

MOTIVATION POUR L'APPRENTISSAGE, alias COMMENT ATTIRER L'ATTENTION DE TOUS SUR LES PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX ?

Premières questions à poser au lecteur avant la lecture :

- Pourquoi certaines personnes n'ont-elles pas encore été ralliées à la cause ? À votre avis ?
- Pensez-vous qu'il est important de se concentrer sur (apprendre) la motivation à votre travail ? Pourquoi ?
- À votre avis, que faut-il pour créer/soutenir la motivation de l'apprentissage ?
- La motivation pour l'apprentissage dépend-elle de l'apprenant ou de l'enseignant ?

Ce chapitre repose sur la théorie de l'auto-détermination d'E.L. Deci & R. M. Ryan¹

La motivation est essentielle pour que l'apprentissage – ou toute autre chose – se produise. Bien que nous puissions manipuler, contraindre ou inspirer les autres à court terme, la motivation elle-même est un processus très interne. Toutefois, nous pouvons **créer les conditions** pour l'éveil de la motivation². La bonne nouvelle est que nous pouvons soutenir la motivation d'autres personnes en créant activement ces conditions.

Quelles pourraient être ces conditions ?

Tout d'abord, nous devons distinguer entre deux types de motivation : la **motivation trash** (contrôlée) et la **motivation de qualité** (autonome). Et il y a l'amotivation – l'absence de motivation.

Caractéristiques de la motivation trash et de la motivation de qualité :

Caractéristiques	Motivation trash	Motivation de qualité
Durée	Peut être créée rapidement, commence à fonctionner rapidement, mais dure également peu de temps	Peut mettre du temps à construire, mais dure plus longtemps
Les bases de sa création	Peur, pression, contrôle, punitions et primes, concurrence, création d'un sentiment de culpabilité et de honte qui exprime la déception ; donner des solutions toutes prêtes	Soutenir, éveiller la curiosité, donner un choix et une voix, aider à trouver un sens dans le sujet, permettre la réflexion, permettre l'apport d'idées et de solutions
Force	Ne perdure pas dans des situations nouvelles et difficiles puisque d'autres motivations plus profondes commenceront à prendre le dessus	Peut persister même dans des situations difficiles qui demandent des choix difficiles
Exemples	<ul style="list-style-type: none"> • Donner une somme d'argent pour un comportement respectueux de l'environnement (l'argent prévaut sur la motivation pour faire ce qui est bon pour l'environnement) • S'opposer à des règles strictes sur la manière de se comporter • Compétitions 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir des discussions réfléchies qui aident à trouver un sens personnel plus profond pour un comportement respectueux de l'environnement • Processus de participation et explications sur certaines règles nécessaires • Offrir la possibilité de discuter, de définir le problème, de trouver et tester des solutions, puis de les analyser

¹ Ce chapitre repose en grande partie sur le travail de Ryan & Deci sur la théorie de l'auto-détermination (Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.*)

² Un concept développé par le dr. Johnmarshall Reeve.

En parlant de problèmes environnementaux, il y a souvent un sentiment d'urgence et de besoin de changement rapide qui prévaut. **Toutefois, nous devons comprendre que forcer les gens à changer rapidement/dans un court laps de temps est une motivation *trash* et ne servira qu'à créer de nouveaux problèmes par la suite.** Les restrictions liées au Covid sont un bon exemple : si les personnes n'intègrent pas la compréhension la plus profonde des règles, elles ne les suivront pas longtemps. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'adopter des pratiques et des comportements plus respectueux de l'environnement, nous devons soutenir la motivation de qualité, puisqu'elle créera le changement à long terme que nous voulons.

COMMENT SOUTENONS-NOUS LA MOTIVATION DE QUALITÉ ?

D'après la [Théorie de l'auto-détermination](#) (SDT), la principale théorie en sciences de la motivation, le fondement de la création de la motivation de qualité repose sur **trois besoins psychologiques essentiels**, universels pour tout le monde. Soutenir ces besoins aide à créer l'environnement où la motivation peut émerger et l'apprentissage (et le changement comportemental) peut se produire. Un besoin psychologique essentiel est défini comme élément psychologique essentiel pour l'ajustement, l'intégrité et la croissance d'un individu.³

Exercice : Observez les descriptions de ces situations où l'éducateur/militant zéro déchet élimine les besoins psychologiques essentiels de ses apprenants/porteurs d'enjeux. Pouvez-vous deviner les besoins qui n'ont pas été respectés ?

Premier exercice :

- Quelqu'un provoque l'éducateur pendant la leçon. L'éducateur ignore.
- Quelqu'un provoque l'éducateur pendant la leçon. L'éducateur fait une plaisanterie sarcastique et élégante sur la provocation, afin de les « discipliner ».
- L'éducateur commence la leçon en définissant clairement les objectifs, puis il poursuit le contenu.
- Afin que la municipalité fasse davantage pour le zéro déchet, au début d'une réunion, un militant zéro déchet dit au fonctionnaire : « C'est à cause des mauvaises décisions de la municipalité que nous produisons autant de déchets, vous devez faire plus ! »

Quel besoin essentiel des apprenants/porteurs d'enjeux n'est pas du tout respecté dans ces exemples ?

³ Ryan, R. M. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427

Deuxième exercice :

- L'éducateur donne un devoir aux apprenants pendant la leçon. Certains des apprenants trouvent la réponse et l'expriment à voix haute. « Merci, c'est exact ! », affirme l'éducateur et il poursuit la leçon.
- Pendant la leçon, l'apprenant demande « Pourquoi ce sac plastique n'est-il pas biodégradable ? » L'éducateur répond : « Parce qu'il est oxodégradable ».
- L'éducateur n'explique pas pourquoi il a donné le devoir.
- L'apprenant pose une question pendant la leçon et l'éducateur répond : « Merci d'avoir posé la question, mais elle n'est pas pertinente dans ce contexte », puis il poursuit.

Quel besoin essentiel de l'apprenant n'est pas du tout respecté dans ces exemples ?

Troisième exercice :

- L'éducateur passe la majeure partie de la leçon à parler de son point de vue sur le sujet.
- Étant donné que le temps de la leçon est limité, l'éducateur encourage les apprenants à réfléchir rapidement afin que les tâches restent inachevées et non traitées.
- Afin de motiver les apprenants, l'éducateur indique clairement l'objectif de la leçon.
- Une ONG organise une compétition entre écoles pour savoir qui peut réduire le plus ses déchets alimentaires, avec des prix à la clé pour les groupes d'étudiants qui accompagnent le plus leurs déchets alimentaires et communiquent les plus petites quantités de déchets.
- Un militant zéro déchet s'entretient avec quelqu'un sur le tri des déchets. La personne affirme : « Mais je ne veux pas trier, c'est poisseux ! » Le militant zéro déchet répond : « Allons, n'exagérez pas, ce n'est pas si mauvais ! »
- Et celui-ci :)



Quel besoin essentiel de l'apprenant n'est pas du tout respecté dans ces exemples ?

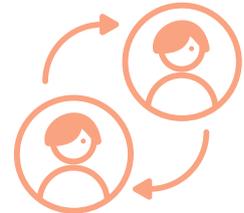
Écrivez vos avis et la façon dont vous réagiriez. Pour voir nos idées sur la façon dont vous pouvez agir dans ces situations, consultez la page 7. En alternative, continuez à la page suivante.

LES TROIS BESOINS PSYCHOLOGIQUES ESSENTIELS⁴

Le premier besoin est le sentiment d'appartenance

(contraire : froideur)

C'est souvent le premier besoin auquel nous devons répondre, mais c'est aussi le plus facile à respecter. Il s'agit tout simplement de demander les noms des personnes, de les regarder dans les yeux et de sourire tout en montrant une vive curiosité envers leurs réflexions et leurs idées (même si vous pensez qu'elles sont idiotes). Quand il devient difficile de respecter les deux autres besoins essentiels, celui-ci qui doit toujours être présent, puisqu'il parle au besoin le plus essentiel en nous.



L'appartenance est :

- Se sentir socialement connecté(e) ;
- Sentir que les autres prennent soin de nous ;
- Se sentir important(e) parmi d'autres ;
- Faire partie d'organisations sociales au-delà de soi ;
- Donner ou contribuer pour les autres.

Il ne s'agit pas de faire en sorte que vos apprenants vous apprécient, mais surtout de les faire sentir que vous les appréciez en tant qu'éducateur. Il s'agit de faire en sorte qu'ils se sentent bienvenus en créant un environnement chaleureux où ils peuvent apprendre, poser des questions et donner des aperçus. Et cela doit être authentique. En effet, les humains comprennent facilement lorsque l'autre n'est pas authentique.

Le deuxième besoin est le sentiment de compétence

(contraire : chaos)

Le besoin de compétence signifie le besoin de maîtrise, être capable d'intervenir efficacement dans ses domaines personnels importants. Pour les apprenants, cela n'est pas tant en rapport avec les compétences et les connaissances qu'ils ont, mais plutôt avec leur capacité à comprendre ce qu'on leur demande au cours de l'activité d'apprentissage, ce qu'ils doivent faire et ressentir (avec un certain effort) qu'ils peuvent le faire.



Se sentir compétent signifie également avoir des structures utiles en place. Par exemple, savoir pourquoi il est important de collecter séparément les biodéchets, savoir ce que l'on peut ou non mettre dans sa poubelle de biodéchets, pouvoir avoir la poubelle la mieux adaptée et avoir accès au service/infrastructure qui soutient la collecte de vos biodéchets.

⁴ Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*.

La compétence est ressentir et savoir :

- Comment faire les choses, résoudre les problèmes ;
- Ce que l'on attend de moi ;
- À partir de quand et comment obtenir de l'aide lorsque nécessaire ;
- Les tâches ne sont pas trop difficiles ni trop faciles à résoudre.
- Les choix donnés ne sont pas limités ni trop nombreux (convient au niveau de l'apprenant, par exemple, des enfants auront certainement moins d'options qu'un adulte, et un débutant moins qu'un expert)

La compétence peut signifier plusieurs sentiments, depuis la curiosité scientifique envers le monde, à vouloir s'améliorer à un jeu ou une dans une compétence.

Le troisième besoin est le sentiment d'autonomie (contraire : contrôle)

L'autonomie signifie agir librement dans ce qui est important pour vous. Ce n'est pas tout à fait de l'indépendance ou de la confiance en soi, davantage associés au fait de ne pas faire confiance aux autres. L'autonomie signifie que nous pouvons volontairement nous tourner vers les autres pour demander de l'aide ou nous guider. Vous pouvez être indépendant(e) ou dépendant(e) de façon autonome/volontaire. Tout comme vous pouvez être individualiste ou collectiviste de façon autonome/volontaire.



L'autonomie est sentir que :

- Vous choisissez vos propres actions ;
- Vos actions correspondent à vos valeurs ;
- Vos actions ont de la valeur et sont importantes pour vous ;
- Les autres valorisent/respectent votre façon de penser, vos actions et vos valeurs.

Donner de l'autonomie aux personnes ne signifie pas l'anarchie ou l'absence de règles. Au contraire, la structure est une condition préalable de l'autonomie. Cela peut signifier que l'éducateur et les apprenants peuvent créer les règles ensemble, ou que les apprenants ont un mot à dire sur les limites de l'activité d'apprentissage et qu'ils comprennent leurs besoins. L'autonomie signifie que les apprenants estiment que l'activité d'apprentissage et ses objectifs sont significatifs et/ou importants pour eux ; elle peut aussi être intéressante, mais pas nécessairement. En termes pratiques, cela peut signifier de petites choses, comme accorder assez de temps aux apprenants pour réfléchir à leur propre rythme, les laisser résoudre les problèmes au lieu de leur apporter des solutions toutes prêtes, leur demander ce qui est important à ce sujet, respecter ces sens, etc.

Vous trouverez quelques recommandations sur comment soutenir les besoins essentiels à la page suivante. Il est important de noter que, parfois, il se peut que nous **pseudo-répondions** au besoin. C'est-à-dire, nous pensons le soutenir alors que nous le réprimons. Les réponses aux exercices montrent quelques exemples.

Tableau sur les exemples de soutien et répression des besoins essentiels en situation d'apprentissage⁵

	Appartenance	Compétence	Autonomie
Soutenir le besoin en situation d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Curiosité candide, même si quelqu'un « provoque » – il ne s'agit pas de vous, c'est probablement sa propre lutte avec quelque chose • Observez chaque situation selon leur perspective • Personne ne devrait jamais ressentir ne pas faire partie du « troupeau » • Trouvez des façons pour que tout le monde se sente important et valorisé • Faites en sorte qu'ils ressentent que leur contribution est la bienvenue • Faites en sorte qu'ils se sentent respectés 	<ul style="list-style-type: none"> • Faites en sorte qu'ils ressentent expressément que vous êtes là pour les aider ; que vous êtes tous dans le même bateau • Soyez explicite quant à ce que vous attendez d'eux et comment y parvenir ; et où obtenir de l'aide s'ils en ont besoin • Donnez-leur des devoirs pour les aider à s'améliorer, petit à petit • Suivez les règles convenues entre vous ; de temps à autres, vérifiez si toutes les règles sont toujours pertinentes • <i>Après avoir analysé l'action</i> – après chaque tâche que vous faites, réfléchissez (collectivement) – comment avons-nous pensé et agi ; pourquoi cela a-t-il fonctionné ou pourquoi cela n'a-t-il pas fonctionné ? • Donnez un retour informatif pour leur <i>dire ce qu'ils devraient faire ensuite</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Aidez-les à comprendre pourquoi les activités sont importantes pour eux • Donnez du sens à chaque activité, selon leur perspective • Laissez-les réfléchir pour en venir à leurs idées et solutions • Suivez patiemment leur rythme d'apprentissage • Acceptez et accueillez les émotions négatives • Si possible, donnez des choix significatifs (significatifs de leur point de vue) • Prenez en compte leur « je », leur personnalité, si possible – p. ex., si quelqu'un a une certaine compétence qui peut être utile, impliquez-la
Réprimander le besoin en situation d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Faites en sorte qu'ils se sentent une unité, non un individu • Faites en sorte qu'ils se sentent incompetents et honteux – de préférence en public ! • Intimider ou laisser les autres intimider • Si quelqu'un agit incorrectement, faites-lui comprendre qu'il(elle) ne fait plus partie du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne dites pas ce que vous attendez d'eux ou faites-le de façon à qu'ils ne comprennent pas • Menacez de punir tout manquement, faites-les sentir anxieux • Fournir peu ou aucune aide ou soutien • Garder des règles non cohérentes • Ne pas être présent(e) lorsque de l'aide est nécessaire • Donnez un retour comparatif ou un jugement ou dire quelque chose sur la performance et non sur le processus 	<ul style="list-style-type: none"> • Comparer, faire des comparaisons sociales, créer la rivalité ! • Ne pas les laisser réfléchir, réfléchir pour eux, donner des solutions • Imposez votre rythme sur le leur • Ne pas expliquer pourquoi une activité est nécessaire

⁵ Adapté d'une conférence du prof. Maarten Vansteenkiste.

Deuxième partie de l'exercice :

Le premier besoin est l'appartenance

Comment agir :

- Pendant la leçon, quelqu'un provoque l'éducateur. L'éducateur exprime une curiosité candide envers l'apprenant afin de comprendre quel besoin n'est pas rempli.
- L'éducateur commence la leçon en créant une relation chaleureuse avec son auditoire (il le regarde dans les yeux, demande leurs noms et leur intérêt sur le sujet). Ensuite, il/elle essaie de comprendre quel peut être l'objectif, du point de vue de l'apprenant, et le rallie à ses propres idées.
- Afin que la municipalité fasse davantage pour le zéro déchet et commence donc à y réfléchir, le militant zéro déchet commence la réunion avec le fonctionnaire en demandant : « Comment va votre municipalité ? De quoi êtes-vous fier et que souhaiteriez-vous de différent ? », puis, après la réponse, il demande : « D'après vous, où en sommes-nous en ce qui concerne la gestion des déchets ? » puis il/elle conduit la discussion sur toute autre chose pour laquelle ils ont besoin d'aide.

! Pseudo-répondre aux besoins :

- L'éducateur demande les noms et l'intérêt des apprenants à ce sujet, mais regarde ses notes, son ordinateur et/ou son téléphone pendant que les apprenants parlent.
- Afin que la municipalité fasse davantage pour le zéro déchet, au début d'une réunion, un militant zéro déchet dit au fonctionnaire : « Nous voyons que notre municipalité a des problèmes de gestion des déchets, nous sommes là pour vous aider ! »

Le deuxième besoin est la compétence

Comment agir :

- L'éducateur donne un devoir aux apprenants pendant la leçon. Certains des apprenants trouvent la réponse et l'expriment à voix haute. L'éducateur les remercie chaleureusement et demande d'autres idées. Si aucune autre idée n'est avancée, l'éducateur commence la discussion, pourquoi cette réponse est-elle correcte et quelle autre peut être correcte et pourquoi d'autres options pourraient être incorrectes.
- Pendant la leçon, l'apprenant demande : « Pourquoi se sac plastique n'est-il pas biodégradable ? » L'éducateur remarque que c'est une excellente question et retourne la question à l'auditoire en demandant si quelqu'un connaît la réponse ; ils finissent par une discussion qui conduit à la compréhension du sujet (dans ce cas, la composition de la matière oxodégradable et pourquoi cette matière n'est-elle pas biodégradable).

- L'éducateur aide les apprenants à comprendre dans quelle mesure les devoirs aident à développer les compétences exprimées sont importantes pour eux. Cela peut prendre du temps.
- L'apprenant pose une question pendant la leçon et l'éducateur répond : « Merci d'avoir posé la question, mais elle n'est pas pertinente dans ce contexte » et explique pourquoi et où l'apprenant peut obtenir plus d'informations avant de poursuivre.

! Pseudo-répondre aux besoins :

- L'éducateur pose la question uniquement à la fin de la présentation : quelqu'un a-t-il des questions ?

Le troisième besoin est l'autonomie

Comment agir :

- L'éducateur demande d'abord les points de vue et les avis des apprenants à ce sujet, il les écoute et intègre leurs points de vue à la discussion en leur demandant des approfondissements et un retour.
- Bien que la durée de la leçon soit limitée, l'éducateur ne pousse jamais les apprenants à se dépêcher de réfléchir. Ainsi, il peut y avoir moins de sujets, mais chacun sera traité en profondeur.
- Afin de motiver les apprenants, l'éducateur essaie de voir la perspective des apprenants et associe l'objectif de la leçon à leurs objectifs significatifs et importants.
- Une ONG crée un projet collaboratif entre écoles. Les étudiants apprennent comment la nourriture est produite, ils peuvent faire des recherches, discuter et construire leur propre compréhension sur la valeur de la nourriture et l'importance du non gaspillage
- Un militant zéro déchet s'entretient avec quelqu'un sur le tri des déchets. La personne affirme : « Mais je ne veux pas trier, c'est poisseux ! » Le militant zéro déchet répond : « Oui, je sais que les déchets peuvent parfois paraître poisseux et de nombreuses personnes partageaient cette idée au départ, moi y compris. Ensuite, j'ai découvert qu'il était possible de le faire d'une façon assez propre. »
- Et une nouvelle conception pour le sac :



! Pseudo-répondre aux besoins :

- L'éducateur demande aux apprenants quelles sont leurs attentes pour la leçon, mais poursuit son contenu sans associer les résultats obtenus à son plan et à ses idées.

FOIRE AUX QUESTIONS

Avant de lire les réponses, demandez-vous : **quelle serait votre réponse ?**

1. Pourquoi ces besoins sont-ils si importants pour l'apprentissage ? Que se passe-t-il lorsqu'ils ne sont pas comblés ?
2. Est-il possible de répondre à tous ces besoins à la fois ?
3. Qu'en est-il des provocateurs et des interrupteurs avec qui il est difficile de communiquer ?
4. Et si j'essaie de répondre aux besoins d'un apprenant, tout en réprimandant ceux de plusieurs autres apprenants ?
5. Comment puis-je éviter le chaos dans l'activité d'apprentissage sans réprimander les besoins essentiels ?
6. Comment soutenir les besoins essentiels de différentes tranches d'âge ou environnements (formel, non formel, enfants, personnes âgées...) ?
7. Qu'en est-il des besoins essentiels de l'éducateur ?
8. Et les règlements environnementaux en termes de besoins essentiels ? En général, le travail sur l'environnement s'est beaucoup amélioré et nous ne pouvons pas imaginer avoir des discussions avec chacun sur le besoin de ces règlements
9. La théorie sur la motivation pour l'apprentissage affirme que les compétitions font partie de la motivation trash. Mais les compétitions sont largement utilisées dans les activités d'enseignement environnemental, par exemple, entre les écoles, puisqu'elles impliquent les étudiants. Cela signifie-t-il que nous ne devrions pas faire de compétitions ? Il est assez difficile de les arrêter...

1. Pourquoi ces besoins sont-ils si importants pour l'apprentissage ? Que se passe-t-il lorsqu'ils ne sont pas comblés ?

Afin d'apprendre, les personnes doivent se sentir psychologiquement rassurées. S'il y a la crainte de ne pas se sentir accepté, le cerveau peut passer au mode de survie et l'apprentissage, qui se produit dans les « parties plus hautes » du cerveau, n'a pas lieu. De même, en tant qu'êtres humains nous ne pouvons pas nous efforcer et contribuer pour notre communauté si nos besoins psychologiques ne sont pas remplis.

2. Est-il possible de répondre à tous ces besoins à la fois ?

Il n'est pas toujours facile et cela demande de la pratique pour commencer à remarquer quand nous pouvons réprimander ces besoins pour les apprenants. Dans certains cas, il est impossible de répondre à tous ces besoins, par exemple, lorsqu'un enfant veut courir dans une rue bondée, nous devons réprimander son besoin d'autonomie pour le protéger. Tout en faisant cela, nous pouvons

préserver l'appartenance de l'enfant en le prenant dans nos bras et en expliquant pourquoi il ne peut pas courir dans la rue. Donc, même si nous avons du mal à répondre aux trois besoins, nous devrions toujours avoir, au moins, celui d'appartenance. Cela peut être difficile lorsque nous nous sentons nous-mêmes attaqués par l'apprenant, quand sommes irrités ou que nous les rencontrons que très peu de temps. Bien que l'apprentissage profond ne puisse être accompli dans un laps de temps court, une simple réunion d'une heure peut également soutenir la motivation, en montrant la curiosité envers les réflexions et les idées de notre auditoire/apprenants, soutenant ainsi leur besoin de compétence et d'autonomie.

3. Qu'en est-il des provocateurs et des interrupteurs avec qui il est difficile de communiquer ?

Tout comme de nombreuses autres questions complexes, le zéro déchet et l'économie circulaire vont de pair avec leurs critiques – des personnes ayant des contre-arguments. Parfois, ces arguments ont du sens, parfois il n'y a aucune logique solide derrière. Un provocateur est une personne que quelque chose dérange et sent que son identité est en quelque sorte « attaquée » par notre enseignement, ou peut-être se sent-elle seule et rejetée par d'autres personnes.

Le trollage et les interruptions sont généralement un symptôme de besoin non rempli chez cette personne. Si nous souhaitons enseigner, nous devons, en quelque sorte, intégrer également les provocateurs. Si leurs problèmes sont plus profonds, nous ne pouvons pas, bien sûr, être leurs thérapeutes, mais nous pouvons leur montrer que nous nous soucions d'eux en tant qu'êtres humains et que nous voulons les traiter comme des êtres pensants. L'expérience a montré que les personnes qui d'abord hostiles et interruptives peuvent ensuite contribuer à la discussion de façon significative, si l'éducateur préserve l'appartenance. Cela signifie accueillir leurs réflexions, corriger poliment les idées fausses, expliquer pourquoi elles sont fausses et indiquer positivement celles qui sont correctes.

4. Et si j'essaie de répondre aux besoins d'un apprenant, tout en réprimandant ceux de plusieurs autres apprenants ?

C'est aussi pour cela que la structure et certaines règles sont nécessaires. Si une personne commence à prendre trop de place, l'éducateur peut alors suggérer la création d'une règle établissant la durée pendant laquelle chaque personne peut parler. Il est possible de le faire tout en gardant une attitude chaleureuse envers la personne qui parle de trop.

5. Comment puis-je éviter le chaos dans l'activité d'apprentissage sans réprimander les besoins essentiels ?

Soutenir l'appartenance, la compétence et l'autonomie ne signifie pas l'absence de structure ou de règles. En réalité, elles doivent être présentes afin de soutenir les trois besoins essentiels. La structure apporte un sentiment de sécurité, l'éducateur peut donner des choix et la liberté dans cette structure, et les règles sur la façon d'agir peuvent être convenues avec les autres apprenants. Si la discussion commence à s'éparpiller, l'éducateur peut indiquer que cela ne fait pas partie du sujet d'aujourd'hui, expliquer pourquoi ce n'est pas ainsi et donner une source ou toute autre option de quand et comment aborder l'autre sujet.

6. Comment soutenir les besoins essentiels de différentes tranches d'âge ou environnements (formel, non formel, enfants, personnes âgées...)?

Les trois besoins essentiels sont universels et identiques pour tout le monde. Cela importe peu que vous soyez un élève ou un politicien – nous avons les mêmes besoins d'appartenance, de compétence et d'autonomie. Ce sont juste les mots et les tâches d'enseignement que nous utilisons qui peuvent être différents. Le niveau de compétence d'un enfant diffère de celui d'un adulte expert. Mais nous devons nous adapter à leur niveau de compétence. Ainsi, il est extrêmement important de connaître les connaissances préalables et le niveau de compétences de nos apprenants. Vous pouvez en lire plus à ce sujet dans le chapitre *Principaux principes sur l'enseignement*. Toutefois, montrer l'appartenance en étant chaleureux, en regardant les personnes dans les yeux, en souriant et en s'intéressant à leurs idées fonctionne pour toutes les personnes de tous les âges et environnements.

7. Qu'en est-il des besoins essentiels de l'éducateur ?

Cette question et préoccupation est pertinente. En tant qu'éducateur, il se peut que nous réprimandions nos propres besoins afin de répondre à ceux de nos apprenants. Mais nous devons nous rappeler qu'une fois que nous avons conscience des besoins de nos apprenants, nous pouvons consciencieusement choisir de les mettre temporairement de côté, car les apprenants réprimandent probablement nos besoins essentiels inconsciemment et souvent non volontairement. Bien sûr, nous ne pouvons pas ignorer nos besoins sur le long terme et devons nous efforcer de créer des environnements d'apprentissage où nous nous sentons également en sécurité, compétents et autonomes. Toutefois, pour les apprenants, l'apprentissage profond ne se produira pas sans que nous, éducateurs, soutenions leurs besoins.

De plus, lorsque nous parlons du respect et de l'acceptation de toutes les émotions différentes et opinions de nos apprenants afin de soutenir leurs besoins essentiels, cela ne signifie pas que nous les laissons « nous marcher sur les pieds ». Nous pouvons (et devons) maintenir la structure et les limites en place. Lorsque les personnes commencent à se sentir trop émotives ou agressives, nous pouvons leur répondre gentiment que nous voyons que quelque chose les trouble et qu'il vaut mieux qu'elles s'écartent de l'activité actuelle. Nous pourrions ensuite essayer de résoudre ce problème plus tard, en privé. À la fin, nous ne pouvons pas aider nos apprenants dans certaines choses. D'ailleurs, ce n'est pas notre métier.

En tant qu'éducateurs, nous devons soutenir les besoins essentiels de nos apprenants en les reconnaissant en tant qu'êtres humains sensibles et pensants, mais nous ne sommes pas thérapeutes. Nous devons également être à l'aise pour dire si la situation devient gênante pour nous.

8. Et les règlements environnementaux en termes de besoins essentiels ? En général, le travail sur l'environnement s'est beaucoup amélioré et nous ne pouvons pas imaginer avoir des discussions avec chacun sur le besoin de ces règlements

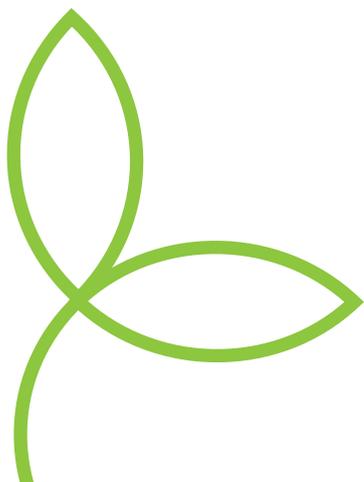
Bien sûr, notre société a besoin de règles et de structures. Avec quelques réglementations, on ne remarquera certainement pas qu'elles sont en place (comme la réglementation sur les substances nocives dans les produits). Nous devons également réaliser que le débat sur chaque règle et chaque

réglementation peut aller contre le besoin de compétence, puisque les personnes ne sont pas expertes à ce sujet. Il s'agit davantage d'intérioriser le sens des lois environnementales et des règles en général. Bien sûr, pour ceux pour qui la réglementation ou les lois ont un impact direct, elles doivent être expliquées, avec la possibilité de poser des questions supplémentaires qui obtiendront des réponses niveau des compétences.

9. La théorie sur la motivation pour l'apprentissage affirme que les compétitions font partie de la motivation *trash*. Mais les compétitions sont largement utilisées dans les activités d'enseignement environnemental, par exemple, entre les écoles, puisqu'elles impliquent les étudiants. Cela signifie-t-il que nous ne devrions pas faire de compétitions ? Il est assez difficile de les arrêter...

Les compétitions sont délicates dans la mesure où il est facile, en effet, de faire en sorte que les personnes participent si vous leur offrez un prix ou la reconnaissance. Ce sera alors la base de leur motivation et non le sujet que vous souhaitez qu'ils connaissent ou se soucient. Leur capacité d'attention (le cas échéant) sera bien moindre pour les questions et les problèmes les plus complexes du sujet qui peuvent exiger une réflexion profonde afin d'intérioriser plus longtemps le comportement. Le plaisir du prix ou de la gloire s'efface rapidement. En psychologie humaine, une fois que l'élément de concurrence est ajouté, il prévaudra sur d'autres motivations. Il existe une histoire vraie de compétition pour les enfants qui collectent le plus de porte-bougies en aluminium (leur collecte séparée est la manière la plus facile de les envoyer au recyclage). À la fin, les enfants demandent à leurs parents d'acheter toujours plus de porte-bougies, uniquement pour pouvoir gagner la compétition. Dans ce cas, la finalité initiale a été entravée.

La compétition est convenable si des personnes compétentes souhaitent améliorer leur niveau et se tester elles-mêmes, car elle est alors liée à leur besoin de compétence. Toutefois, dans d'autres cas, la compétition va contre le besoin d'autonomie, car c'est une forme de contrôle. Ainsi, à la fin, la question est souhaitons-nous réellement un changement sur le long terme ou un engouement à court terme. Si c'est le premier cas, alors oui, nous devrions arrêter de faire des compétitions.



Questions finales pour la réflexion du lecteur :

- Dans ce chapitre, quelles sont les parties les plus confuses ou difficiles à comprendre ? Pourquoi pensez-vous ainsi ?
- Si et où avez-vous remarqué le soutien ou la réprimande de vos besoins essentiels ?
- Si et où avez-vous remarqué le soutien ou la réprimande des besoins essentiels des autres ?
- À votre avis, quelles sont les meilleures façons de vous améliorer dans le soutien aux besoins essentiels ?
- Que souhaitez-vous retenir de ce chapitre ?
- Quelles sont les étapes suivantes que vous souhaitez prendre dans votre travail, le cas échéant, à ce sujet ?
- Que voulez-vous savoir de plus ?