

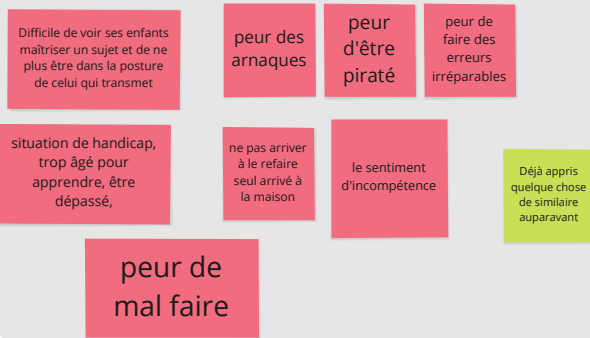
Les piliers de la motivation d'après Rolland Viau

1 - Chez les personnes que vous accompagnez, avez-vous identifié **des sources de motivation ? des freins à la motivation ?** Dans quelle(s) catégorie(s) rangeriez-vous vos sources et vos freins de motivation ?



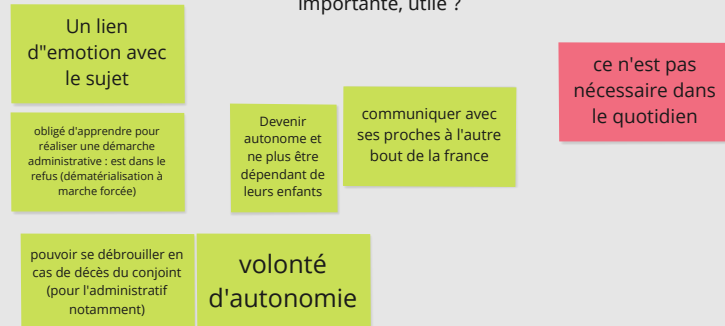
Sentiment de compétence

A quel point on se sent capable de faire quelque chose ou non



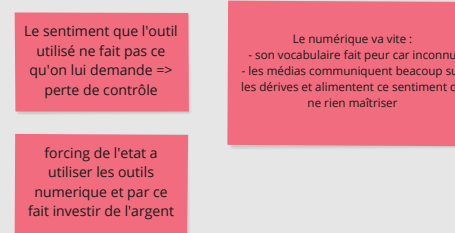
Perception de la valeur

A quel point on attribue de la valeur à une activité ou à une situation : est-elle importante, utile ?



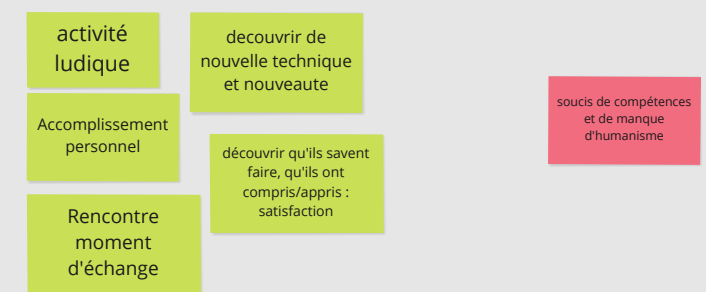
Sentiment de contrôle

A-t-on du contrôle, la possibilité d'agir sur l'activité ou la situation ?



Sentiment de plaisir

L'activité ou la situation apporte-t-elle du plaisir ?



2 - Proposez des solutions ou des pistes d'amélioration pour renforcer ce pilier de motivation

Propositions complémentaires :



Indicateur de progression, principe du jeu avec récompenses pour visualiser les acquis et la réussite

- Inverser la posture en demandant à l'apprenant d'expliquer à une autre personne plus en difficulté
- Fixer des objectifs faciles à atteindre pour commencer, afin de redonner de la confiance, puis de plus en plus complexes (regarder zone proximale de développement ci-dessous)
- Faire régulièrement des feedbacks positifs pour que la personne ait conscience de ses progrès

"J'ai appris des trucs à mes enfants !" FIERTE (apprendre à scanner depuis son smartphone, partager des photos depuis une Drive)

Faire le lien entre l'apprentissage et son usage pour autre chose

Intégrer dans les ateliers collectifs des articles d'actualité pour travailler le vocabulaire et la culture numérique

Propositions complémentaires :

- Orienter l'apprentissage vers les usages réels, par exemple avant de former à un outil réfléchir ensemble aux fonctionnalités que la personne pourrait utiliser
- Fixer des objectifs (par exemple : ne plus avoir besoin de mes enfants pour xxx) avec la personne et adapter les activités

être acteur de son apprentissage à travers une mise en situation, jeu de rôle, immersion, Valorisation : avoir sa place

Propositions complémentaires :

- Laisser le choix entre plusieurs thèmes
- Proposer plusieurs formats de ressources complémentaires (vidéos, fiches récapitulatives,...) pour que l'apprenant puisse choisir ce qui lui convient le mieux
- Si l'apprenant prend des initiatives, l'encourager

Associer les hobbies aux exercices (recherche Internet sur jardinage, chaîne de sport, musique)

Intégrer le jeu (exemple pour l'apprentissage des visios passer du temps sur les filtres rigolos)

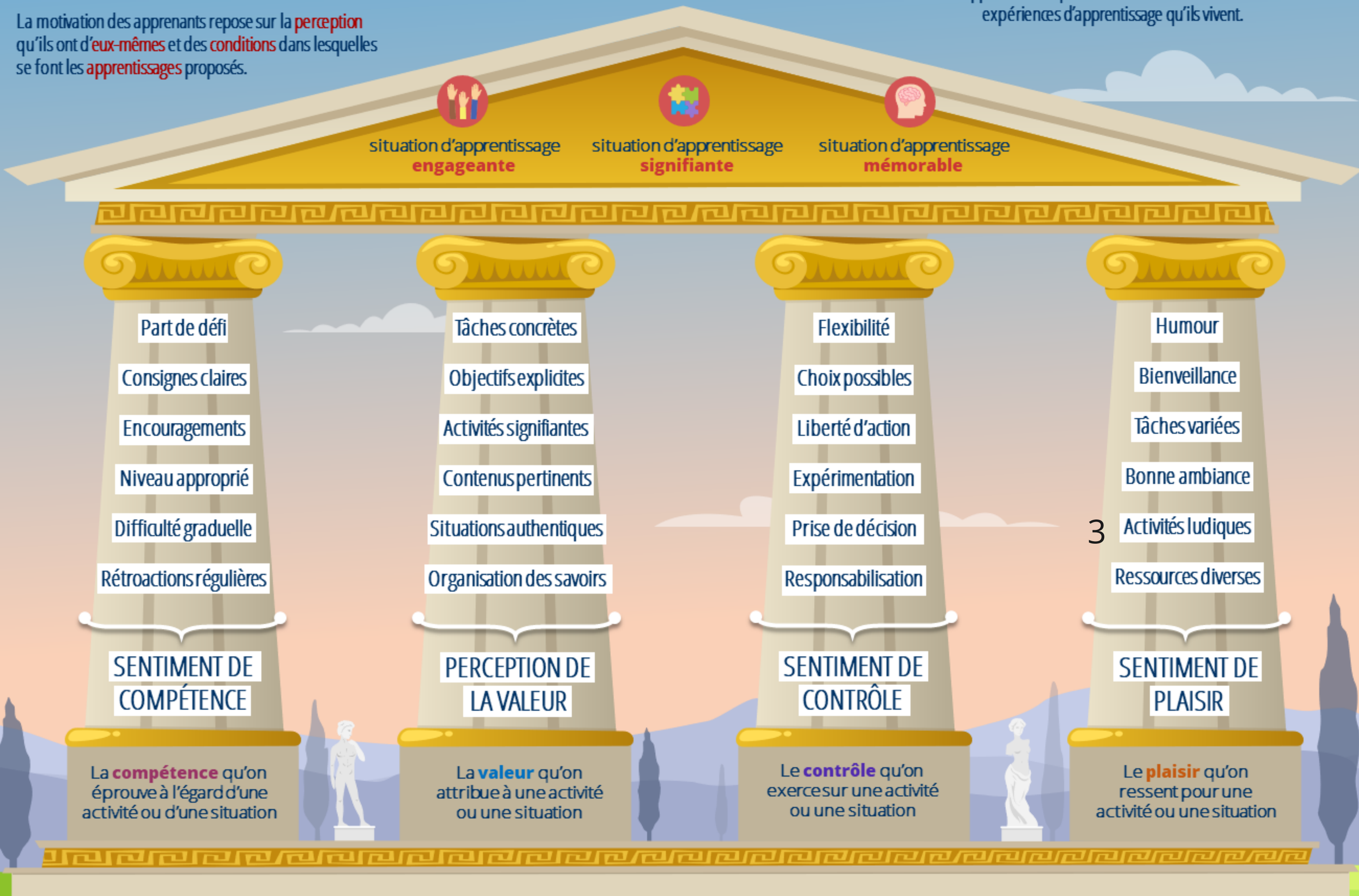
Propositions complémentaires :

- Intégrer des moments informels (ice breakers, pause café...) : cela permet aussi de prendre le temps de connaître mieux la personne et d'adapter les activités à ses goûts
- Utiliser l'humour
- Être bienveillant
- Utiliser des activités variées pour éviter l'ennui

LA MOTIVATION DES APPRENANTS

La motivation des apprenants repose sur la **perception** qu'ils ont d'eux-mêmes et des **conditions** dans lesquelles se font les **apprentissages** proposés.

Voici différents piliers qui permettent de **soutenir la motivation** des apprenants et qui contribuent à donner du **sens** aux expériences d'apprentissage qu'ils vivent.



LA ZONE PROXIMALE DE DÉVELOPPEMENT

Pour être adéquate, une activité d'apprentissage doit se situer dans la **zone proximale de développement** de l'apprenant, c'est-à-dire à mi-chemin entre ce qui est **trop simple** et ce qui est **trop complexe**.

La tâche d'apprentissage proposée doit être à la fois **réalisable** par les apprenants tout en comportant une part de **défi**.

Zone d'ennui

tâche d'apprentissage **trop facile**

risque de **désengagement**

Zone de confort

tâche d'apprentissage **facile**

risque de **désintérêt**

Zone d'apprentissage

tâche d'apprentissage **optimale**

opportunité de **développement**

Zone idéale pour que l'apprenant gagne en autonomie et progresse

Zone d'inconfort

tâche d'apprentissage **difficile**

risque de **découragement**

Zone de panique

tâche d'apprentissage **trop difficile**

risque de **décrochage**

L'efficacité d'une situation d'apprentissage repose alors sur un **équilibre**, de façon à permettre aux apprenants de :



réactiver des **connaissances antérieures**



construire de **nouvelles compétences**

L'apprenant tire ainsi parti de ses **expériences** et s'appuie sur les **savoirs** qu'il maîtrise déjà pour en développer de nouveaux.

L'enseignant agit en tant que **facilitateur**, en vue d'augmenter progressivement le spectre de la zone proximale de développement des apprenants, au fur et à mesure que les apprentissages proposés gagnent en complexité.

Ainsi, ce qui était avant trop compliqué pour l'apprenant est à présent **réalisable**, car situé dans sa zone proximale de développement.