

Journée académique de l'innovation – mercredi 18 mars 2015

Intervenant : Alain Guerrien, professeur chercheur en psychologie cognitive de l'éducation à l'université de Lille 3 - Directeur du laboratoire PSITEC (Unité de recherche : Psychologie, Interactions, Temps, Emotions, Cognition)

Rapporteurs: Alexandre Wolter et Nicolas Gagneuil, enseignants missionnés par le SEPIA.

Alain Guerrien indique qu'il a effectué des travaux de recherches sur la motivation scolaire pendant quinze ans et ne pas être un spécialiste de l'évaluation mais qu'il porte, au quotidien, un regard critique sur l'évaluation des étudiants.

L'évaluation selon Alain Guerrien doit être bienveillante, encourageante, valoriser le progrès et tenir compte de la progressivité des apprentissages. Selon les propos de Madame Valaud Belkacem, « L'évaluation doit être un outil de réussite » afin que l'élève prenne confiance en lui.

Monsieur Guerrien soulève la problématique suivante : comment concevoir les principes d'une évaluation qui participe à la motivation des élèves ?

Il faut tout d'abord faire la distinction entre l'évaluation à visée normative (de type comparaison sociale) et celle à visée formative qui a pour but l'auto-motivation de l'étudiant.

Toutes les différentes théories se rejoignent sur un point : il est important que l'évaluation alimente le sentiment de compétence. L'évaluation formative permet un retour en cours d'apprentissage, aide à analyser ses points forts et à progresser vers ses objectifs.

Il existe selon Alain Guerrien deux théories de la motivation :

**1) La théorie de l'autodétermination** qui fut mise en avant en 1985 par Deci et Ryan. Elle est utilisée pour la question de l'orientation. Pour ces derniers la motivation scolaire répond à trois besoins psychologiques fondamentaux :

- le besoin d'autodétermination (ou autonomie) c'est-à-dire avoir le contrôle le choix et savoir pourquoi je fais une action. Le sujet se perçoit comme la principale cause de ses comportements.

- le besoin de compétence : le sujet essaie de se sentir compétent et efficace dans les activités entreprises. Ici, les perceptions d'efficacité lors de l'activité procurent une satisfaction motivante. C'est un cercle vertueux auquel participe l'évaluation.

- le besoin d'appartenance sociale, le sujet se sent lié à des personnes importantes pour lui.

Le degré de satisfaction de ces trois besoins contribue à déterminer des types de motivation :

a) la motivation intrinsèque: l'activité est réalisée pour l'intérêt qu'elle procure en elle-même et la satisfaction de la réalisation de cette dernière. L'élève en réalisant une tâche se sent compétent.

b) la motivation extrinsèque : ce n'est pas pour le plaisir que l'on réalise une activité mais pour en retirer quelque chose, pour atteindre un objectif qui lui est extérieur (récompense...). Il peut aussi y avoir une régulation introjectée. C'est le cas lorsque l'élève se sent obligé de réaliser quelque chose pour son entourage.

La motivation est multiple chez l'élève, il y a différentes raisons de travailler mais tout se cumule. Certaines formes de motivation ont des effets plus favorables que d'autres. L'introjectée et l'externe sont les plus efficaces.

De ce fait Alain Guerrien soulève une question : quels enjeux pour l'évaluation dans cette perspective ?

L'évaluation doit alimenter le sentiment de compétence de l'élève, en cas de réussite elle doit permettre à l'élève de s'en sentir responsable. C'est ce que l'on appelle l'attribution interne. L'élève peut se dire : « j'ai réussi car j'ai utilisé des stratégies de réussite pertinentes. » Se pose alors la question de l'échec qui selon Alain Guerrien n'est pas fatal et doit ouvrir des perspectives de réussites ultérieures.

L'évaluation doit permettre un diagnostic et doit baliser un apprentissage dont l'objectif est identifié. L'élève doit voir son progrès tendre vers ces objectifs. Cette évaluation doit être un défi optimal qui alimente au mieux ce sentiment de motivation. Dans ce cadre, l'évaluation doit permettre de contribuer, pour l'élève, à un « défi optimal », c'est-à-dire que la tâche doit posséder un niveau de difficulté légèrement supérieur aux possibilités de celui-ci. La réussite doit donc être possible mais non assurée.

## **2) La théorie des buts**

Il existe selon Alain Guerrien les buts de maîtrise et les buts de performance.

- Pour les buts de maîtrise il faut avoir comme objectif de gagner en compétence. Le but est auto-référencé, la référence se situe au niveau de la compétence antérieure.

- Pour les buts de performance, il faut montrer ses capacités. Les autres élèves servent de référence dans la classe. Celle-ci n'est pas auto-référencée mais hétéro-référencée.

Le risque des buts de performance est la passivité. Le système devient néfaste pour les élèves en difficulté, l'échec crée une aversion pour l'activité. Ainsi, si l'objectif est « d'être le meilleur » ou « faire partie des meilleurs », il n'est pas un « moteur de motivation » pour tous. De plus, l'échec peut créer ici une aversion pour l'activité et être considéré comme une insuffisance de capacité.

Quant au but de maîtrise, il présente de nombreux avantages :

- ▶ le risque de résignation face à l'échec est moindre,
- ▶ l'objectif d'amélioration des compétences est infini,
- ▶ associé à des meilleures stratégies d'apprentissage il est plus efficace,
- ▶ une meilleure motivation dans la mesure où il ne se fonde pas sur le classement comme dans le but de performance.
- ▶ Une évaluation bienveillante et encourageante doit permettre le progrès, être au service des buts de maîtrise.