitante entre les conséquences réelles ou anticipées et les intérêts de l'individu (interactions qui entravent ou facilitent les intérêts de l'individu).

Les émotions vont survenir lorsqu'une interférence se produit avec notre processus motivationnel.

Les intérêts personnels sont liés à l'intégrité physique et psychologique. Certaines émotions viennent car l'intégrité physique ou psychologique est mise en jeu.

Les intérêts relationnels sont liés aux relations sociales.

Les intérêts sociaux sont liés à la structure de l'environnement social (normes, croyances, valeurs...).

ces trois types d'intérêt ne sont pas indépendants les uns des autres.

Ces trois types existent toujours.

- **les antécédents émotionnels.**

Les situations inductrices d'émotions reposent sur l'évaluation opérée par l'individu, en fonction de ses intérêts.

Ex : la jalousie.

Par conséquent, un grand nombre de situations inductrices sont culturellement spécifiques, car leur évaluation est étroitement liée au cadre culturel.

De plus, une situation inductrice donnée peut générer une même émotion dans différentes cultures, mais d'intensité différentes.

Selon les cultures, à une émotion donnée correspondent des situations inductrices + ou - prototypiques.

LE PARTAGE SOCIAL DES EMOTIONS

Les gens communiquent à propos de leurs expériences émotionnelles.

I) Etat des connaissances et méthodologie.

A) caractéristiques du partage social des émotions.

1°) éléments descriptifs

- en moyenne, 90% des épisodes émotionnels font l'objet de partage social
- le partage social a un caractère répétitif
- le partage social implique plusieurs interlocuteurs
- le partage social se fait dans un délai bref (60% le jour même)
- l'étendue du partage est corrélée à l'intensité de l'émotion
- ces caractéristiques sont indépendantes de l'âge, du sexe, de la culture
- ces caractéristiques sont indépendantes du type d'émotion et de sa valence.

La honte et la culpabilité par exemple sont des émotions que l'on a moins envie de partager. C'est quand l'individu a l'impression d'être responsable de la cause d'un événement. Surtout pour les émotions négatives, mais aussi pour les émotions positives.

2°) les cibles du partage social.

Les intimes sont les cibles privilégiées du partage social. On observe quelques variations selon l'âge et le sexe.

3°) le partage social secondaire.

Dans 60 à 80% des cas, la cible d'un partage social confie à une tierce personne l'épisode émotionnel qu'elle vient d'entendre.

Ce partage social secondaire a également un caractère répétitif, une longue durée et son ampleur est proportionnelle à l'intensité émotionnelle suscitée par l'épisode partagé.

Un partage social tertiaire s'observe aussi.

B) méthodologie.

1°) études classique

procédure de rappel.

2°) observations naturelles (follow up) (en situation

permet d'éviter un éventuel biais de mémoire sélective

3°) journal intime

permet d'éviter un éventuel biais de reconstruction.

4°) les études expérimentales.

En laboratoire, on observe des processus de partage social chez les personnes qui ont vu le film hautement émotionnel.

Un couple d'amis vient pour une expérience.

Une personne regarde un film, l'autre fait une tâche neutre.

■ film de type moins émotionnel

■ film de type moyennement émotionnel

■ film de type très émotionnel

puis on réunit les deux personnes et on les observe à leur insu. on observe des processus de partage social chez les personnes qui ont vu le film hautement émotionnel.

II) Pourquoi partager ses émotions ?

lors de la réevocation de l'épisode émotionnel, les manifestations subjectives et physiologiques (voire comportementales) propres à cet état émotionnel donné tendent à se réinstaller. Nous revivons cette expérience.

A) le pouvoir de la mise en mots

1°) une 'décharge' émotionnelle' ?

La catharsis (ou la purge des affects) (parler de ses émotions permet de se libérer de la charge émotionnelle).

Un processus de décharge progressive d'une tension accumulée à l'occasion d'une expérience émotionnelle. (c'est la base de la psychanalyse)
cette idée n'a jamais été validée scientifiquement.

• les émotions non partagées

les épisodes émotionnels gardés secrets suscitent, contrairement à ce que l'on pourrait penser, lors de leur rappel, une intensité émotionnelle comparable à ceux déjà partagés.

• les émotions souvent partagées

on n'observe pas de relation inverse entre l'ampleur du partage social et l'émotion ressentie lors de son rappel.

Elle n'est pas altérée de façon significative par l'ampleur du partage social. L'intensité est toujours la même quelque soit l'ampleur du partage social.

2°) la santé physique

les études de J. Pennebaker.

La mise en mots de ses émotions peut avoir un impact positif sur la santé.

Alexithymiques : gens qui ne parlent jamais de leurs émotions. Ces gens ne peuvent utiliser qu'un seul terme pour rendre compte de toutes leurs expériences émotionnelles. Ces gens manifestent des troubles psychosomatiques importants.

B) les fonctions du partage social des émotions.

1°) au niveau individuel

- le partage social : un 'bénéfice subjectif' et évite une auto-focalisation excessive.
- mémoire : le caractère répétitif du partage social assure la construction et la consolidation en mémoire d'informations vitales pour l'adaptation de l'individu.

2°) le niveau social.

- renforcement et régénérescence des relations sociales affectives
- le partage social des émotions participe à l'édification et à la propagation du savoir émotionnel social.

Les émotions sont inscrites dans le tissu social. Elles sont autant des produits cognitifs que des produits sociaux.

Qu'EST CE QU'UNE EMOTION ?

I) A la recherche d'indicateurs objectifs.

Les expressions émotionnelles faciales.
Les changements anatomiques observés au niveau du visage sont le plus souvent caractéristiques de l'expérience subjective d'une émotion.

- le réflexe gusto-facial :

les nouveaux nés expriment des rudiments d'expressions faciales différenciées en réponse à des stimulations gustatives différentes (Cf. la recherche de Chiva. 1985).

Certaines expressions faciales sembleraient innées.

On a déposé sur les langues des bébés des substances (salées,)

⇒ le bébé présente une expression faciale différente selon la stimulation.

- des expressions faciales universelles ?

des chercheurs affirment qu'une 'émotion de base' est une émotion que présentent des expressions faciales prototypiques. (cf. facial action coding system).

Néanmoins, de nombreuses recherches suggèrent que le lien entre les expressions faciales et les émotions n'est pas fixe et univoque.

Les expressions faciales correspondraient d'avantage à des traductions de 'conventions sociales' apprises très tôt.

Les expressions faciales ne sont donc pas des indicateurs objectifs. Il existe des émotions de base.

Les changements anatomiques ne traduiraient pas ce que nous ressentons. Ce serait l'entourage social qui apprendrait à l'enfant comment certains états subjectifs correspondraient à des expressions.

Les indices physiologiques :

- la théorie périphérique (James-Lange, 1885).

Cette théorie postule que l'expérience émotionnelle consiste en la perception ou l'aperception des changements périphériques. (viscéroception).

- la théorie cognitivo comportementale (Schachter, 1959).

Selon cette théorie, les émotions résulteraient de l'interaction entre une activation physiologique globale et l'analyse cognitive de la situation où se produit cette activation.

C'est cette dernière analyse qui déterminerait l'étiquette émotionnelle.

Il faut tenir compte de l'activité cognitive de l'individu.

II) le rôle des processus cognitifs.

L'apport de Lazarus (1968)

les déterminants du processus de l'évaluation cognitive : l'évaluation cognitive joue un rôle essentiel dans l'expérience subjective. Ex du film sur la circoncision.

Les théories cognitives actuelles :

l'émotion : un système flexible, organisé et fonctionnel, servant d'intermédiaire entre les situations environnementales et les réponses de l'individu.

La nature et la direction des états émotionnels sont déterminés par l'interprétation faite par le sujet de la situation émotionnelle.

III) Définition des phénomènes émotionnels.

D'après les théories cognitives actuelles, l'émotion est constituée de composants interliés :

- un composant de traitement d'information
- un composant d'expression motrice
- un composant de processus physiologiques
- un composant d'expérience subjective.

Aucun composant ne peut à lui seul rendre compte de l'ensemble du phénomène émotionnel.

Définition.

Emotion : constellation de réponses de forte intensité qui comportent des manifestations expressives, physiologiques et subjectives typiques d'une culture.

Il s'agit d'un processus multicomponentiel activé en réaction à un objet spécifié.