

« La formation continue comme un moyen de progresser, de s'évader, de se ressourcer »

Entretien avec Jean-François Dortier*



De par son titre « Après quoi tu cours ? »⁽¹⁾, votre livre interroge le boom de la course à pied mais vous soulignez que les ressorts de la motivation sont identiques pour le travail, l'école. Cela s'applique-t-il à la formation continue et à notre profession ?

Probablement puisque c'est la question des motivations qui est posée et qu'elle s'étend à toutes les activités humaines. Les motivations sont ambivalentes : quand on dit « *je cours pour le plaisir* », c'est omettre de parler de l'effort qui est consenti.

Les psychologues distinguent aujourd'hui les motivations « intrinsèques », lorsqu'une activité procure un plaisir en soi, et des motivations extrinsèques qui visent à obtenir une récompense. Cette distinction est due à Edward Deci et Richard Ryan de l'Université de Rochester qui ont forgé la « théorie de l'autodétermination (TAD) ». Dans la course à pied peuvent se mêler des motivations intrinsèques, courir est un antistress par exemple et les motivations extrinsèques, vouloir perdre du poids par exemple. L'expérience montre que les techniques de motivations incitatives qui fonctionnent sur le mode de la récompense ou de la punition, la carotte et le bâton, n'ont pas beaucoup de prise sur l'individu. Les gens qui débutent la course à pied pour des raisons extrinsèques (pour perdre

du poids) abandonneront vite s'ils ne trouvent pas de plaisir à courir (motivation intrinsèque). C'est la même chose pour les études : il faut que des motivations internes prennent le relais. Les récompenses à long terme sont souvent insuffisantes. Pour maintenir un effort durablement, il faut que des motivations internes prennent le relais des injonctions externes.

En quoi, pour un sociologue, la course à pied constitue-t-elle un domaine d'« enquête sur la nature humaine », comme le dit le sous-titre de votre livre ?

La course à pied est un phénomène social extraordinaire qui concerne plus de dix millions de femmes et d'hommes sur tous les continents, et quand on interroge des coureurs ils ont du mal à expliquer leurs motivations. J'en ai donc fait un livre qui est bien une enquête menée sur cet animal intrigant qu'est l'être humain.

La psychologie du sport a donc défini différents types de motivations. Ces acquis pourraient-ils nous aider à améliorer les démarches de motivation de nos patients à l'hygiène bucco-dentaire, à l'arrêt du tabac ?

L'hygiène est une contrainte à laquelle on se plie d'abord par apprentissage, puis à la fois par moti-

Le grand entretien

vation externe (par crainte d'avoir des dents qui s'abîment ou d'avoir mauvaise haleine) et aussi par motivation intrinsèque (éviter l'inconfort ressenti en cas d'empêchement). Les campagnes de prévention ont un faible impact si elles ne fonctionnent que sur la récompense et négatives à long terme. Une campagne fondée sur des messages tels que « *Arrête de fumer tu mets ta santé en danger* », ont un faible poids. En revanche l'impact psychologique est bien plus fort sur un fumeur si un proche vous dit : « *Tu as mauvaise haleine, tes doigts sont jaunes, ton teint terne* ». Ce genre de message produit des électrochocs beaucoup plus efficaces que des avertissements. Dans le cerveau humain deux systèmes s'affrontent. Les systèmes de récompense liée aux émotions (le système limbique) fonctionnent à la récompense immédiate. Il est en compétition avec le cortex préfrontal qui est responsable de l'anticipation, des projets à long terme. L'un veut les récompenses immédiates et est peu sensible aux récompenses au long cours. C'est l'inverse pour le second.

Comment expliquer qu'il est parfois plus aisé de motiver des enfants que des adultes ?

Je ne pense pas cela du tout ! Vous pouvez contraindre un enfant plus facilement qu'un adulte mais pas le motiver plus facilement.

Essayez de faire manger un enfant qui refuse, de lui faire pratiquer un sport ou jouer d'un instrument de musique qu'il n'aime pas ! On peut éventuellement l'obliger, chercher à l'encourager, on peut le stimuler, mais il réagira comme tous les adultes.

Le secret de la motivation d'autrui consiste à toucher une « corde sensible », c'est-à-dire éveiller un intérêt chez quelqu'un, ce qui revient à stimuler une motivation qui lui est propre. En un mot on ne motive pas, on parvient au mieux à transmettre un virus, c'est-à-dire à éveiller chez l'autre une motivation comparable à la sienne. Dans le tabac, les adolescents se mettent souvent à fumer, parce qu'ils veulent ressembler aux adultes, braver un interdit, se sentir autonome et libre. C'est pour le même genre de raison qu'une personne décide d'arrêter. Lorsqu'elle se sent prisonnière d'une conduite qui ne lui procure plus de plaisir, et se sent prisonnière d'elle-même. Arrêter de fumer devient alors un acte de libération, comme le fait de commencer à fumer !

De la même façon que vous avez connu le footing, le jogging et le running, notre profession a connu la formation continue, la formation continue obligatoire, la formation continue conventionnelle, et aujourd'hui le développement professionnel continu. Quelles sont les motivations qui peuvent inciter à se former tout au long de la vie professionnelle ?

On comprend bien qu'une formation dite obligatoire soit en contradiction avec la motivation intrinsèque. Cela peut même être contre-productif. Les stimulations institutionnelles en faveur de la formation continue dérivent du grand programme de Lisbonne de 2000 et du plan européen sur la formation « *tout au long de la vie* ». Je ne sais pas pour votre activité, mais il est possible qu'il s'y passe aussi ce que l'on retrouve dans d'autres secteurs : une partie des droits à la formation n'est pas utilisée tout simplement parce que les gens sont surbookés et leur charge de travail ne leur laisse pas de temps pour aller en formation. Si

Le secret de la motivation d'autrui consiste à toucher une corde sensible

l'on veut que la formation professionnelle devienne vraiment un « *développement professionnel* », il faut que les personnes y trouvent vraiment leur compte, à savoir qu'une motivation intrinsèque les anime. Au-delà des stimulants (la motivation extrinsèque) que peut constituer la prise en charge financière et l'indemnisation liée à la fermeture de vos cabinets, au-delà de l'apport que constituent le contenu de la formation et ce que chacun en attend, il faut pour se former tout au long de la vie professionnelle trouver une motivation intrinsèque. De même que la course à pied est pour beaucoup une petite fenêtre de liberté qui lui permet de sortir de la pression quotidienne des obligations professionnelles, il faut que la formation lui apparaisse comme un moyen de progresser mais aussi de s'évader et se ressourcer.

Propos recueillis par Marc Roché

(1) *Après quoi tu cours ? : Enquête sur la nature humaine*, Jean-François Dortier, Éditions Sciences Humaines, 2016.

* Fondateur et l'éditeur du magazine *Sciences humaines*.