

Se motiver et motiver autrui : une histoire d'autodétermination

Sommaire

La théorie de l'autodétermination, en général.....	2
La théorie de l'autodétermination en un schéma.....	3
Un parcours d'autodéterminé motivé.....	4
Un parcours de déterminé (et non autodéterminé), à motivation médiocre.....	5
Les besoins fondamentaux.....	7
L'autonomie.....	7
La compétence.....	9
La proximité sociale.....	11
L'orientation de causalité.....	13
Orientation impersonnelle.....	13
Orientation contrôlée.....	14
Orientation autonome.....	15
Solutions ?.....	17
Les buts de vie.....	17
Buts intrinsèques.....	17
Buts extrinsèques.....	18
Les motivations.....	20
Amotivation.....	20
La régulation externe.....	21
La régulation introjectée.....	22
La régulation identifiée.....	22
La régulation intégrée.....	24
La motivation intrinsèque.....	25
Se motiver, se démotiver, motiver autrui, démotiver autrui ?.....	26
Sources.....	29
Connexion avec d'autres articles ou vidéo que nous avons réalisé.....	29

Comment se motiver et motiver autrui ? Où trouver cet élan voire cette frénésie qui nous pousse à œuvrer dans une joie non feinte, pendant des heures, des années, là où d'autres

sont dégoûtés de la tâche dès ses débuts ?

Plus qu'une théorie de la motivation, nous allons voir aujourd'hui une théorie du développement humain, de son bonheur eudémoniste, qui clarifie au passage la conception de l'autonomie. Elle nous fait saisir la motivation sous une autre forme, comme résultante non pas de notre flemmardise ou de nos efforts, mais bien sculptée par nos expériences dans les environnements sociaux, qui soit ont nourri nos besoins psychologiques fondamentaux, soit les ont frustrés voire sapés.

Note : l'article a pour principale source « *Self-determination theory* » de **Deci et Ryan**, 2017, ainsi lorsque je dis « les chercheurs » je fais référence aux études présentées dans cet ouvrage ; si c'est explicité/démontré hors de cette référence, je détaille entre parenthèses, puis dans les sources.

La théorie de l'autodétermination, en général

La théorie de l'autodétermination (que nous allons abréger « SDT », « *self-determination theory* », étant donné que c'est l'acronyme que l'on retrouve le plus) part du postulat que l'humain va naturellement vers les défis issus de l'environnement, qu'il est enclin à expérimenter, à rechercher des liens sociaux et a l'élan pour développer des capacités, capacités qu'il intègre comme siennes, qu'il s'approprie en toute autonomie.

La SDT ne tombe pas dans le vieux débat artificiel consistant à savoir si l'être humain serait naturellement bon ou mauvais, elle dépasse ce type de posture en postulant que l'individu s'adapte aux environnements sociaux qu'il côtoie, pour le meilleur comme pour le pire. Par exemple, une démotivation montre un conflit entre l'individu et son interaction avec un ou plusieurs environnements sociaux : il ne peut plus faire cela parce que soit il a été détruit moralement, soit c'est en contradiction avec ses valeurs profondes, soit parce que la structure sociale a des méthodes qui poussent l'individu à adopter des motivations « contrôlées » (autrement dit, des motivations de mauvaise qualité, qui ne conduisent pas à avoir un plein fonctionnement autonome ; par exemple, dans des structures où l'individu n'a pas d'autre choix que d'obéir comme un pion).

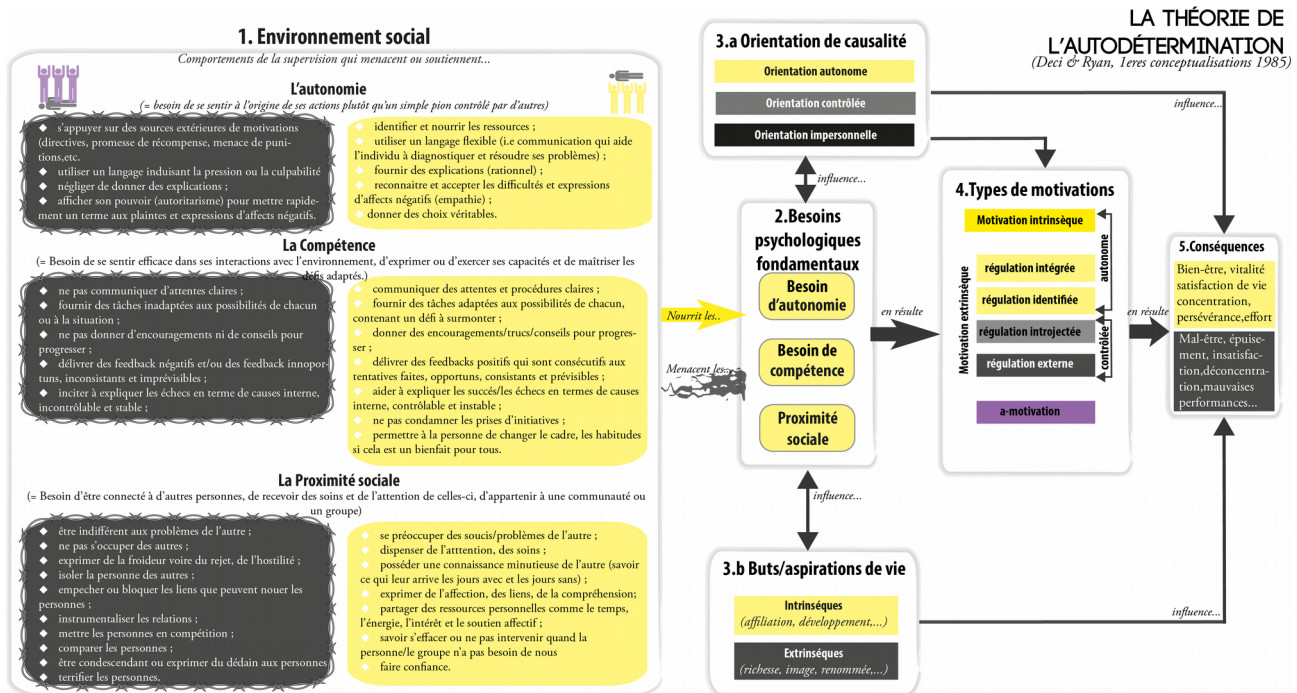
La motivation ou la démotivation ne sont pas des caractéristiques de la personnalité, mais au contraire une énergie née d'une interaction continue entre l'individu et l'environnement social. En cela la motivation est généralement très variable, de qualité très différente selon les contextes.

Les environnements proximaux comme la famille, l'école, le travail, des groupes d'appartenances divers (communauté sur le web, équipe sportive, groupe, amis...) vont directement ou indirectement – par sa structure, son activité, ses façons de faire – nourrir, frustrer ou saper trois besoins fondamentaux : l'autonomie, la compétence et la proximité sociale. Les environnements distaux (culture, politique, économie) ont aussi un impact sur le nourrissement et sapage de ces besoins psychologiques fondamentaux (une guerre a par exemple tendance à saper tous les besoins, y compris biologiques et de sécurité).

Bien évidemment, nous pouvons avoir bien d'autres besoins, mais c'est ceux-ci qui ont été découverts comme les plus importants pour aider à se développer, donner l'envie, le courage, bref l'élan pour s'activer à des défis, que ce soit un apprentissage complexe, une action que l'on n'a jamais faite, un projet de longue haleine, ou une action coûteuse en efforts.

La théorie de l'autodétermination en un schéma

Voici le schéma complet de la SDT, qui résume tout qui est très important pour la compréhension du système de motivation. Reportez-y vous si vous êtes perdu, tout l'article se base sur lui :



Un parcours d'autodéterminé motivé

L'excellente motivation qui conduit au bonheur, au bien-être, à la très haute performance, au développement de toutes les compétences (intellectuelles et socio-émotionnelles), au courage, donc à l'autodétermination, apparaît dans le schéma en jaune (parfois l'amotivation, en mauve, est un « pont » qui peut aussi mener vers l'autodétermination) :

- 1. les environnements sociaux proximaux ou distaux ont eu des pratiques qui **nourrissaient les besoins** (d'autonomie, de compétence, de proximité sociale).
- 2. **Les besoins sont comblés.**
- 3a. La personne s'oriente dans la vie avec une **orientation autonome**, elle est tournée vers les possibilités, par elle-même.
- 3.b la personne a adopté des **buts intrinsèques** : faits pour eux-mêmes, liés à la connexion, en relation et résonance avec la vie et tout ce qui la compose.
- 4. Sa motivation est autonome, c'est-à-dire qu'elle n'est pas sous contrôle de l'extérieur, elle n'est pas un pion, elle n'est pas manipulée : selon les activités, il peut y avoir une **motivation intrinsèque**, à **régulation identifiée** ou **intégrée**. Parfois elle peut être en **amotivation** (c'est une démotivation profonde) pour des

activités qui s'oppose au bien-être (d'elle-même comme d'autrui ; l'autodéterminé sera par exemple démotivé à obéir à des ordres de torture, il peut fuir, résister, se rebeller face à cela.). Cette démotivation est une expérience à la fois réfléchie intellectuellement et émotionnellement, les deux vont de pair dans l'autodétermination, en congruence.

- 5. la personne **se développe continuellement** dans toutes ses capacités étant donné qu'elle est motivée par elle-même (et non par les récompenses/punitions issues de l'extérieur), ce qui génère un bien-être, un bonheur plus durable, de la concentration, de l'altruisme, du courage...

Par exemple, les vies dont nous avons parlé dans le dossier sur les [personnalités altruistes](#) sont pour beaucoup d'entre elles très autodéterminées : être autodéterminé ce n'est pas être dans un bonheur confortable loin des courants dangereux de la vie, mais d'y aller volontairement, de continuer d'y naviguer avec un courage personnel surprenant. On peut aussi faire le rapprochement avec les personnes qui ont étendu le flow dans tous les domaines de leur vie, [les autotéliques](#).

Un parcours de déterminé (et non autodéterminé), à motivation médiocre

La motivation de très faible qualité est déterminée et non autodéterminée, autrement dit c'est l'extérieur qui contrôle l'individu, de façon plus ou moins directe ou en conséquence de ses modalités ; il s'agit de tous les points en gris ou en noir sur le schéma (et parfois cela inclut aussi l'amotivation) :

- 1. Les environnements sociaux proximaux et distaux ont **sapés les besoins fondamentaux**.
- 2. Les besoins psychologiques fondamentaux sont sapés, frustrés, et sont parfois mis les uns contre les autres (par exemple l'individu a son besoin de proximité social comblé par sa famille, mais en « contrepartie » celle-ci sape son autonomie et sa compétence en l'empêchant d'exercer une vocation, une passion qui lui tient à cœur)
- 3a. L'individu, comme ses besoins sont sapés, va avoir davantage une **orientation contrôlée** (il ne voit dans les environnements que les systèmes de contrôle, les

façons de s'y soumettre/d'y dominer) ou une orientation impersonnelle (il est tellement détruit qu'il ne voit que les facteurs fatalistes, impossibles à changer, il ne perçoit que son impuissance. C'est une orientation déprimée). Cependant les orientations varient selon les environnements sociaux et les relations qui s'y vivent (on peut être en orientation autonome dans ses loisirs, en orientation contrôlée au travail, en orientation impersonnelle lorsque des individus s'en prennent à nous).

- 3b. Comme il n'a rien valu aux yeux des environnements sociaux (ces besoins sont sapés) alors il va tenter de gagner de la valeur « superficielle » via les **buts extrinsèques** comme l'acquisition, l'avoir, que ce soit la richesse, un physique attrayant, la renommée, la gloire, la notoriété, le haut statut, une place au pouvoir (non pour « faire » plus mais pour se sentir supériorisé par autrui).
- 4. Au vu du point 2, 3a, 3 b, alors sa motivation sera déterminée par les environnements extérieurs, donc il sera davantage dans une **motivation extrinsèque à régulation introjectée et/ou externe** ; il peut être dans une **régulation identifiée compartimentée/fermée** également. La motivation intrinsèque tendra à diminuer, voire à disparaître avec le temps passé dans ces environnements sapants, couplée avec l'augmentation de l'orientation contrôlée et des buts extrinsèques. L'amo-tivation peut se présenter ici comme une forte dépression, un écroulement : avec un bon accompagnement, qui permet d'aller au bout de la réflexion autour des émotions et des cognitions, cet épisode très pénible, voire dangereux pour la vie de l'individu, peut néanmoins augurer le début d'un parcours plus autodéterminé. L'amo-tivation est un signal d'alerte important à prendre en compte.
- 5. En conséquence, même si l'individu réussit les buts extrinsèques de richesse ou gloire, comme sa motivation n'était pas autonome, déterminée par ce sapage et/ou par le fait de vouloir se sentir valorisé aux yeux des autres, il y aura un **mal-être**, peu de bonheur durable, une insatisfaction assez chronique, peu de sérénité, peu de vitalité, un manque de courage (l'individu déterminé ne cherche pas à changer les environnements sociaux mais à « réussir » selon les règles régies par ces derniers, y compris si ces règles sont initialement la cause de son malheur).

Les profils que nous avons étudiés dans [la personnalité autoritaire](#), [le RWA](#) et [l'orientation à la domination sociale](#), [le narcissisme](#) sont connectés à ce parcours déterminé plutôt qu'au parcours autodéterminé : ils sont tous assez contrôlés par leurs aspirations extrinsèques et leur orientation contrôlée notamment (cf Sedikides, Ntoumanis, Sheldon, 2018 ; Matosic, Ntoumanis, Boardley, Sedikides, Stewart, Chatzisarantis, 2015 ; . McHoskey, 1999 ; Fousiani, Dimitropoulou, Michaelides 2016, Neyrinck Al. 2006, Duriez 2011 [...]).

Cependant, la plupart des profils « classiques » sont aussi assez déterminés plutôt qu'autodéterminé ; par exemple les chercheurs de la SDT disent que la motivation non autonome « introjection » est la plus répandue. Les aspirations habituelles peuvent être des mélanges d'aspirations extrinsèques ou intrinsèques, l'orientation varie selon les environnements sociaux, en conséquence la motivation prend d'autres formes. **L'absence d'autodétermination n'est pas de « la faute » de l'individu et son autodétermination n'est pas le fruit d'efforts particuliers ou de caractéristiques innées : l'autodétermination dépend de la qualité des environnements sociaux qu'il a eu la chance ou non de côtoyer à un moment donné au moins, et de l'interaction particulière de l'individu avec ceux-ci.** Ce n'est pas une question de quantité, mais bien de qualité : une seule personne dans la vie de l'individu, ayant nourri son autonomie, soigné sa proximité sociale, son besoin de compétence, peut l'aider à développer son parcours autodéterminé malgré des environnements sociaux ensuite sapant, voire dangereux (l'exemple [des personnalités altruistes](#) est sidérant à ce sujet). Mais l'inverse est tout aussi vrai : un environnement social peut détruire un parcours qui était pourtant autodéterminé, que cet environnement préjudiciable soit généré par une politique, un travail, une institution, une « autorité » dans la famille...

Entrons à présent dans l'explication de chaque composante de la SDT ; cet article est un résumé, mais sachez que chaque affirmation, catégorie a été testée expérimentalement, étudiée, analysée, démontrée, affinée, à travers des centaines d'expériences dans le monde entier (on en trouve une bonne partie dans « *Self-determination* » de Deci et Ryan, mais les 770 pages n'ont pas suffi à toutes les répertorier).

Les besoins fondamentaux

L'autonomie

C'est pour l'individu être à l'origine de ces actions, pouvoir choisir, pouvoir décider, ne pas être contrôlé tel un pion. **Cela ne veut pas dire être indépendant**, vivre seul : on peut être dépendant d'autrui tout en étant autonome ; par exemple on peut être dépendant d'autrui pour se nourrir (c'est-à-dire ne pas cultiver sa propre nourriture, et devoir aller en acheter) tout en étant autonome (on choisit ses lieux de vente de nourriture selon nos valeurs, on décide de consommer ceci et pas cela, etc.). Un enfant peut être dépendant de ses parents et pourtant faire des choix autonomes concernant ses activités extra scolaires ou scolaires, son avenir (par exemple en choisissant de développer des compétences dont les parents dénie l'importance).

Le besoin d'autonomie est satisfait lorsque la personne dans le questionnaire BPNSFP (un questionnaire élaboré par les chercheurs de la SDT, [qu'on peut trouver ici](#)) est d'accord avec : « *Mes décisions reflètent ce que je veux vraiment* », « *Mes choix expriment vraiment qui je suis* »

Le besoin d'autonomie est sapé lorsque la personne dans le questionnaire BPNSFP est d'accord avec « *Mes activités quotidiennes ressemblent à un enchaînement d'obligations.* », « *Je me sens obligé de faire beaucoup de choses qui ne sont pas de mon choix.* ».

Cette distinction entre autonomie et indépendance est importante, car la quête d'indépendance peut être contrainte, être réalisée sans avoir pu la choisir ou non. On peut, par exemple, vouloir absolument faire seul tel travail qui nécessiterait plusieurs personnes par crainte de donner une mauvaise image de soi ou au contraire pour se donner une bonne image : cela n'est pas être autonome dans le sens où cette décision est sous la tyrannie de ce qu'on nomme dans le langage courant « la fierté », qui est une instance connectée au regard extérieur.

Le besoin d'autonomie s'est révélé être le besoin le plus fondamental à nourrir par les environnements dans la SDT, parce que s'il est comblé, la personne a suffisamment de latitude pour résoudre d'elle-même les autres besoins.

L'environnement social proximal ou distal n'influence pas directement le comblement des besoins psychologiques fondamentaux en général mais nourrissent indirectement via sa bonne structure, son organisation, son cadre bienveillant, ses façons de faire autonomisantes. Le sapage détruit le besoin, et les architectes de ses environnements sapants peuvent croire que ces façons de faire sont stimulantes, motivantes, alors que c'est tout le contraire.

Quelques comportements sapant ou soutenant l'autonomie :



L'autonomie

(= besoin de se sentir à l'origine de ses actions plutôt qu'un simple pion contrôlé par d'autres)



Comportements de la supervision qui menacent l'autonomie
[=environnement autoritaire/tyrannique]

- ◆ s'appuyer sur des sources extérieures de motivations (directives, promesse de récompense, menace de punitions, etc.)
- ◆ utiliser un langage induisant la pression ou la culpabilité
- ◆ négliger de donner des explications ;
- ◆ afficher son pouvoir (autoritarisme) pour mettre rapidement un terme aux plaintes et expressions d'affects négatifs.

Comportements de la supervision qui soutiennent l'autonomie

- ◆ identifier et nourrir les ressources ;
- ◆ utiliser un langage flexible (i.e communication qui aide l'individu à diagnostiquer et résoudre ses problèmes) ;
- ◆ fournir des explications (rationnel) ;
- ◆ reconnaître et accepter les difficultés et expressions d'affects négatifs (empathie) ;
- ◆ donner des choix véritables.

Comportements de la supervision qui menacent l'autonomie par le paradoxe et la manipulation [=environnement pseudolibéral]

- ◆ identifier et nourrir seulement les ressources qui servent l'autorité, qui permettent un profit personnel du superviseur
- ◆ utiliser un langage paradoxal et manipulateur (etiquetage, soumission librement consentie, injonction paradoxales, pied dans la porte...)
- ◆ fournir des explications mensongères afin de maintenir la croyance que l'individu est libre tout en continuant à exercer son autorité dessus
- ◆ reconnaître et accepter les difficultés et expressions d'affects négatifs afin d'avoir une prise sur l'individu et jouer sur ces émotions (chantage émotionnel, révélation de l'intimité pour gagner du pouvoir, informations qui servent lorsqu'il faut se débarrasser de l'individu par harcèlement, etc.)
- ◆ donner des faux choix qui singent la liberté de l'individu tout en étant parfaitement autoritaire.

SUR LA BASE DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION (Deci & Ryan, 1eres conceptualisations 1985)

Focus sur le besoin d'autonomie des humains (et ce qui l'entrave dans des systèmes autoritaires ou pseudolibéraux)

J'appelle pseudolibéral ou pseudolibre des environnements qui s'affichent comme libres, non autoritaires, mais qui en fait visent le contrôle de l'individu. Cela peut être des

entreprises, des sectes, des groupes de développement personnel, comme on peut en voir dans le documentaire *Enlighten us* (vidéo ci-dessous) : leur particularité est d'utiliser des moyens de manipulation, de domination charismatique (par ses leaders comme sa marque ou autre) et de nourrir un besoin contre un autre. Les environnements autoritaires contrôlent de façon directe l'individu sans trop chercher à feindre le positif, par la punition, la pression, l'humiliation ; un environnement peut être à la fois autoritaire et pseudolibre, et découle souvent de très hauts paradoxes.

La compétence

C'est pour l'individu, se sentir efficace dans son action, exercer ses capacités, maîtriser les défis, se sentir compétent. Ce besoin est très connecté à l'autonomie : si l'individu est sous contrôle de l'environnement, il ne peut pas pleinement exercer ses compétences, parce qu'il a besoin lui même d'avoir du contrôle sur ses actions. Et il peut se sentir autonome ou chercher plus l'autonomie par besoin d'exprimer ses compétences.

Le besoin de compétence est satisfait lorsque la personne dans le questionnaire BPNSFP est d'accord avec « *Je me sens compétent pour atteindre mes objectifs* » ou encore « *Je sens que je peux réussir des tâches difficiles* »

Le besoin de compétence est sapé lorsque la personne dans le questionnaire BPNSFP est d'accord avec « *J'ai de sérieux doutes quant à savoir si je peux bien faire les choses* » ou encore « *Je ne me sens pas certain de mes capacités* »

Si vous connaissez la notion d'expérience optimale, le « flow » ([dont on a parlé ici](#)), on peut dire que le flow est l'expression réussie d'un besoin de compétence comblé. Le besoin de compétence (et le flow) est impossible à combler si l'environnement sape l'autonomie ou la proximité sociale.

Le fonctionnement est le même que pour le besoin d'autonomie : on nourrit indirectement ce besoin, on ne le contrôle pas chez autrui.

Voici les pratiques de l'environnement qui sapent ou nourrissent le besoin de compétence :



La compétence

(= Besoin de se sentir efficace dans ses interactions avec l'environnement, d'exprimer ou d'exercer ses capacités et de maîtriser les défis adaptés.)



Comportements de la supervision qui menacent la compétence [=environnement autoritaire/tyrannique]

- ◆ ne pas communiquer d'attentes claires ;
- ◆ fournir des tâches inadaptées aux possibilités de chacun ou à la situation ;
- ◆ ne pas donner d'encouragements ni de conseils pour progresser ;
- ◆ délivrer des feedbacks négatifs et/ou des feedbacks inopportuns, inconsistants et imprévisibles ;
- ◆ inciter à expliquer les échecs en terme de causes interne, incontrôlable et stable ;

Comportements de la supervision qui soutiennent la compétence

- ◆ communiquer des attentes et procédures claires ;
- ◆ fournir des tâches adaptées aux possibilités de chacun, contenant un défi à surmonter ;
- ◆ donner des encouragements/trucs/conseils pour progresser ;
- ◆ délivrer des feedbacks positifs qui sont consécutifs aux tentatives faites, opportuns, consistants et prévisibles ;
- ◆ aider à expliquer les succès/les échecs en termes de causes interne, contrôlable et instable ;
- ◆ ne pas condamner les prises d'initiatives ;
- ◆ permettre à la personne de changer le cadre, les habitudes si cela est un bienfait pour tous.

Comportements de la supervision qui menacent l'autonomie par le paradoxe et la manipulation [=environnement pseudolibéral]

- ◆ communiquer des attentes et procédures paradoxales afin de maintenir l'illusion de liberté tout en restant sur un mode autoritaire (exemple : «ici les employés sont autonomes mais ils n'ont pas à prendre d'initiatives».
- ◆ fournir des tâches à défi que seuls quelques personnes peuvent réussir et faire croire que c'est une performance normale (alors qu'elle est exceptionnelle/de l'ordre du sacrifice de sa santé physique et mentale/qu'elle est liée à des capacités parfaitement hors norme etc.) afin de maintenir la pression autoritaire sans qu'elle ne paraisse autoritaire.
- ◆ délivrer des feedbacks positifs non par rapport à la performance mais uniquement pour que la personne soit plus manipulable, moins critique.
- ◆ aider à expliquer les succès en termes de causes externes allégeantes et les échecs en termes internes allégeants ;
- ◆ recadrer ou ordonner le changement des prises d'initiatives pour quelles répondent aux ordres implicites
- ◆ permettre à la personne de changer des détails non déterminant et non impactant de la structure (décoration, petit matériel, etc...) afin de faire croire à l'autonomie donnée dans l'environnement social.

SUR LA BASE DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION
(Deci & Ryan, 1eres conceptualisations 1985)

La proximité sociale

C'est pour l'individu le besoin d'être connecté à d'autres humains, de recevoir de l'attention et des soins par autrui, de se sentir appartenir à un groupe, à une communauté par son propre apport significatif et reconnu comme tel ; à l'inverse, une affiliation sapée se manifeste par de l'exclusion, des humiliations, des dévalorisations, être ignoré.

Le besoin de proximité sociale est satisfait lorsque la personne dans le questionnaire BPNSFP est d'accord avec « Je ressens un sentiment chaleureux avec les gens avec qui je passe du temps », ou encore « Je sens que les gens qui m'intéressent s'intéressent aussi à moi »

Le besoin de proximité sociale est sapé lorsque la personne dans le questionnaire BPNSFP est d'accord avec « Je me sens exclu du groupe auquel je veux appartenir », « J'ai l'impression que les gens avec qui je passe du temps ne m'aiment pas »

Les exemples de sapage de la proximité sociale sont extrêmement nombreux, mais si vous voulez voir des exemples concrets [la catégorie « dévalorisation » d'OnVautMieuxQueCa](#) est malheureusement remplie de ces mauvaises pratiques.

Voici les pratiques de l'environnement qui sapent ou nourrissent le besoin de proximité sociale :



La proximité sociale

(= Besoin d'être connecté à d'autres personnes, de recevoir des soins et de l'attention de celles-ci, d'appartenir à une communauté ou un groupe)



Comportements de la supervision **qui menacent la proximité sociale** [=environnement autoritaire/tyrannique]

- ◆ être indifférent aux problèmes de l'autre ;
- ◆ ne pas s'occuper des autres ;
- ◆ exprimer de la froideur voire du rejet, de l'hostilité ;
- ◆ isoler la personne des autres ;
- ◆ empêcher ou bloquer les liens que peuvent nouer les personnes ;
- ◆ instrumentaliser les relations ;
- ◆ mettre les personnes en compétition ;
- ◆ comparer les personnes ;
- ◆ être condescendant ou exprimer du dédain aux personnes
- ◆ terroriser les personnes.

Comportements de la supervision **qui soutiennent la proximité sociale**

- ◆ se préoccuper des soucis/problèmes de l'autre ;
- ◆ dispenser de l'attention, des soins ;
- ◆ posséder une connaissance minutieuse de l'autre (savoir ce qui leur arrive les jours avec et les jours sans) ;
- ◆ exprimer de l'affection, des liens, de la compréhension ;
- ◆ partager des ressources personnelles comme le temps, l'énergie, l'intérêt et le soutien affectif ;
- ◆ savoir s'effacer ou ne pas intervenir quand la personne/le groupe n'a pas besoin de nous
- ◆ faire confiance.

Comportements de la supervision **qui menacent l'autonomie par le paradoxe et la manipulation** [=environnement pseudolibéral]

- ◆ se préoccuper des soucis/problèmes de l'autre afin de pouvoir mieux le manipuler ensuite (chantage affectif ou émotionnel, harcèlement basé sur les informations personnelles récoltées avant, écoute dans le but de faire taire le potentiel esprit critique de la personne...)
- ◆ dispenser de l'attention, des soins afin d'obtenir une confiance de la personne et pouvoir l'exploiter plus.
- ◆ exprimer de l'affection, des liens, de la compréhension afin de mieux instrumentaliser la relation à son profit
- ◆ partager des ressources personnelles comme le temps, l'énergie, l'intérêt et le soutien affectif à petite doses et uniquement pour des choses qui renforcent l'obéissance et la structure implicite d'autorité.
- ◆ faire semblant de faire confiance en donnant des responsabilités qui aliène encore plus l'individu
- ◆ s'effacer et ne pas intervenir quand la personne/le groupe a besoin de nous et faire passer cette deresponsabilisation comme une preuve de confiance.

SUR LA BASE DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION
(Deci & Ryan, 1eres conceptualisations 1985)

L'orientation de causalité

À noter que certains ouvrages français traduisent « *causality orientation* » en « orientation de personnalité », j'ai toutefois préféré garder « causalité », car cela me semble plus précis.

Quand une personne a ses besoins fondamentaux bien nourris ou au contraire sapés par son environnement, elle adoptera en conséquence une orientation particulière dont cette dernière est définie par la nature particulière de cet environnement et par les besoins concernés.

Orientation impersonnelle

Les personnes en orientation impersonnelle voient les environnements comme incontrôlables, amotivantes : elles orientent leur perception vers les obstacles à la réalisation d'objectifs, vont éprouver de l'anxiété et un sentiment d'incompétence face aux obstacles perçus ou vont ne voir que le négatif en eux et dans la situation. Elles portent leur attention uniquement sur les signaux qui indiquent leur incompétence ou leur manque de contrôle sur le résultat.

Elles sont facilement submergées par leurs pulsions ou émotions internes, sont passives, c'est-à-dire manque d'intentionnalité, d'initiative, due au fait qu'elles pensent n'avoir aucun contrôle sur les résultats. La volonté est perdue, elles peuvent être incapables de prendre le contrôle d'elles-mêmes ou de la situation.

À noter que cette orientation impersonnelle advient lorsque les besoins psychologiques fondamentaux sont ou ont été menacés. Elle est associée à l'aliénation et à l'impuissance (McHoskey 1999), à la faible estime de soi, aux symptômes dépressifs, à l'anxiété sociale (Deci et Ryan 1985), à l'anorexie (Koestner et Zuckerman, 1994)

Orientation contrôlée

Les individus à orientation contrôlée tendent à porter leur attention prioritairement sur les pressions sociales de l'environnement, la présence de récompenses ou de punitions auxquels ils vont se conformer ou défier. Ce faisant, ils perdent de vue leurs valeurs, leurs intérêts possibles pour la situation : lorsqu'ils sont très orientés vers le contrôle, leur niveau de motivation intrinsèque est très bas et leur motivation est de pauvre qualité. Cette motivation est soit introjectée (c'est-à-dire sous forme de tyran interne qui répète « je dois », fait obéir aux pressions sociales comme si elles étaient siennes, même si c'est à l'opposé des besoins de la personne, de ses désirs ou valeurs) ou à régulation externe (lié à une soumission à l'autorité).

Ils sont très préoccupés par ce que les autres peuvent penser d'eux, de leur comportement, ainsi qu'aux conséquences de leur action en terme de jugement social. Leur fonctionnement est rigide, peu souple et même si l'environnement est favorable à l'autonomie, ils vont chercher le contrôle.

L'orientation contrôlée est associée au machiavélisme (McHoskey, 1999), à la tendance à tricherie (Lonky et Reihman, 1990), à l'addiction aux jeux d'argent (Neighbours et Larimer, 2004), à plus d'alcoolisme (Neighbours, Larimer, Geisner et Knee, 2004), à l'agressivité envers les autres conducteurs sur la route (Neighbours, Vietor et Knee, 2002), à l'agression en général et à la déshumanisation d'autrui (Moller et Deci, 2010). Elle est aussi associée à l'autoritarisme de droite, à l'orientation à la dominance sociale, aux préjugés (Sedikides, Ntoumanis, Sheldon, 2018 ; Matosic, Ntoumanis, Boardley, Sedikides, Stewart, Chatzisarantis, 2015 ; McHoskey, 1999 ; Fousiani, Dimitropoulou, Michaelides 2016, Neyrinck 2006, Duriez 2011).

Orientation autonome

Les personnes à orientation autonome portent leur attention prioritairement sur les possibilités, les opportunités, les choix possibles qui émergent d'une situation, d'un environnement. Elles voient l'environnement comme une source d'informations pertinentes tout en n'omettant pas leurs sources d'informations intérieures, et la synthèse entre extérieur et intérieur est faite, elles choisissent ce qu'elles trouvent important, s'engageant dans une situation selon cette synthèse et non selon les aspects de contrôle de l'environnement : ainsi elles peuvent suivre un environnement contrôlant en faisant fi des aspects de contrôle et en conservant leur motivation intrinsèque ou en s'accrochant à l'aspect signifiant de l'activité pour elle-même (s'il n'y a pas d'autonomie possible elles tenteront de changer ces aspects contrôlant ou s'échapperont de la situation) et choisiront préférentiellement des environnements autonomes ; il y a un haut niveau de motivation intrinsèque et une motivation à régulation intégrée et identifiée qui les rendent ouvertes, flexibles, très souples, s'adaptant aux changements.

Cette orientation est associée au bien-être, à la vitalité, à la vigueur, à une forte motivation lorsque c'est en accord avec leurs valeurs, à leurs intérêts intrinsèques ; les personnes à orientation autonome ont plus de capacité à nourrir leurs besoins, car l'autonomie leur permet de choisir, de modeler les environnements pour qu'ils satisfassent les besoins. Elles ne sont pas influencées par les manipulations de l'environnement : la motivation intrinsèque et autonome est prioritaire pour les guider

sur que faire de leur vie.

L'orientation autonome est liée à des comportements prosociaux (Gagné, 2003), a une lucidité concernant les points positifs et négatifs de sa vie (Weinstein, Deci et Ryan, 2011), à des niveaux très bas d'ennui (Farmer et Sundberg, 1986), a des comportements profitables à la bonne relation avec autrui (Knee, Patrick, Vietor, Nanayakkara et Neighbours 2002), et elles arrivent à mieux supporter et à surmonter les émotions négatives (Weinstein et Hodgins 2009).

Voici un résumé des facteurs vers lesquels les gens se tournent selon leur orientation :

	Se tourne vers les Facteurs de la situation qui sont possiblement intéressants en eux-mêmes et décide de sa conduite selon cette perception	Se tourne vers les Facteurs de la situation qui sont possiblement stressants et décide de sa conduite selon cette perception	Se tourne vers les Facteurs de la situation qui démontrent son impuissance et décide de sa conduite selon cette perception	Se tourne vers les facteurs de la situation qui sont possiblement contrôlants et décide de sa conduite selon cette perception
Orientation autonome	Oui	Non	Non	non
Orientation contrôlée	non	oui	non	oui
Orientation impersonnelle	non	oui	oui	oui

Par exemple, une personne sous pression au travail, constamment surveillée (autonomie, compétence et proximité sociale sapées) va se méfier du comportement de l'autorité à son travail, va chercher à obéir pour éviter les punitions, ou encore chercher à dominer, à gagner en statut pour avoir la paix (notamment dans l'espoir de combler le besoin d'autonomie). Elle est en orientation contrôlée, cette orientation est totalement dépendante du comportement et des pratiques de l'environnement social. L'individu qui

passer plus de 35 heures par semaine dans cet environnement contrôlant peut avoir l'habitude de penser de la sorte, de réagir de la sorte : par exemple, lorsqu'il sera en réunion parents/professeurs et qu'on lui fera une remarque sur les difficultés de son fils, il va soit s'en prendre aux professeurs (suspectant une tentative de domination bien que ce ne soit pas le cas) ou à l'enfant (le punir pour son mauvais résultat, lui mettre la pression, le contrôler, comme ce qu'il vit lui-même au travail). On exporte nos orientations à d'autres environnements quand bien même les circonstances sont totalement différentes et que les besoins sont davantage nourris ou au contraire davantage sapés. Lorsqu'il s'agit d'orientation impersonnelle ou contrôlée, c'est problématique parce que nous loupons les points positifs d'environnements sociaux bienveillants, mais encore une fois ce n'est pas de notre faute : c'est par exemple refuser une activité fort amusante avec un ami, parce qu'on vient de passer un moment humiliant en famille qui nous a mis en orientation impersonnelle. Ce n'est pas un manque de volonté, d'effort ou de lucidité, le problème est bien dans l'humiliation reçue. Certains environnements sociaux sont tellement nocifs qu'ils mettent l'individu dans un état où il ne peut plus percevoir les possibilités positives des environnements qui en ont réellement.

Solutions ?

La solution pour surmonter les orientations contrôlées et impersonnelles, voire pour l'émergence d'orientation autonome, est de changer les environnements sociaux pour qu'ils répondent aux besoins psychologiques fondamentaux. Mais avant cela, l'urgence est de laisser les personnes libres de répondre à leur besoins biologiques : il est totalement paradoxal qu'une entreprise cherche à susciter l'autonomie si elle interdit à ses salariés de boire de l'eau quand ils le souhaitent par exemple.

Individuellement, la personne peut aussi tenter de trouver d'autres environnements sociaux plus sains (par exemple, changer de domaine professionnel) ou si c'est impossible (par exemple quand il s'agit d'un environnement familial) tenter de se distancier mentalement et physiquement des environnements malsains.

Les plus autodéterminés et surtout ceux qui ont le plus d'énergie peuvent parfois œuvrer dans l'environnement pour le changer de l'intérieur (via la désobéissance, le langage

d'alerte par exemple), voire volontairement chercher des environnements nocifs ou des situations dangereuses pour y remédier et éprouver leur éthique dans l'action (il y a des exemples dans le dossier [personnalité altruiste](#)).

Les buts de vie

Buts intrinsèques

Ce sont des buts « autotéliques » faits par motivation intrinsèque, pour eux-mêmes (faire de la musique, car on aime la musique, nouer des relations, car on aime les personnes, etc.), des buts de dépassement de soi (agir pour rendre le monde meilleur, pour apporter quelque chose à l'environnement social, pour arrêter la pauvreté, pour résoudre des questions qui peuvent préoccuper d'autres humains, pour apporter du bien-être aux autres...) non liés à l'ego.

Dans le modèle, ces buts intrinsèques sont connectés à l'autonomie, aux besoins fondamentaux satisfaits, à des environnements sociaux soutenant les besoins, à une motivation autonome (motivation intrinsèque, régulation intégrée ou identifiée).

Ces buts sont connus par les chercheurs via les questionnaires à l'AI (Aspiration Index) dans lesquelles les personnes notent l'importance des différents buts dans leur vie. Une personne ayant des buts intrinsèques donnera plus d'importance à ces buts :

- « *aider les personnes qui ont besoin d'aide* »
- « *avoir des relations sociales profondes et durables* »
- « *connaître et accepter qui je suis vraiment* »
- « *faire du monde un endroit meilleur* »

Buts extrinsèques

Ce sont des buts parfois nommés « auto-amélioration » et visent le fait d'accumuler de l'argent (bien au-delà de ces besoins courants), d'avoir un statut considéré comme supérieur, dominer, chercher la gloire et la renommée. Les activités sont faites pour leurs résultats extrinsèques (par exemple faire de la musique pour devenir connu, avoir le statut de star ; nouer des relations pour accéder à des postes au statut « supérieur », etc.).

Dans le modèle, les buts extrinsèques sont connectés à la frustration des besoins, à des environnements sociaux contrôlants (autoritaire), aux motivations contrôlées (motivation extrinsèque, régulation externe, introjections) ; comme l'individu est sous contrôle de l'extérieur, il tente de se défendre et résoudre ses besoins en tentant de plaire et de répondre à l'extérieur (en adoptant des buts liés à l'ego, extrinsèques), en gagnant des signes superficiels de réussite. Paradoxalement, c'est se soumettre, se conformer, valider et légitimer les structures des environnements sociaux contrôlants.

Dans le questionnaire AI, les personnes auront tendance à donner de l'importance à ces buts :

- « *voir mon nom apparaître souvent dans les médias* »
- « *que les gens soient impressionnés par mon apparence* »
- « *être admiré par beaucoup de personnes* »
- « *réussir à paraître tout le temps jeune* »
- « *être riche* »

Cela n'a pas l'air très impliquant dit ainsi, mais par exemple dans une étude liant RWA et SDO et théorie de l'autodétermination (Duriez 2011), il a été observé que des parents qui transmettent des aspirations extrinsèques (contre les aspirations intrinsèques) auront des enfants qui vont tenter de réaliser ces aspirations, et pour cela, dans le temps, on les voit adopter progressivement des attitudes d'autoritarisme de droite (= haut RWA) et surtout une orientation à la dominance sociale (= haute SDO) afin de tenter de réussir ces aspirations extrinsèques. Et l'orientation à la dominance sociale nourrit encore plus cette aspiration extrinsèque, ils se renforcent mutuellement dans le temps. Cela se produit parce que dans nos environnements, dans notre culture, tout est davantage tourné vers des aspirations extrinsèques davantage qu'intrinsèque, l'individu s'y adapte, et cette adaptation, son jeu, re-légitime ces environnements à aspirations extrinsèques qui sont associés à des modèles hiérarchiques, voire à des modèles qui représentent la vie « comme une jungle » avec des relations considérées comme des jeux à somme nulle (« ton échec est ma victoire »), avec un système d'inégalité où des gens sont supériorisés et d'autres infériorisés, le tout dans une ambiance de préjugés et stéréotypes énormes.

Rappelons-nous, les individus adoptent ces aspirations extrinsèques par transmission (parents, culture, mode de jeu dans les entreprises ou institutions), par adaptation, et parce que faute d'avoir valu quelque chose auprès des environnements, ils tentent de valoir quelque chose superficiellement (par les acquisitions, le statut, la richesse). Ce ne sont pas juste des sales types aux dents longues, il s'agit là au fond d'individus qui se sentent ne rien valoir du tout comme humain, donc tentent de réussir en apparence, et peuvent d'ailleurs se duper de cette réussite, en être fier. Cependant les études sur les personnes âgées de la SDT montrent que la réussite extrinsèque n'apporte aucun bienfait, bien au contraire, elle est liée à un mal-être accru. À noter que les personnes à aspiration intrinsèque envisagent leur mort avec davantage de tranquillité, parce que les buts qu'ils ont poursuivis, qu'importe s'ils sont « réussis » ou non, avaient du sens.

L'autre point fondamental de cette notion de but, qui n'apparaît pas en premier lieu, c'est que c'est aussi un point de levier de changement très fort : tout change si l'individu préfère radicalement se consacrer à des aspirations intrinsèques. Cela demande de creuser dans le détail tout ce qui est encore à buts extrinsèques, c'est tout de même un sacré travail d'investigation en soi, mais c'est un changement de paradigme pour son existence. Là, l'autodétermination se met en branle avec une forte puissance, même si l'environnement est extrêmement bloquant. Et on peut aider les personnes à changer ces aspirations, beaucoup plus directement qu'en tentant de changer les orientations : par exemple Lekes, Hope, Gouveia, Koestner et Philippe (2012) ont encouragé sur 4 semaines des étudiants à réfléchir et à écrire sur des valeurs intrinsèques (comme « avoir des amis proches »). À l'issue de ces semaines, les étudiants avaient plus de valeurs intrinsèques et plus de bien-être que le groupe contrôle.

L'inverse semble aussi faisable, à savoir rendre les buts intrinsèques extrinsèques. À mon avis, c'est ce que fait en partie la pub et la propagande politico-économique, et les individus se mettent à suivre des voies extrinsèques pensant qu'elles les mèneront vers des voies intrinsèques (acheter du matériel Apple pour être un artiste anticonformiste, résoudre des crises économiques en ostracisant un groupe de personnes, etc.).

Les motivations

Amotivation

L'amotivation désigne une absence de motivation pour un comportement, une action, une tâche...

Cette amotivation s'exprime lorsqu'un individu ne trouve ni valeur, ni récompense, ni signification à un acte qu'il n'a pas l'intention d'accomplir.

Cette amotivation peut être issue de la perception qu'ils ont de manquer de compétence, de ne pas être à l'origine de leurs actes, donc de n'avoir aucun contrôle sur le résultat de leurs actions. Cette amotivation est proche du concept d'impuissance acquise (ou impuissance apprise, résignation acquise)¹ qui désigne un sentiment d'impuissance permanente parce que l'individu a été dans une situation dans laquelle il ne pouvait pas agir et ne pouvait pas s'échapper. En cela, cette amotivation est proche de la dépression, de l'anxiété, du désespoir et globalement de la souffrance psychique.

Mais l'amotivation peut être également autonome, volontaire et réfléchie : il y a une absence d'intérêt pour le comportement, la personne n'y met pas de valeur et choisit de ne pas le faire. Par exemple, ce sont les sujets de [l'expérience de Milgram](#) qui refusait de continuer malgré les ordres. C'est une amotivation autonome, réfléchie et volontaire.

Ainsi, selon la situation, l'amotivation n'est pas forcément négative et peut même être révélatrice d'une future grande autonomie, où la personne se sent à l'origine de ses actes, veut les contrôler ainsi que ses conséquences, est conduit par des motivations prosociales plus fortes.

Ce qu'on appelle « démotivation » dans le langage courant peut être dû à une mauvaise interprétation des comportements d'une personne. On peut donner l'exemple des « mauvais » employés du STO (Service du Travail Obligatoire) durant l'occupation nazie qui était particulièrement peu performants selon les dires des nazis : selon le [document l'OSS déclassifié](#) récemment on peut interpréter cette « démotivation » comme au contraire une grande motivation à résister aux nazis au quotidien².

La régulation externe

L'individu agit sous la pression directe de l'environnement social : il agit pour éviter la punition, avoir la récompense. Dès lors que les contrôles, la surveillance de l'environnement social disparaissent, le comportement disparaît. L'action n'est pas du tout intériorisée, identifiée, synthétisée avec lui. Ce sont par exemple les obéissants dans l'expérience de Milgram : quand la surveillance de l'autorité disparaît, ils désobéissent, car ils n'ont pas du tout fait ce comportement de torture parce qu'il le trouvait intéressant ou utile³, il le faisait par soumission à l'autorité.

La régulation externe est une motivation extrinsèque totalement guidée par l'extérieur, via la punition et la récompense, c'est un comportement obtenu de façon totalement instrumentale (quitte à dénier sa responsabilité, à enterrer ses émotions comme dans l'expérience de Milgram, pour obéir plus facilement même si en eux ils sont en désaccord).

Le problème de cette motivation n'est pas l'efficacité, car de puissantes récompenses ou punitions peuvent contrôler le comportement. Par exemple si on propose un million d'euros ou qu'on menace de mort une personne pour qu'elle danse nue sur la place publique, alors la personne fera sans doute ce comportement. Mais elle ne sera pas motivée pour faire cette danse sans récompense ou punition, cela ne donnera aucun attrait pour le comportement à long terme.

Ainsi, menacer de punition ou récompenser les personnes pour qu'elles adoptent un comportement à long terme (lié à la santé, la nutrition, le sport, l'écologie, l'absence de discrimination, la prosociabilité...) est parfaitement inefficace, voire produit des effets inverses (la réactance), parce qu'être sous régulation externe est pénible pour l'individu. À noter que c'est aussi une stratégie coûteuse pour l'environnement social, en terme de temps, de surveillance, de pénibilité pour les superviseurs qui sont eux aussi privés de leur autonomie, de la satisfaction de leur besoin de proximité sociale et de compétences par ce mode motivationnel.

La régulation introjectée

L'individu agit sous une pression qui est interne et qui s'exprime en lui-même « tu dois

faire ça ! » « Tu es nul si tu ne fais pas ça ». La motivation qui en découle est surtout une course contre la honte et la culpabilité, et sert à satisfaire l'environnement extérieur (passé, présent, futur ; proximal ou distal). On pourrait imaginer des introjections écologiques qui se présenteraient, dans la pensée de l'individu, comme « tu devrais avoir honte de ne pas avoir bien trié tes poubelles » « si j'utilise ma voiture pour faire ce petit trajet, untel va me trouver vraiment faible » ; elles peuvent aussi concerner le jugement d'autrui « ces gens devraient avoir honte de ne pas trier leurs poubelles », « les gens sont vraiment nuls de prendre leur voiture pour de si petits trajets ».

Il n'y a pas une réflexion intériorisée sur la question, ni de synthèse avec soi, ses désirs, sa vie, etc. Il s'agit d'un contrôle extérieur (peut-être ici un discours à injonction et culpabilisant), mais répété dans l'individu, il n'y a pas besoin de la présence de l'autorité. Ce mode de motivation à régulation introjectée est extrêmement répandu, certains chercheurs pensent que c'est l'un des « élans » les plus courants dans la vie des personnes dans certaines sociétés. C'est une motivation extrinsèque sous contrôle de l'extérieur, que les environnements sociaux ont injecté dans la personne. Celle-ci n'a souvent pas conscience de cette injection et la prend pour sa propre pensée, alors qu'au contraire elle n'a pas été pleinement inspectée par la conscience et la réflexion (donc pas intégré ou rejeté pleinement).

La SDT explique que dans la mesure où les personnes ou les groupes véhiculent l'idée que la valeur d'un individu dépend de l'affichage de ses biens, de son image, de ses réalisations ou de tout autre attribut non intrinsèque, alors ils contribuent à mettre l'individu en régulation introjectée, joue avec la vulnérabilité de l'estime de soi.

Autrement dit, si on recoupe avec ce qui a été dit sur les buts extrinsèques, avec les médias, on peut dire que le cadre culturel n'encourage pas à des motivations autonomes : la société de consommation a besoin que les gens aient des blessures d'ego, que leur estime de soi soit conditionnée à l'affichage de signes superficiels (marques, luxe, possessions...), de se comparer et de vouloir s'élever au-dessus des autres. C'est un moteur de vente.

La régulation identifiée

Lorsqu'un comportement est demandé par l'environnement social, les personnes à régulation identifiée vont le faire parce qu'elles considèrent que ce comportement a quelque chose d'important pour elles, a de la valeur pour elles, ou trouvent l'activité signifiante. Il y a compréhension du comportement demandé et acceptation personnelle.

Prenons par exemple un environnement social qui instaurerait une sorte de jeu récompensant l'aide à autrui (comportement prosocial). Une personne à régulation externe ne ferait des comportements prosociaux que lorsqu'il y aurait des récompenses et s'arrêterait lorsque le jeu prendrait fin. Parce qu'elle n'a pas du tout internalisé la valeur du comportement prosocial, ou encore parce que la personne est en incapacité de comprendre le comportement, ou parce que l'environnement a été si autoritaire que cela l'a dégoûté d'être prosocial.

Une personne à introjection jouerait le jeu, soit arrêterait à sa fin mais peut être continuerait plus tard, se disant que si elle n'est pas prosociale elle va être mal perçue, qu'elle doit être prosociale, qu'elle ne doit pas être aussi nulle que les non prosociaux, qu'il faut le faire sinon on va le lui reprocher. La valeur du comportement prosocial n'est pas intégrée puisque la personne fait le comportement pour éviter des atteintes à son ego, parce qu'elle a une estime d'elle-même basse ou encore qu'elle le fait pour gonfler son ego par compétition et par comparaison sociale.

En régulation identifiée, la personne continuerait le comportement prosocial, qu'importe qu'il y ait jeu, récompense ou non, car elle trouve que ce comportement est important, a de la valeur, elle s'identifie à ce comportement. Elle se voit comme une personne devenant plus prosociale.

Cette motivation est généralement beaucoup moins conflictuelle que l'introjection ou la régulation externe : le comportement ou la valeur adoptée est beaucoup plus stable dans le temps, plus persistante, demande moins d'énergie mentale, moins d'accompagnement relationnel (la personne n'a pas besoin de récompense sociale ni d'être vue pour en tirer satisfaction).

Mais ce n'est pas encore être complètement autonome, parce que la personne n'a pas

forcément effectué tout un contrôle intérieur entre cette adoption et ses valeurs. Peut-être que cette personne sera prosociale dans sa famille, avec les proches, mais pas au travail, laissant se dérouler par exemple un harcèlement sans intervenir, parce que ce serait potentiellement risqué d'intervenir, c'est à dire risquer la perte de son emploi. En effet, la régulation identifiée peut être compartimentée à certains domaines, à certains pans de la vie et ne pas être une valeur pleinement intégrée à tous les aspects de la vie.

Les chercheurs parlent alors **d'identification fermée**, l'exemple extrême serait une personne aux valeurs humanistes, de compassion, qu'on voit très actives dans le cercle familial, mais qui au travail s'avère être un chef tyrannique. Ici, l'identification est **compartimentée** et isolée au pan de la famille, et est totalement désactivée au travail. À la différence d'une identification ouverte (où l'individu accepterait de se dire qu'il a des efforts à faire au travail pour y être plus compassionnel par exemple) les individus compartimentant vont défendre rigidelement leurs valeurs de compassion par exemple, pour compenser les contradictions.

La régulation intégrée

La personne autodéterminée pourrait se définir comme ayant une orientation autonome, des aspirations intrinsèques, et étant à la fois fortement motivée intrinsèquement par ses activités et à régulation intégrée pour les motivations extrinsèques.

La régulation intégrée est la forme de motivation extrinsèque la plus autonome, car les valeurs, les comportements adoptés, sont en congruence avec le moi de la personne, remplissent ses besoins, ses attentes, ses désirs. Ses valeurs et comportements adoptés ne sont pas en contraction entre eux, ils forment une harmonie persistante dans le temps, c'est entièrement authentique. L'intégration suppose que la personne a vivement réfléchi la valeur ou le comportement adopté, s'est réfléchi elle-même face/avec cette valeur, sans tabou et avec sincérité.

Ainsi, elle a éliminé toutes les valeurs, comportements, actions qui n'étaient pas compatibles avec ses propres désirs, attentes, valeurs, besoins. On peut citer par exemple les désobéissants dans l'expérience de Milgram, qui peuvent avoir accepté l'expérience pour faire progresser la science, mais qui s'opposent et partent dès que « bob » montre

des signes de douleur : ils partent non pas parce qu'ils ne veulent pas être méchants (régulation identifiée) mais parce qu'ils ont réfléchi à la douleur, l'acte de torture, à l'Histoire, ou à la technique elle-même ; autrement dit, les désobéissants sont pleinement conscients et ne partent pas uniquement parce qu'ils ne veulent pas être perçus comme de mauvaises personnes, mais parce qu'une diversité de valeurs, de connaissances, de réflexions antérieures se pressent à leur esprit pour les faire se rebeller.

En cela, la régulation intégrée est peu possible chez l'enfant, car cela nécessite une maturité, des réflexions dites par les chercheurs « d'ordre supérieur », cela demande des compétences cognitives et émotionnelles fortes, des capacités à engager et lier des connaissances tant intellectuelles qu'intrapersonnelle, à pouvoir explorer son expérience de façon pleinement consciente, etc.

La régulation intégrée est flexible, ouverte, autonome : qu'importe la situation, la personne ayant énormément réfléchi à son rapport au monde, à ce qu'elle adopte ou non en fonction de ses « profondeurs » personnelles que sont ses besoins, désirs, attentes, sait s'adapter et choisir dans de nouvelles situations, faire des compromis ou savoir désobéir, partir ou résister même quand il n'y a pas d'échappatoire.

Par exemple, même si une valeur comme l'altruisme peut avoir été prescrite à la personne par un agent social important pour elle, le lien de dépendance à cette prescription est dépassé : la personne a pesé la valeur altruisme avec tous les aspects de sa vie, s'est instruite à ce sujet, a fait des expériences et analysé ses sentiments vis-à-vis de cette valeur et de son interaction avec d'autres... Le lien premier, même s'il avait été très pressant, hypocrite ou sincère, n'a plus d'emprise : la personne a vivement travaillé à l'adoption personnelle de la valeur et l'entretient, la fait vivre vraiment en elle et par elle, c'est pleinement conscient, volontaire, stable dans le temps.

La motivation intrinsèque

C'est la motivation la plus puissante, car elle est plaisir, passion et même les activités qui demandent des efforts, sont difficiles, périlleuses (l'escalade en montagne par exemple) sont volontairement faites pour elle-mêmes, qu'importe les conditions qu'y met l'extérieur. Les enfants ont beaucoup de motivation intrinsèque pour tout un tas de

choses, c'est un élan spontané : on observe très facilement la motivation intrinsèque des bébés pour la manipulation de télécommandes, de trousseaux de clefs, voire l'insertion d'objet dans les prises électriques (et cela peut être difficile de les y démotiver : D). C'est un élan à faire, lié à l'apprentissage, qui se maintient vivement.

Tout ne peut pas être à motivation intrinsèque, il y a forcément des choses désagréables à faire dans la vie : certaines activités sont au mieux motivées par régulation intégrée (par exemple « je nettoie la litière de mon chat parce qu'il est important pour moi de prendre soin des animaux ») mais deviendront rarement des activités à motivation intrinsèque (aimer changer la litière sale du chat parce qu'on aime s'occuper de litière sale, cela semblerait quand même assez rare).

Les chercheurs disent qu'on ne peut pas transformer son rapport à une activité à régulation intégrée de façon à ce qu'elle soit à motivation intrinsèque. Je ne suis pas complètement d'accord, parce qu'on peut parfois game designer nos activités de façon à ce qu'elles soient funs et attractives, même si elles étaient repoussantes au début. On peut faire « absorber » le négatif par un but global, lui, à motivation intrinsèque, par exemple se donner le défi de créer une atmosphère plaisante chez soi avec uniquement des méthodes anticonsumériste, rend la tâche « changer la litière du chat » comme une composante du « jeu » à défi intéressant. J'ai abordé un peu la chose dans le dossier sur la gamification, mais j'en ferais une mise à jour plus poussée plus tard.

Se motiver, se démotiver, motiver autrui, démotiver autrui ?

À mon sens, l'une des questions de société la plus importante concernerait davantage le « comment se démotiver », et non « le comment se motiver », mais peut être que l'un des moyens de se démotiver à suivre des éléments provoquant des régulations externes ou des introjections serait d'être motivé par des valeurs qui sont vraiment siennes, des passions à motivation intrinsèque, des quêtes de connexion, de profondes résonances avec l'existence.

À vous de voir, voici en tout cas ce que recommande la SDT pour nourrir l'autodétermination. Il s'agit de changer les environnements sociaux. Cela peut servir

individuellement pour viser plus d'autodétermination tout autant que lorsqu'on est dans un rôle de supervision d'autrui directe ou indirecte (qu'on soit le grand frère ou la grande soeur qui aide le petit dernier, le parent, le formateur, le militant, l'activiste, le chef, le game designer, le créateur...) ou encore pour hacker socialement une structure (par exemple, viser le bien-être d'autrui dans une entreprise qui opère en frustrant les besoins est une quête beaucoup plus épique qu'elle n'y paraît), car on génère tous de petits environnements sociaux, tout autant que nous sommes acteurs d'environnements sociaux plus vastes, et parfois à leur merci :

Ce qui aide à l'autodétermination et au bien-être des individus dans les environnements sociaux	Ce qui empêche l'autodétermination, contribue au mal-être, et pousse les individus à être pion dans les environnements sociaux
▶ Viser le bien-être ▶ Viser le comblement des besoins ▶ Chercher à ce que les individus soient autodéterminés, puissent s'émanciper grâce à nos apports ou être libres dans la structure (synthèse interne/externe, Motivation intrinsèque + régulation identifiée/intégrée + orientation autonome + amotivation les activités/comportements sapant ses ou les besoins des autres) ▶ Encourager et nourrir les buts et aspirations intrinsèques ▶ Concevoir un environnement favorisant l'autonomie · transmission autonome de limites (pas de langage contrôlant ; reconnaissance des sentiments négatifs ; justification rationnelle de la limite) · soutien de vrais choix, pas uniquement proposer des options · fournir des explications claires et rationnelles	▽ Viser le mal-être ▽ Viser la frustration des besoins ▽ Chercher à déterminer totalement les individus, à avoir un contrôle total sur eux (orientation contrôlée/impersonnelle, pas de motivation intrinsèque, introjection, régulation externe, amotivation pour les activités/comportements nourrissant ses ou les besoins des autres) ▽ Encourager et nourrir les buts et aspirations extrinsèques, éliminer/nier les buts intrinsèques ▽ Concevoir un environnement contrôlant · punitions · récompenses (conditionné à la performance, conditionnelles) · mise en compétition menaçant l'ego · surveillance · notes menaçant l'ego · objectifs imposés/temps limité induisant une pression · appuyer sur la comparaison sociale

· permettre à la personne de changer la structure, le cadre, les habitudes si cela est un bienfait pour tous · ne pas condamner les prises d'initiatives ► Concevoir un environnement favorisant la proximité sociale inconditionnelle · faire confiance · se préoccuper sincèrement des soucis ou problèmes de l'autre · dispenser de l'attention et du soin · exprimer son affection, sa compréhension · partager du temps ensemble · savoir s'effacer lorsque la personne n'a pas besoin de nous ► Concevoir un environnement favorisant la compétence via la maîtrise · être clair sur les procédures, la structure, les attentes · laisser à disposition des défis/tâches optimales, adaptables à chacun · donner des trucs et astuces pour progresser · permettre l'autoévaluation · si besoin proposer des récompenses « surprises » et congruentes · donner des feed-back informatif, positif ou négatif mais sans l'implication de l'ego.	· évaluation menaçant l'ego · modèle de pouvoir hiérarchique, en insistant fortement sur son pouvoir dominant ▽ Concevoir un environnement niant le besoin de proximité sociale ou uniquement à affiliation conditionnelle · ne jamais faire confiance · être condescendant, exprimer du dédain envers les personnes. · Terrifier les personnes · montrer de l'indifférence pour les autres · instrumentaliser les relations · empêcher les liens entre les personnes de se faire · comparaison sociale · appuyer sur les mécanismes d'inflation de l'ego (l'orgueil, la fierté d'avoir dépassé les autres) · self-control pas autonome · identification fermée/compartimentée (hautes défenses) ▽ Concevoir un environnement défavorisant la compétence ou n'orientant que la compétence via la performance · ne pas communiquer d'attentes claires, ni donner de structures/cadres concernant les choses à faire · donner des tâches et défis inadaptés aux compétences des personnes voire impossible par quiconque · évaluer selon la performance · donner des feedbacks menaçant l'ego de la personne (humiliation, comparaison sociale) · donner des feedbacks flous sans informations · traduire les réussites et échecs en terme interne allégeant en niant l'environnement · feed-back positif pour quelque chose de trop facile
---	---

	• valoriser les signes extérieurs superficiel de réussite
--	---

Sources

- *Self-determination theory*, Deci et Ryan 2017
- *Traité de psychologie positive, Chapitre « les apports de la théorie de l'autodétermination »* P.G,Sarrazin, L,Pelletier, E.L Deci, R.M Ryan, ed De Boeck Supérieur
- *Application of flow in human development*, Mihaly Csikszentmihalyi
- *Flow and the fondation of positive psychology*, Mihaly Csikszentmihalyi
- *The systems model of creativity*, Mihaly Csikszentmihalyi
- *Vivre, la psychologie du bonheur*, Mihaly Csikszentmihalyi
- *Adolescent Ethnic Prejudice: Understanding the Effects of Parental Extrinsic Versus Intrinsic Goal Promotion* Bart Duriez, 2011
- *Machiavellianism, Intrinsic Versus Extrinsic Goals, and Social Interest: A Self-Determination Theory Analysis* John W. McHoskey 1999
- *Controlled Motivational Orientation and Prejudice The Mediating Role of Dehumanization* Kyriaki Fousiani, Panayiota Dimitropoulou, and Michalis Michaelides, 2016
- *Autonomous versus controlled motivation and open versus defensive functioning*, Bart Neyrinck, Willy Lens, Maarten Vansteenkiste, &Dirk Hutsebaut 2006
- *Narcissism and coach interpersonal style: A self-determination theory perspective* D. Matosic, N. Ntoumanis, I. D. Boardley, C. Sedikides, B. D. Stewart, N. Chatzisarantis, 2015
- « *I am the chosen one: Narcissism in the backdrop of self-determination theory* »,

Constantine Sedikides, Nikos Ntoumanis, Kennon M. Sheldon, 201

- Un exemple de mise en **régulation externe** avec l'expérience de milgram sur la soumission à l'autorité (ou d'amotivation autodéterminée pour les désobéissants) : <https://www.hacking-social.com/2014/10/07/de-lautorite-lexperience-la-plus-terrible-de-la-psychologie-restera-toujours-dactualite/>
- D'autres exemple d'**amotivation autodéterminée** :
 - le chômage : <https://www.hacking-social.com/2014/01/30/chomage-solution-crise/>
 - le sabotage social : <https://www.hacking-social.com/2016/05/09/etre-stupide-ou-lart-du-sabotage-social-selon-les-lecons-de-la-cia/>
- La réactance, une forme de réaction aux **régulations externes** : <https://www.hacking-social.com/2014/11/18/quand-les-rebelles-se-font-exploiter/>
- **Le besoin de compétence comblé** qui peut se voir via le flow et entraîner à l'autodétermination : <https://www.hacking-social.com/2018/09/03/fl1-donner-des-sens-a-la-vie-la-piste-du-flow/>
- Des exemples d'**orientations contrôlées** :
 - Personnalité autoritaire : <https://www.hacking-social.com/2017/01/16/fl-espece-de-facho-etudes-sur-la-personnalite-autoritaire/>
 - l'autoritarisme de droite (RWA) et l'orientation à la dominance sociale (SDO) : <https://www.hacking-social.com/2019/09/02/mcq-le-potentiel-fasciste-lautoritaire-et-le-dominateur/>
 - Le narcissisme grandiose, vulnérable et collectif : <https://www.hacking-social.com/2019/09/23/n1-3-le-narcissisme/>
- Des exemples d'**orientation autonome** et d'autodétermination
 - La personnalité altruiste : <https://www.hacking-social.com/2019/03/25/pa1-la-personnalite-altruiste/>
- Des environnements sociaux qui **sapent les besoins psychologiques** fondamentaux

- le manager psychopathe : <https://www.hacking-social.com/2014/12/01/hacker-le-chef-psychopathe-la-theorie-des-allies/>
- L'homme formaté (chapitre travail) : <https://www.hacking-social.com/2015/05/28/lhomme-formate-manipulations-commerciales-mediaticques-et-professionnelles/>
- Le bore-out : <https://www.hacking-social.com/2015/06/15/bore-out-transformer-lennui-mortel-en-revolution-personnelle/>
- Le monde du travail en général : <https://youtu.be/ffAZcktrh9c>
- Des **environnements sociaux qui favorisent les besoins psychologiques fondamentaux** (prioritairement l'autonomie) :
 - Quest to learn, la présentation générale : <https://www.hacking-social.com/2015/05/12/changer-les-systemes-la-gamification-de-leducation-avec-quest-to-learn/>
 - Quest to learn, apprentissage de la pensée systémique et déconstruction du harcèlement scolaire : <https://www.hacking-social.com/2015/11/13/former-des-changeurs-de-monde-a-lecole/>
 - Montessori augmenté : <https://www.hacking-social.com/2017/09/25/e1-la-methode-montessori-reactualisee-l Experience-de-celine-alvarez/>
 - Un management sain : <https://www.hacking-social.com/2014/06/10/un-management-sain-si-si-cest-possible/>
 - Plusieurs démarches très nourrissantes du besoin d'autonomie : <https://www.hacking-social.com/2017/06/19/f14-neutralisation-transformation-et-prevention-des-racines-du-fascisme/>