

6/ Le concept de motivation

I. Définitions

La motivation est définie le plus souvent en termes "d'état d'activation" pour répondre à un motif à satisfaire

- améliorer sa qualité de vie
- chercher un bénéfice

La motivation vient de l'intérieur du patient

Les types de motivation

Il existe deux grands types de motivation

La **motivation intrinsèque** vient de l'individu lui-même. Les facteurs internes et les besoins fondamentaux influençant la motivation peuvent être représentés par la pyramide de Maslow. Elle se manifeste par la curiosité, l'intérêt, l'engagement de l'individu face aux situations qu'il rencontre. Son engagement va être d'autant plus grand, qu'il trouve le savoir à apprendre "utile" pour sa maladie, son traitement ou sa qualité de vie. La motivation peut être comparée à une force, une tension, une pulsion.

La **motivation extrinsèque**, car la motivation est peu de choses sans un environnement propice à la générer. Elle est initiée par l'individu et dépend des récompenses ou de la crainte de recevoir des sanctions, du regard porté par son environnement tant professionnel que personnel.

Les facteurs externes sont

- la société
- l'Autre
- les soignants
- l'environnement d'apprentissage

Elle nécessite que l'individu ait de lui-même une image suffisamment bonne.

II. Les attributs de la motivation

La motivation possède un ou plusieurs des attributs suivants

- persistance ou persévérance, autrement dit elle explique la durée d'un comportement ou d'une action
- intensité ou effort que déploie l'individu
- direction ou finalité de l'action ou du comportement
- initiation ou déclenchement de l'action ou du comportement

III. Modèles théoriques et concepts

Modèles d'éducation en santé

Ils mettent l'accent sur les facteurs influençant l'apprentissage.

- Modèles des croyances en santé (Rosenstock, Becker): décrit une perception de la réalité de la maladie, de l'efficacité et des coûts, bénéfiques du traitement)
- Modèle allostérique (Giordan): met l'accent sur la manière dont s'élabore le savoir

La motivation a donné lieu à de très nombreuses applications dans le domaine scolaire et celui du travail

Le concept d'entretien motivationnel

Approche développée par R Miller et S Rollnick

Issu du modèle cognitivo comportemental, l'entretien motivationnel vise à aider le sujet à identifier ses motivations propres au changement, et à prendre une décision adéquate lorsqu'il est confronté à un comportement qui lui pose problème

Modèle du locus de contrôle de la santé

Il faut un équilibre entre le lieu de contrôle interne et le lieu de contrôle externe

Le locus de contrôle est un concept de psychologie proposé par J Rotter, il est la perception qu'une personne considère généralement avoir sur ce qui lui arrive. Elle peut considérer que ce qui lui arrive est surtout le résultat de son propre comportement (locus interne) ou celui de forces externes (locus externe)

Le sentiment d'efficacité personnelle

A Bandura

Revoit à l'opinion des personnes sur leur capacité à se mobiliser et à s'organiser pour exercer un contrôle sur les événements de leur vie

Il détermine en bonne partie le niveau d'efforts qu'une personne investira dans une activité, de même que sa persévérance et sa résilience

Le modèle des stades du changement de Prochaska et Di Clemente

L'identification et la résolution d'un problème, nous font traverser un certain nombre de phases psychologiques

Ce modèle propose 6 stades du changement

- **Le stade de pré-contemplation** (ou de pré-intention): la personne est dans le déni
- **Le stade de contemplation** (ou d'intention): l'ambivalence caractérise essentiellement cette phase
- **Le stade de détermination** (ou de préparation): la personne a la volonté de changer un comportement devenu nuisible pour elle
- **Le stade d'action**: le changement est effectif, qu'il s'agisse d'une rupture ou d'une amélioration du comportement problématique
- **Le stade de maintien d'action** (ou consolidation): le changement commence à s'installer dans la durée
- **Le stade de rechute**: il correspond à un changement de décision par rapport à une décision de changement

Stratégies de motivation et indications pour l'entretien:

- **Pré-contemplation**: donner de l'information et du feed-back pour augmenter la conscience du problème et la possibilité de changer, créer le doute
- **Contemplation**: encourager la réflexion, faire l'inventaire des expériences passées, explorer l'ambivalence et faire pencher la balance décisionnelle en faveur du changement
- **Détermination**: aider à trouver la meilleure stratégie de changement qui soit à la fois acceptable, accessible, appropriée et efficace
- **Action**: produire un changement concret dans la zone de problème, soutenir par des conseils pratiques et maintenir la motivation

- **Maintien d'action:** le challenge consiste à maintenir le changement par un travail de prévention de la rechute
- **Rechute:** dédramatiser la situation pour éviter le découragement, encourager à continuer à désirer le changement, pour rénouer

La balance décisionnelle de Janis et Mann

Janis et Mann (1977) ont eu les premiers l'idée de décrire une méthode d'aide à la prise de décision en utilisant l'image d'une balance

D'un côté de la balance pèsent les éléments favorisant le statu quo et de l'autre les éléments en faveur du changement

Les deux alternatives possèdent des points positifs et des points négatifs. Il existe en effet des bénéfices comme des pertes et un prix à payer à maintenir un comportement comme à modifier ce même comportement. Il s'agit de peser le pour et le contre des deux situations.

IV. Théorie de la motivation

De Lieury A et Coll

Ce modèle propose une lecture permettant de mieux comprendre les comportements que l'on peut observer chez les individus en situation d'apprentissage

Plus la compétence perçue est forte, plus le niveau de liberté laissé à l'individu est important, plus son intérêt pour mener à bien les activités entreprises sera augmenté

Les apprentissages proposés doivent tenir compte de son besoin d'indépendance

Plus la compétence perçue est faible et le niveau de liberté laissé est important, plus on augmente le risque que l'individu adopte un comportement allant vers la fuite. Ce type de personne a besoin d'être contenu, soutenu et valorisé par les soignants dans ses apprentissages.

Plus la compétence perçue et le niveau de contrainte sont forts, plus le risque de favoriser un comportement de rébellion chez l'individu est important

Plus la compétence perçue est faible, et le niveau de contrainte fort, plus le risque d'induire des comportements de découragement et de résignation par augmentation du sentiment d'incompétence est important

La motivation est un délicat dosage qu'il s'agit d'organiser, le médiateur a un rôle important

V. Le désir d'apprendre

La gestion d'une maladie chronique suppose un partage des rôles, un partenariat avec la personne soignée, la famille et travail inter-professionnel

L'éducateur soignant, ne déverse pas un avoir

Apprécier le degré de motivation du patient c'est:

- analyser la perception que la patient a de sa compétence
- repérer l'influence du contexte social du patient sur son image de soi
- solliciter et valoriser l'expérience du patient par un questionnement facilitant l'explicitation par le patient

Au cours du diagnostic éducatif, le soignant peut apprécier plusieurs aspects liés à la motivation

Lors du contrat d'éducation, l'éducateur soignant propose des objectifs au patient, en lien avec les acquis et les lacunes repérées lors du diagnostic éducatif. Il favorise la mise en effort du patient et le passage entre l'intention et l'action (un objectif doit être Spécifique, Mesurable, Atteignable, Récompensé, Temporel). Pour maintenir la motivation, il est important de proposer des objectifs précis et accessibles.

La mise en oeuvre de l'éducation

L'apprentissage est une étape importante car le maintien et le renforcement de la motivation vont dépendre des modalités d'action des soignants

Capacité du soignant à valoriser, à augmenter le niveau de confiance de la personne en prenant appui sur ses expériences

Renforcer la motivation à cette étape c'est:

- poser des défis réguliers et progressifs
- solliciter et valoriser l'expérience du patient
- proposer des activités concrètes, accessibles et de complexité variables

Maintenir et développer l'intérêt, la curiosité et l'engagement du patient en lui proposant des activités qui font appel à sa participation

Renforcer l'opinion qu'a le patient sur sa capacité à réussir

L'évaluation

Evaluation formative: intégrée au processus d'évaluation des apprentissages

L'évaluation de bilan: propose de faire le point sur l'ensemble des acquis du patient et sur la réalisation de son projet

Renforcer la motivation du patient à cette étape, c'est communiquer et discuter avec la personne les critères et résultats de ses évaluations