

AUTODÉTERMINATION

ET APPRENTISSAGES

Gilles Brandibas

Psychologue clinicien, formateur

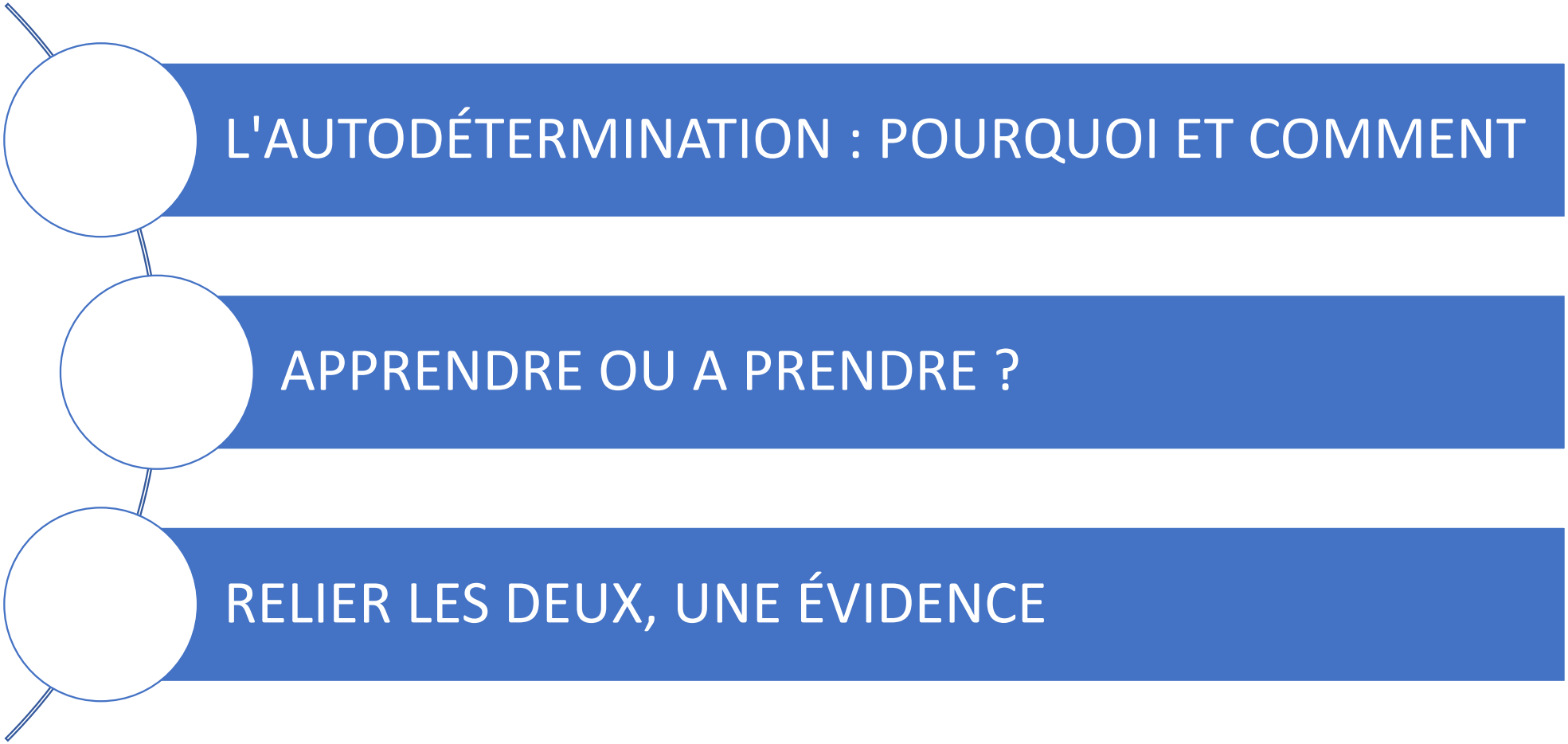
gillesbrandibas@hotmail.fr

06-81-30-45-86

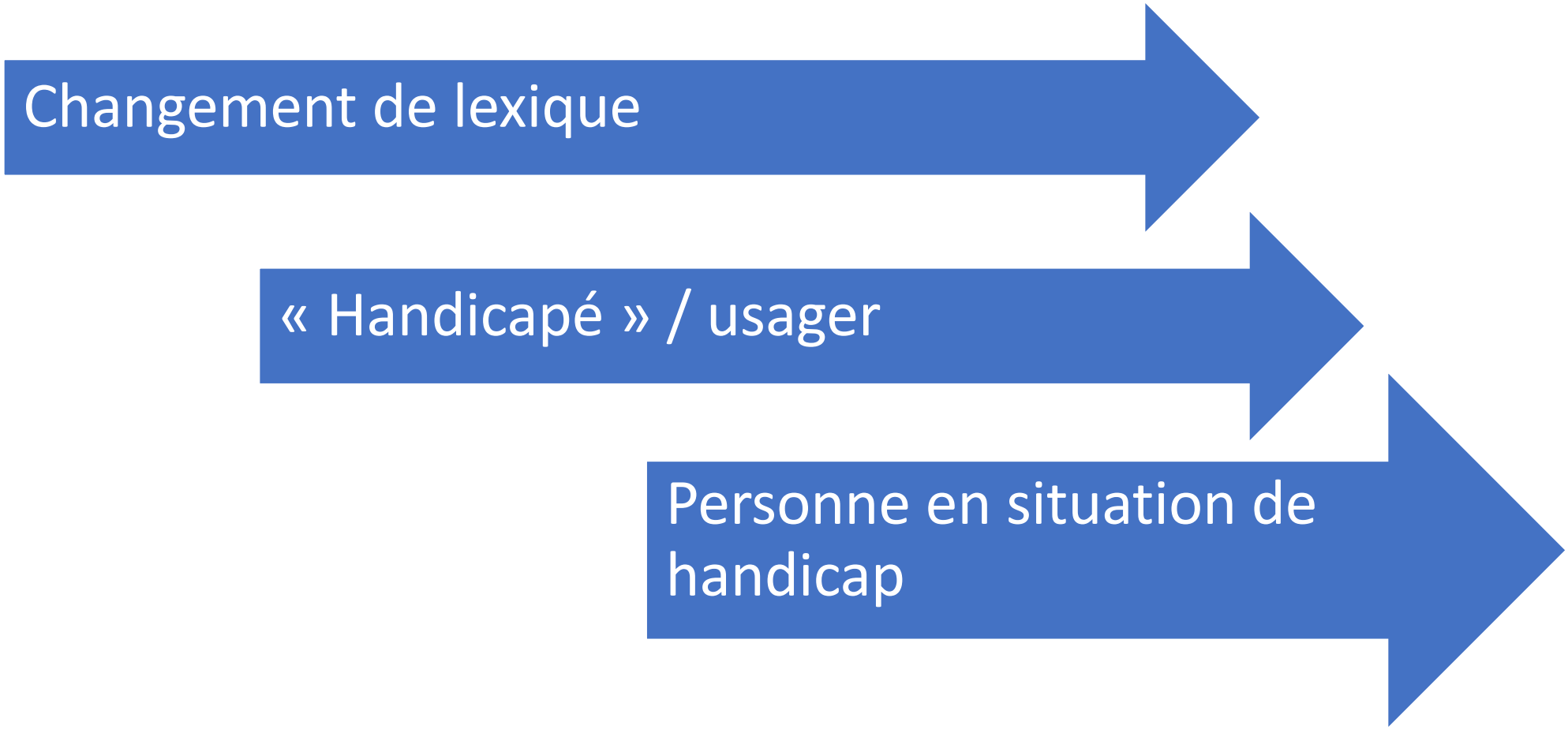
Ressources & Territoires
avec les acteurs de la cohésion sociale
GIP occitanie

Toulouse,
26 juin 2025

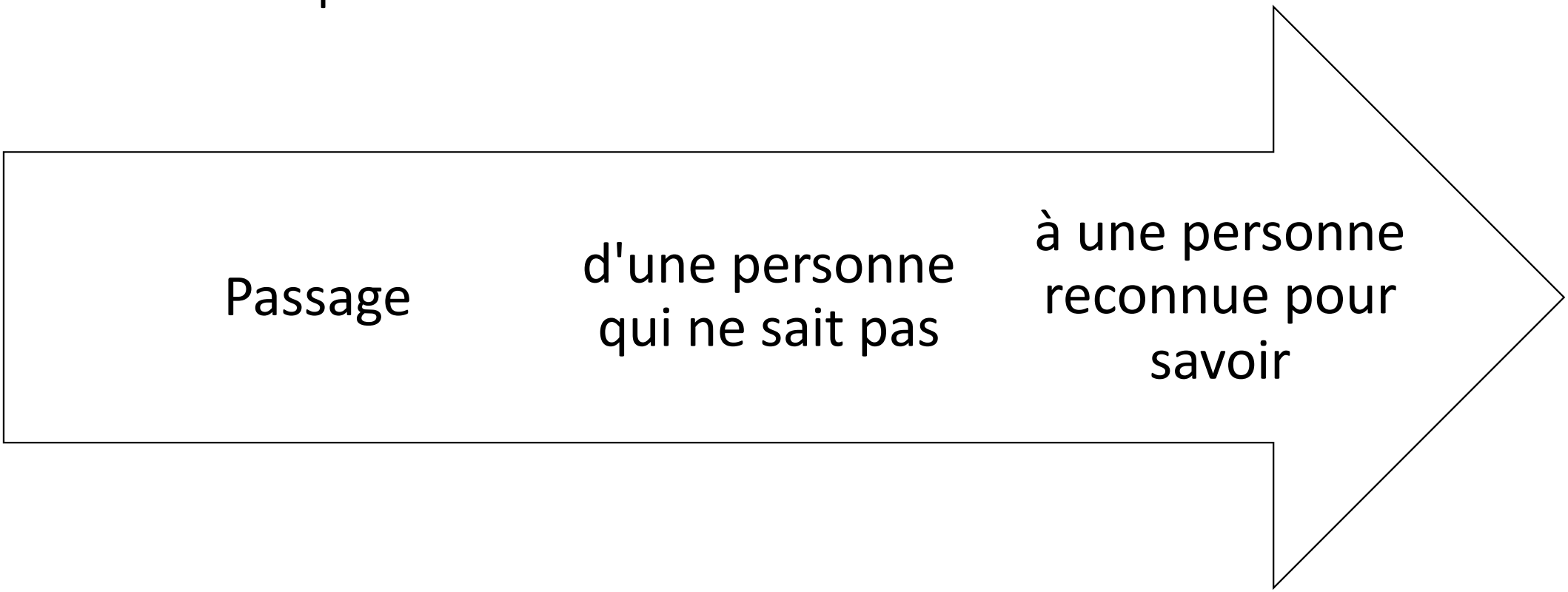
Cheminement



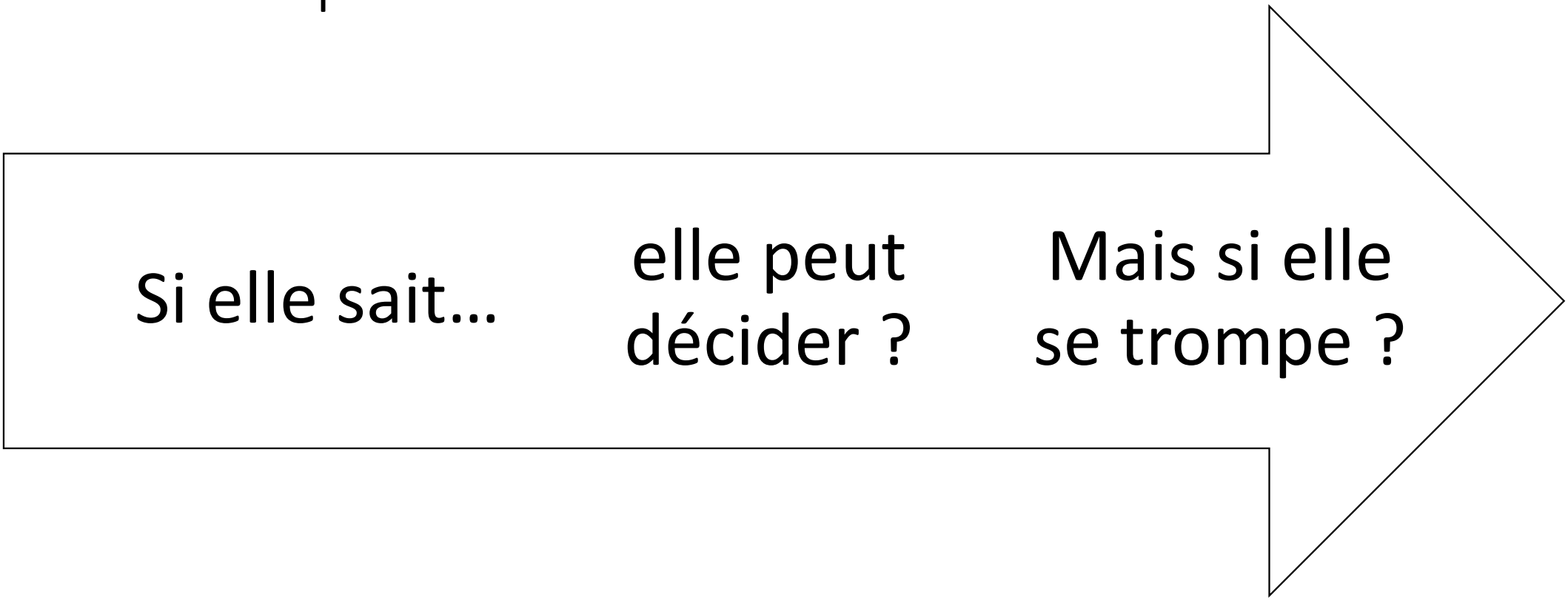
Le contexte


Changement de lexique
« Handicapé » / usager
Personne en situation de handicap

Conséquences



Conséquences



Qui ne se plante jamais ne risque pas de pousser

Gaby.



continuum de l’accompagnement, inspiré de (Tessari-Veyre & Martin, 2019).

Une résidente ne veut pas faire le modelage, c'est son activité tous les mercredis.
Elle refuse d'y aller. Qu'est-ce qu'on fait ? On l'a met sur une autre activité.

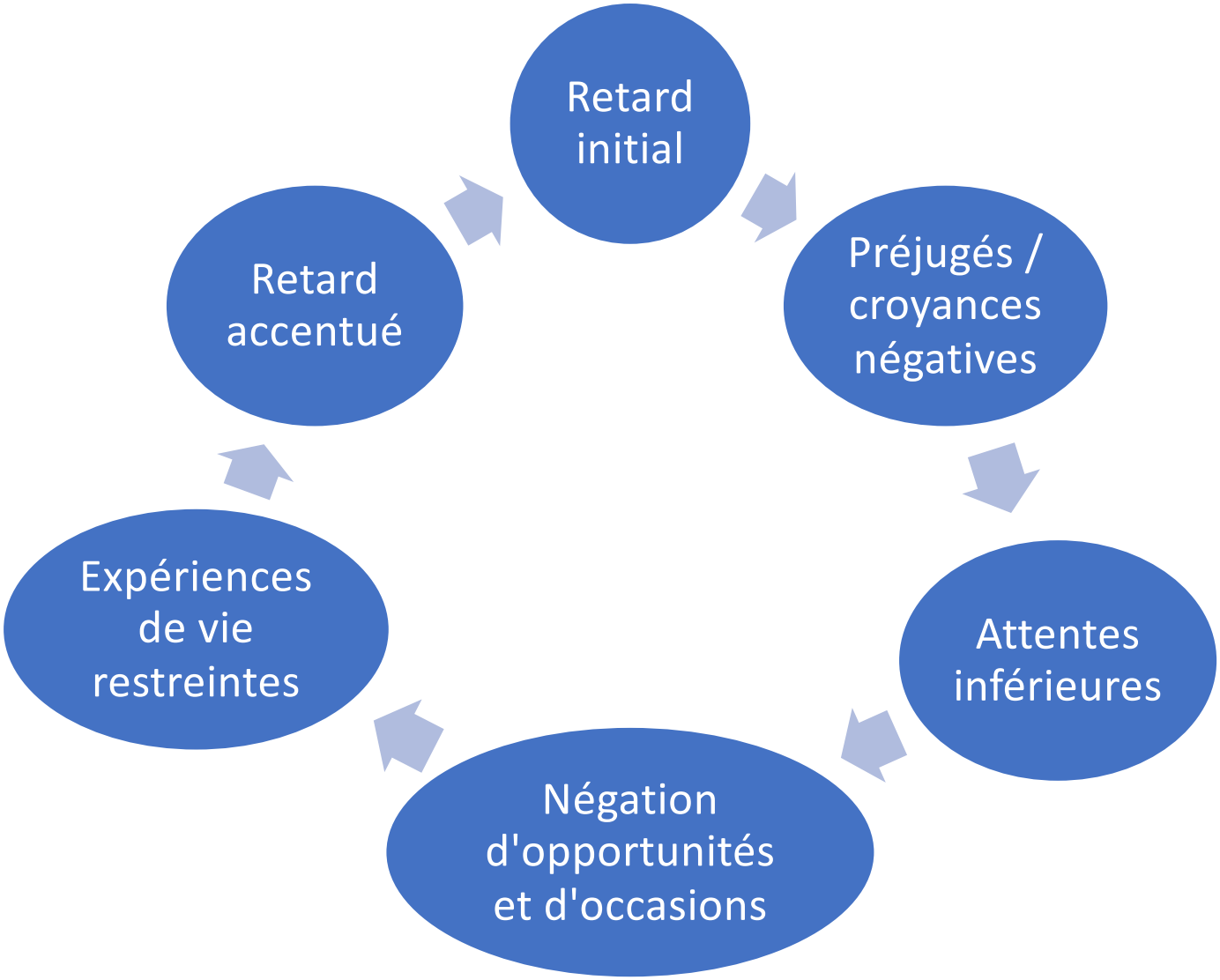
« Il ne faut pas qu'on la laisse faire ça, sinon elle va s'engouffrer dans cette pratique et elle va prendre ça comme habitude. Il faut qu'elle fasse acte de présence »

Une résidente ne veut pas faire le modelage, c'est son activité tous les mercredis.
Elle refuse d'y aller. Qu'est-ce qu'on fait ? **On la met** sur une autre activité. Elle « est » psychotique.

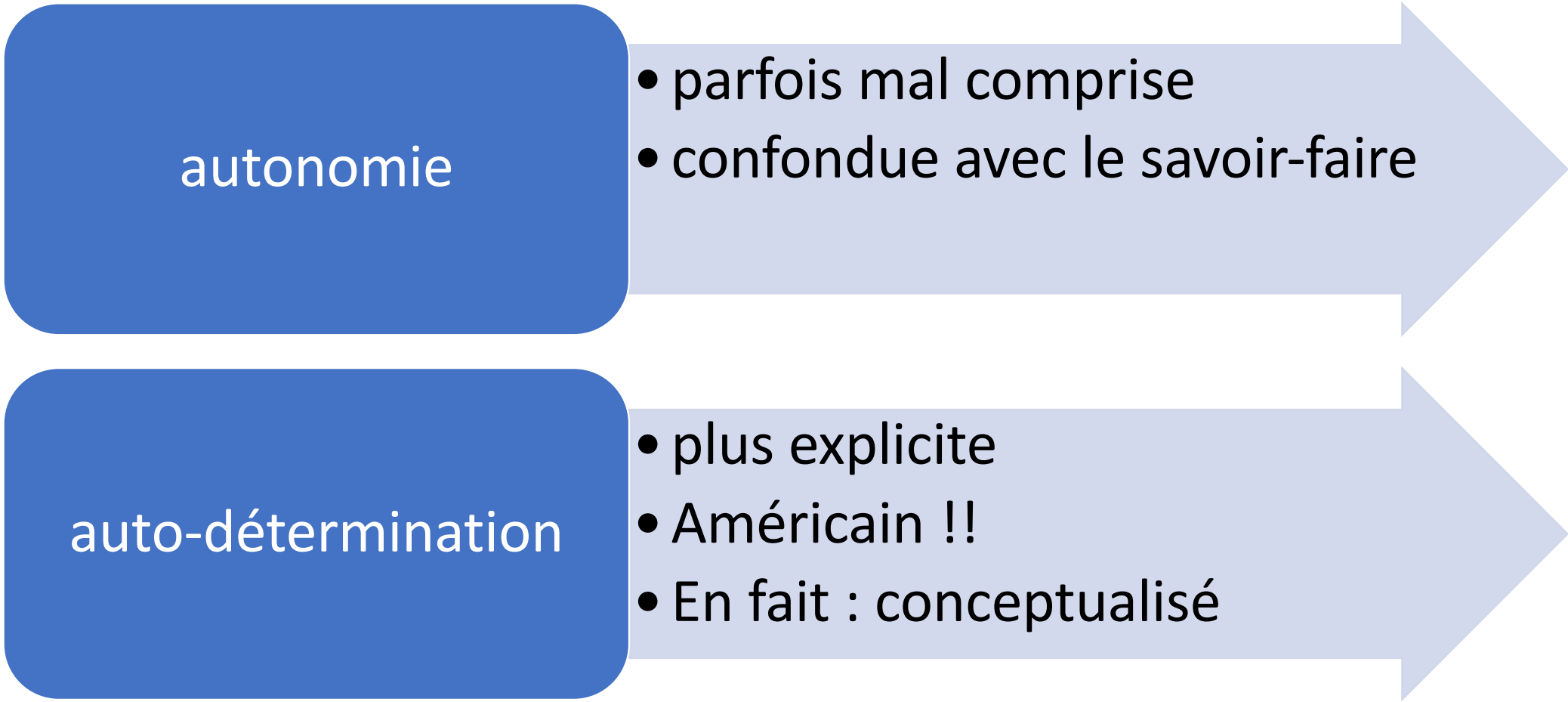
« Il ne faut pas qu'on la laisse faire ça, sinon **elle va s'engouffrer** dans cette pratique et **elle va prendre ça comme habitude. Il faut qu'elle fasse acte de présence** »

Terminologies et histoires

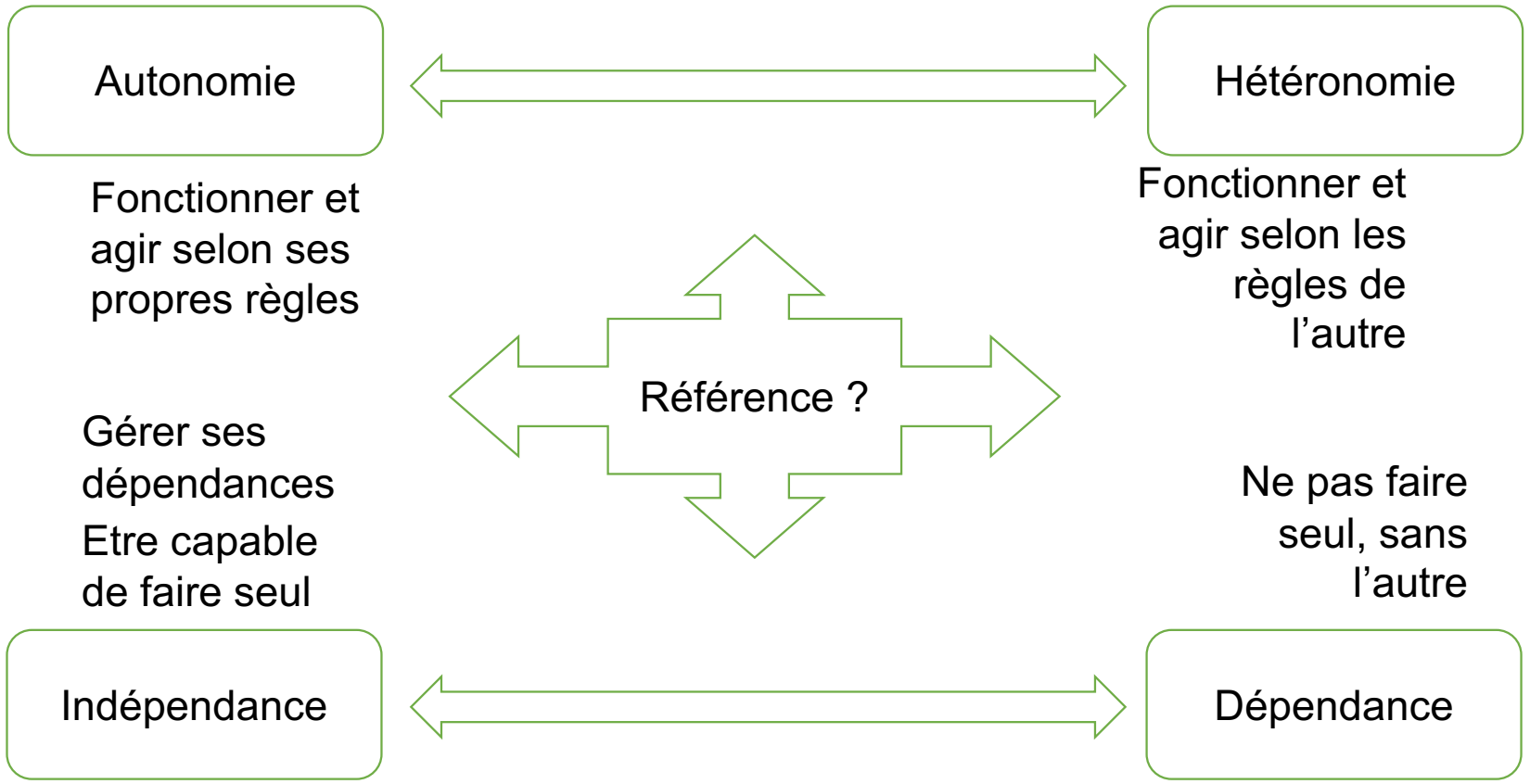
Normalisation	De l'environnement
	De l'individu
Valorisation des Rôles Sociaux	Se différencie de la valorisation de la personne
	Lui dire que ce qu'elle fait est important
Auto-Détermination	Libre arbitre et déterminisme
	Dimension groupale et dimension personnelle


Retard initial
Préjugés / croyances négatives
Attentes inférieures
Négation d'opportunités et d'occasions
Expériences de vie restreintes
Retard accentué

D’où l’autonomie et l’auto-détermination



De l’autonomie



Tandis que l’auto-détermination nous parle d’interdépendance …

Auto-détermination	1683 : auto-détermination fait référence à la détermination de l'esprit ou de la volonté d'une personne envers un objet (Oxford English Dictionary) Second sens (1911) : action d'un peuple de décider de sa propre destinée
	DONC - Sens politique : droit de s'auto-gouverner pour un peuple - Sens psychologique : possibilité de décider de sa propre vie sans influences externes
	Libre arbitre et déterminisme : - Le déterminisme est la recherche de causalité des comportements et actions humaines - « La liberté est l'ignorance des motifs qui nous font agir » (Spinoza)

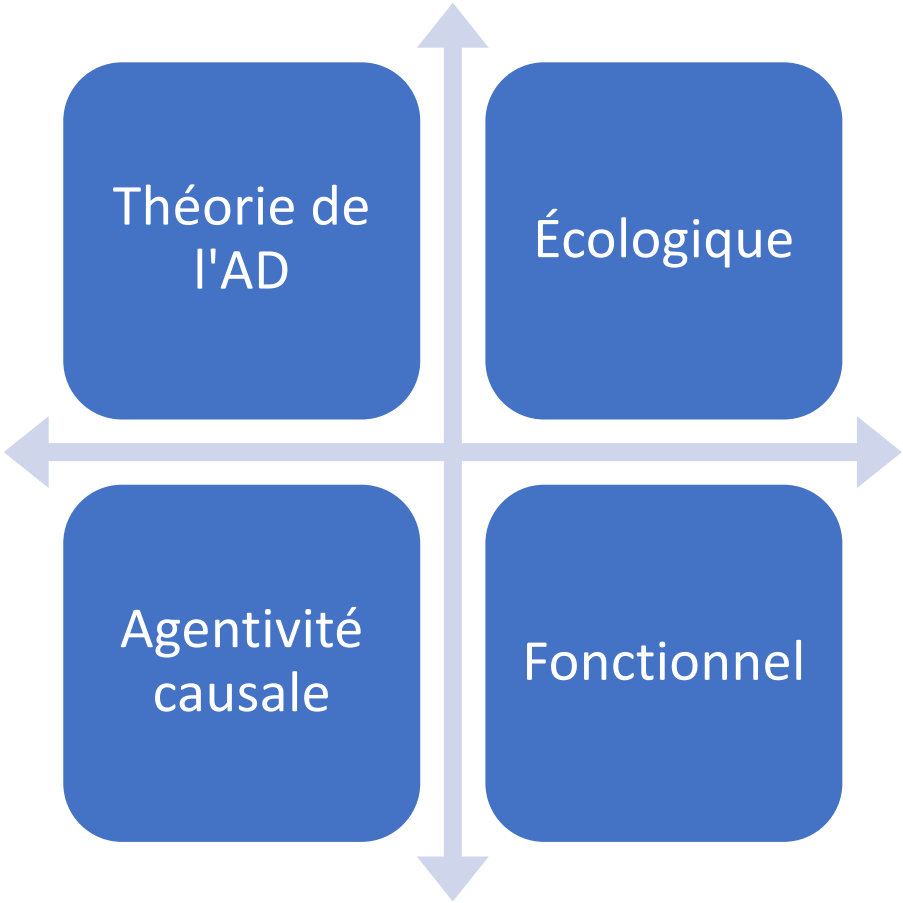
Emmanuel Kant

« se servir de son propre entendement est un acte de liberté, acte fondé sur une décision qui est autodétermination »

AUTO : agent causal, connait ses forces et ses limites, être acteur de sa vie

DETERMINATION : détermine ce qui arrive dans notre vie

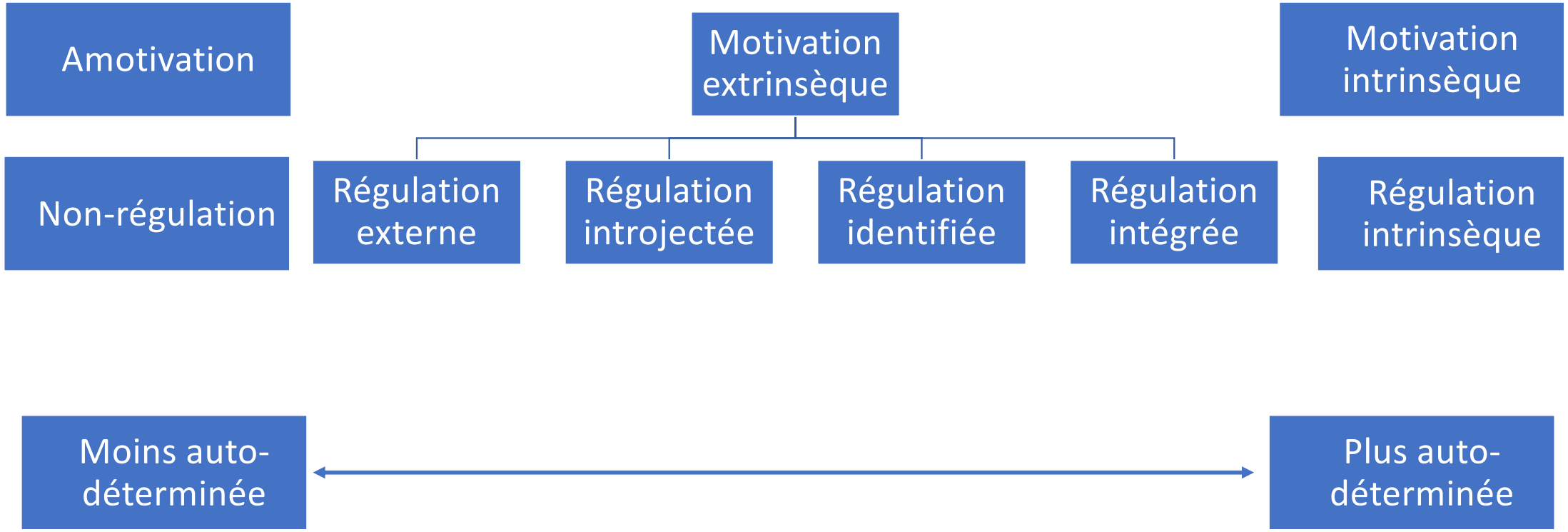
4 modèles autour de l’auto-détermination



Théorie de l’auto-détermination

- Autonomie
- Affiliation sociale
- Sentiment de compétence

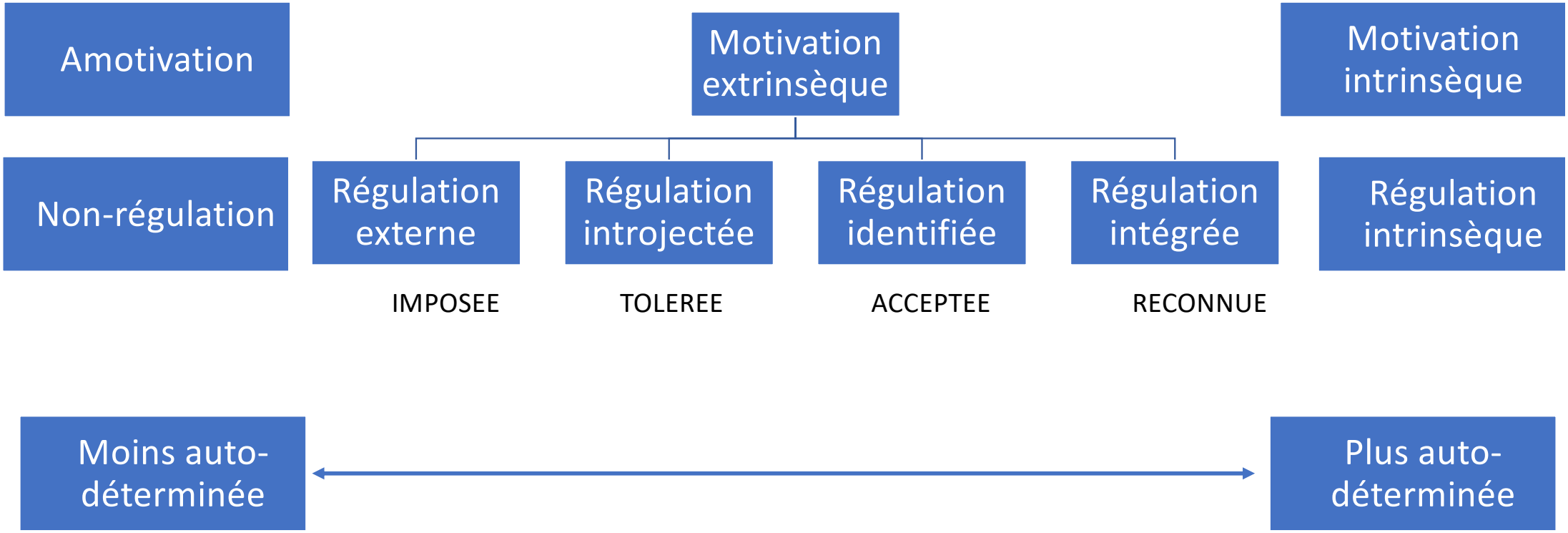
Besoins psychologiques innés

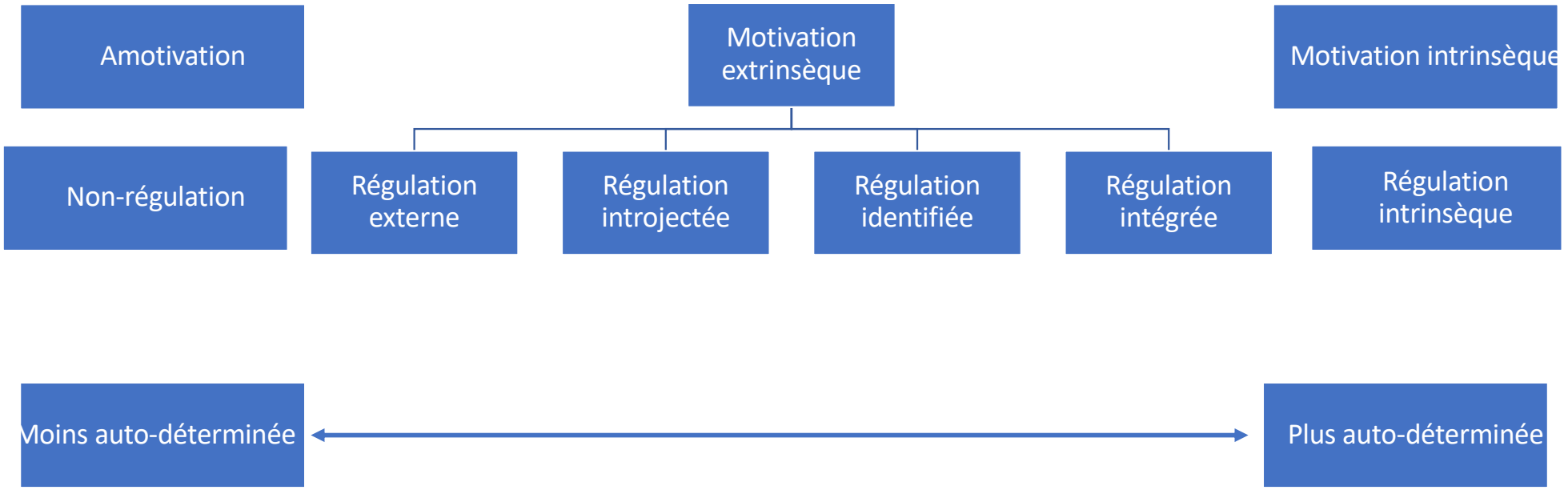

Amotivation
Motivation extrinsèque
Motivation intrinsèque
Non-régulation
Régulation externe
Régulation introjectée
Régulation identifiée
Régulation intégrée
Régulation intrinsèque
Moins auto-déterminée
Plus auto-déterminée

Un enfant apprend à désirer pour lui à partir du moment où un adulte est désirant à son égard

« ils ont besoin de se faire désirer »

Patricia


Amotivation
Motivation extrinsèque
Motivation intrinsèque
Non-régulation
Régulation externe
Régulation introjectée
Régulation identifiée
Régulation intégrée
Régulation intrinsèque
IMPOSEE
TOLEREE
ACCEPTEE
RECONNUE
Moins auto-déterminée
Plus auto-déterminée



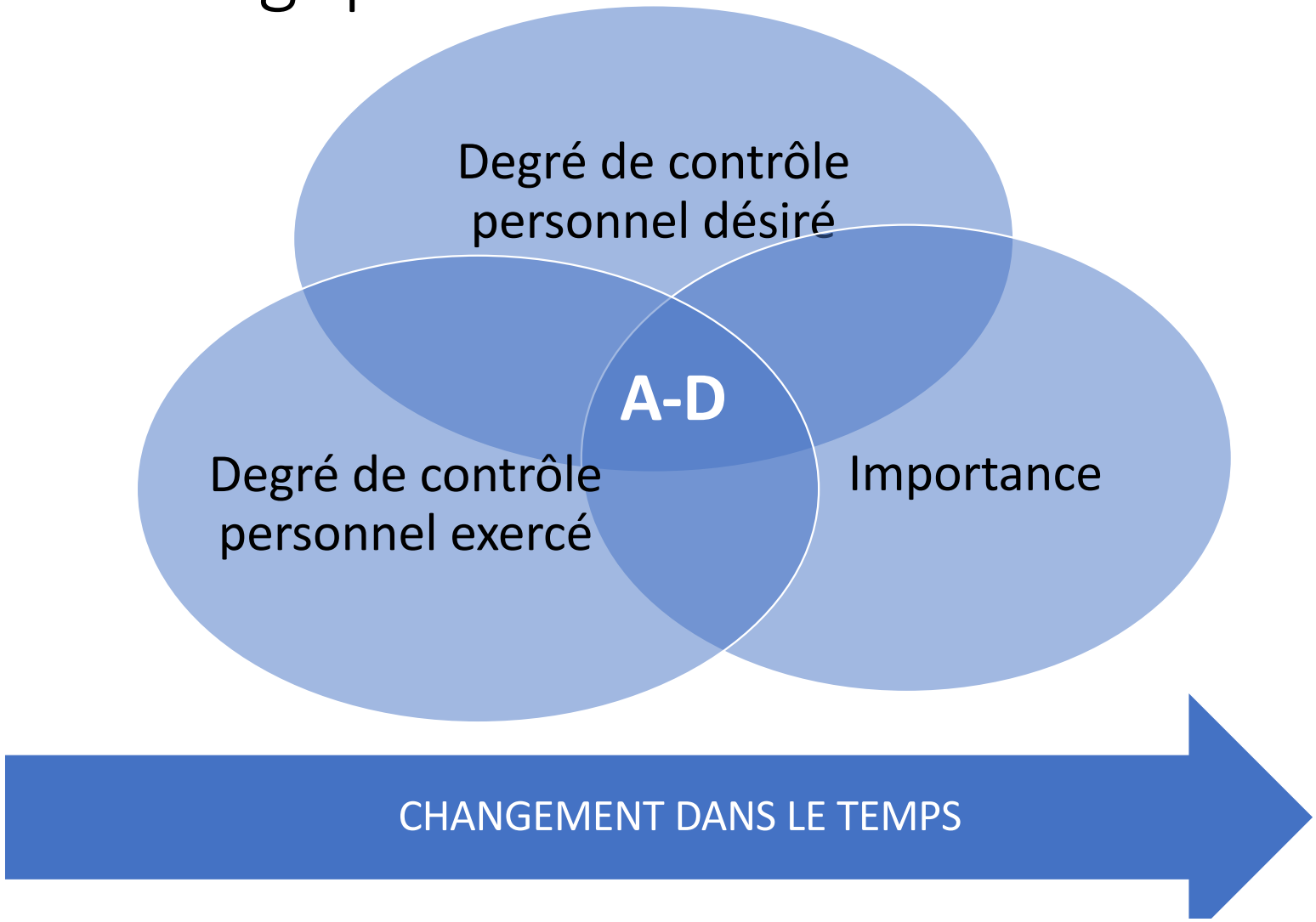
Dans ce modèle, l'auto-détermination dépend de la motivation et de la régulation : est auto-déterminé un comportement qui résulte d'une motivation et d'une régulation intrinsèques, basés sur le plaisir, l'intérêt et la satisfaction.

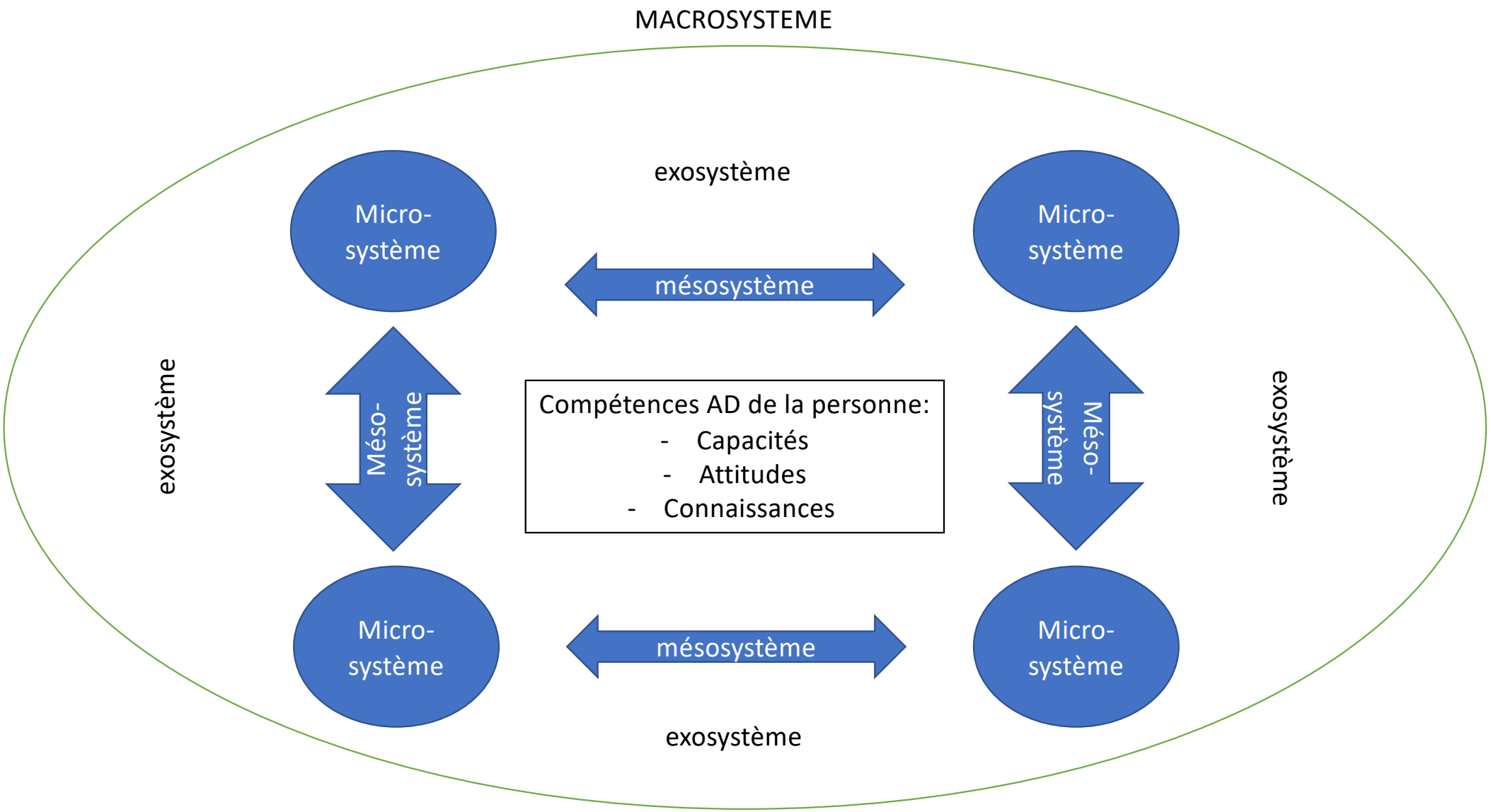
LE MODELE ECOLOGIQUE

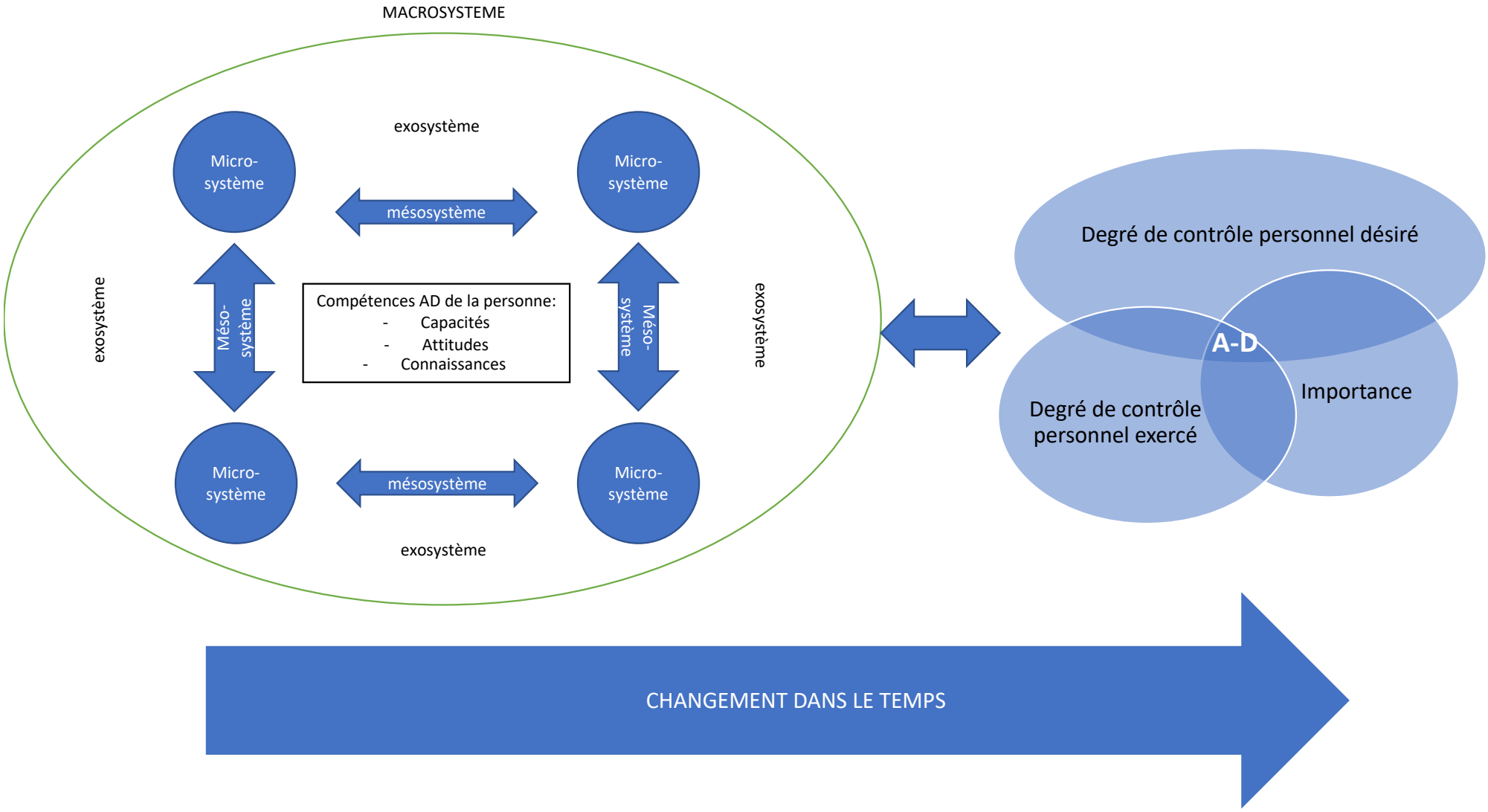
« C’est faire le tri ».
Stéphanie

« c’est l’environnement, ce qui entoure la personne ».
Audrey

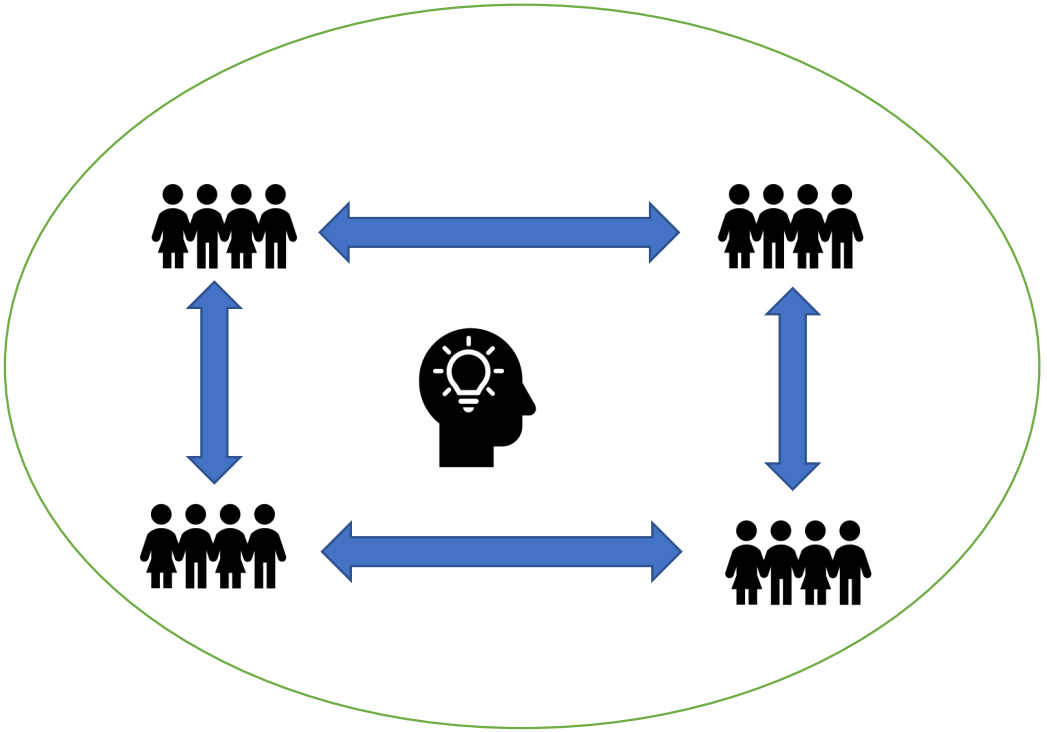
Modèle écologique



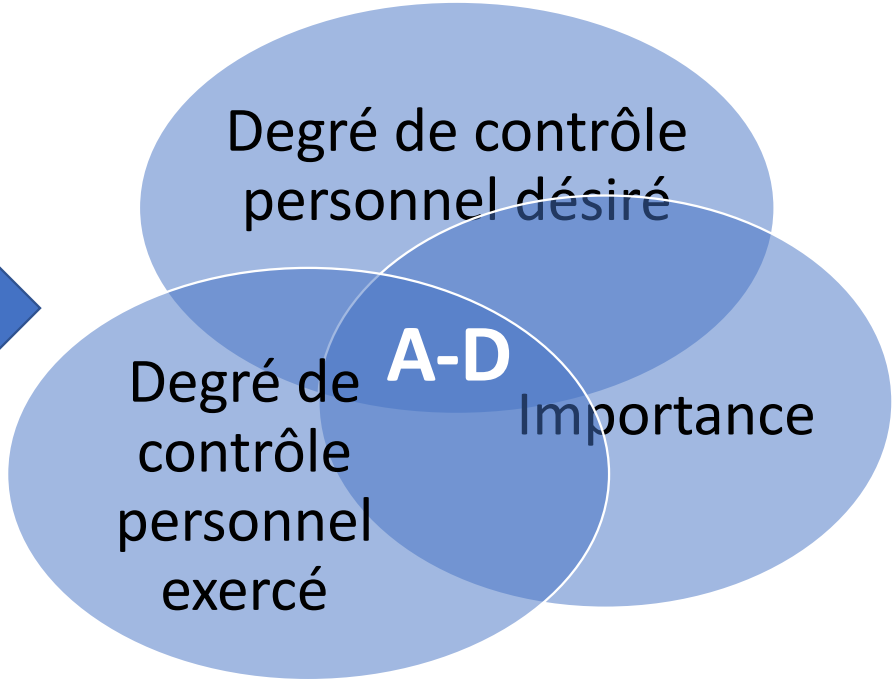

MACROSYSTEME
exosystème
Micro-
système
Micro-
système
mésosystème
exosystème
Méso-
système
Méso-
système
exosystème
Compétences AD de la personne:
- Capacités
- Attitudes
- Connaissances
Micro-
système
Micro-
système
mésosystème
exosystème


MACROSYSTEME
exosystème
Micro-
système
Micro-
système
mésosystème
exosystème
Méso-
système
Compétences AD de la personne:
- Capacités
- Attitudes
- Connaissances
Méso-
système
exosystème
Micro-
système
Micro-
système
mésosystème
exosystème
Degré de contrôle personnel désiré
A-D
Importance
Degré de contrôle
personnel exercé
CHANGEMENT DANS LE TEMPS

Modèle écologique



MACROSYSTEM



CHANGEMENT DANS LE TEMPS

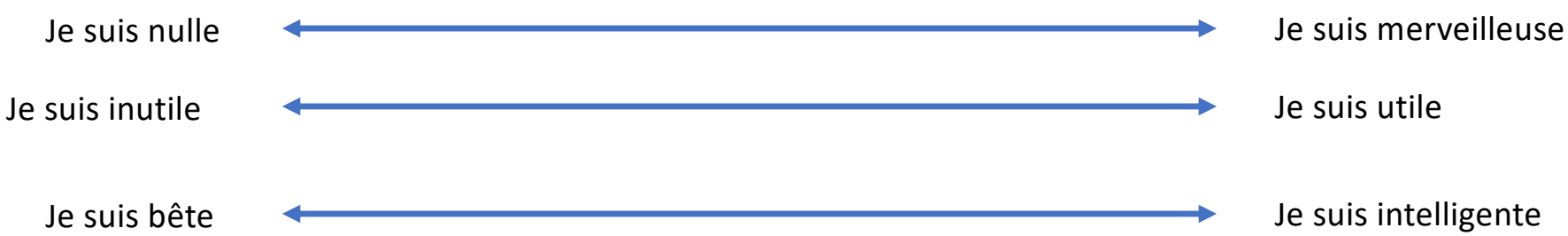
Modèle écologique

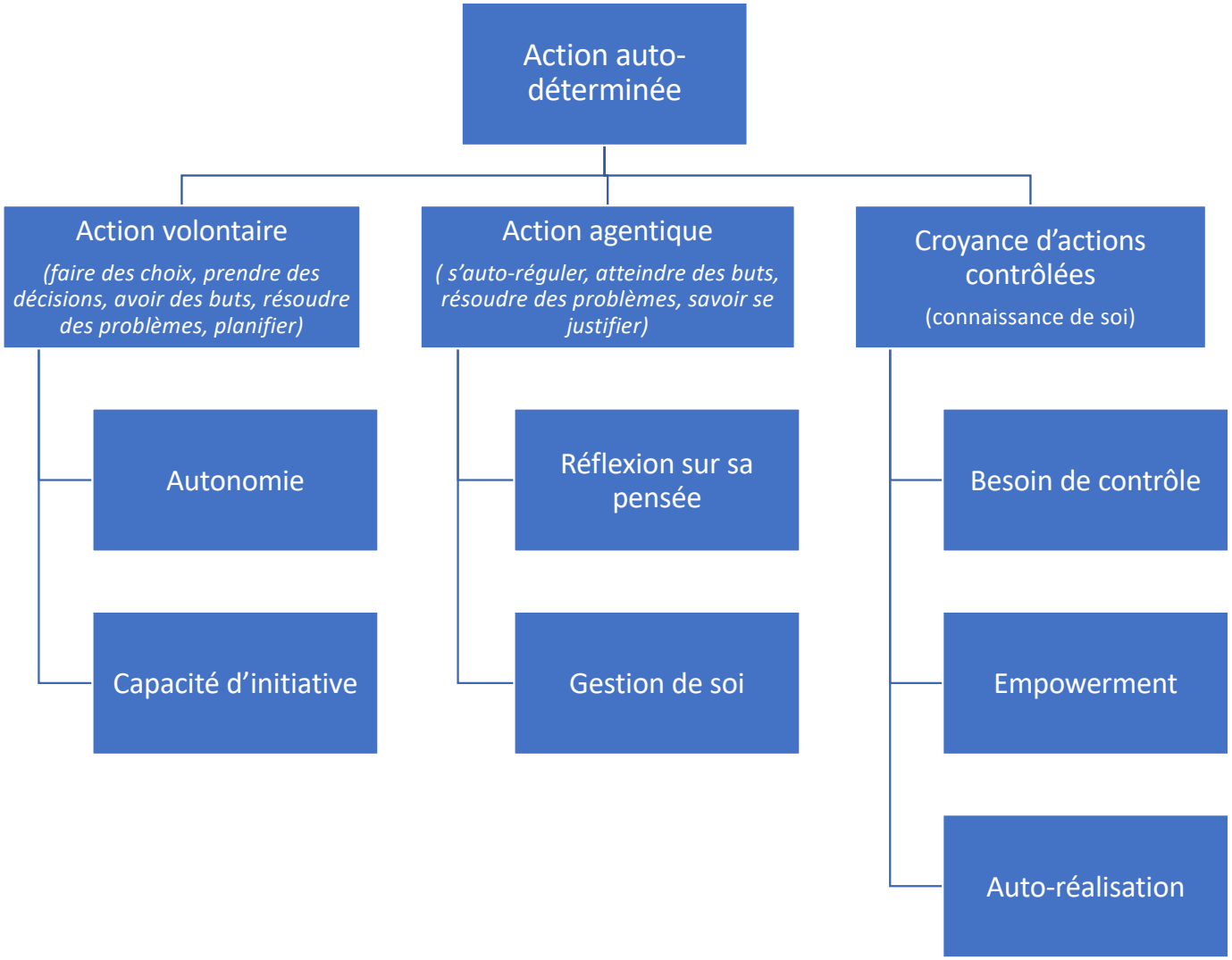
Dans ce modèle l'auto-détermination :

- Se définit comme « l'habileté à identifier et atteindre des buts basés sur une fondation de connaissance de soi et d'estime de soi »
- Est influencée par les habiletés, les connaissances et les croyances de l'individu ainsi que par les facteurs de nature environnementale (attitudes des autres, occasions de choisir)

Le modèle de l'agentivité causale

L'agentivité désigne la capacité des individus à être des agents actifs de leur propre vie, c'est-à-dire à exercer un contrôle et une régulation de leurs actes


Je suis nulle
Je suis merveilleuse
Je suis inutile
Je suis utile
Je suis bête
Je suis intelligente



L'auto-détermination et ses caractéristiques principales (Shogren, 2020)

Action volontaire : Faire en fonction de ses préférences

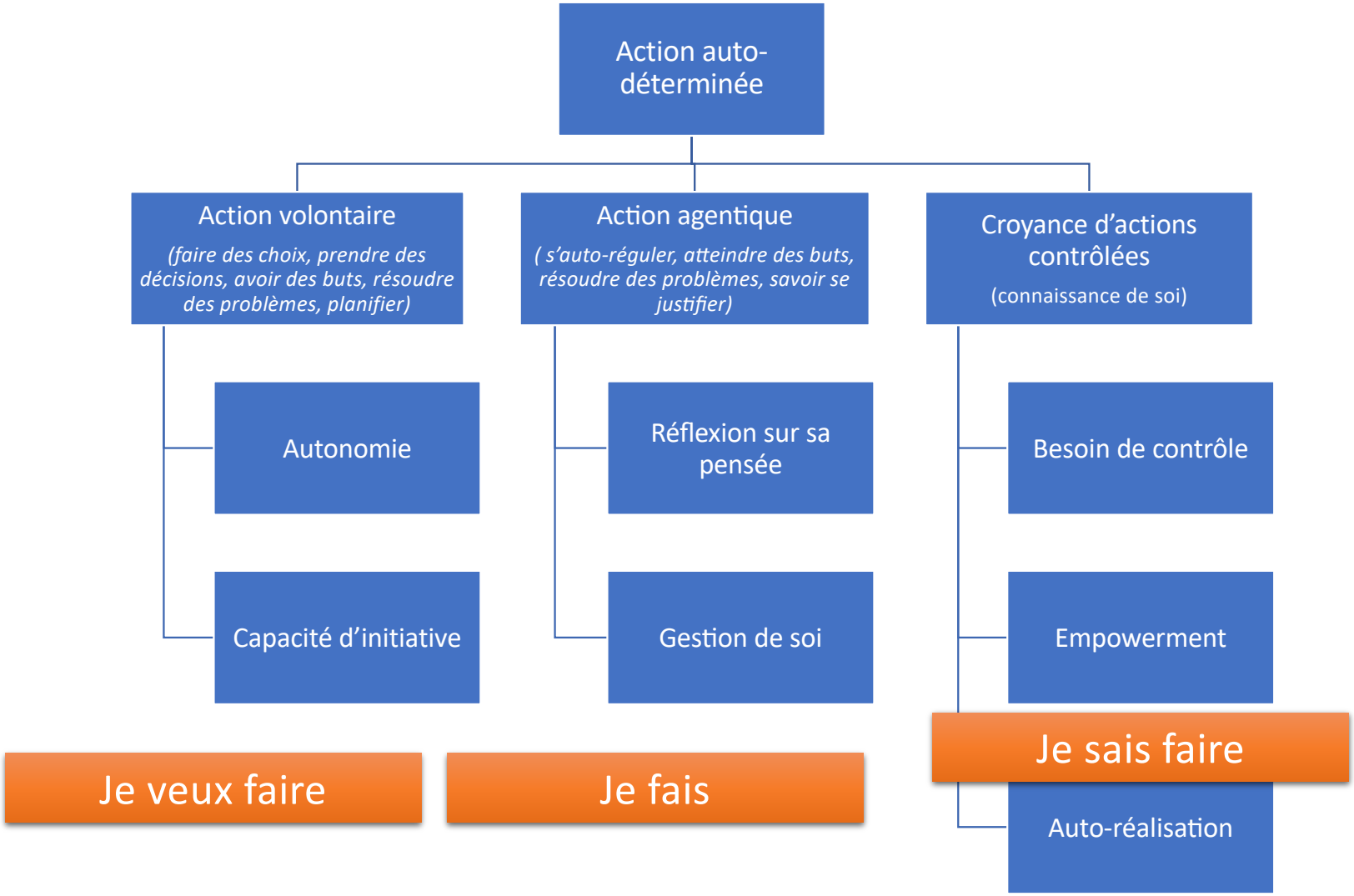
- Autonomie : Agir en fonction de ses préférences, de ses intérêts et de ses capacités
- L'autoinitiation : Amorcer le processus de travail vers un objectif tout en utilisant vos expériences passées pour guider votre planification

Action agentique : Action dirigée au profit d'un objectif

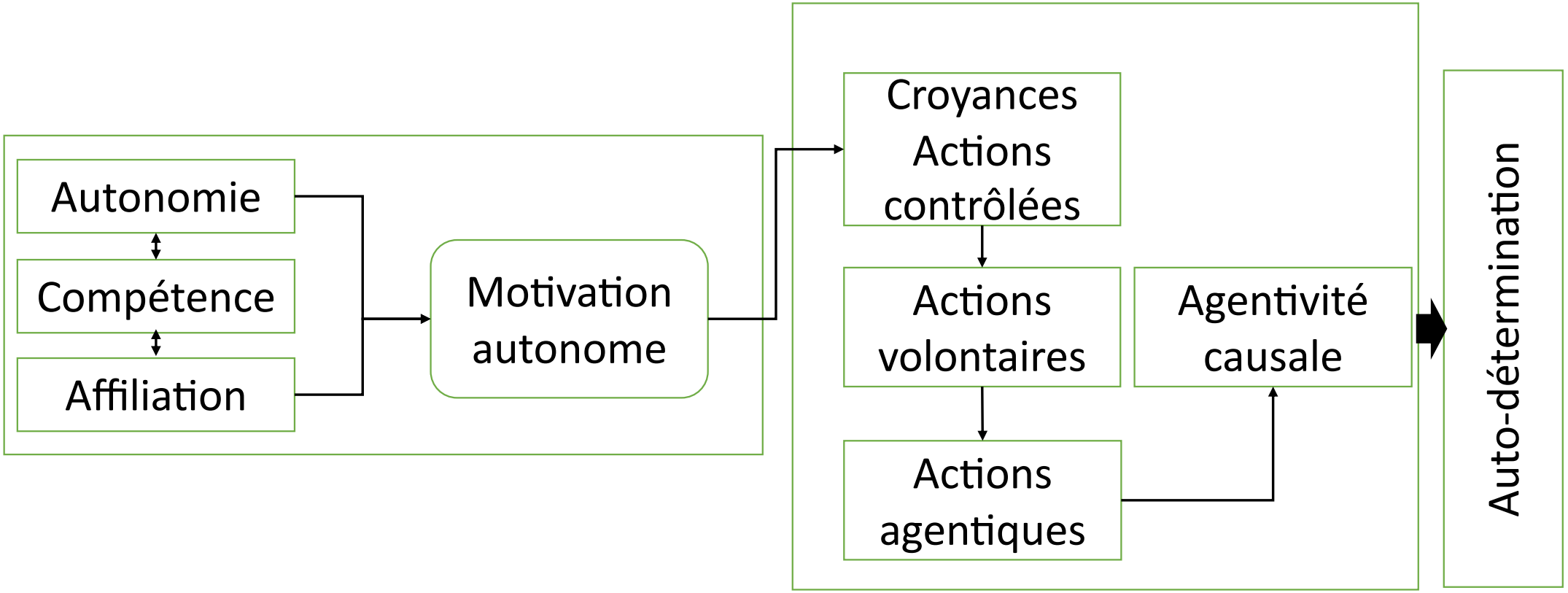
- Parcours (pistes) de pensée : Voir plusieurs façons différentes de résoudre les problèmes et d'atteindre les objectifs
- Autodirection: Choisir librement ses objectifs et répondre aux défis et aux opportunités

Croyances d'action contrôlée : Un sentiment d'autonomisation personnelle ; croire en votre capacité à atteindre vos objectifs

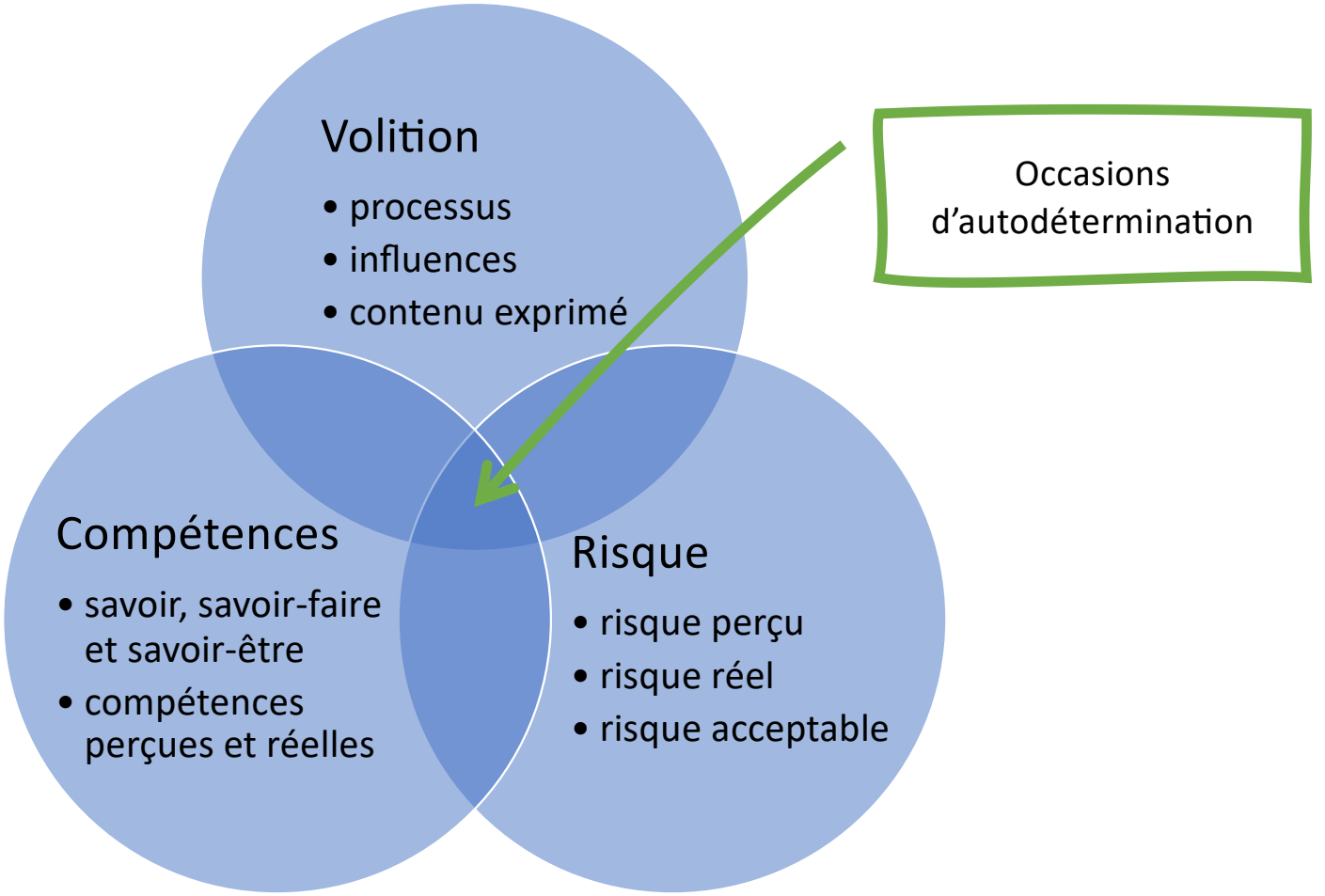
- Contrôle attendu : Croire que vous pouvez utiliser vos compétences et vos soutiens pour atteindre vos objectifs
- Empowerment psychologique : Croire que vous avez ce qu'il faut pour atteindre vos objectifs et que vous pouvez réussir quand vous essayez
- Autoréalisation : Utiliser ce que vous savez de vos forces et limites personnelles pour agir de la meilleure façon possible pour vous



L'auto-détermination et ses caractéristiques principales (Shogren, 2020)



Modèle de l'agentivité causale

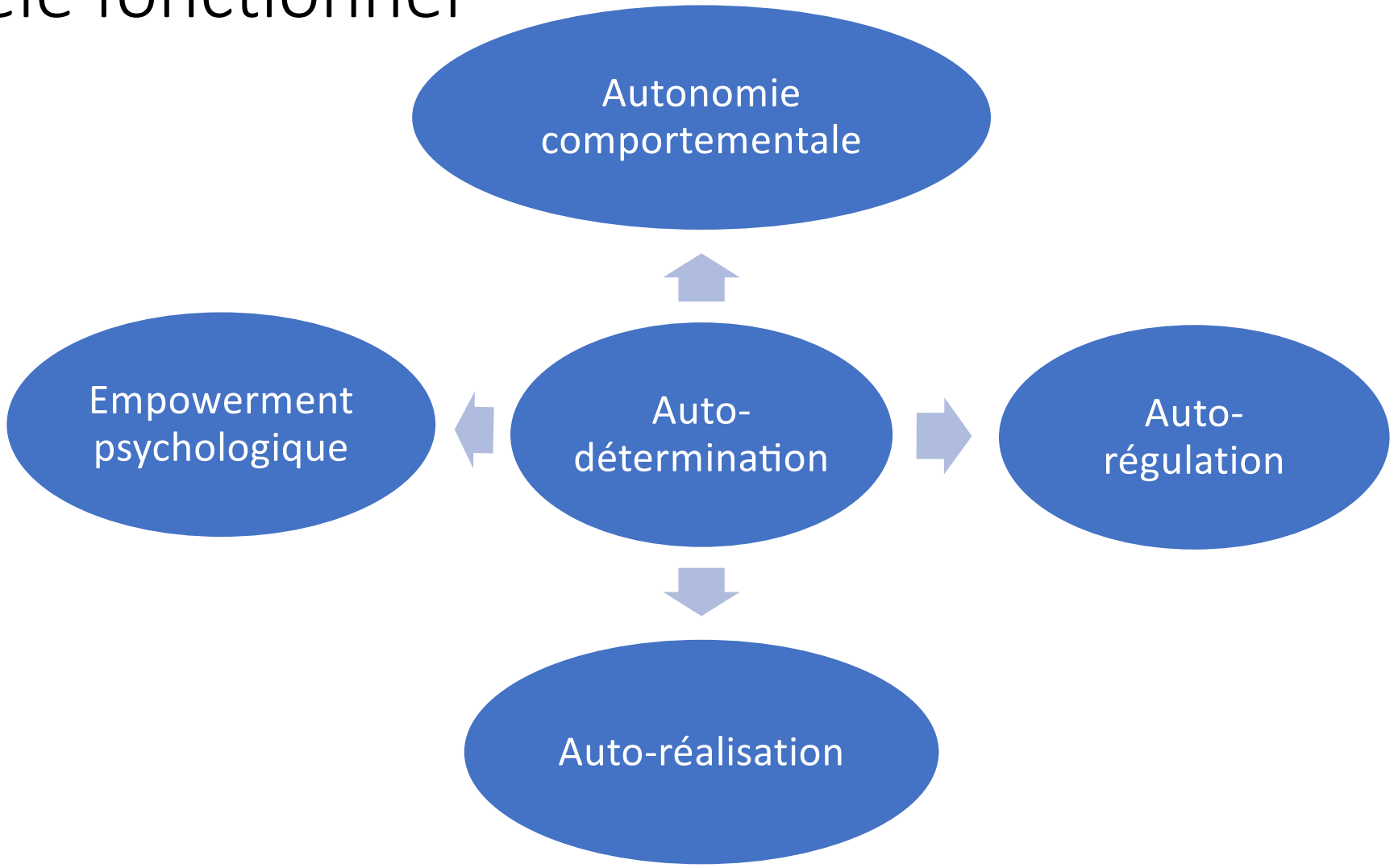


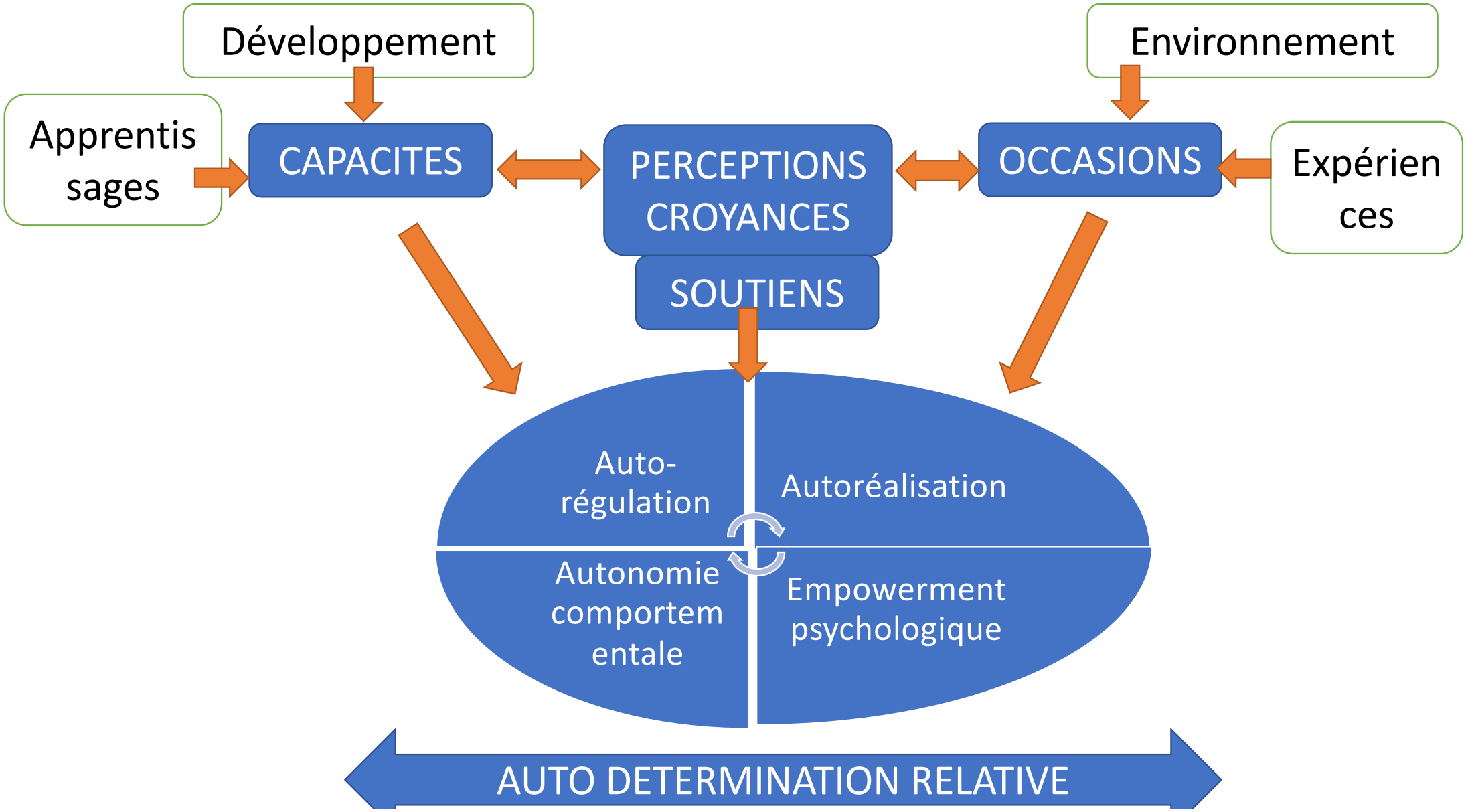
Caouette et al. (2016)

Définition de l’auto-détermination dans le contexte de l’agentivité causale

- « Disposition personnelle manifestée en étant un agent causal dans sa vie. Les personnes autodéterminées (c'est-à-dire les agents causaux) agissent dans la poursuite d’objectifs librement choisis. Les actions autodéterminées ont pour fonction de permettre à une personne d’être l’agent causal de sa vie. »

Modèle fonctionnel




Développement
Environnement
Apprentis sages
CAPACITES
PERCEPTIONS CROYANCES
OCCASIONS
Expérien ces
SOUTIENS
Auto-régulation
Autoréalisation
Autonomie comportem entale
Empowerment psychologique
AUTO DETERMINATION RELATIVE

Autonomie comportementale

- Fonctionner selon ses propres règles et aspirations
- L'action indépendante ou interdépendante

Auto-régulation

- Identifier les composantes de la situation en fonction d'un jugement personnel, anticiper les conséquences de ses actions, tenir compte des exigences de l'environnement

Empowerment psychologique

- Perception du contrôle de soi, et motivation à le faire
- Croyance d'exercer un contrôle et avoir les habiletés nécessaires

Auto-réalisation

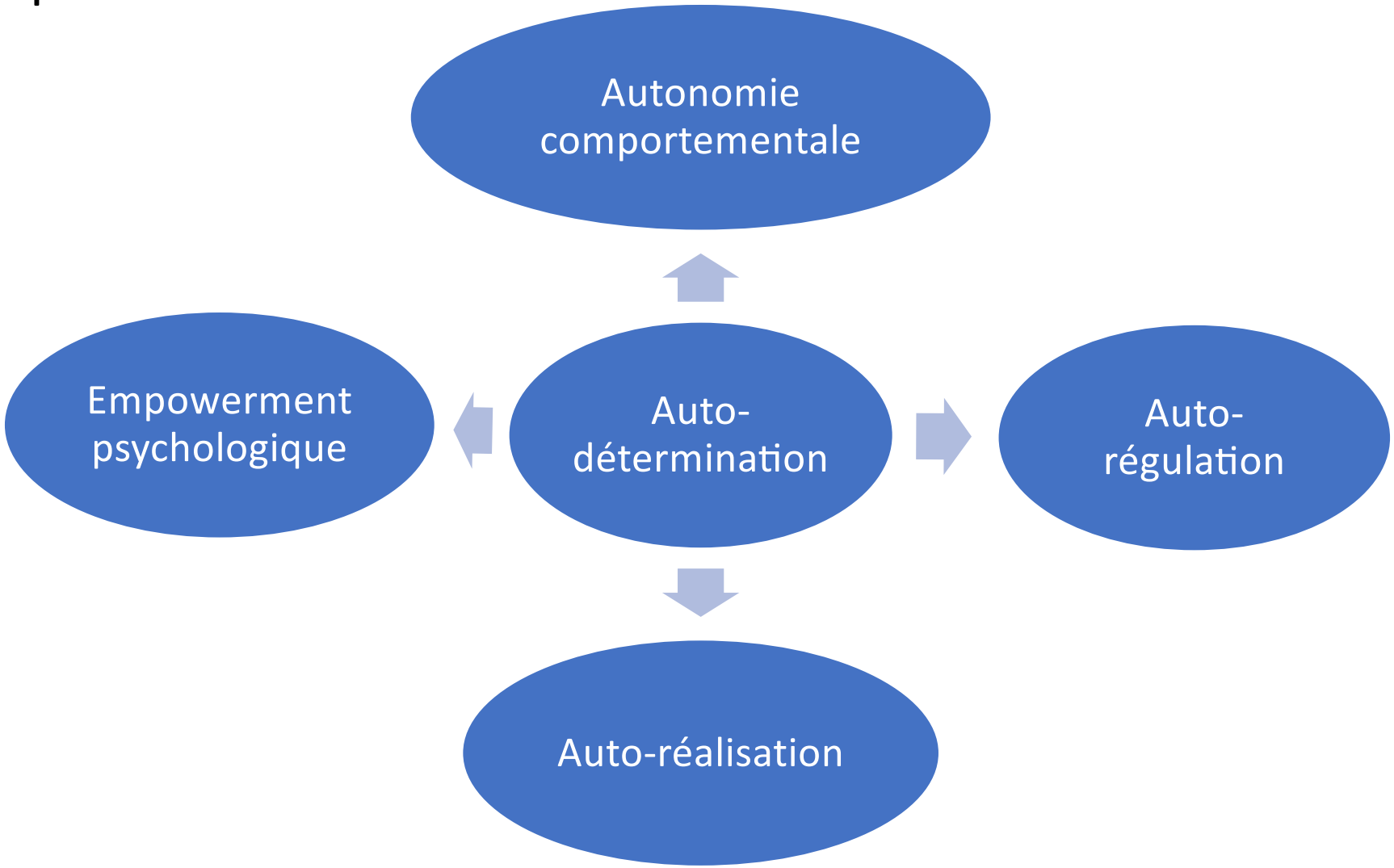
- Plus globale, tendance à façonner le cours de son existence, suppose une conscience de soi

Définition de l'autodétermination dans l'approche fonctionnelle

- « Habiletés et aptitudes, chez une personne, lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes indus* » (Wehmeyer, traduction libre de Lachapelle & Boisvert, 1999).

* Illégitime, infondé, injustifié

4 composantes



Fausses croyances

- performance
- contrôle absolu
- réussite
- répertoire d'habiletés
- programme
- conséquences
- faire des choix

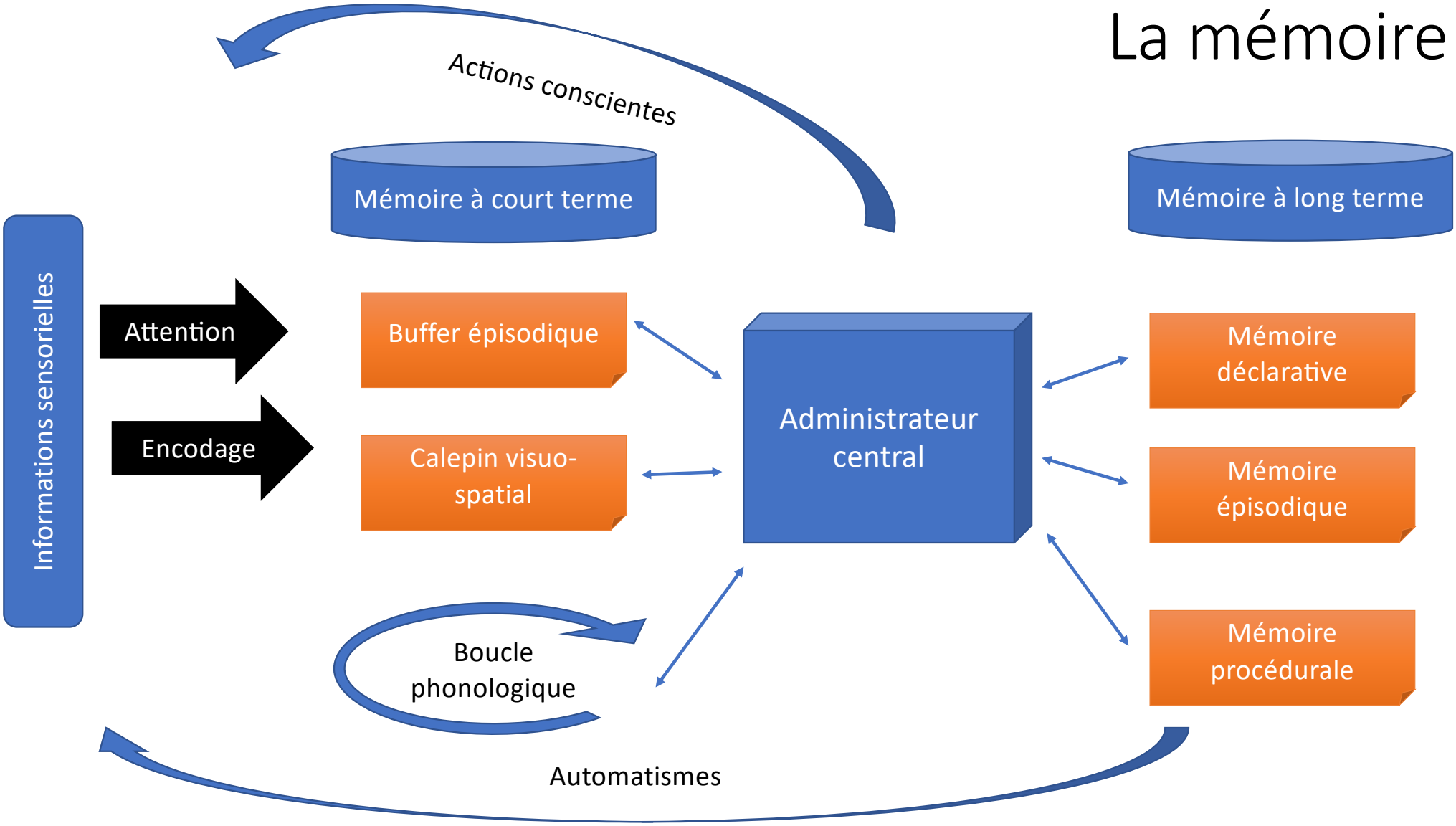
L'autodétermination est une utopie réaliste

APPRENDRE
OU A PRENDRE

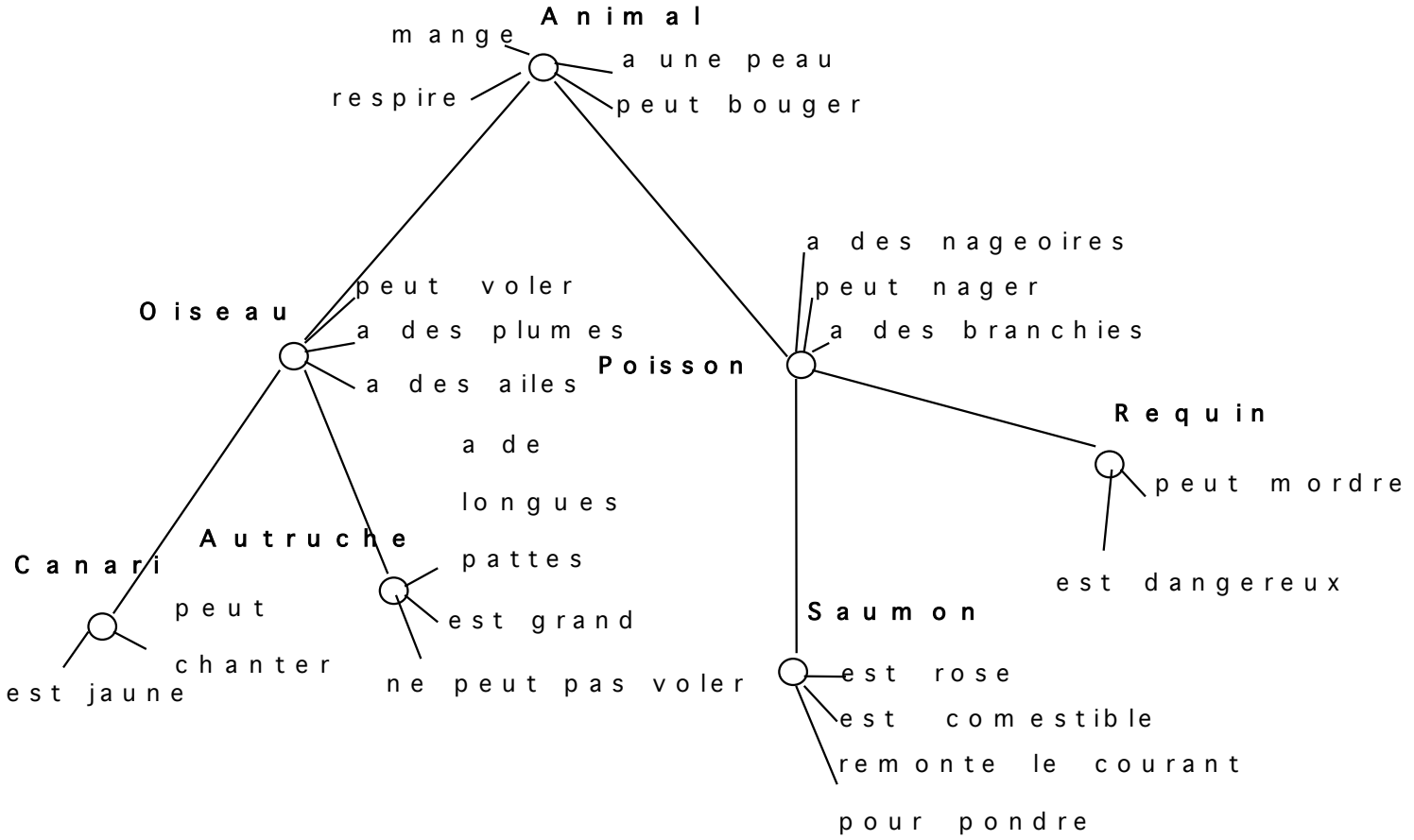
Apprendre

L'apprentissage	**L'apprenant**
Selon la psychologie comportementale	
• S'effectue par association stimulus-réponse • Se fait essentiellement par imitation • Se fait par approximations successives	• Répond aux stimuli de l'environnement • Est réactif • A une motivation contrôlée par des renforcements extérieurs
Selon la psychologie humaniste	
• Se fait par découverte personnelle • Se fait par découverte collective • Se fait par exploration • S'effectue à partir d'un contenu global	• Est actif • Choisit lui-même les activités • A une motivation intérieure issue de ses besoins de croissance personnelle
Selon la psychologie cognitive	
• Se fait par construction graduelle des connaissances • Se fait par la mise en relation des connaissances antérieures et des nouvelles informations • Exige l'organisation des connaissances • S'effectue à partir de tâches globales	• Est actif • Est constructif • A une motivation en partie déterminée par sa perception de la valeur de la tâche et du contrôle qu'il peut avoir sur sa réussite

La mémoire


Actions conscientes
Mémoire à court terme
Mémoire à long terme
Informations sensorielles
Attention
Encodage
Buffer épisodique
Calepin visuo-spatial
Administrateur central
Mémoire déclarative
Mémoire épisodique
Mémoire procédurale
Boucle phonologique
Automatismes

La mémoire – questions d'organisation



La mémoire – questions d'organisation

Représentation productionnelle de la division	
Si	Je dois effectuer une division
Alors	Je décide quel nb doit être divisé par l'autre Je place les deux nb sur une même ligne horizontale Je sépare le divisé en autant de tranches que le permet le diviseur Je détermine le nb de fois que le diviseur est compris dans la première tranche …..

Connaissances procédurales

Représentation productionnelle de la reconnaissance d'un chien	
Si	Je vois quelque chose de vivant et
Si	Cet être vivant a quatre pattes et
Si	Cet être vivant a du poil et
Si	Cet être vivant aboie
Alors	Il s'agit d'un chien

Connaissances conditionnelles

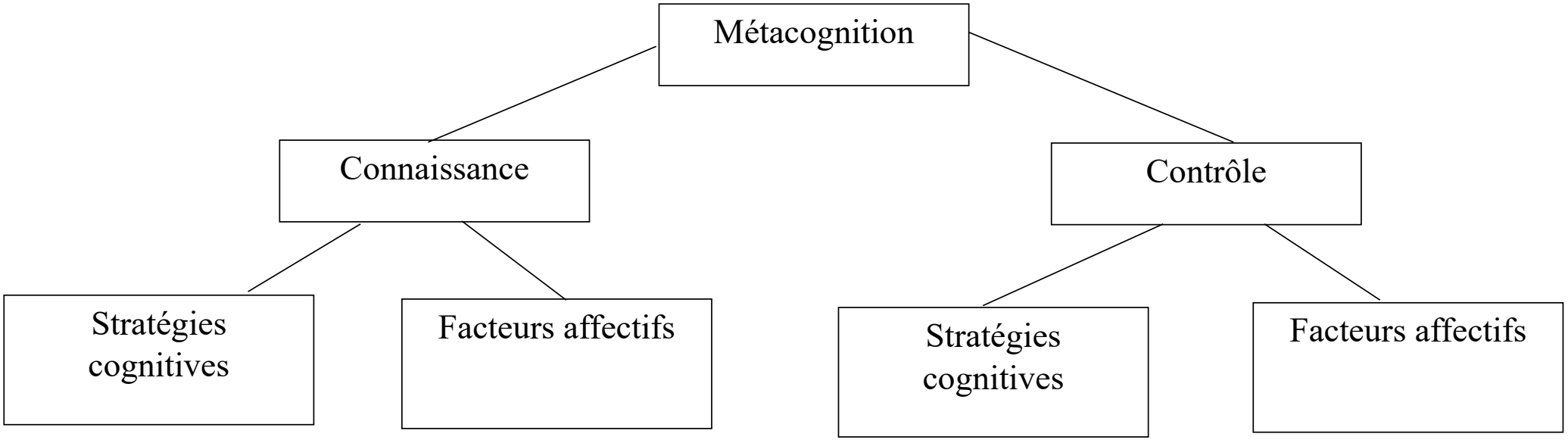
Motivation, émotions, stress

Pourquoi ?

Les informations traitées sont de trois ordres

- Des **informations affectives**
- Des **informations cognitives**
- Des **informations métacognitives**

Métacognitions

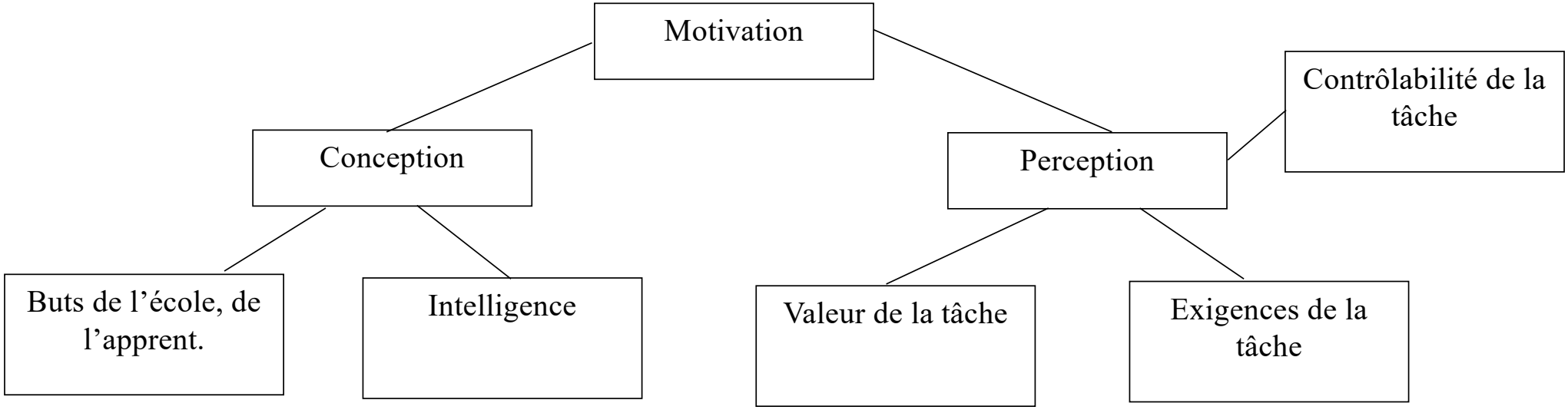


Échec ?

« Je ne perds jamais, soit je gagne, soit j’apprends »

Nelson Mandela

Motivation


Motivation
Conception
Perception
Contrôlabilité de la tâche
Buts de l'école, de l'apprent.
Intelligence
Valeur de la tâche
Exigences de la tâche

Stress et performance

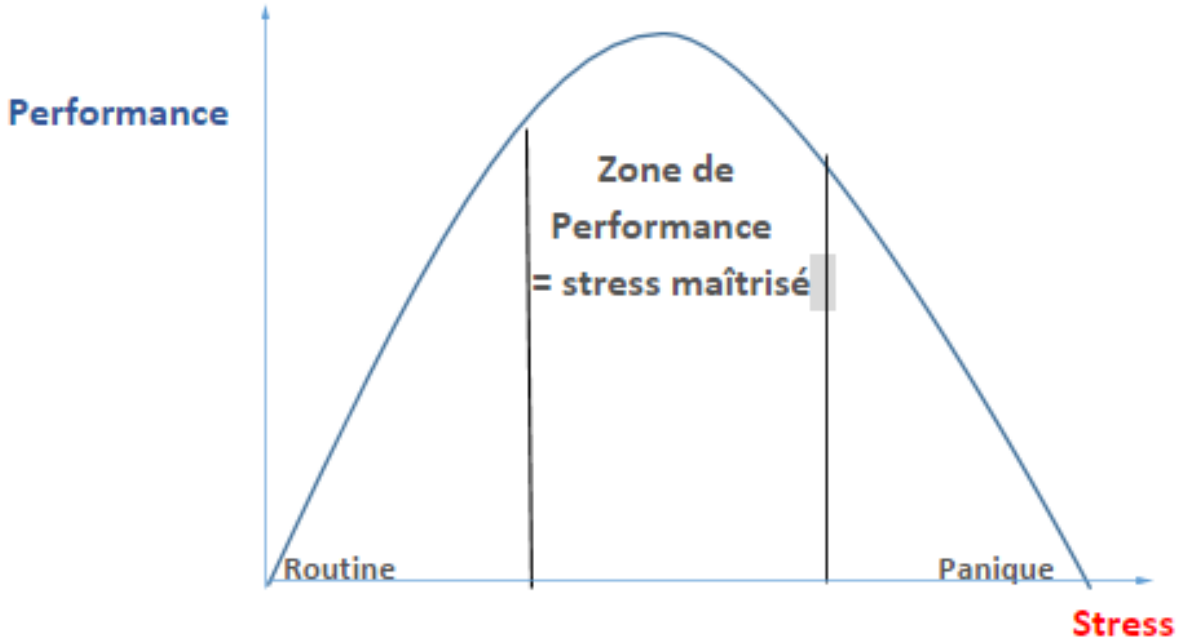


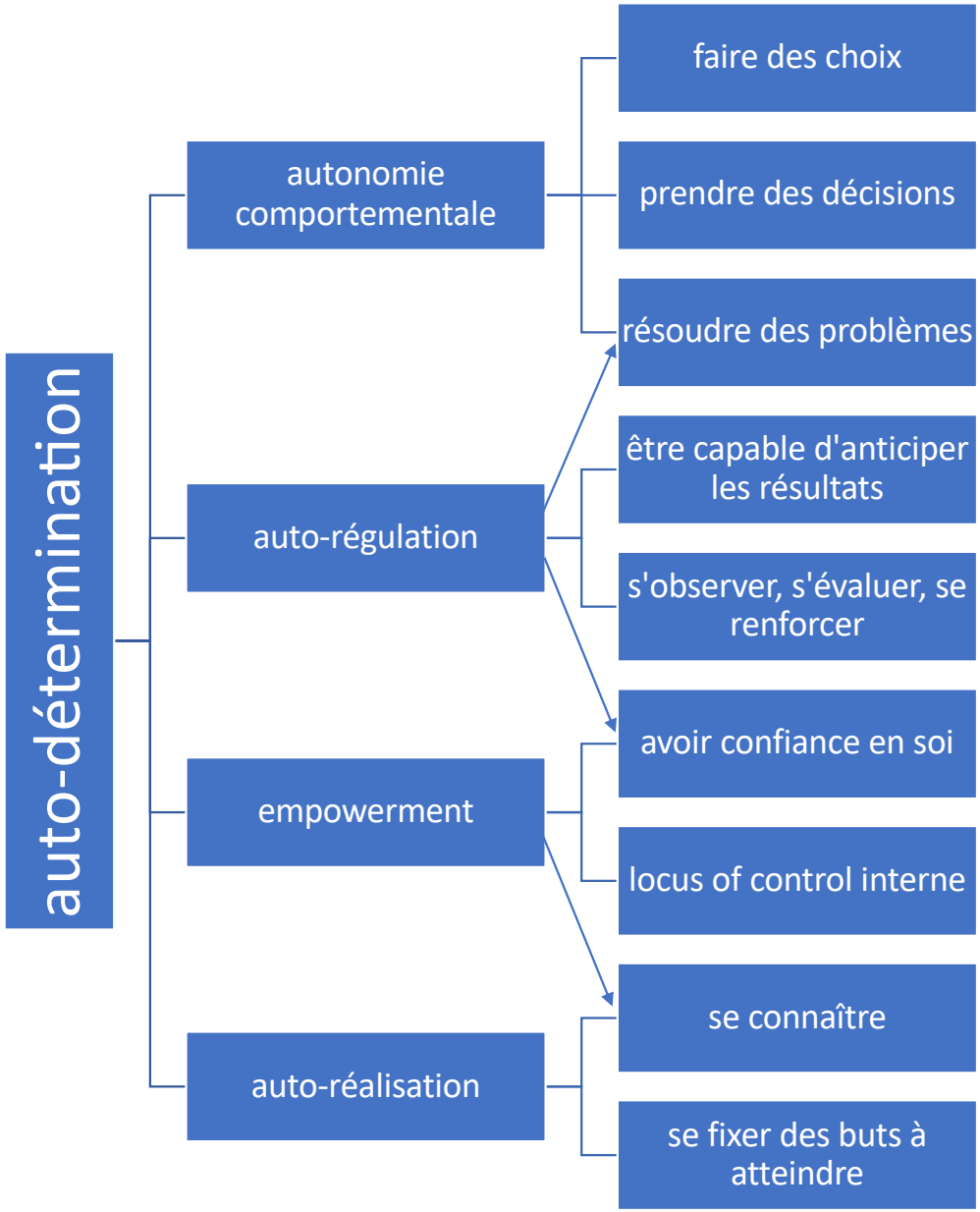
Fig 2 : relation performance/stress

RELIER LES DEUX UNE EVIDENCE



Ce qui va permettre l'auto-détermination

- Faire des choix
- Prendre des décisions
- Résoudre des problèmes
- Se fixer des buts à atteindre
- S'observer, s'évaluer et se renforcer
- Locus de contrôle interne
- Être capable d'anticiper des résultats
- Avoir confiance en soi
- Se connaître


auto-détermination
autonomie comportementale
auto-régulation
empowerment
auto-réalisation
faire des choix
prendre des décisions
résoudre des problèmes
être capable d'anticiper les résultats
s'observer, s'évaluer, se renforcer
avoir confiance en soi
locus of control interne
se connaître
se fixer des buts à atteindre

Apprendre à apprendre : stratégies et choix

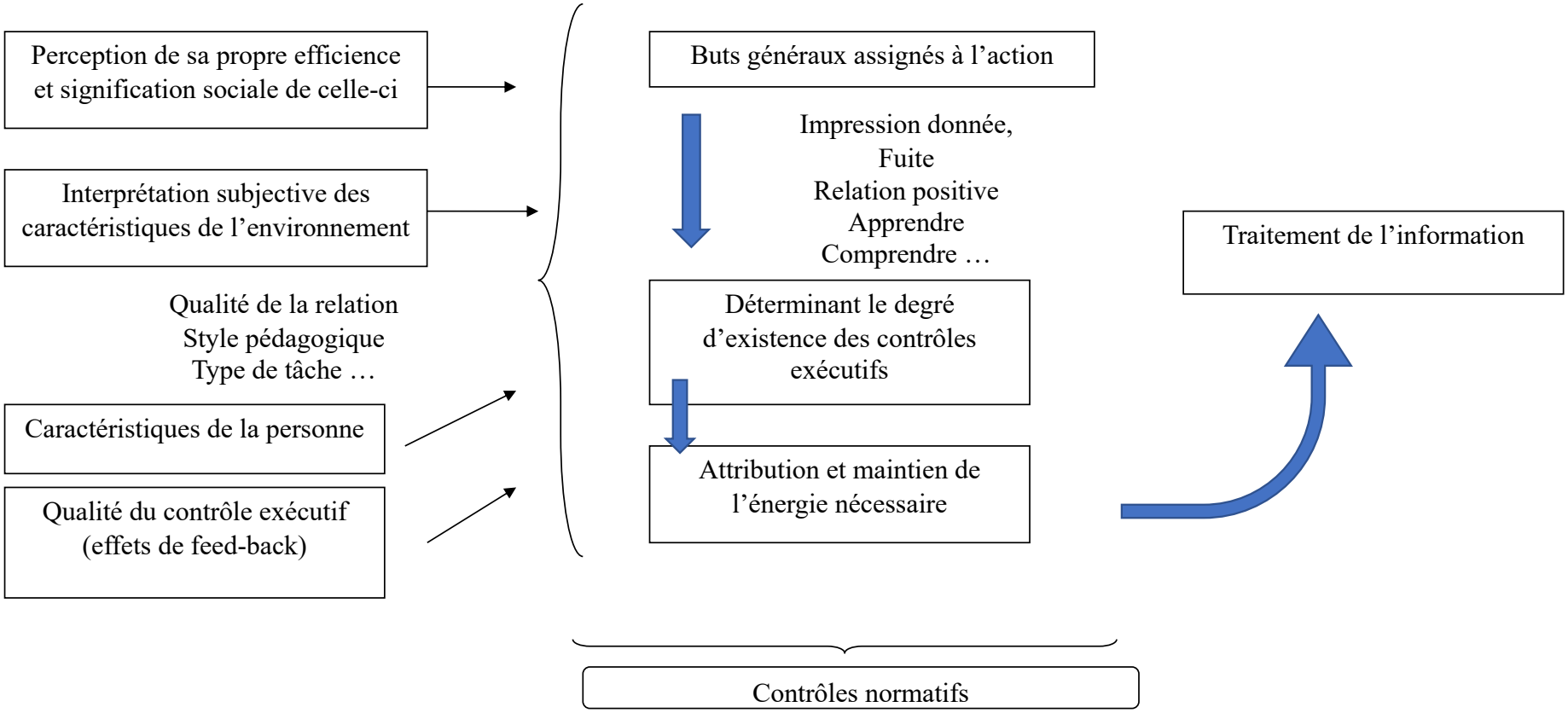
Les styles d'apprentissages et les styles perceptifs



<u>Se connaître :</u>

- Identifier ses capacités
- Repérer ses sous-fonctionnement
- Connaître son style

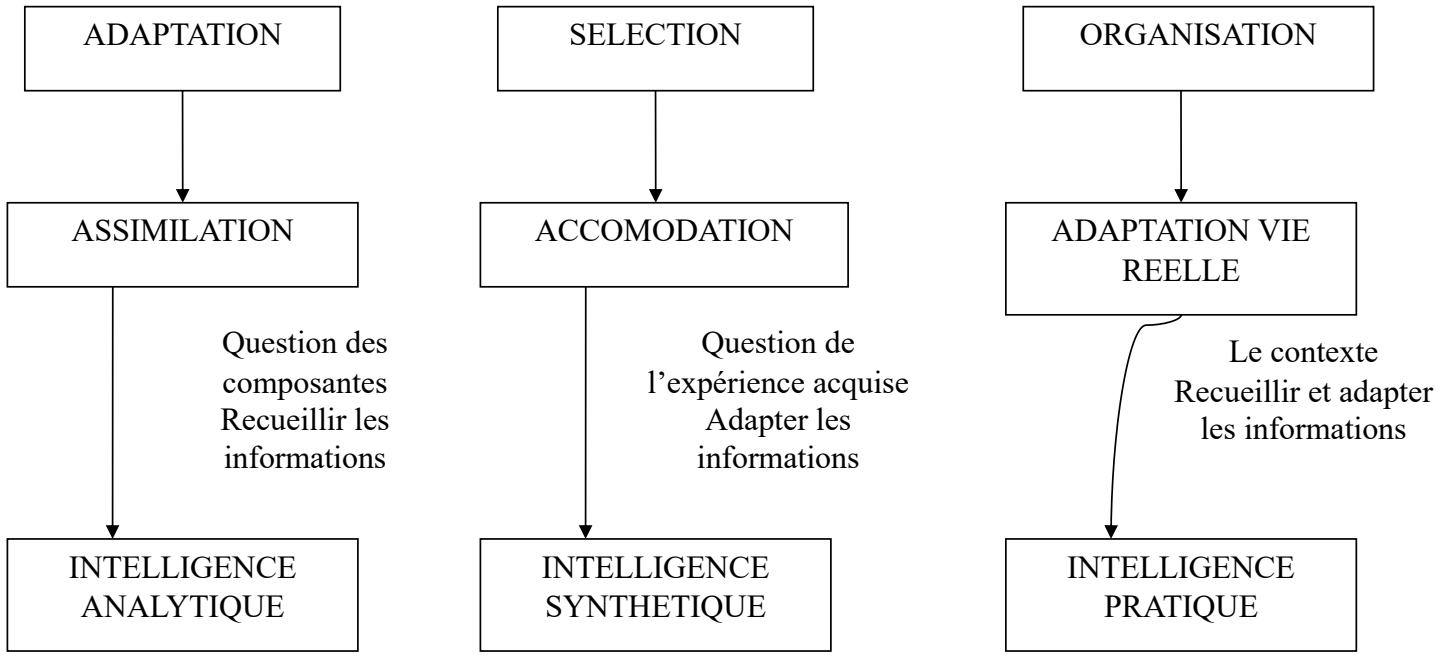
Sous-fonctionnement cognitif



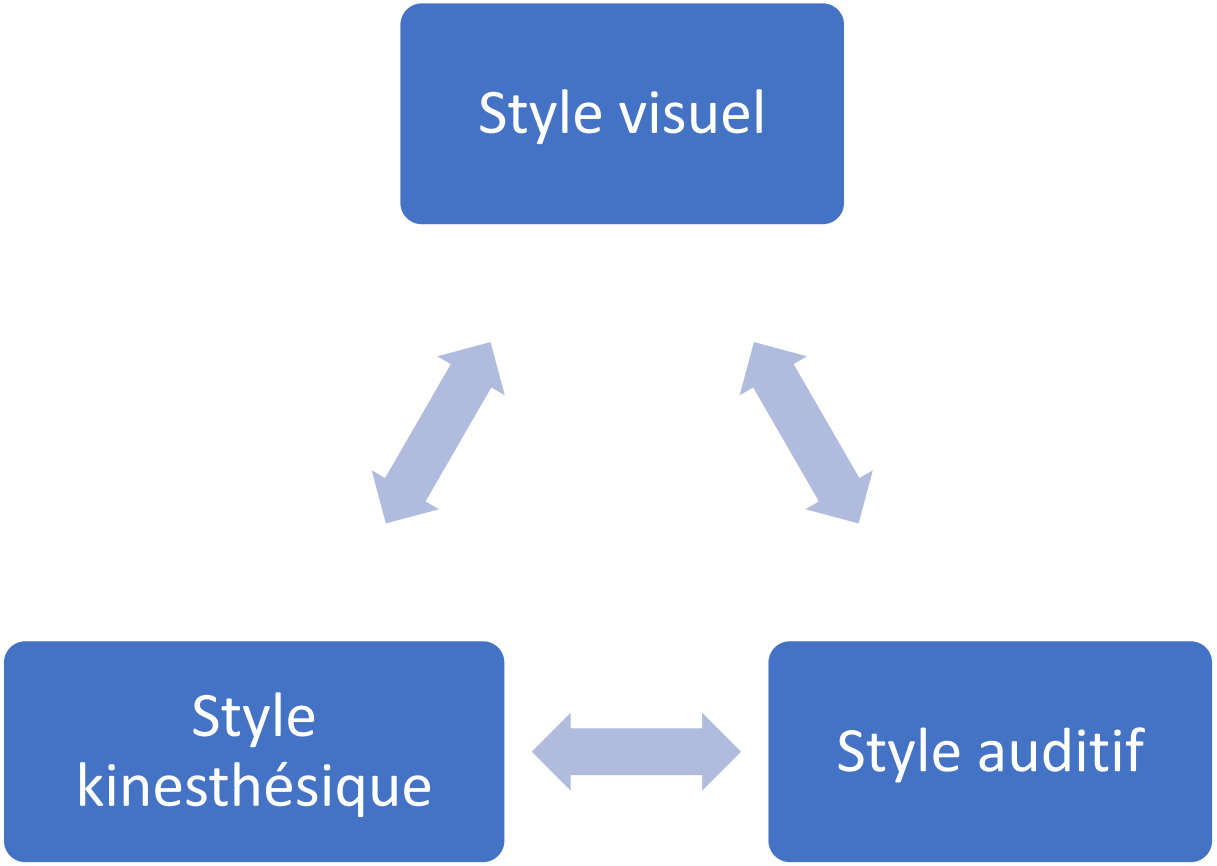
Les styles d'intelligence

Style cognitif séquentiel	**Style cognitif simultané**
Importance des procédures : Comment faire, par quoi commencer ?	Importance des buts, des objectifs : A quoi ça sert ?
Importance de la méthode : Ordonné, méthodique, précis ; Vérifie, résume ; Colle au modèle fourni	Importance des mises en relation : Style créatif, personnel Suit ses propres méthodes
Procédures analytiques : Davantage centré sur les éléments que sur l'ensemble ; Perte de vue du but poursuivi	Procédures synthétiques, libres et intuitives : Les détails sont superflus ; Va à l'essentiel
Importance du temps, de l'organisation temporelle	Importance du visuel, la perception de l'organisation d'ensemble

Les styles d'intelligence



Les styles perceptifs



S’autodéterminer en apprenant

L’apprentissage est un processus actif et constructif :

- Des règles générales rapidement construites, notamment à partir des exemples, et notamment pour économiser la mémoire ; par exemple « sontaient » comme conjugaison du verbe être sans tenir compte des exceptions ;
- Dans tout apprentissage, une place importante est accordée aux connaissances antérieures : il s’agit d’un processus cumulatif, de nouvelles connaissances s’associant aux connaissances antérieures :
  - Pour confirmer ce que l’on connaît déjà.
  - Pour ajouter des informations nouvelles à ce que l’on connaît déjà.
  - Pour nier ce que l’on connaît déjà, ce qui est plus rare et plus coûteux en énergie.

En somme, **« on ne peut apprendre que ce qu’on connaît déjà »**, dont notamment ce que l’apprenant se voit confirmé dans la vie de tous les jours.

- Les connaissances sont organisées en référence à des schémas construits.
- Chacun possède un répertoire de connaissances et de stratégies.

Apprendre en s'autodéterminant….

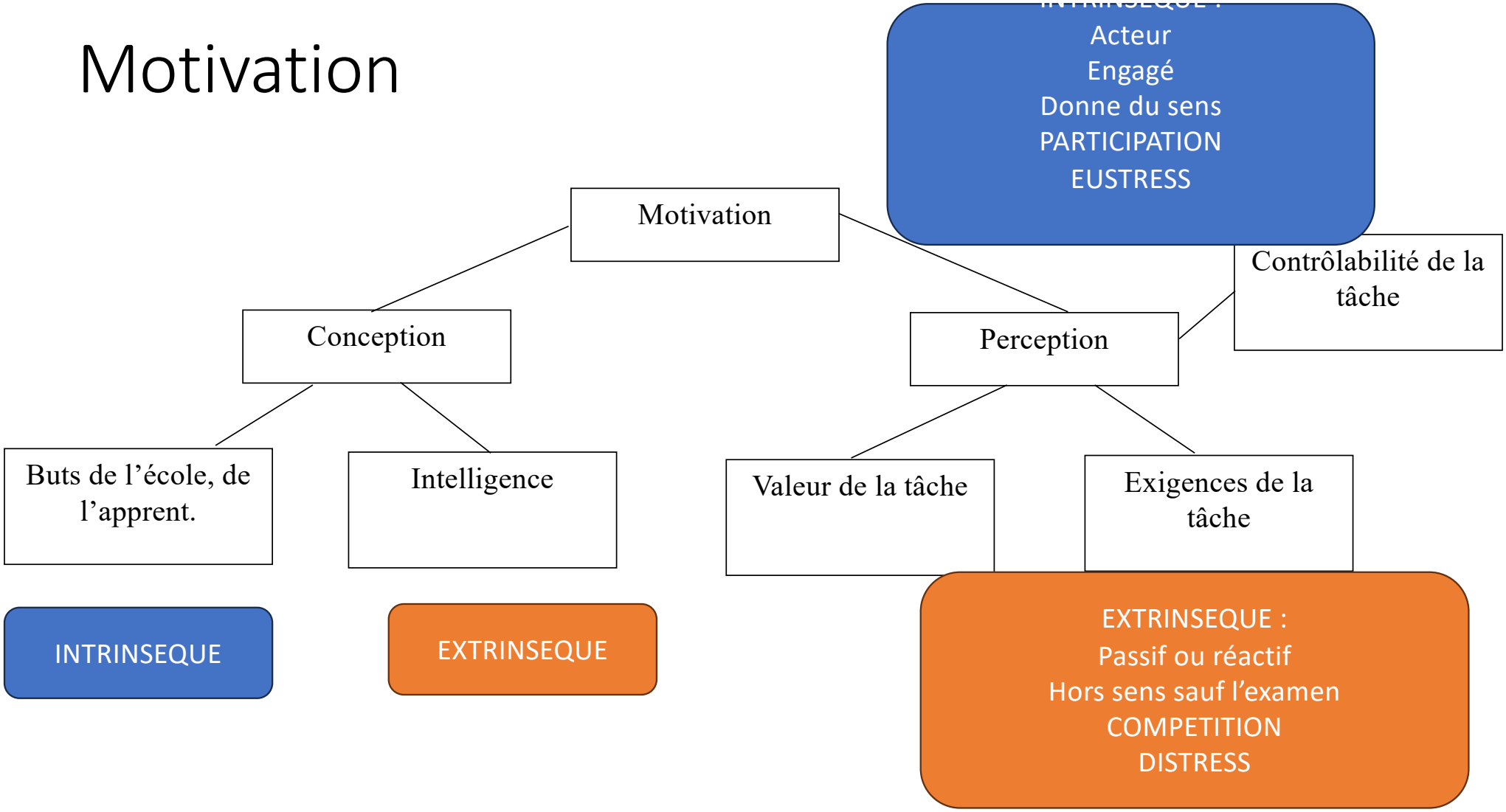
La métacognition est un « ensemble de nos connaissances relatives à la cognition et aux stratégies qui la régulent ». La métacognition a 5 fonctions :

- Elle met l'accent sur le rôle de la conscience et de la gestion de sa pensée par l'apprenant, de ses propres démarches cognitives.
- Elle permet de prendre en compte les différences individuelles, car elle insiste sur l'évaluation et la gestion personnelle de ses démarches par l'apprenant.
- Elle est considérée comme un type de connaissance qui appartient au développement cognitif.
- Elle implique des connaissances stratégiques et construites qui peuvent être enseignées.
- Elle participe de l'évaluation et la gestion de soi, et fait donc le lien entre connaissances et volonté, c'est-à-dire entre cognitif et affectif.

Planifier et se motiver

- Trouver ce qui est motivant pour soi
- Se méfier des évaluations normatives
- Passer à l'évaluation formative
- Formulez des projets
- Objectifs et dates : échelonner, éviter la précipitation du dernier moment
- Écouter et lire en tenant de reformuler
  - On retient 70 % de ce qu'on dit (sans doute 100 % de ce que l'on enseigne ???)
  - On retient 90 % de ce que l'on expérimente
- Diversifier les supports
- Se responsabiliser

Motivation


INTRINSEQUE :
Acteur
Engagé
Donne du sens
PARTICIPATION
EUSTRESS
Motivation
Conception
Perception
Contrôlabilité de la tâche
Buts de l'école, de l'apprent.
Intelligence
Valeur de la tâche
Exigences de la tâche
INTRINSEQUE
EXTRINSEQUE
EXTRINSEQUE :
Passif ou réactif
Hors sens sauf l'examen
COMPETITION
DISTRESS

Stratégies d'apprentissage

- Composante 1 : se préparer à offrir des combinaisons de choix
  - Créer des combinaisons de choix selon l'intérêt de la personne et lui proposer
  - Identifier et proposer une combinaison de choix
  - Choisir des activités routinières pour présenter les combinaisons de choix
  - Planifier les occasions de choisir

Stratégies d'apprentissage

- Composante 2 : enseigner les habiletés à choisir
  1. Essayer les options
  2. Offrir les options
  3. Demander
  4. Attendre
  5. Réagir immédiatement à une réponse indépendante
  6. Inciter une réponse si aucune
  7. Pairer à nouveau : si la personne refuse, enlever, ne jamais forcer
  8. Répéter sur une autre occasion de choisir

Stratégies d'apprentissage

- Composante 3 : évaluer le succès
  - Créer des combinaisons de choix selon l'intérêt de la personne et lui proposer
  - Identifier et proposer une combinaison de choix
  - Choisir des activités routinières pour présenter les combinaisons de choix
  - Planifier les occasions de choisir

FAIS LE !

- FAIS LE ! est un procédé pour prendre des décisions qui t'aident à te rappeler de chercher toute l'information dont tu as besoin, de réfléchir aux choix qu'il y a pour toi, de prévoir les conséquences et chacun des choix et de passer à l'action
  - Formule le problème
  - Anticipe les choix possibles
  - Identifie les conséquences de chaque choix
  - Saisis cette occasion pour agir
  - Reviens sur ton expérience

Enseigner la résolution de problème



ENSEIGNER UNE SÉQUENCE ÉTAPE PAR ÉTAPE



DISCUTER COMMENT / QUAND ET OÙ UTILISER LA SÉQUENCE



ENSEIGNER LA SÉQUENCE PAR JEUX DE RÔLES



PRATIQUER ET UTILISER LA RÉTROACTION



ENTRAÎNER LA GÉNÉRALISATION

Résolution de problème dans un environnement de travail

Se préparer	Se tenir prêt S’habiller Aller au travail
Gérer le temps	Être à l’heure Votre journée de travail Organiser son temps de travail Temps de travail et vie personnelle
Gérer les tâches du poste	Remplir des formulaires Tâches du poste Planifier quelle tâche faire en premier Terminer les travaux à temps S'habiller pour le travail Trouver des informations

Résolution de problème dans un environnement de travail

Capacités de communication	Parler avec un patron Parler avec des collègues Parler avec les clients Écoute Poser des questions
Porter des jugements et des décisions	Pression des pairs Problèmes au travail Problèmes personnels Changement au travail
Gestion de l'argent	Lire un bulletin de paie Jour de paie Budgétisation

Les jeux de rôles

- Fréquemment utilisés pour enseigner les habiletés et la résolution de problème
- Procurent l'occasion de se pratiques à apprendre à transiger avec les problèmes sociaux ; un problème est présenté, des solutions possibles sont jouées et une discussion est amorcée
- Bénéfiques car ils combinent scénarios et observation

Jeux de rôle

1. S'échauffer	Identifier et introduire le problème Élaborer sur la problématique Expliquer le procédé du jeu de rôle
2. Choisir les participants	Identifier les rôles Choisir les acteurs
3. Préparer le matériel	Décrire les actions à réaliser Répéter les rôles à assumer
4. Préparer les utilisateurs	Décrire ce qu'il faut rechercher Assigner les tâches
5. Jouer	Réaliser le jeu de rôles
6. Discuter et évaluer	Revoir ou se rappeler les actions Discuter du problème et des solutions envisagées Identifier les alternatives
7. Répéter	Jouer à nouveau en tenant compte des alternatives énoncées
8. Discuter et évaluer	Répéter l'étape 6
9. Relativiser et généraliser	Confronter le jeu de rôles à la situation réelle et identifier les stratégies de généralisation

Se fixer des buts, des objectifs et prendre des décisions

- Identifier un but
  - Formuler un but et des objectifs clairs et spécifiques afin que la personne reconnaisse immédiatement son atteinte ou non
  - Formuler un but et des objectifs que la personne peut atteindre dans un intervalle de temps défini
  - Formuler un but initial en décrivant les actions que la personne devra réaliser pour atteindre ses objectifs et son but final

Se fixer des buts, des objectifs et prendre des décisions

- Explorer les options
  - Faire une liste des options possibles pour la personne
  - Anticiper les conséquences possibles aux choix de la personne
  - Aider la personne évaluer les informations disponibles pour chacune des alternatives
  - Aider la personne à évaluer les conséquences possibles (négatives et positives) à chaque option avant de prendre une décision
  - Aider la personne à simplifier les options complexes avant de prendre une décision

Se fixer des buts, des objectifs et prendre des décisions

- Choisir et agir en fonction d'un parcours
  - Insister pour que la personne exprime clairement et sans ambiguïté son (ses) choix
  - Aider la personne à « s'engager » au regard de sa (ses) décision(s)

Se fixer des buts, des objectifs et prendre des décisions

- Évaluer et réviser le but et les décisions
  - Planifier une évaluation périodique afin de vérifier l'utilité du parcours
  - Lors de ces évaluations, assurez-vous du maintien manifeste de la personne à l'atteinte de son but

SDLMI (Modèle d'enseignement autodéterminé)



Chaque phase a un problème à résoudre

Quel est mon objectif ?

Quel est mon plan ? Se mettre en action !

Qu'ai-je appris ? Ajuster son plan, objectifs



Chaque phase a 3 composantes

Questions de la personne

Objectifs de l'intervenant

Supports pédagogiques



Les 4 questions diffèrent de phase en phase, mais représentent les étapes identiques dans la séquence de résolution de problème

Identifier le problème

Identifier les solutions potentielles au problème

Identifier les obstacles à la résolution de problème

Identifier les conséquences de chaque solution

Impacts sur le management et le changement de posture

Accompagnement des équipes

- Dans la concrétisation des principes
- Dans la conceptualisation
- Dans les postures et positionnements

Place des cadres

- Cadres intermédiaires
- Cadres fonctionnels

Dans la concrétisation : attention aux fausses croyances

- L’autodétermination n’est pas de la performance
- L’autodétermination n’est pas le contrôle absolu
- L’autodétermination ne se base pas sur le succès mais sur la DIGNITE DU RISQUE
- L’autodétermination ne se cantonne pas à un répertoire d’habiletés
- L’autodétermination ne se restreint pas à un programme d’intervention
- L’autodétermination ne se réduit pas aux conséquences
- Faire des choix n’est qu’une partie de l’autodétermination

Dans la concrétisation : ce que cela implique

- Enseigner
- Offrir des occasions
- Fournir du soutien et adapter
- AUTODETERMINATION