

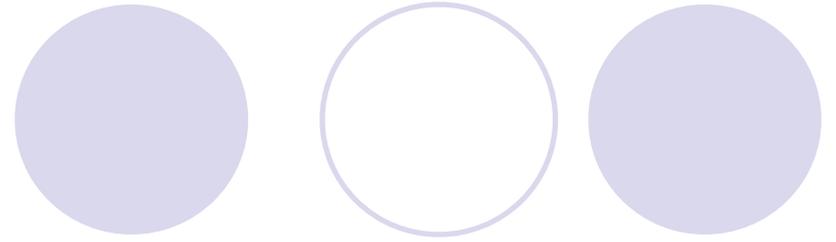
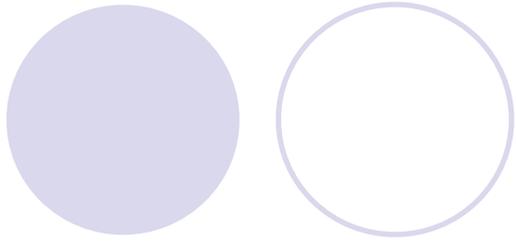
# Le comportement humain



Une réalisation de :

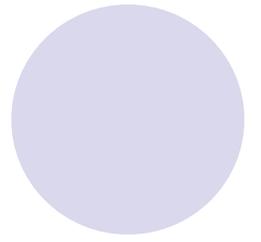
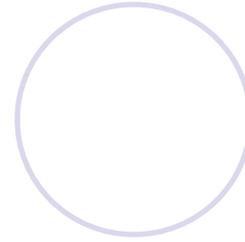
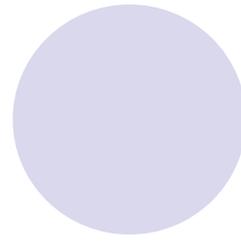
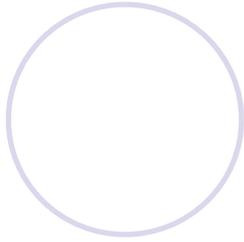
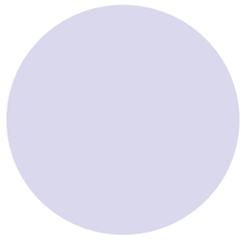
Avec le soutien de :





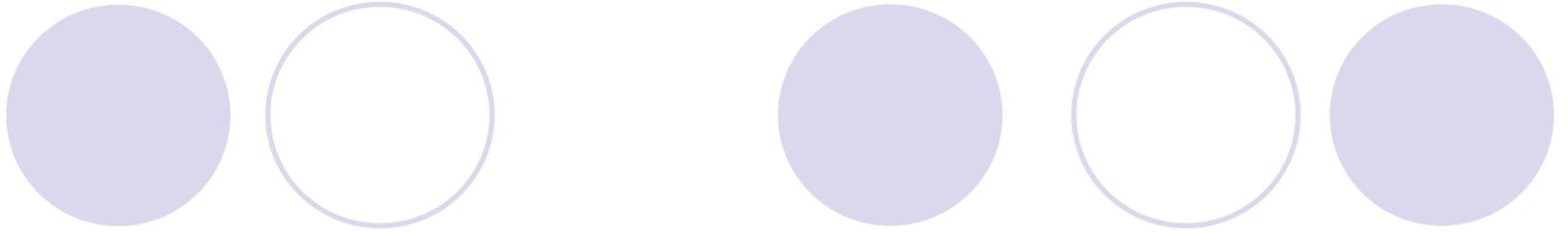
**Qu'est-ce que le comportement?**





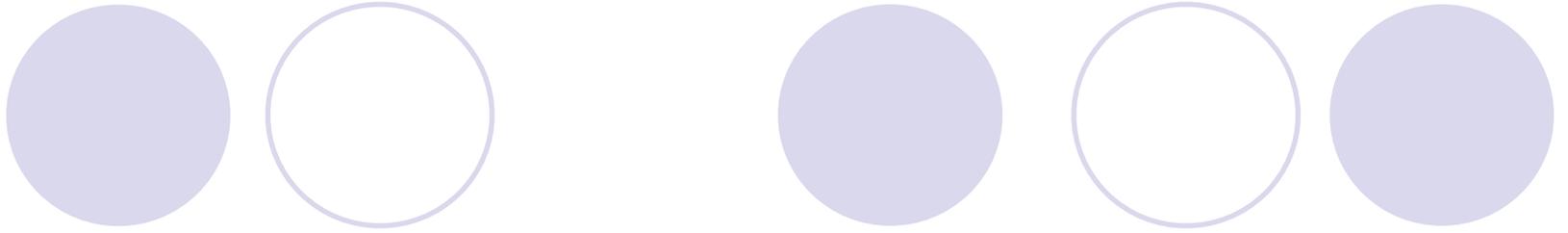
C'est une **action** visible ou invisible et qui se passe à un moment donné.





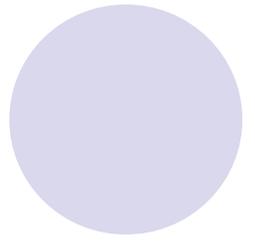
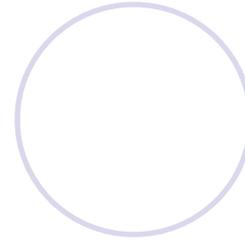
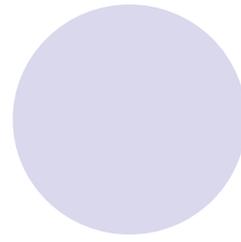
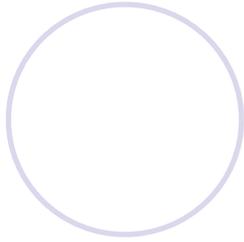
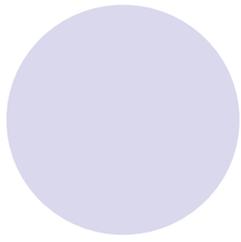
Le comportement est la résultante de  
3 éléments :

- **les besoins,**
- **les caractéristiques individuelles,**
- **l'environnement.**



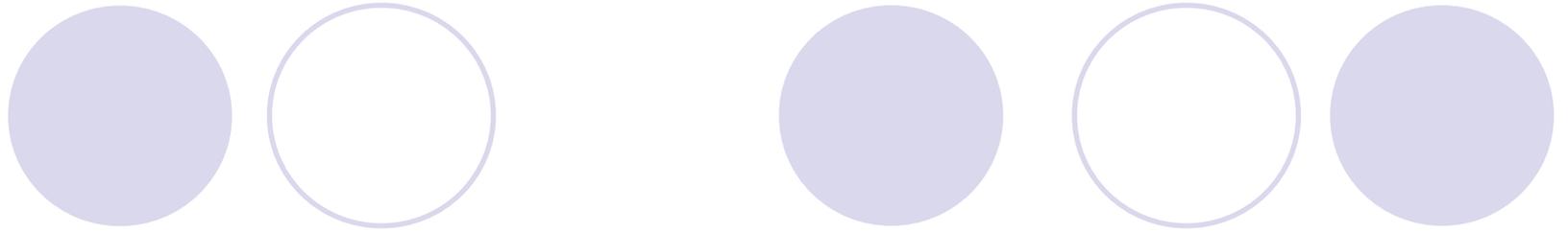
## Les causes, l'origine, le(s) motif(s)

- **Besoins** = manques qui se manifestent en nous
- Le manque produit un déséquilibre



**Besoin** : État de manque qui  
crée un déséquilibre  
**physiologique**, **psychologique**  
ou **social**



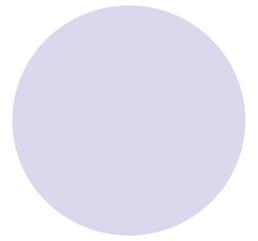
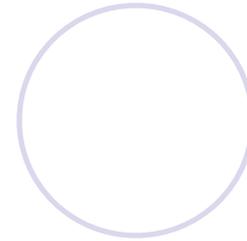
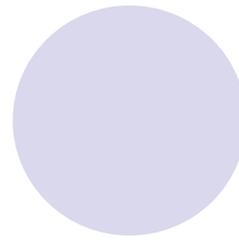
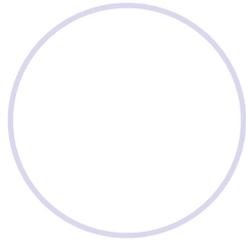
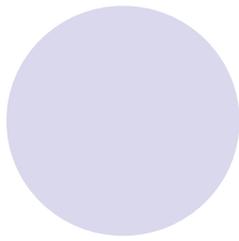


Les besoins vont donc me  
**pousser à me comporter** et  
mon comportement aura  
comme **objectif** final la  
**satisfaction** de l'un ou l'autre  
des besoins.

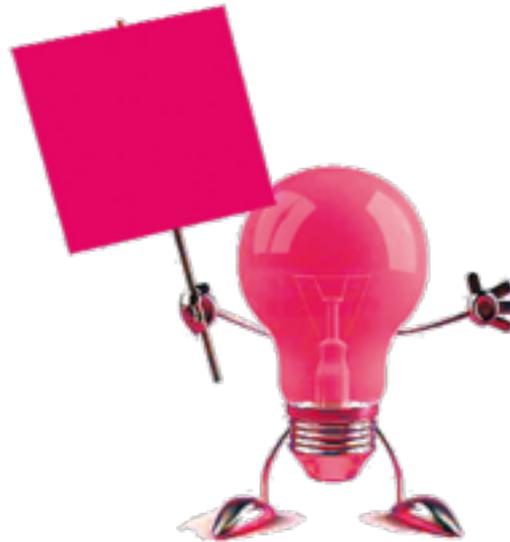
# Processus comportemental

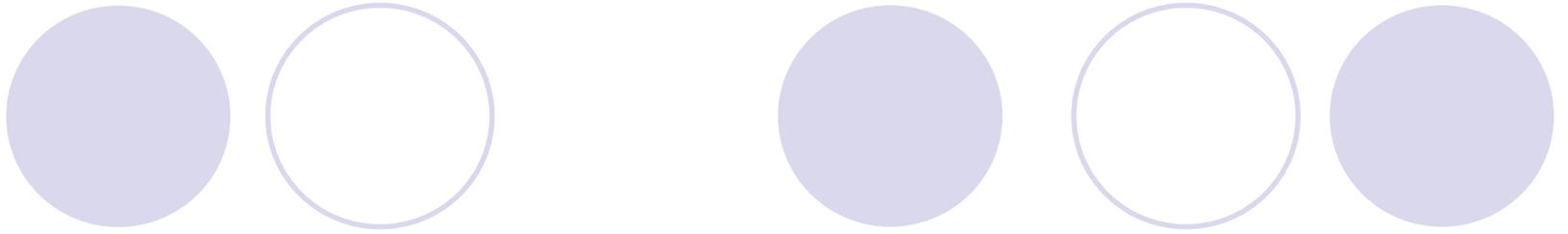
- **Besoin** → déséquilibre
  - Comportement → action
  - Équilibre → satisfaction
- Diagram illustrating the behavioral process:
- An arrow points from "Besoins" to "déséquilibre".
  - An arrow points from "déséquilibre" to "Comportement".
  - An arrow points from "Comportement" to "action".
  - An arrow points from "action" to "Équilibre".
  - An arrow points from "Équilibre" to "satisfaction".



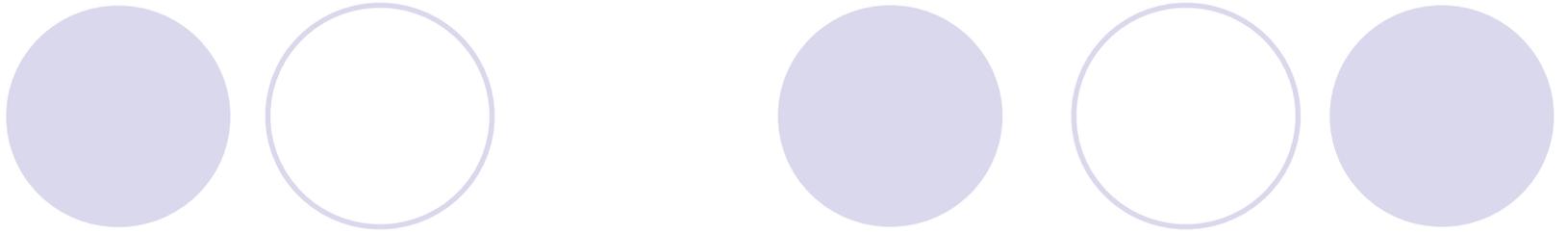


# Théorie de Maslow

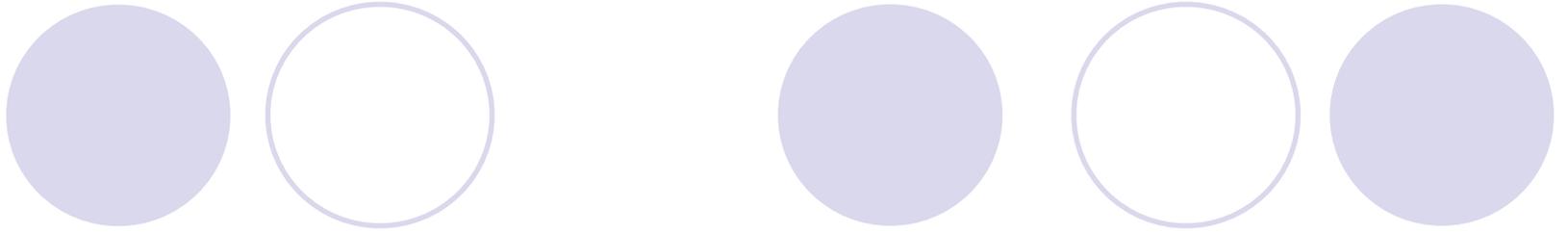




**On satisfait d'abord des  
besoins de base avant de  
penser aux besoins suivants.**

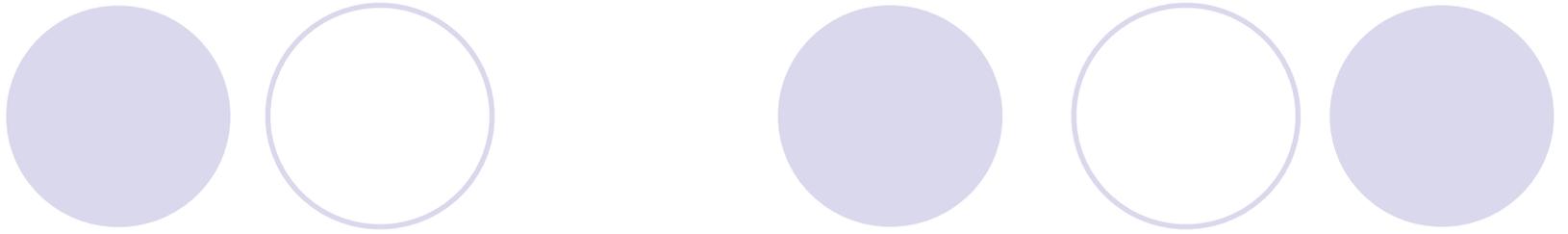


**Les besoins donnent lieu  
aux motivations.**

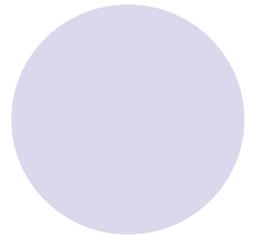
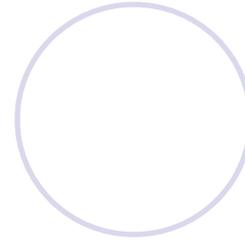
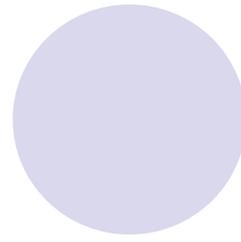
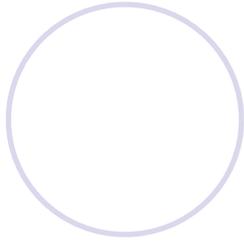
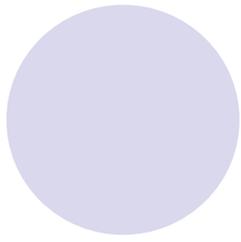


Les motivations nous entraînent dans  
l'action.

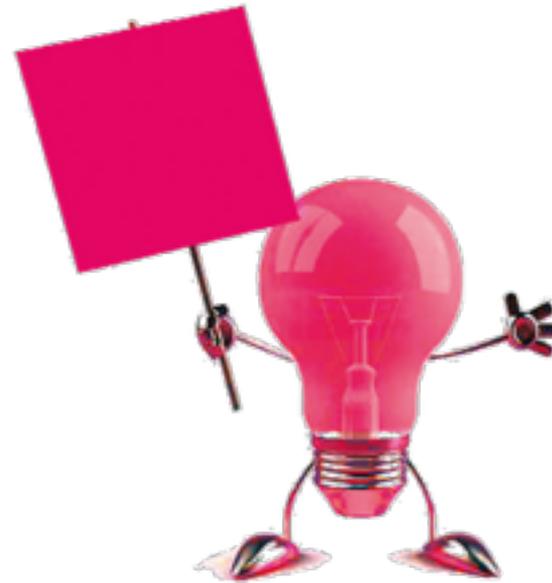
Elles **s'accroissent** avec la durée du  
manque

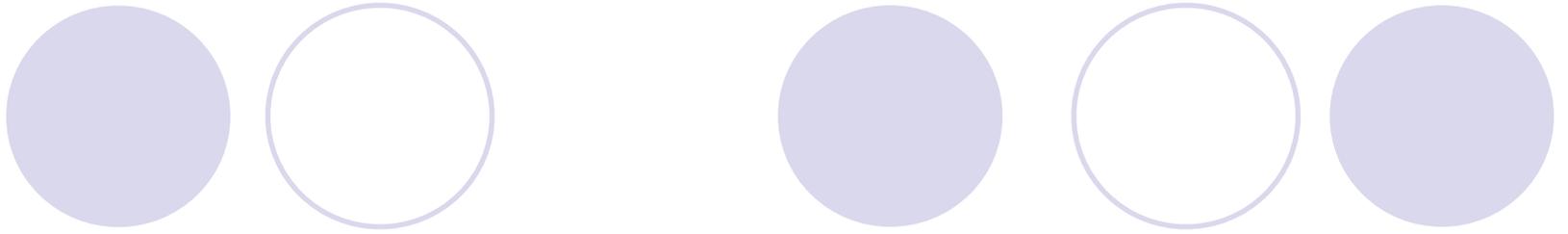


La **motivation** se trouve dans les besoins à satisfaire.

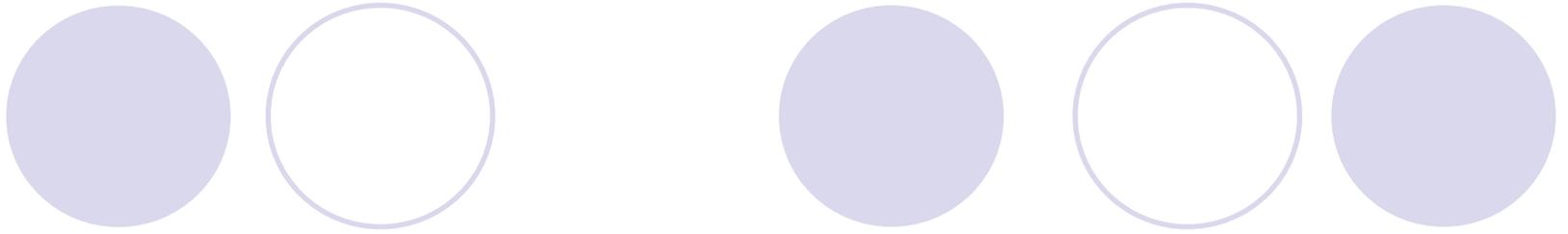


# Motivation





La motivation est un état **intrinsèque** à l'individu qui l'incite à se comporter dans un sens désiré (but).

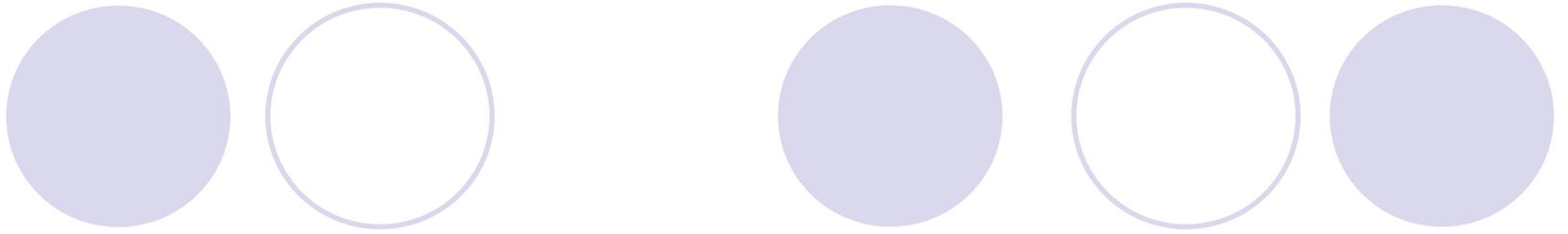


**Motivation** : **force** qui pousse l'individu à satisfaire ses besoins, ses désirs, ses pulsions et qui **détermine un comportement** visant à réduire un état de tension et donc à établir un **équilibre**

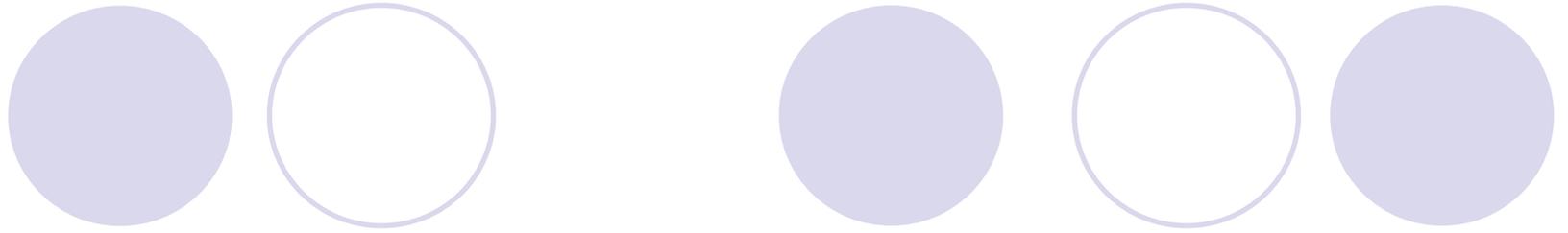
# La motivation

- **Anticipation**, conviction que les attentes seront comblées, ce qui entraîne implication, mouvement, vivacité, effort, persévérance pour atteindre la **satisfaction**.

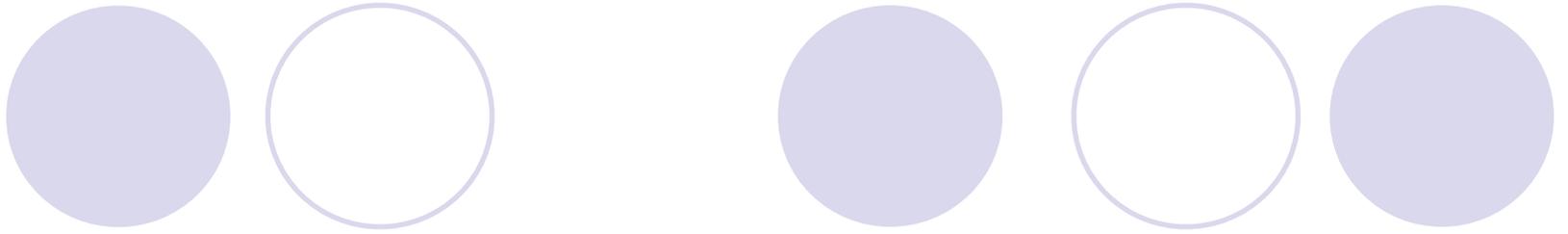




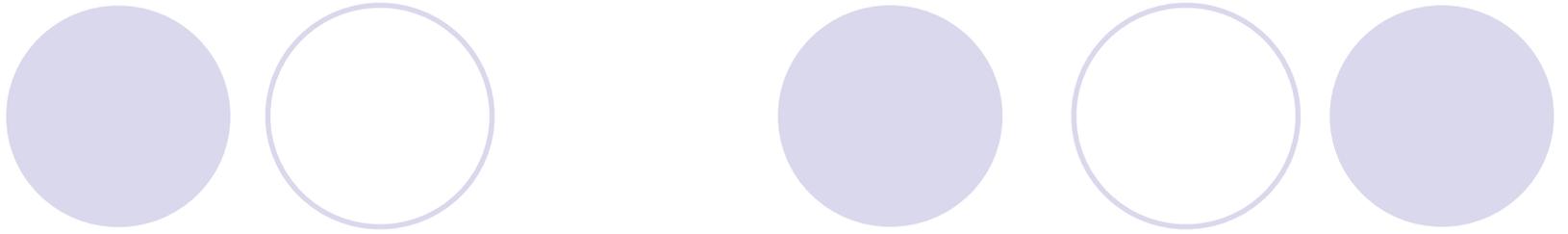
**Satisfaction = plaisir qui  
découle du comportement  
(≠ motivation)**



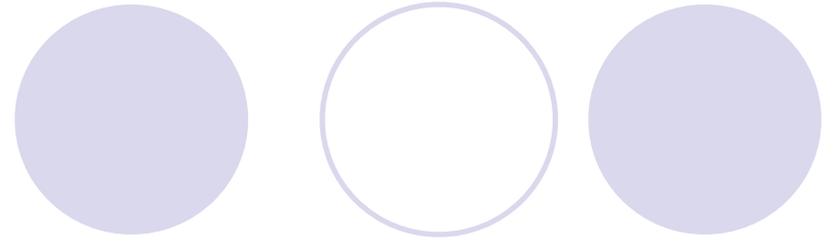
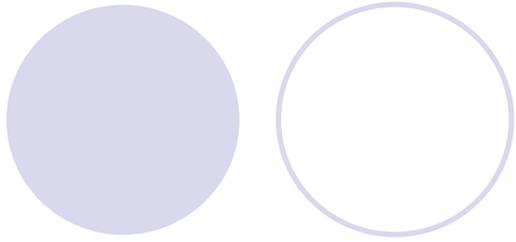
**Tout comportement humain  
est donc motivé : il naît d'un  
besoin et s'oriente vers un  
but.**



Il existe toujours **une ou plusieurs motivations** à un comportement humain quelconque

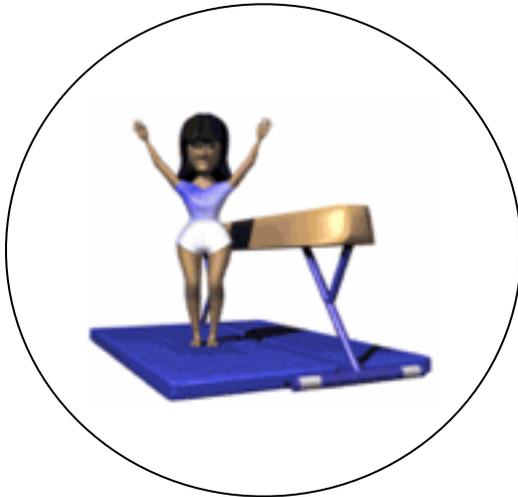


Les motivations **ne sont pas**  
**perçues, ni mesurées**  
directement, elles sont  
**déduites** des comportements



MotivationS

# Motivation intrinsèque et extrinsèque

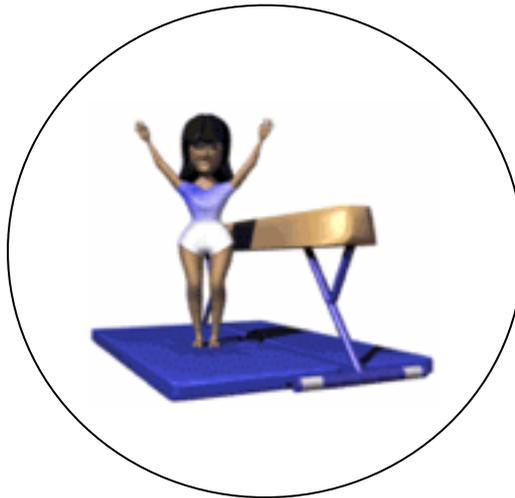


**VS**

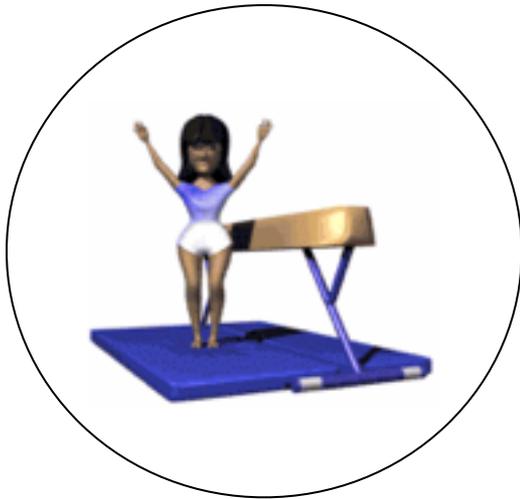


# Motivation intrinsèque

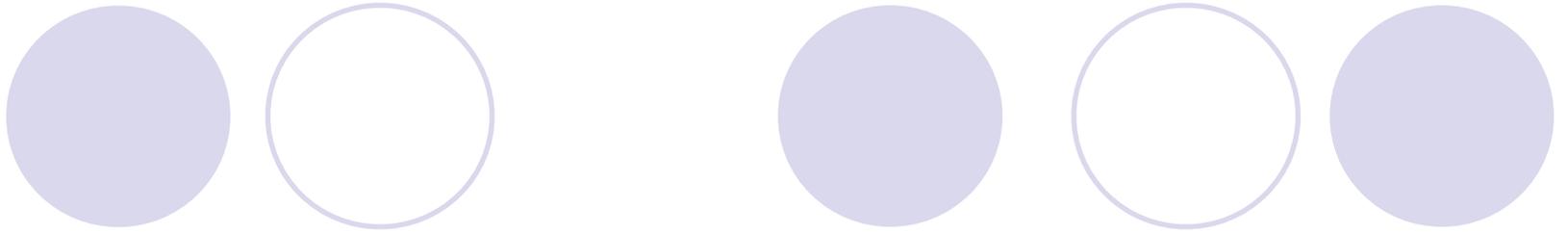
- Elle consiste à se motiver par soi-même



La **motivation intrinsèque** correspond aux **passions** et aux **intérêts** d'une personne ainsi qu'à son **désir** de faire quelque chose.



Intrinsèquement motivée, une personne se consacre à son travail par goût du **défi** et par **plaisir**.



Il y a là une notion  
**d'autosatisfaction** grâce à la  
mise en jeu d'un processus  
affectif.

# 3 types de motivations intrinsèques

- à la **stimulation** : « je nage pour le plaisir de nager vivement »
- à l'**accomplissement** : « je pratique la natation pour la satisfaction que j'éprouve à perfectionner mes techniques de nage »
- à la **connaissance** : « je pratique la nage pour le plaisir d'apprendre de nouvelles nages »

# Motivation extrinsèque

- Elle provient de l'extérieur et va influencer la progression de l'individu par le système de renforcement...

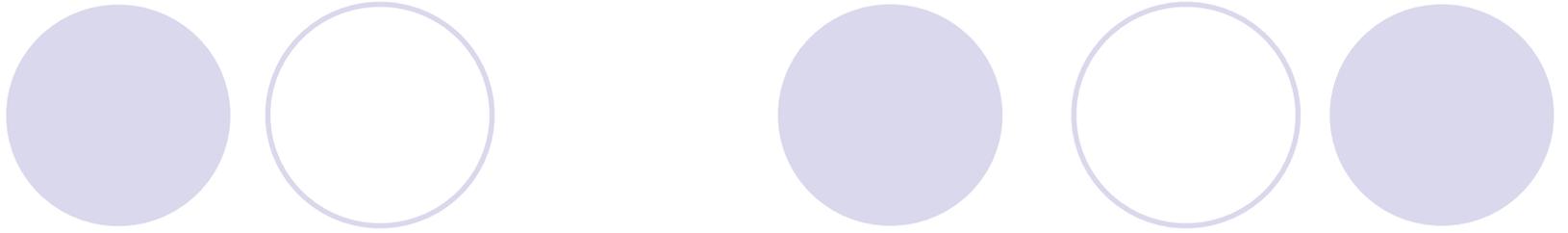


La **motivation extrinsèque** correspond à certains buts **externes** à l'objectif réel de la tâche.

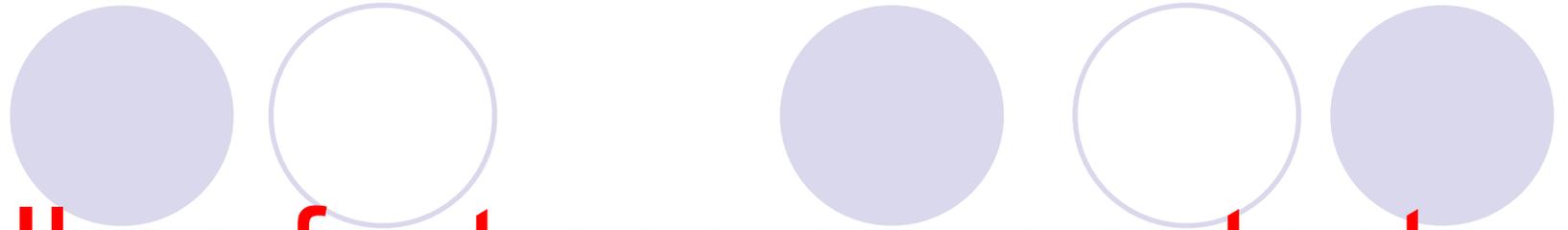


Obtenir une **récompense** (souvent pécuniaire).

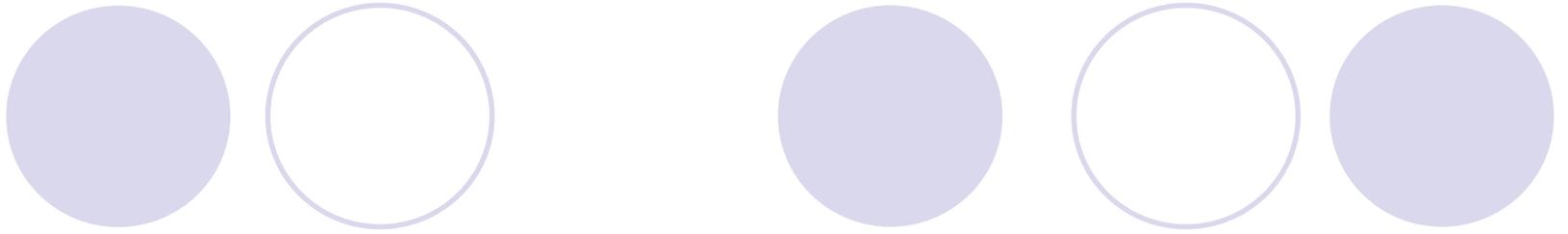
Éviter une **punition**.



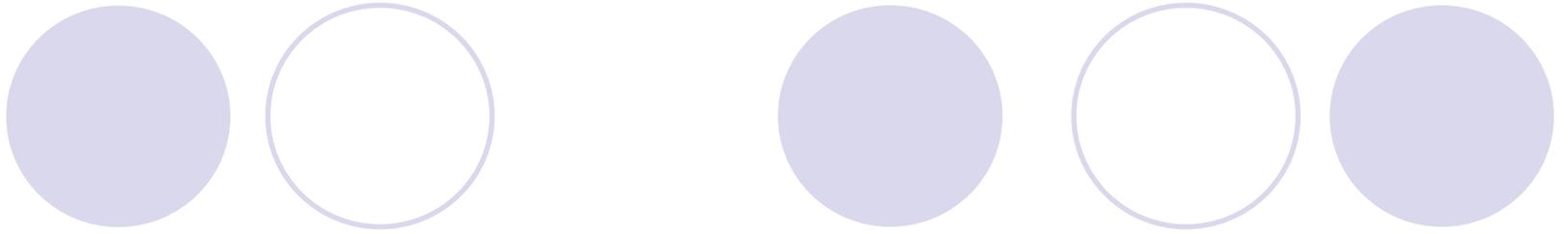
La motivation intrinsèque est beaucoup plus **sérieuse**, plus **durable** que la motivation extrinsèque.



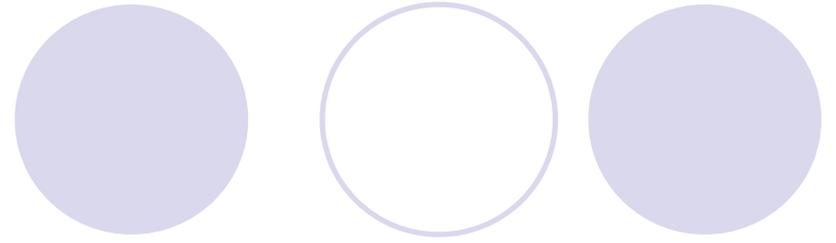
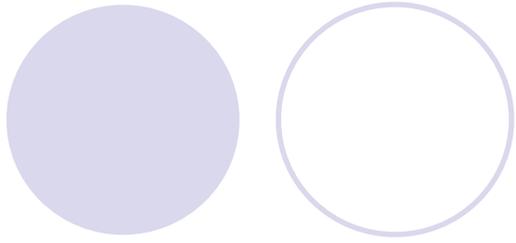
Il ne faut pas pour autant  
arrêter de donner des  
récompenses mais faire  
attention de ne pas  
diminuer la motivation  
intrinsèque.



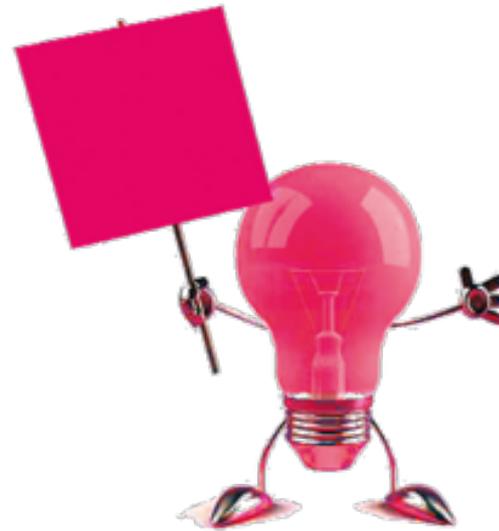
Il est recommandé de recourir à des récompenses extrinsèques uniquement dans le but de souligner une **performance exceptionnelle** et non une simple action.

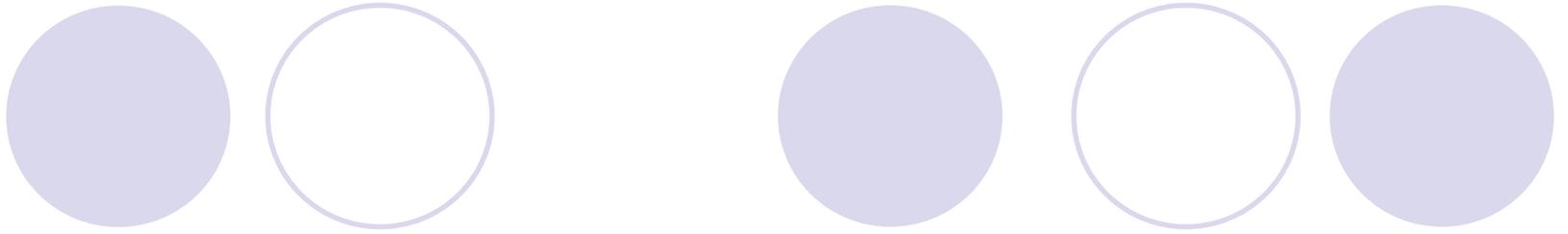


Après un comportement avec une motivation extrinsèque, extraire du vécu la motivation intrinsèque.



# Comportements





Les besoins vont provoquer,  
initier les comportements  
mais il y a autre chose.

# Les influences sur le comportement

- Internes = caractéristiques individuelles
- Externes = environnement

Les influences vont donner une certaine forme au comportement

A decorative header consisting of five circles arranged horizontally. From left to right: a solid light purple circle, an empty white circle with a light purple outline, a solid light purple circle, an empty white circle with a light purple outline, and a solid light purple circle.

# Les influences internes

Les caractéristiques individuelles.

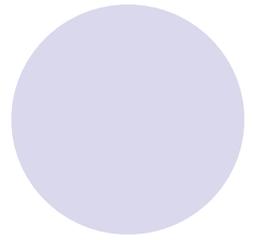
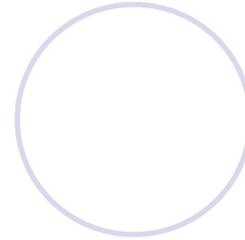
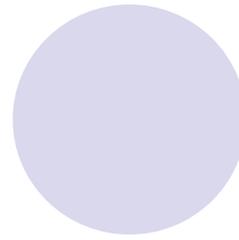
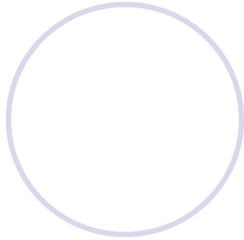
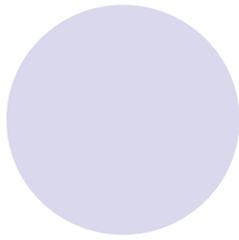


A decorative header consisting of five circles in a row. From left to right, the colors are: solid light purple, hollow white with a light purple outline, solid light purple, hollow white with a light purple outline, and solid light purple.

**Nous sommes tous  
uniques et différents.**



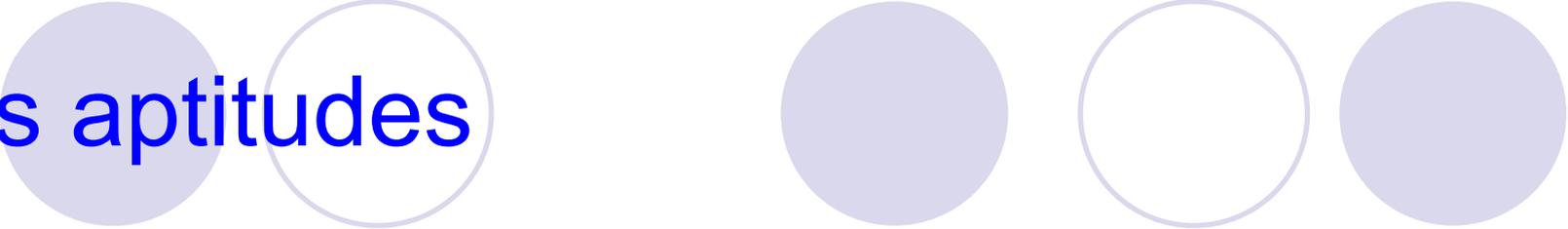
**Nous n'avons pas les mêmes  
types de besoins, avec la même  
intensité.**



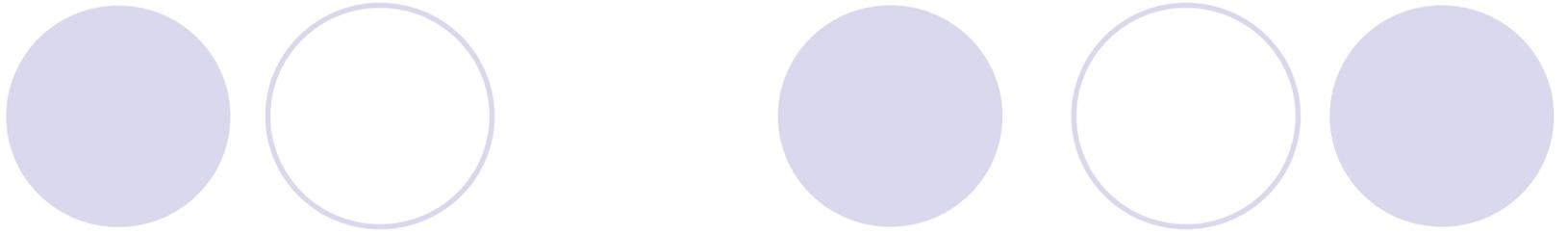
Nous n'avons pas les mêmes personnalités.

- les caractéristiques physiques,
- les aptitudes ou les dons,
- les tempéraments, tendances...

# Les aptitudes



- Dons, ensemble de possibilités
- Elles sont innées
- Plus ou moins grandes
  
- Dextérité, mémoire (visuelle, additive...), intelligence verbale, inductive, déductive, technique...

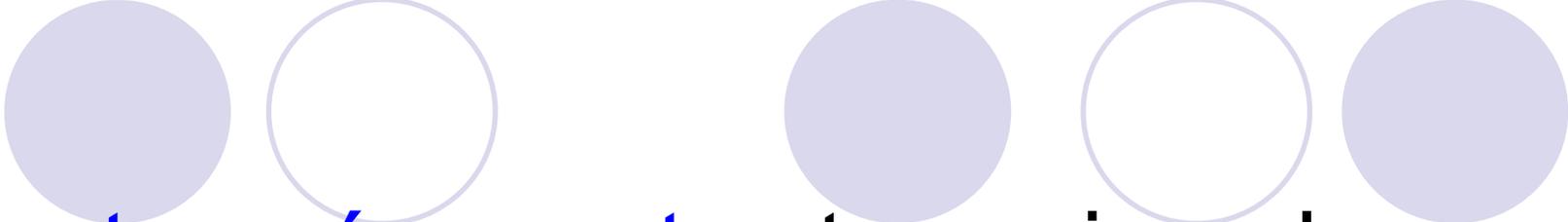


**Les aptitudes sont à  
distinguer des capacités.**

# Aptitudes développées = capacités

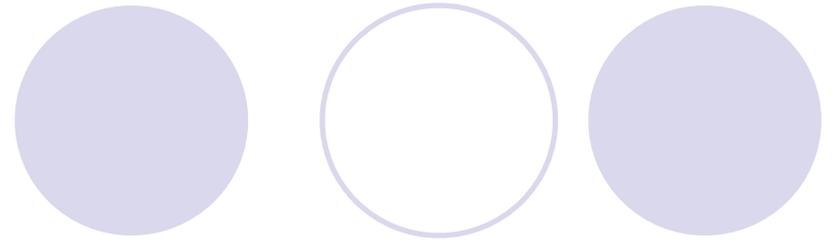
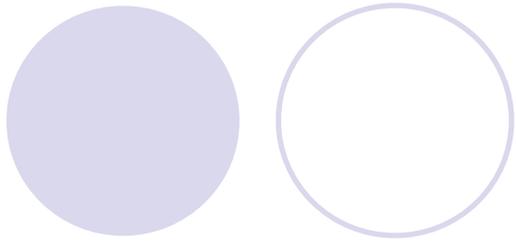
- Pour rendre les aptitudes utilisables :
- Il faut les développer par des exercices, des apprentissages, du travail
- **Aptitude + exercice = CAPACITE**





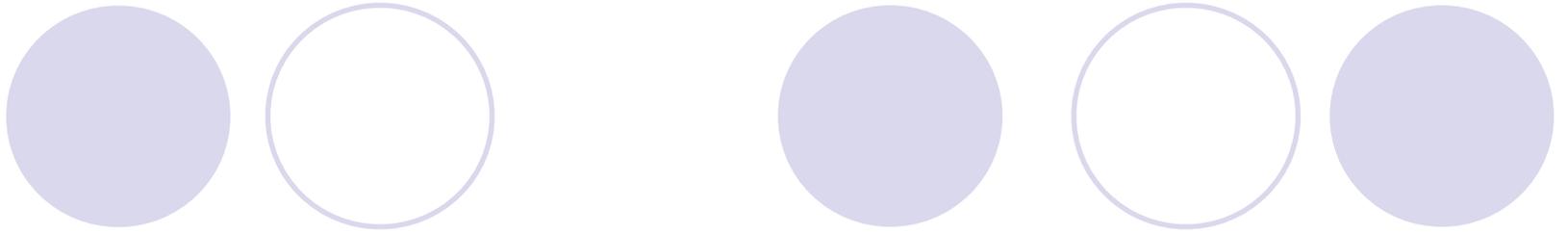
Le **tempérament** est aussi quelque chose qu'on a en nous, c'est une tendance (ou des tendances).

L'enfant qui vient au monde peut avoir une tendance colérique, pacifique, mélancolique, etc.



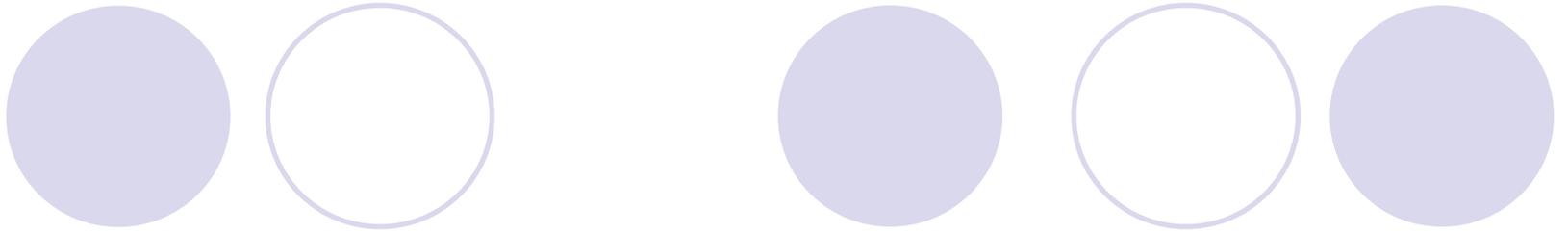
Le tempérament est à distinguer du  
caractère





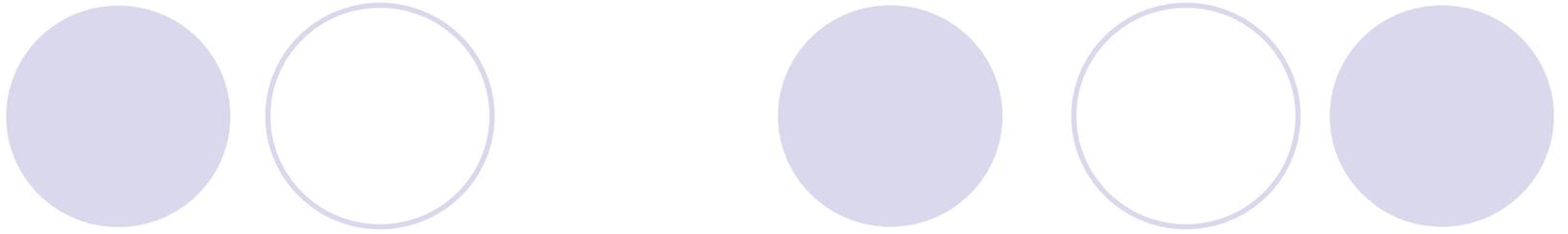
Le caractère, c'est la facette que nous présentons, qui est une adaptation au milieu.

On peut donc changer un caractère mais pas le fond.

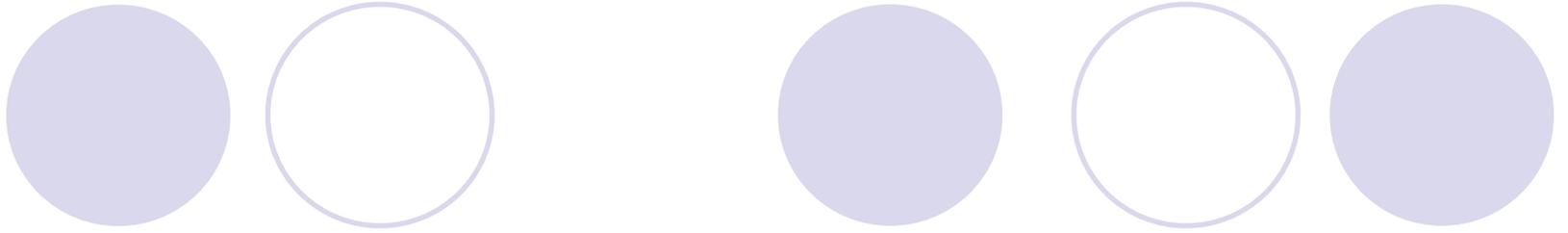


Le caractère n'est rien d'autre  
que l'allure qu'a prise notre  
tempérament grâce à la  
socialisation.

Tempérament + expérience = CARACTERE

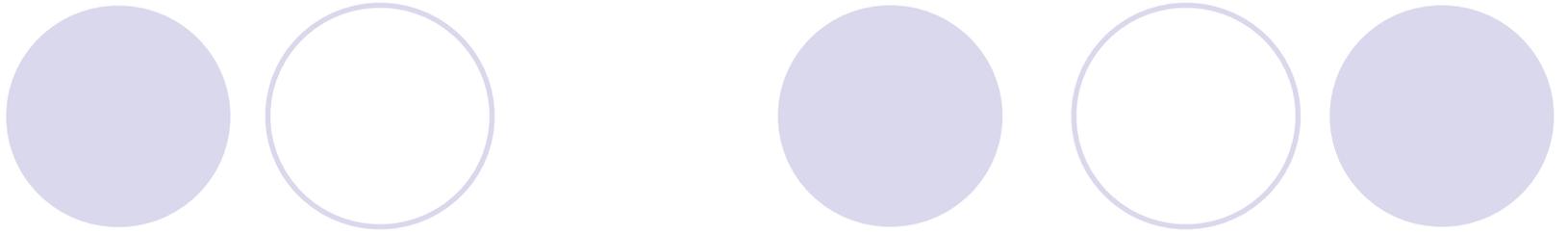


**Nous pouvons avoir plusieurs caractères selon les milieux dans lesquels on évolue.**

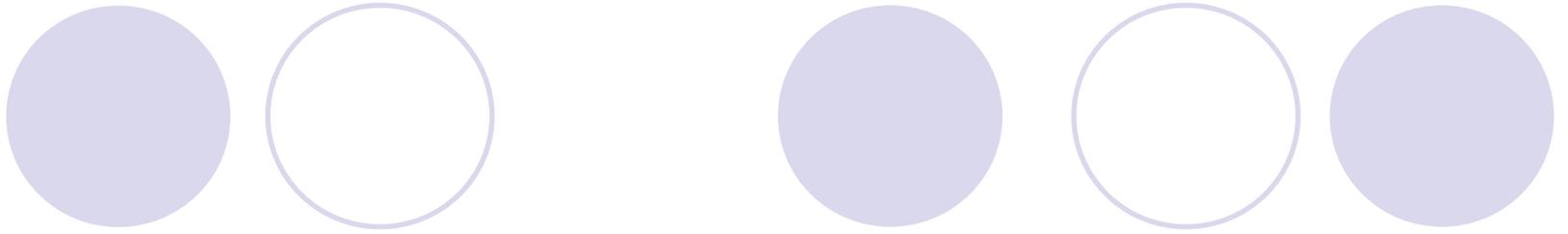


# Les influences externes

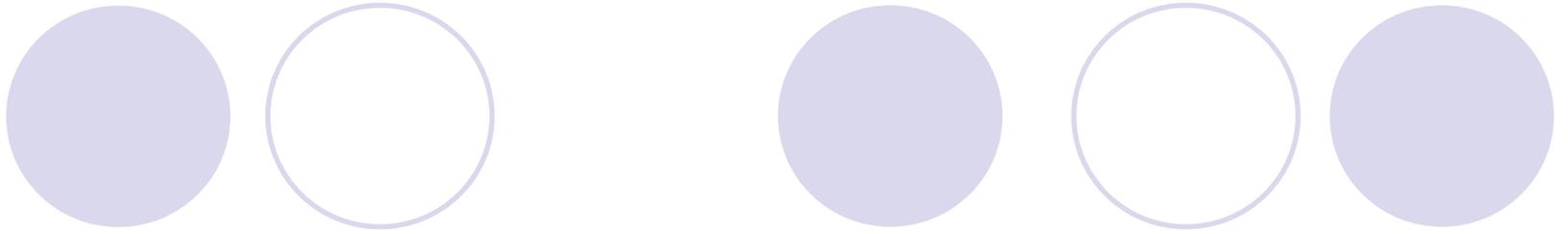
L'environnement



**C'est dans l'environnement  
que nous pouvons trouver  
satisfaction à nos besoins.**

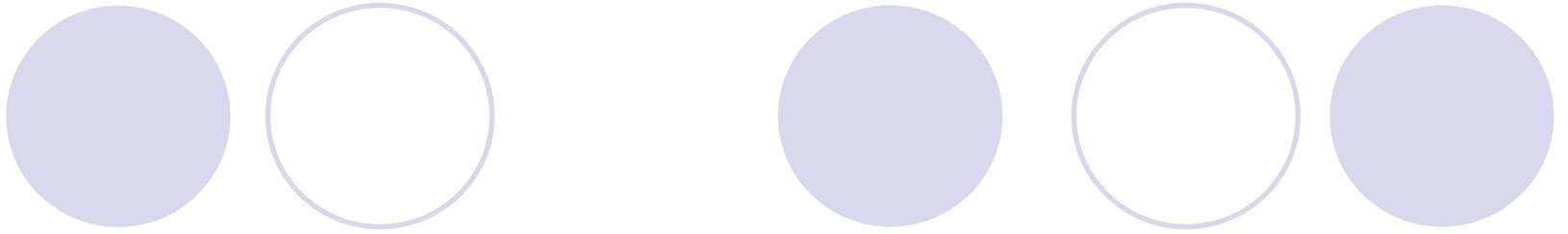


L'environnement, c'est tout ce  
qui n'est pas la personne.



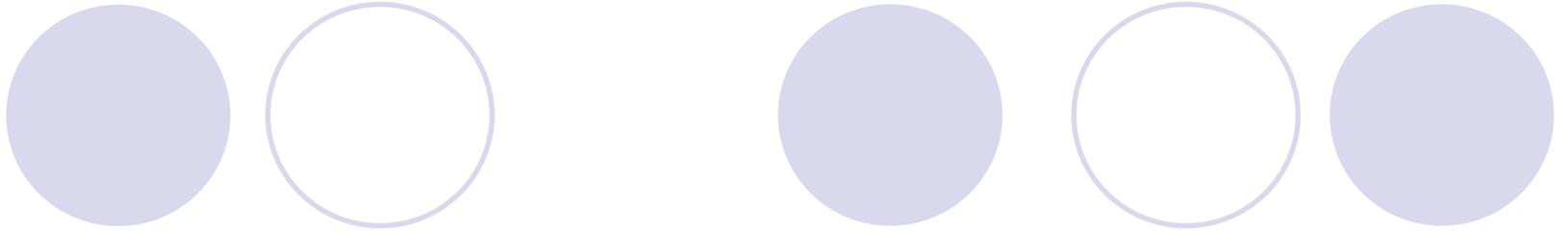
La frontière entre l'environnement et moi, c'est toute ma surface extérieure.

L'environnement se manifeste à la personne sous forme de **stimuli**.



Nos **sens** jouent le rôle de  
**récepteur**.

Ils reçoivent les stimuli mais ces  
récepteurs ont des **limites**.



# Grille de lecture des comportements

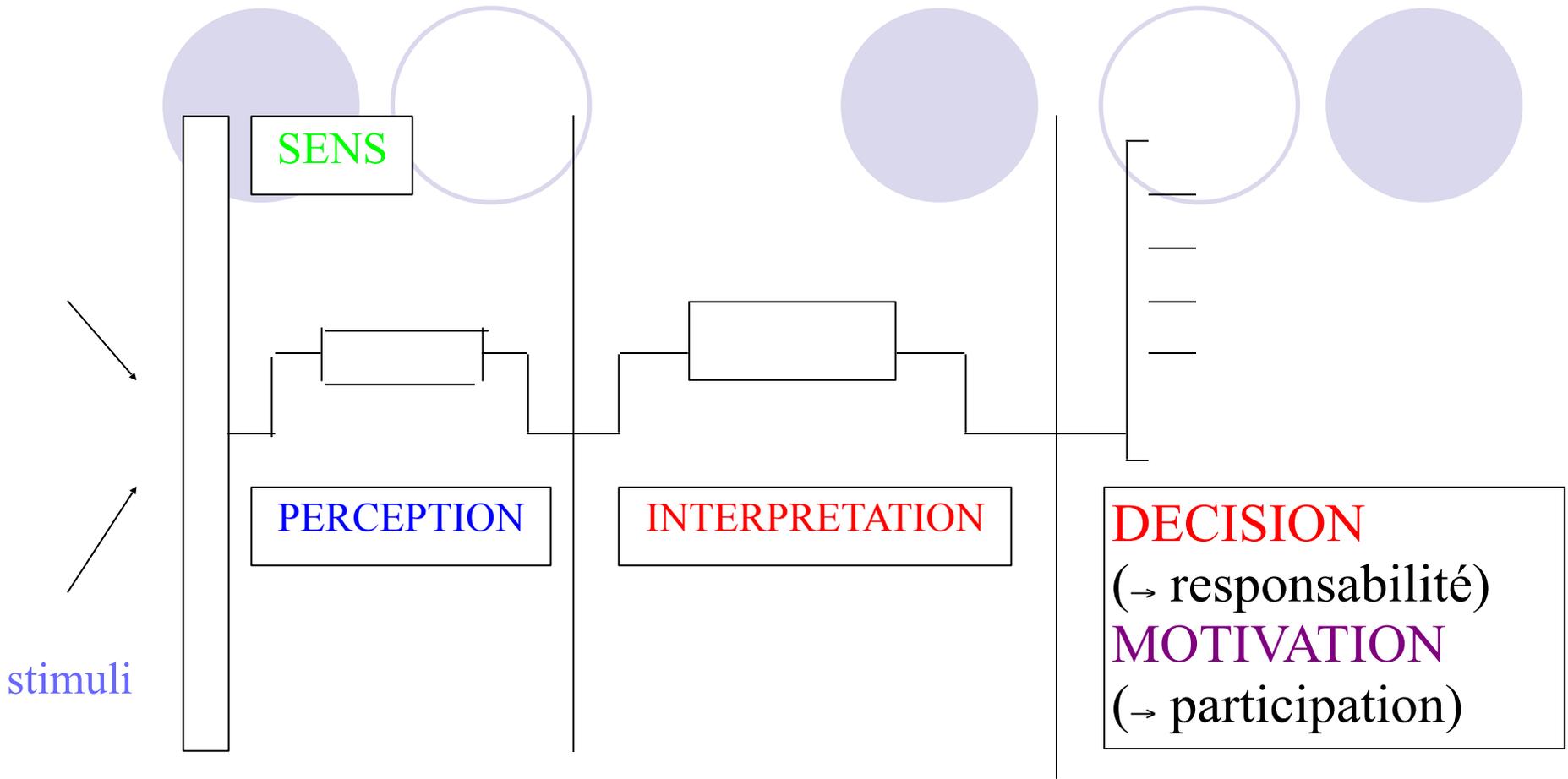
## Le modèle cybernétique du comportement

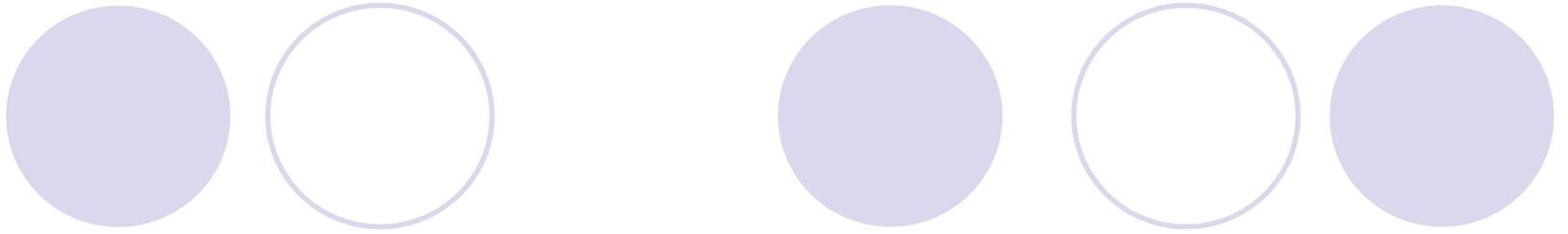


# Trois étapes lors de l'adoption d'un comportement:

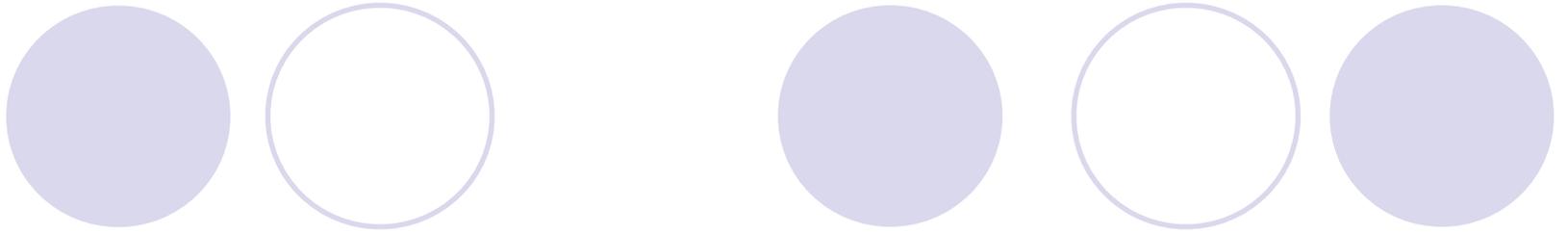


- la **perception** à l'aide d'un sens (ouïe, vue...),
- l'**interprétation** (= jugement) en fonction d'un système de référence (c'est-à-dire de valeurs, normes, règles : religion, morale, goût, habitude...),
- la **décision**.



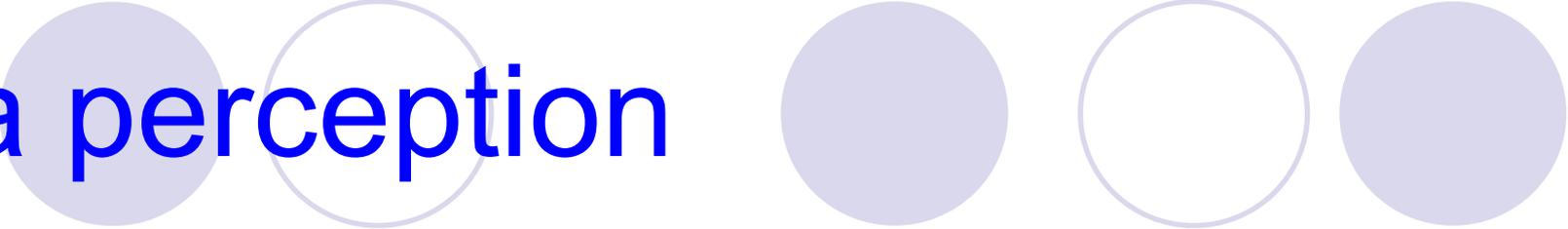


La perception

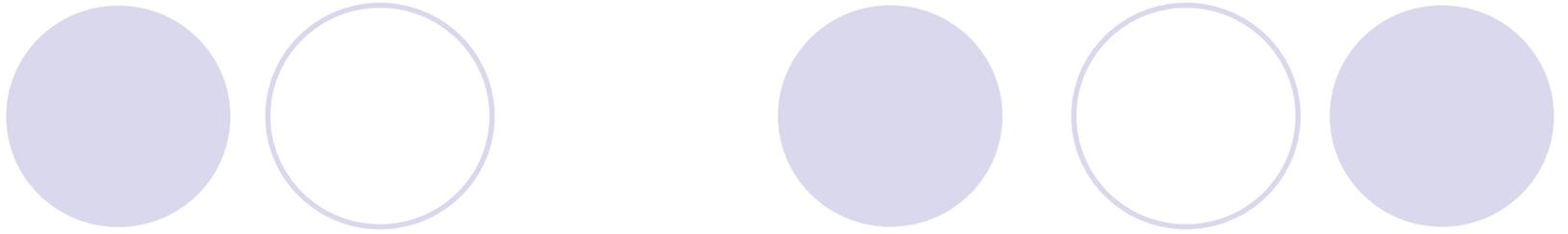


C'est l'**identification** de ce  
qui se passe dans  
l'environnement

# La perception

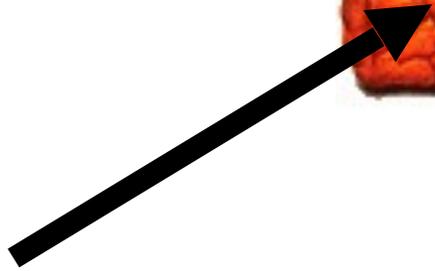
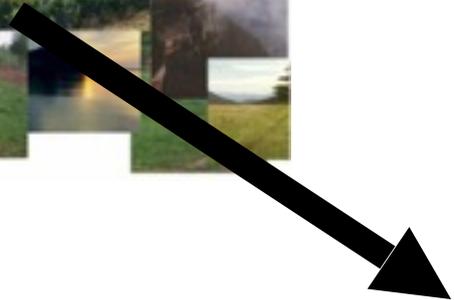
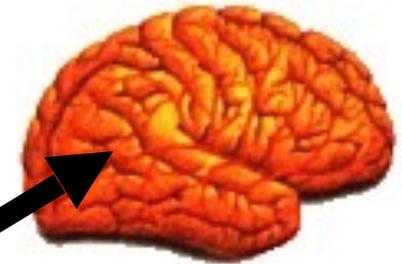
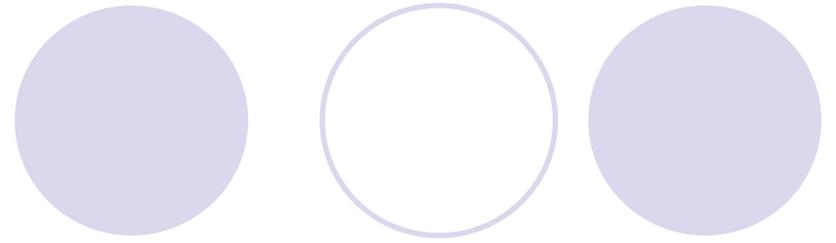
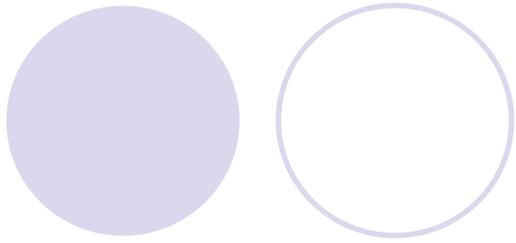


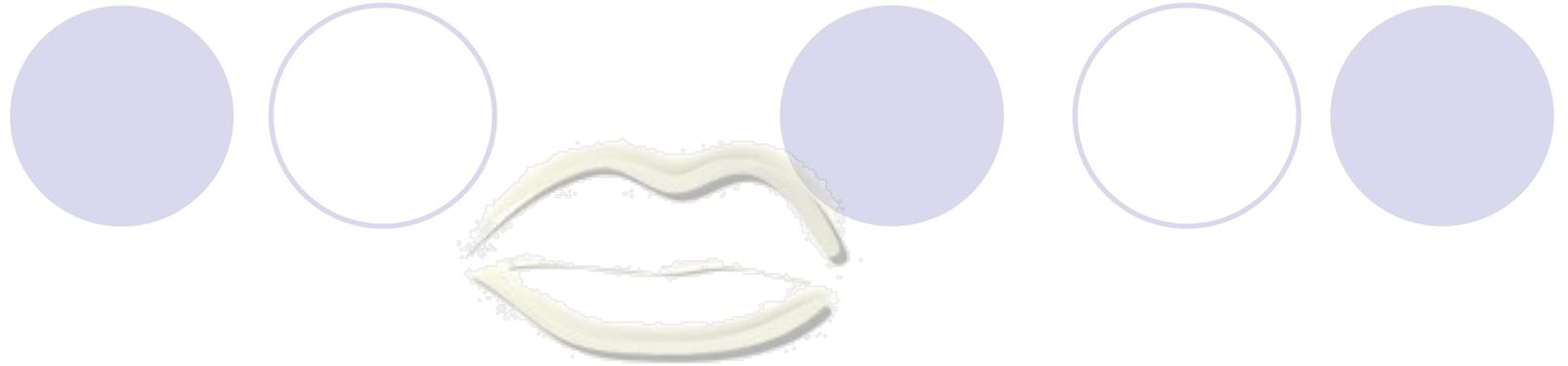
- La perception est plus ou moins la même pour tout le monde



La perception peut être distordue en fonction de nos besoins.







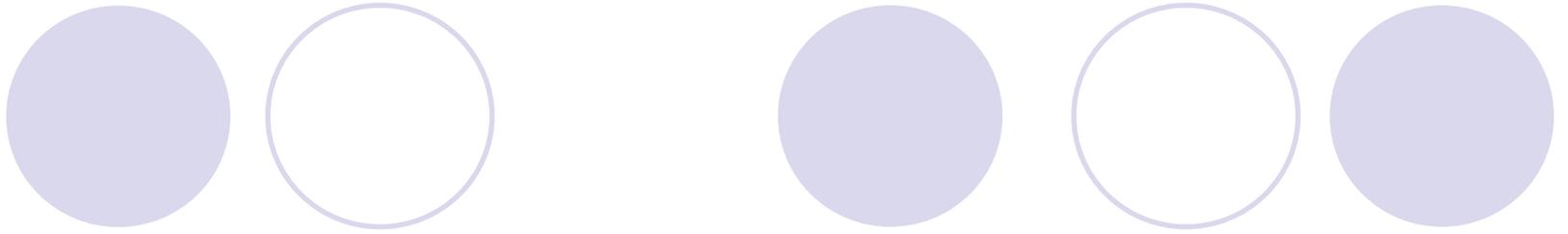
**La 1<sup>ère</sup> étape est la **sensation**,  
c'est simplement la réaction du  
sens au stimulus.**





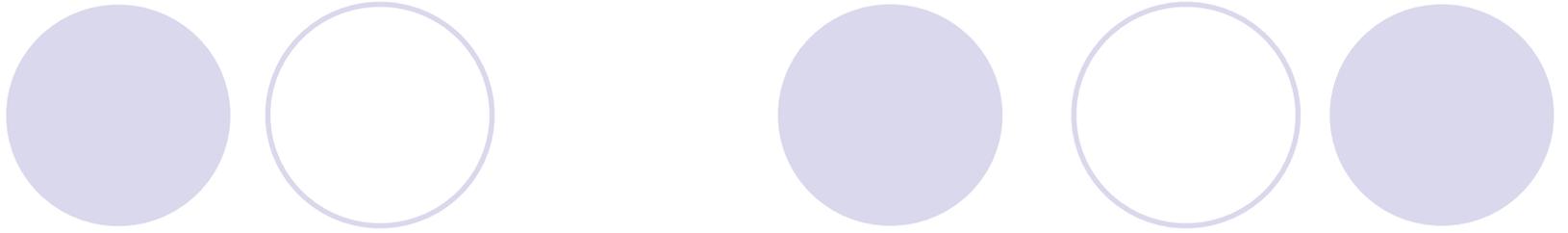
La **perception** est  
l'**identification** du stimulus.

La perception est la  
**reconnaissance** de ce qui se  
trouve dans l'environnement

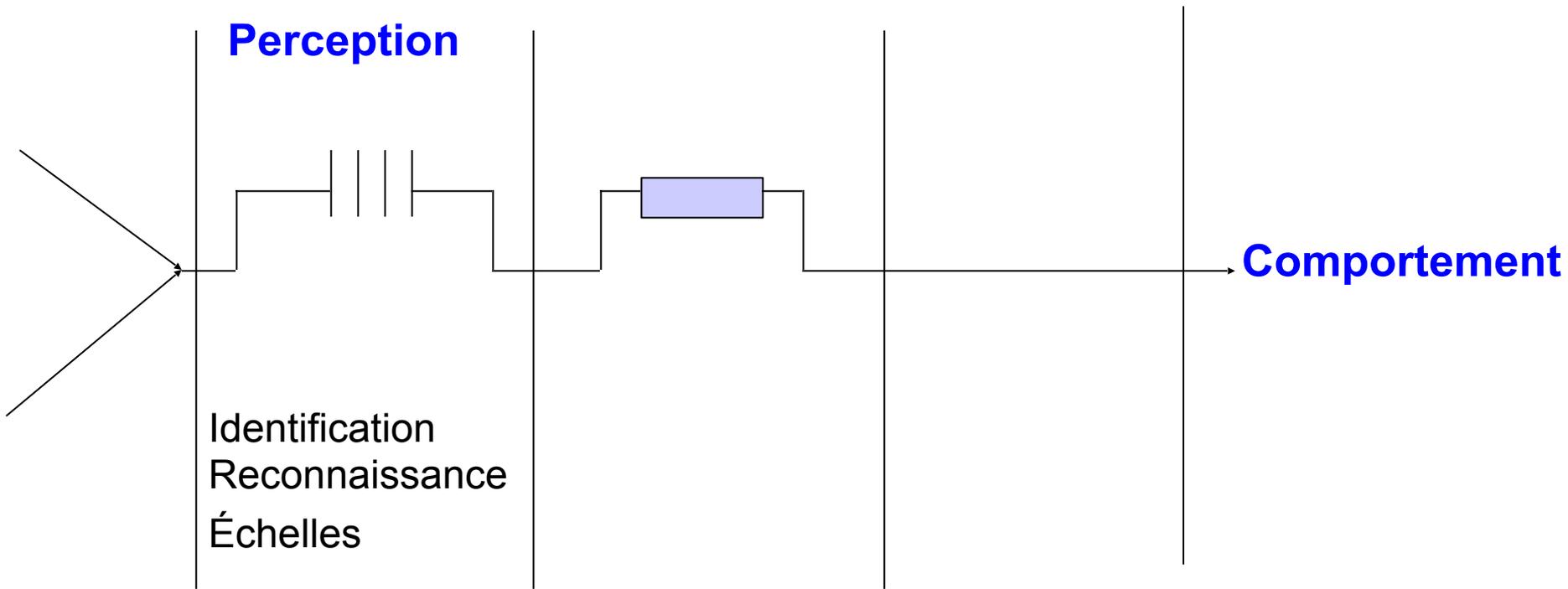
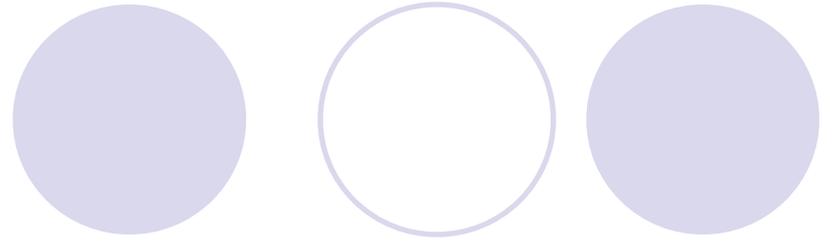
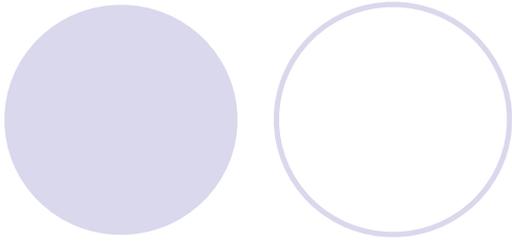


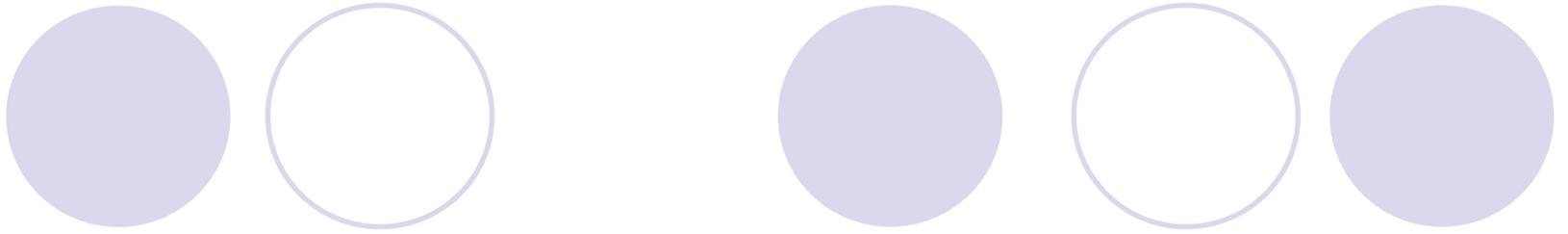
**Objectif :**  
Reconnaître,  
c'est-à-dire identifier



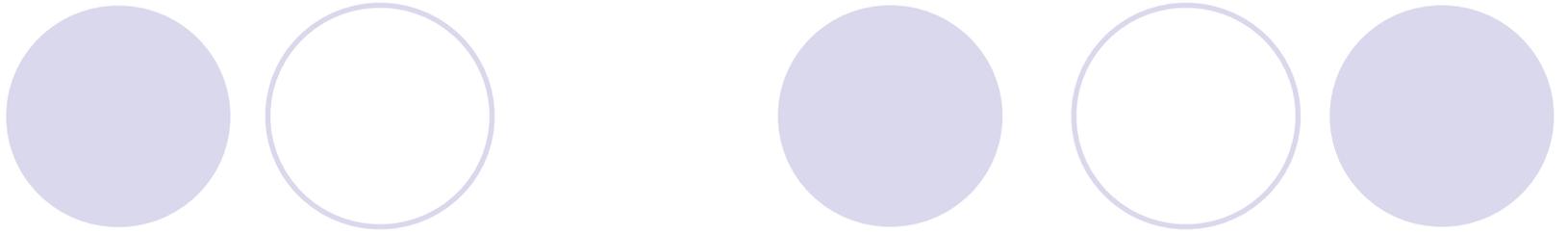


La perception dépend de la qualité  
de mes sens **et de la conformité**  
**avec des normes, règles, échelles**  
**qui se trouvent dans mon cerveau.**





# L'interprétation

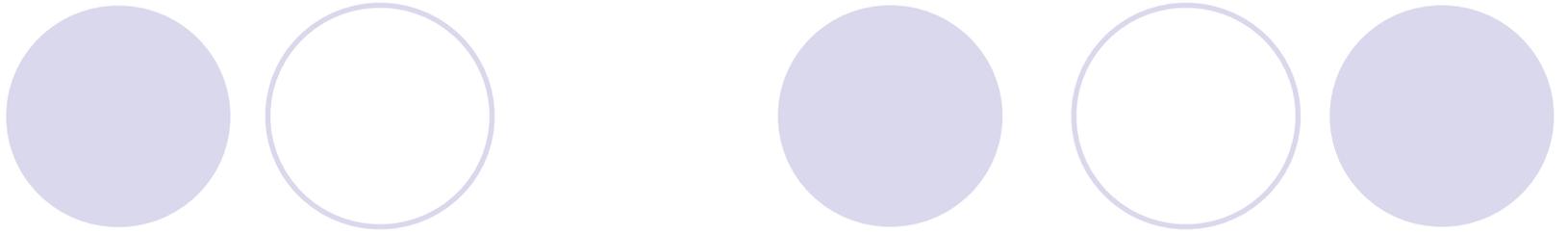


L'interprétation  
(= jugement) en fonction  
d'un **systeme de  
référence**



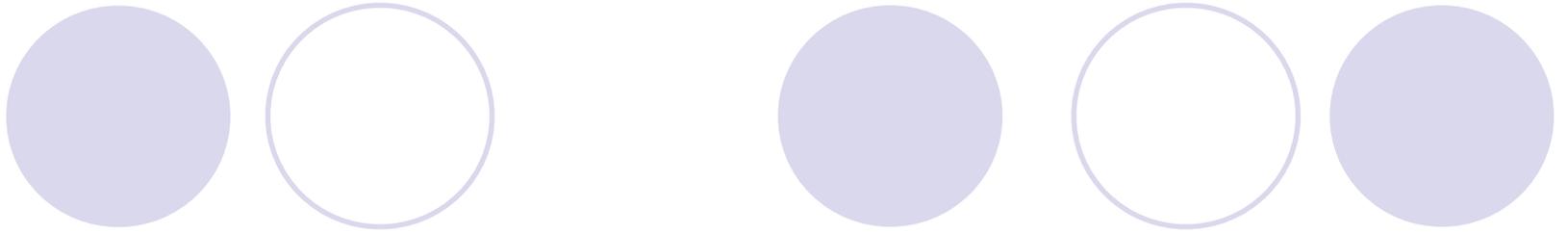
L'interprétation se fait en fonction :

- des normes, des règlements, des valeurs,
  - de la morale, de la religion,
  - des goûts, des habitudes,
- et la mise en mémoire d'expériences heureuses et malheureuses (comportements satisfaisants ou non satisfaisants).



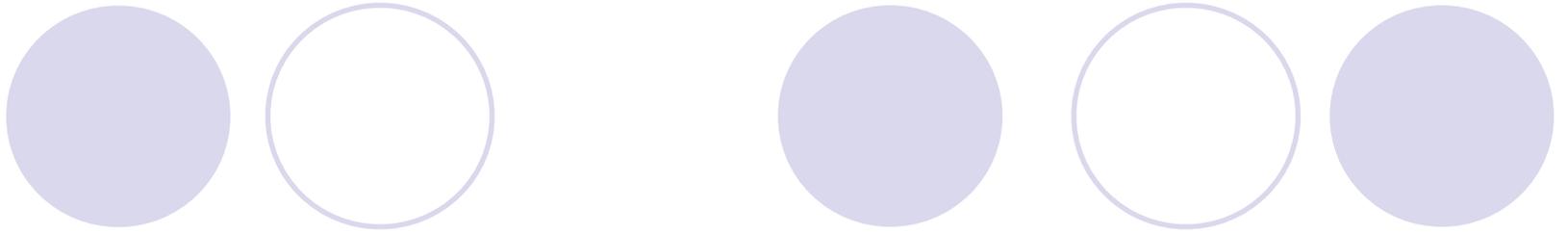
Plusieurs interprétations possibles





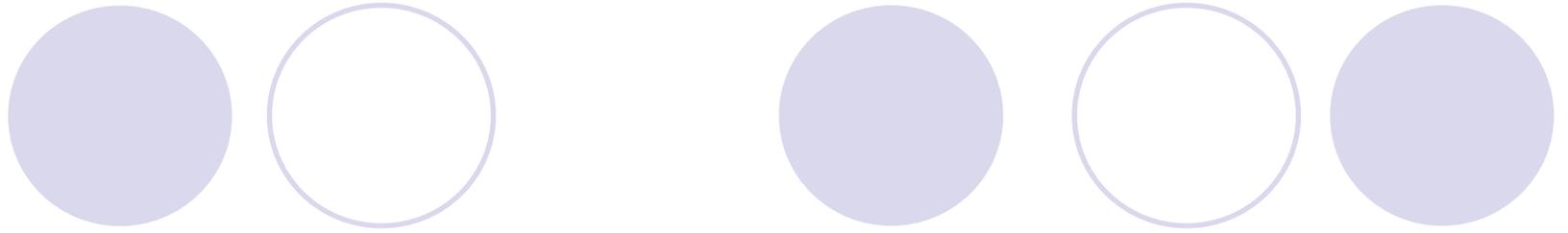
La perception est plus ou moins objective.

Par contre, le système de référence est essentiellement subjectif.

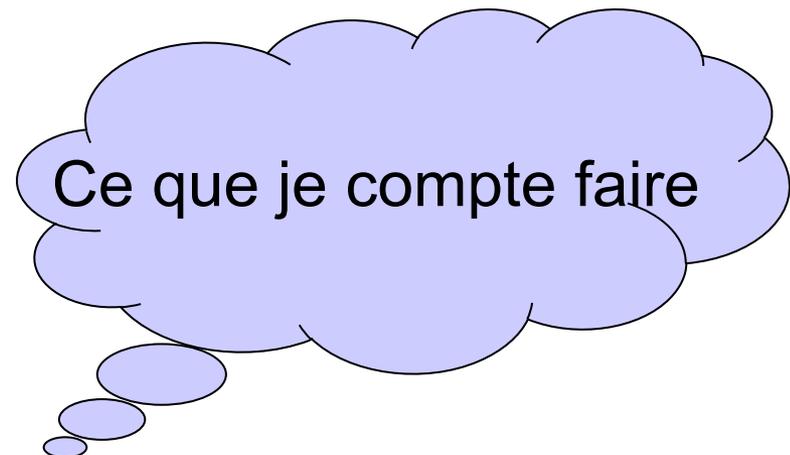


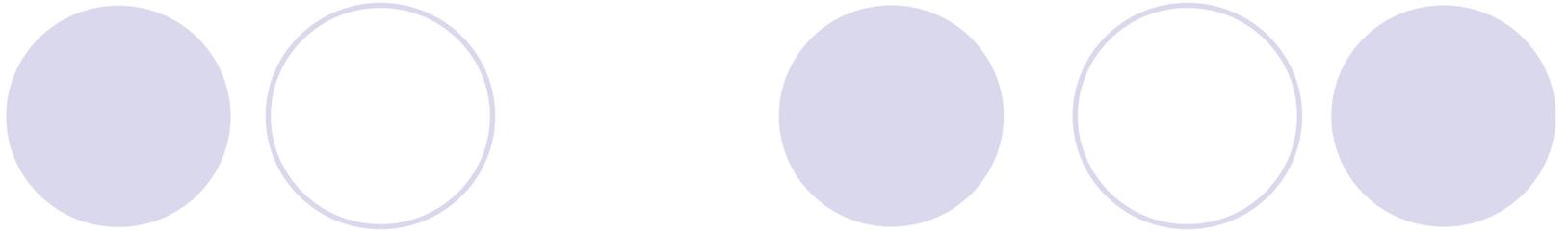
Donc, l'expérience des autres ne nous sert pas.





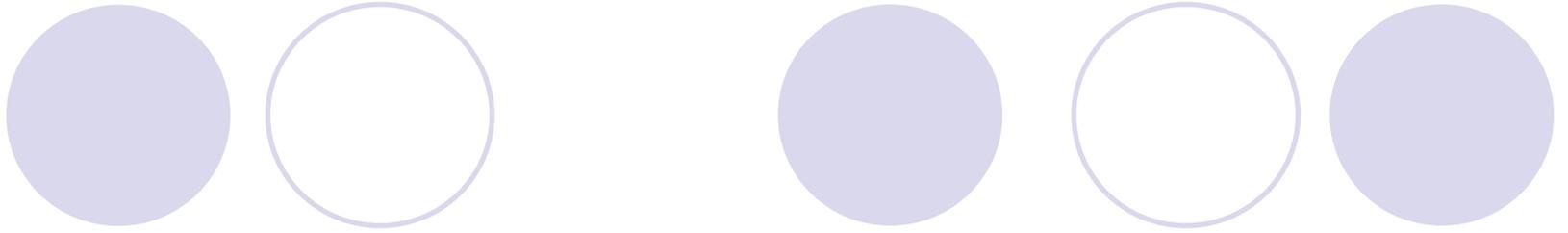
**L'interprétation va donner  
naissance à un ou des  
projet(s) de comportement.**





# Recherche de solutions

- Spécification des étapes, précision des circonstances.
- Favorise le démarrage de l'action (pas d'improvisation).
- Identification des habiletés nécessaires.



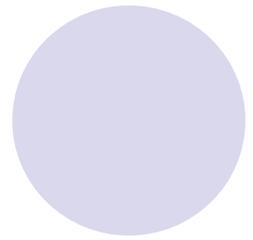
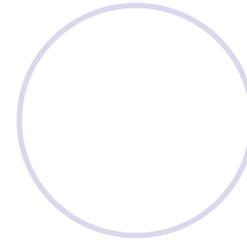
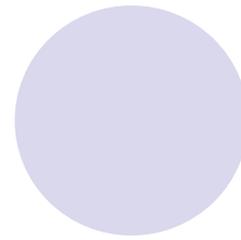
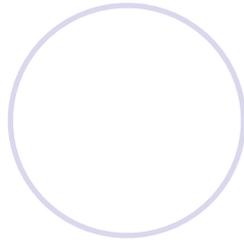
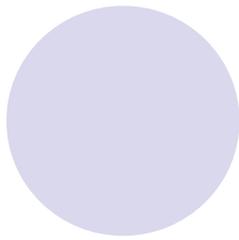
## Code de la route (normes)

**perception** = feu rouge

**interprétation** = arrêter

**projet de comportement** = je m'arrête





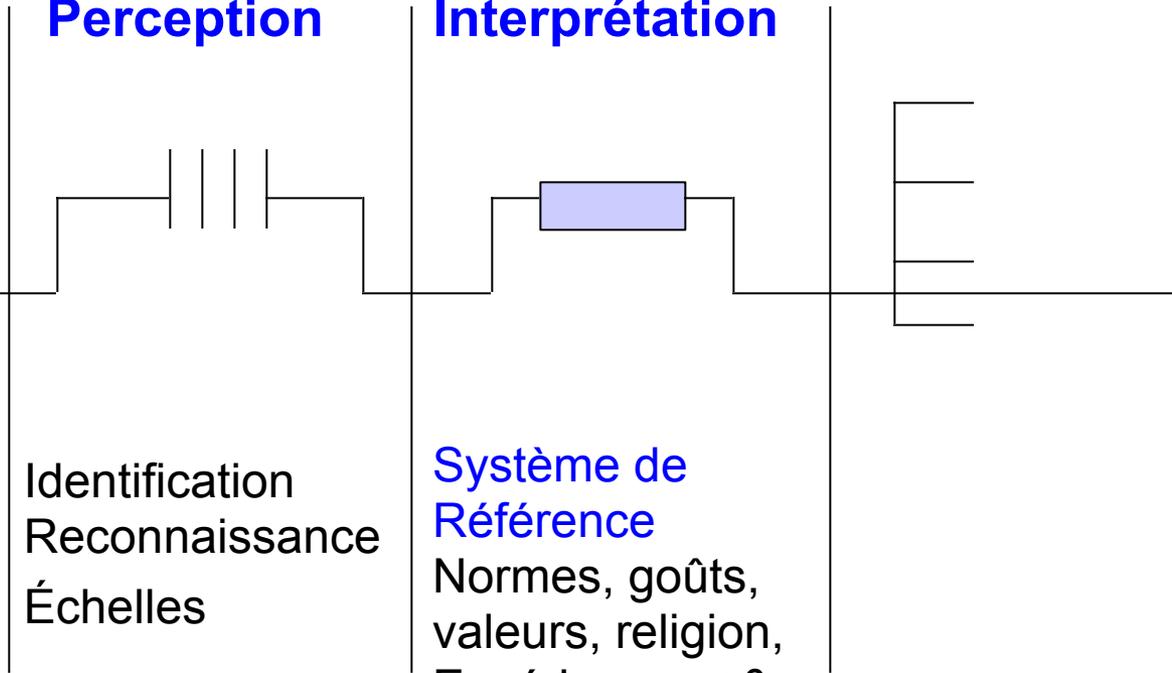
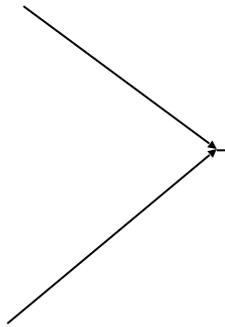
## Perception

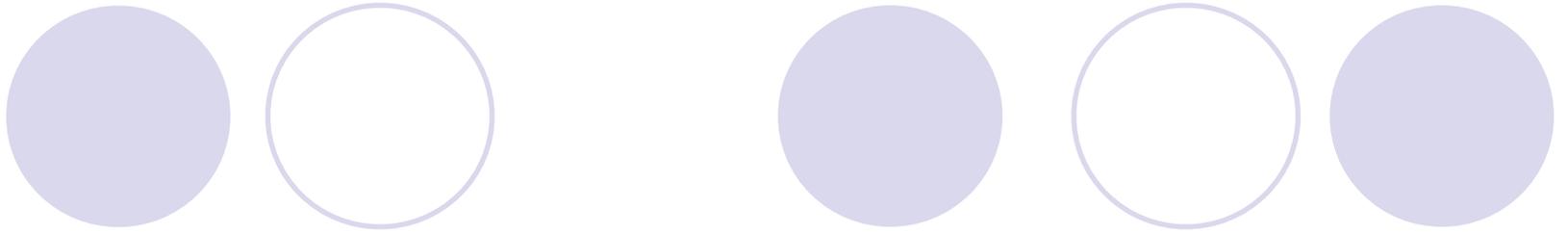
## Interprétation

## Comportement

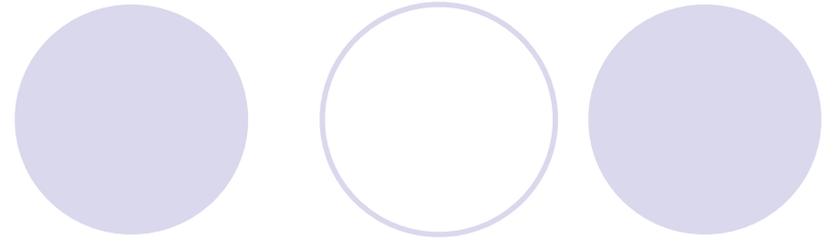
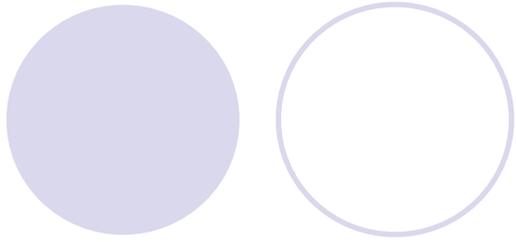
Identification  
Reconnaissance  
Échelles

Système de  
Référence  
Normes, goûts,  
valeurs, religion,  
Expériences +&-,  
Habitudes



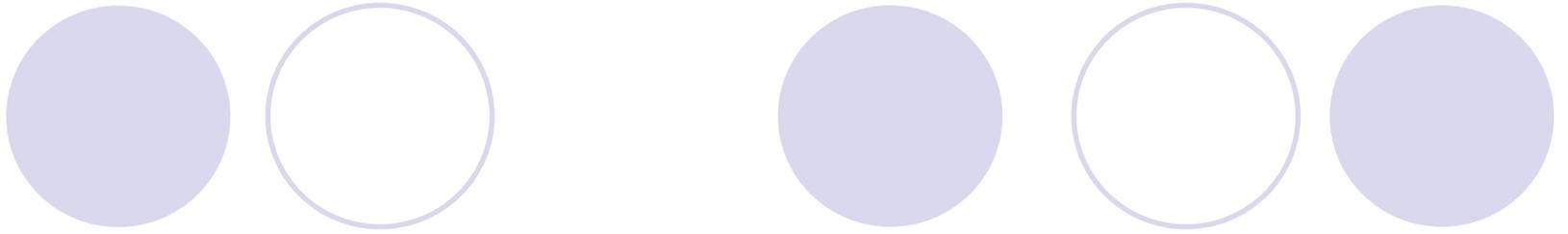


# La décision



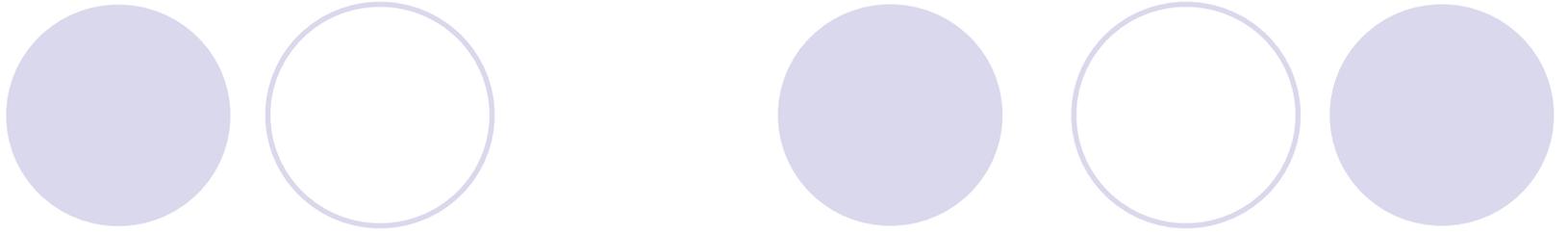
La décision va permettre l'adoption  
d'un comportement



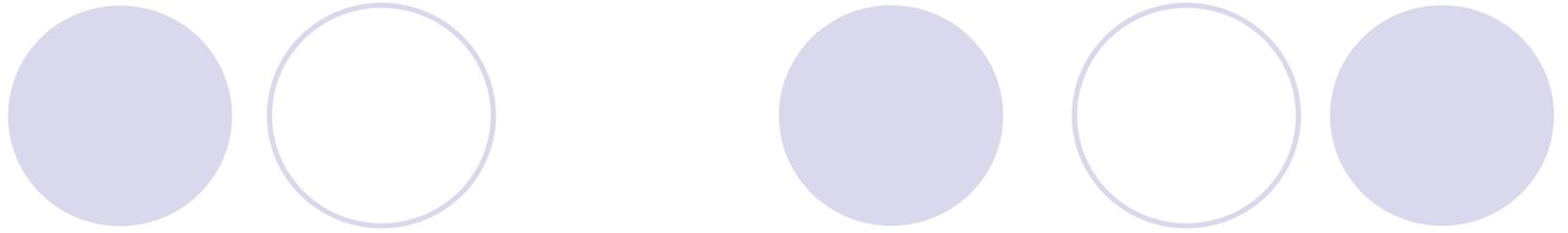


On a plus de **satisfaction** quand on peut décider du comportement à commettre car on a :

- la satisfaction du choix (= d'avoir pris la bonne décision).
- la satisfaction des besoins.

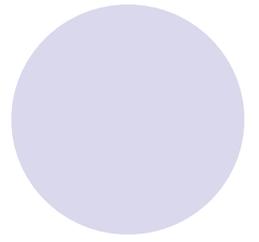
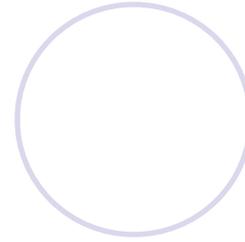
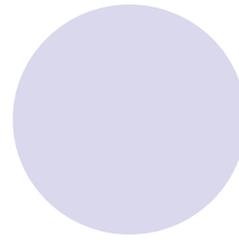
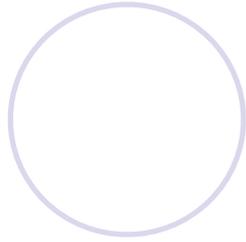
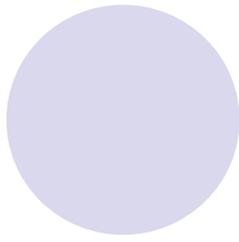


Décider = choisir  
2 grands critères de choix



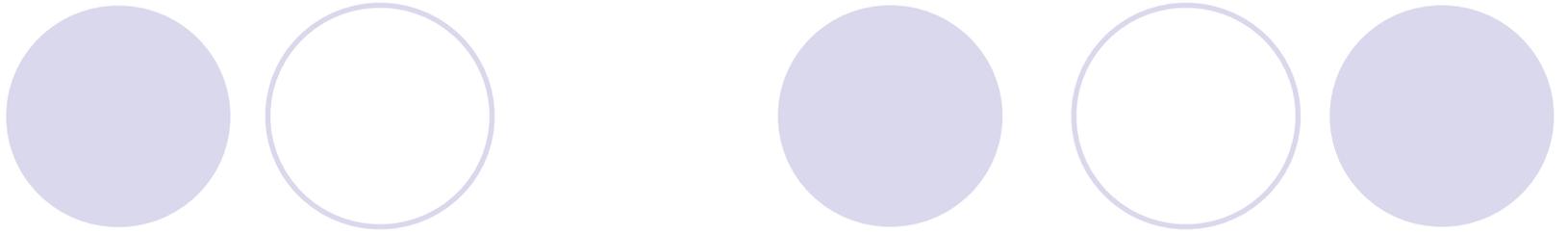
# Le côté **gratifiant** du comportement.

C'est la mesure dans laquelle les comportements peuvent satisfaire le besoin de base ou les besoins qui vont avec.

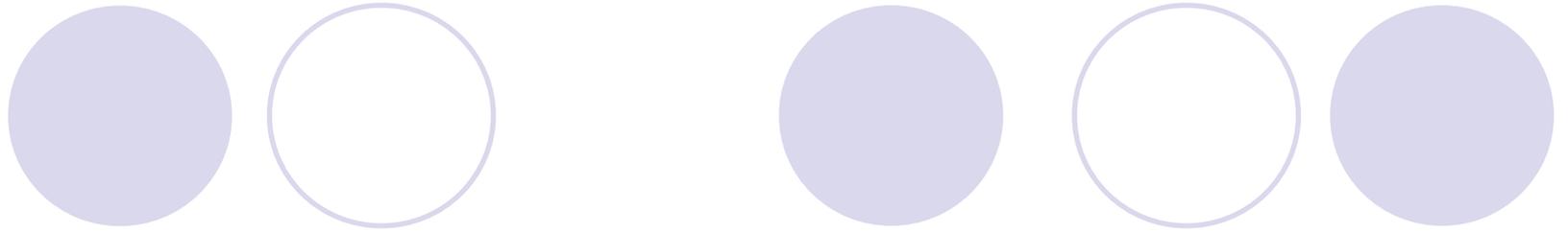


Le côté **sécurisant** : la  
sécurisation est en rapport avec  
notre identité psychologique.  
--> l'image que nous faisons de  
nous.

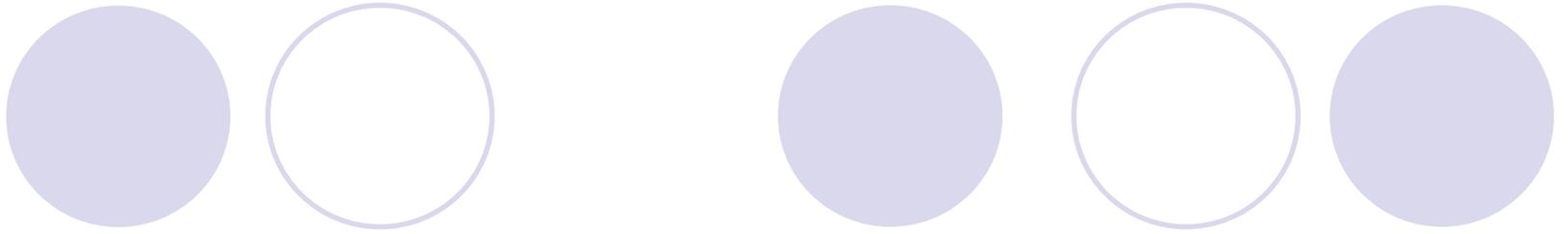
Je veux rester conforme à l'idée que j'ai de moi



Ces 2 critères vont donner un ordre de priorité et il y a un comportement qui va ressortir.

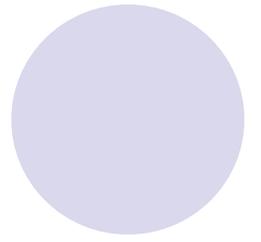
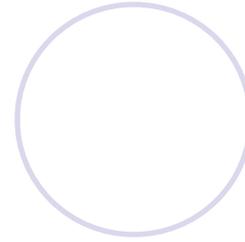
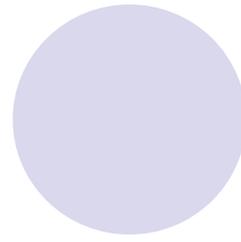
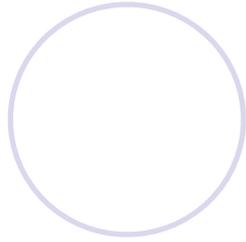
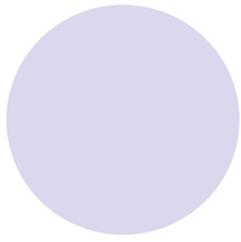


Quand j'ai **choisi** le comportement  
qui m'apparaît comme étant le  
plus **gratifiant** et le plus  
**sécurisant**, je suis **motivé**   ce  
comportement.

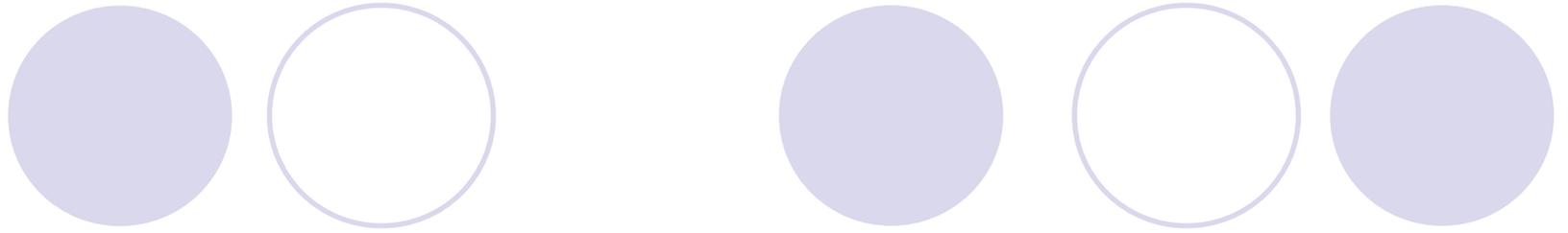


Ça veut dire que j'ai  
une **attitude** favorable  
à ce comportement.



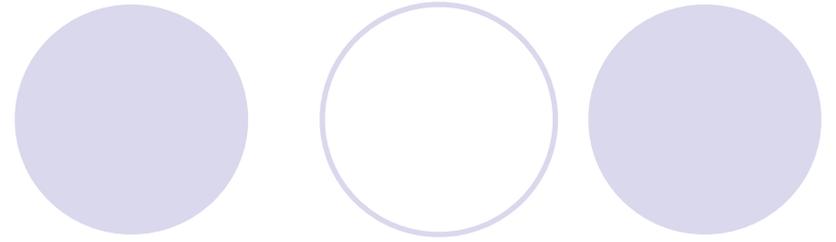
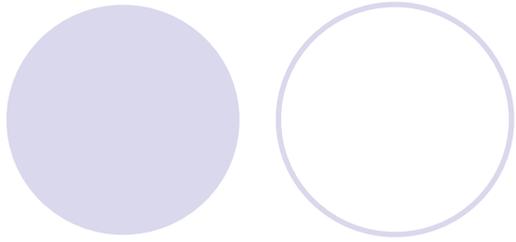


Une **attitude** est une **disposition mentale** à agir de façon favorable face à quelque chose donc à avoir un comportement.



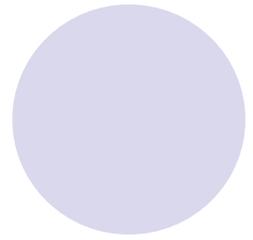
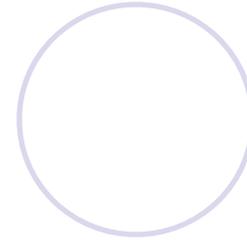
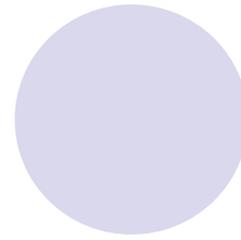
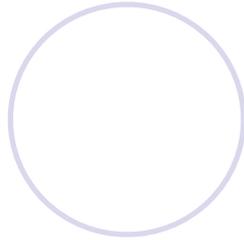
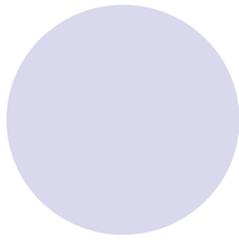
Si rien ne vient s'y opposer,  
s'il n'y a pas de changement  
de dernière minute, je  
passerai à **l'action.**





**Les comportements  
traduisent les attitudes**





## Perception

## Interprétation

## Décision

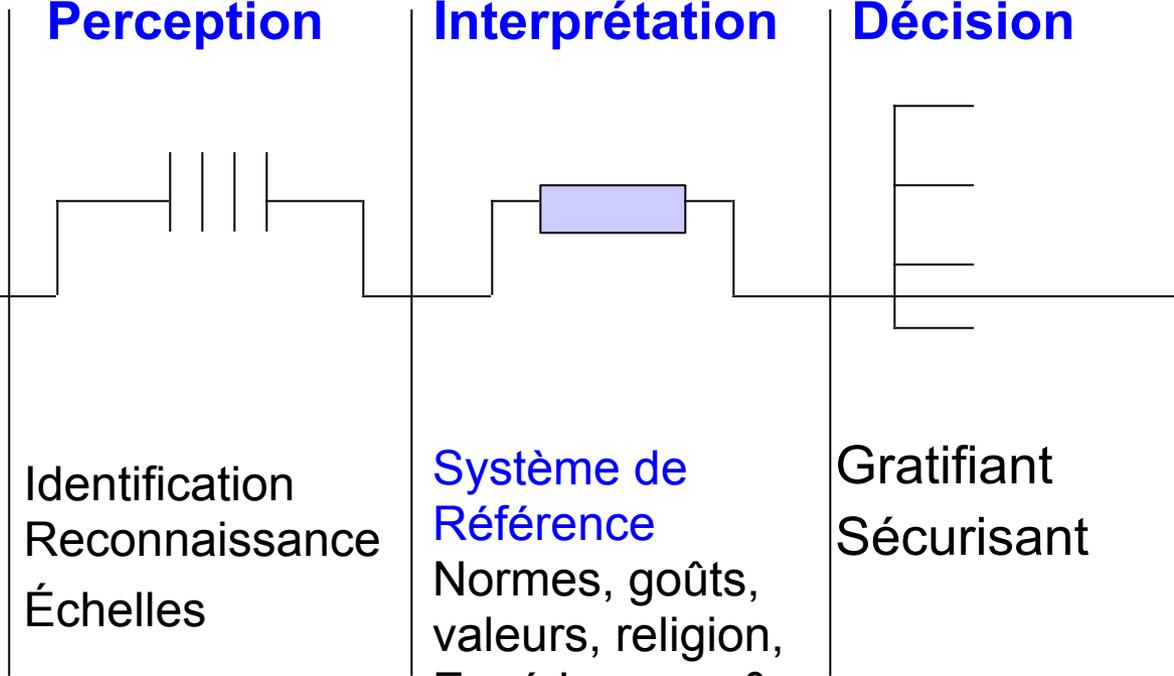
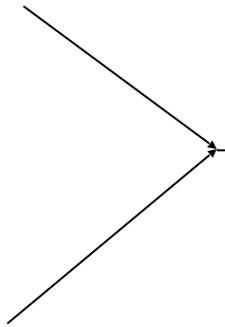
**Comportement**

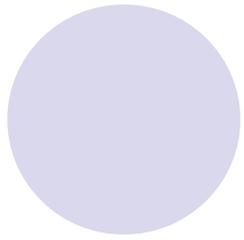
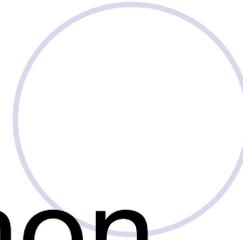
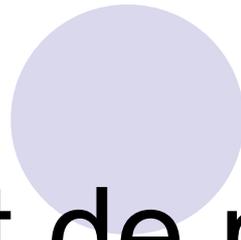
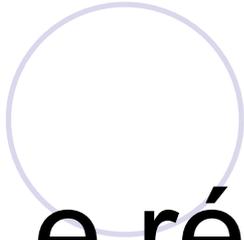
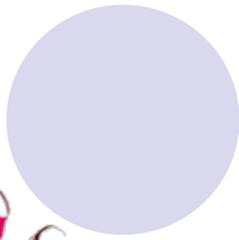
Identification  
Reconnaissance  
Échelles

**Système de Référence**  
Normes, goûts,  
valeurs, religion,  
Expériences +&-,  
Habitudes

Gratifiant  
Sécurisant

**DECISION**  
(→ responsabilité)  
**MOTIVATION**  
(→ participation)

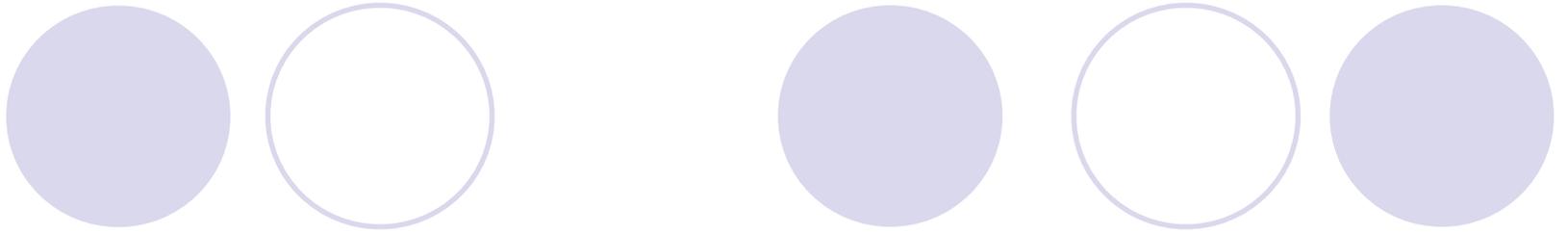




Le résultat de mon  
comportement (positif ou  
négatif) sera mis en mémoire.

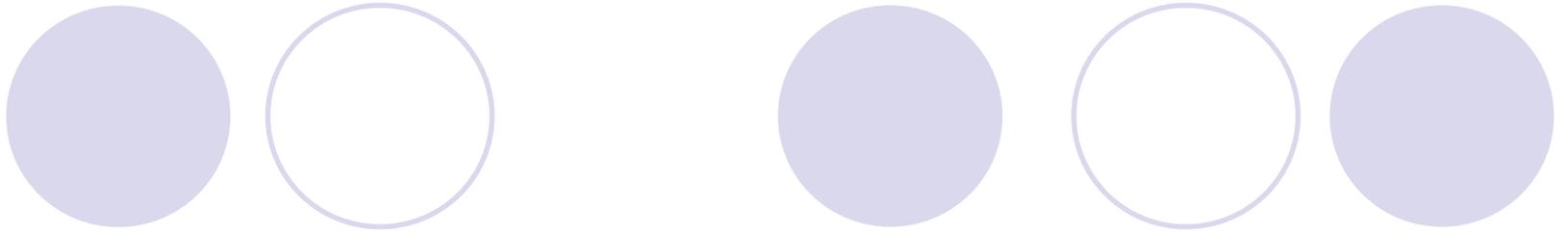
Systeme de référence





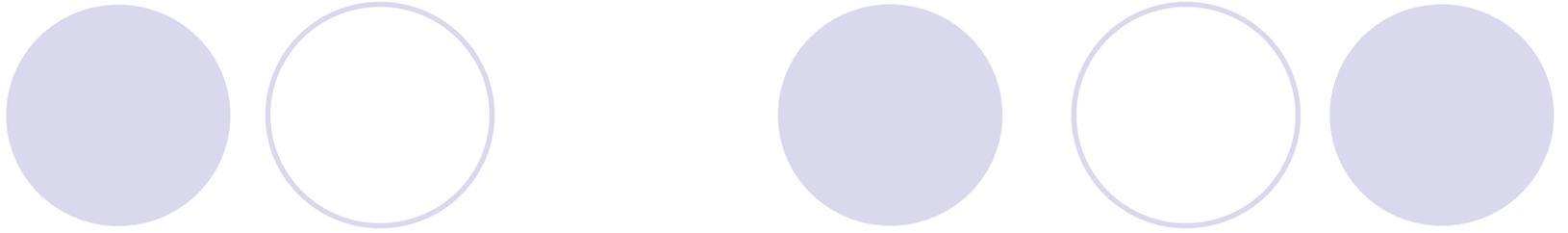
La **motivation** trouve sa finalité dans  
l'action, dans le comportement.

C'est au moment où je me comporte  
que je me rends compte que j'avais  
raison d'être motivé.



Ma motivation est donc renforcée, elle agit dans le comportement.

Et si mon comportement est satisfaisant, je suis doublement satisfait.



Le 1<sup>er</sup> but du comportement, c'est de satisfaire les besoins.

Le 2<sup>ème</sup>, c'est de ne pas se tromper dans son interprétation.

J'ai la satisfaction d'avoir bien choisi ou décidé.

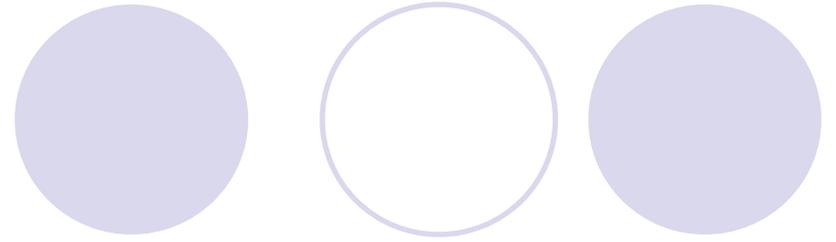
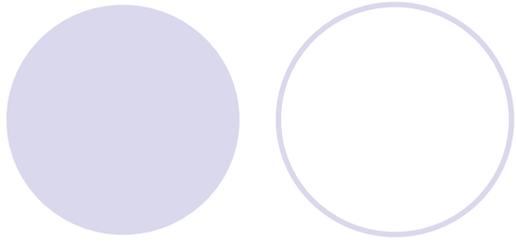
**Pourquoi est-ce important?**



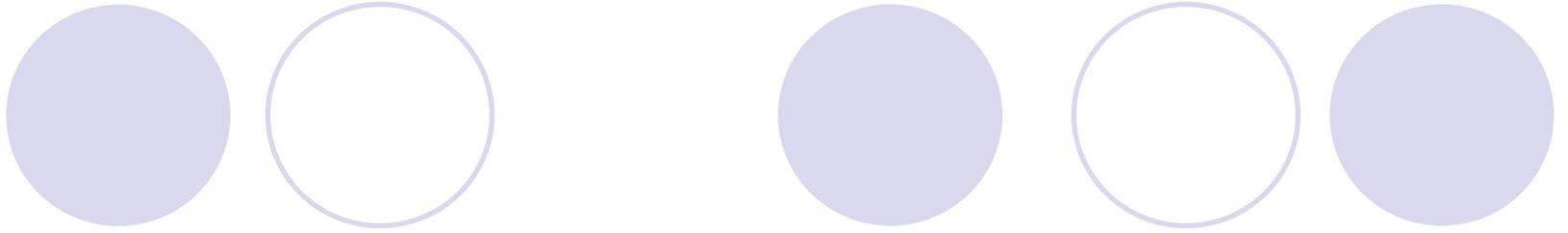
**Parce que la décision  
entraîne la responsabilité.**

**En principe, c'est celui qui  
décide qui est responsable.**



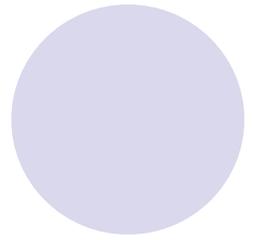
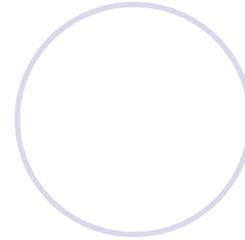
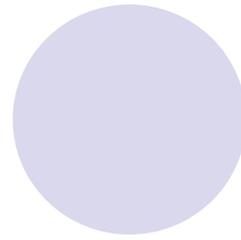
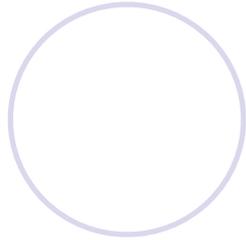
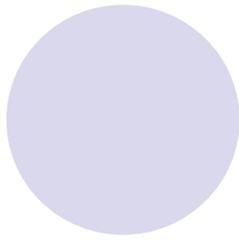


**Comment amener les gens à se motiver?**



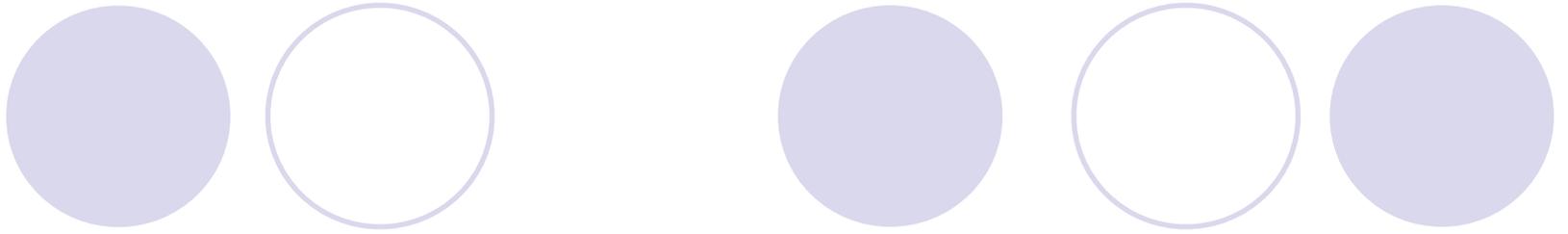
**" La décision entraîne la responsabilité "**

car c'est cette responsabilité  
qui va renforcer la **motivation**.

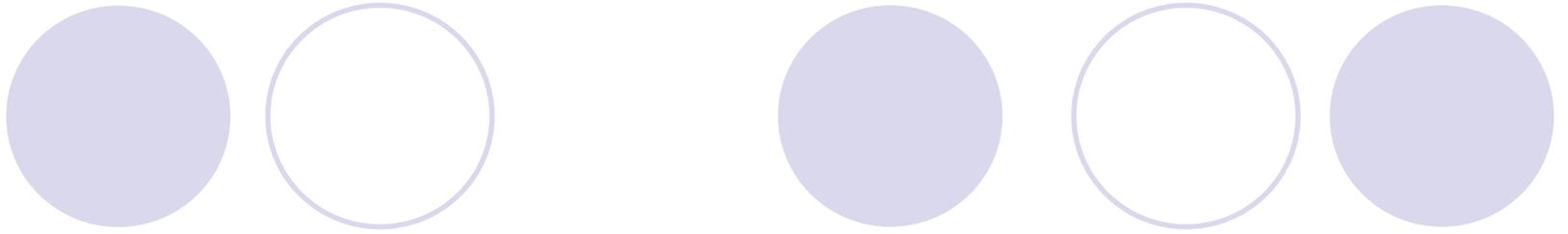


A partir du moment où **je sais que c'est mon choix**, ma décision qui va finalement me donner **satisfaction ou non satisfaction**, **j'y regarderai à 2 fois.**





A contrario, si quelqu'un décidait pour moi, nous risquons de devoir accomplir des comportements qui sont **gratifiants** et **sécurisants** pour nous mais notre **satisfaction est simple** car c'est quelqu'un d'autre qui a choisi pour nous.

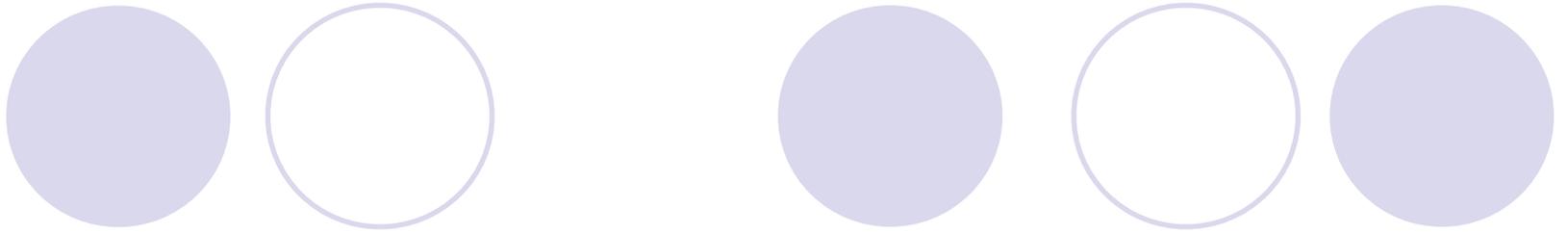


Ma satisfaction est donc simplement liée à la satisfaction des besoins, il n'y a pas ce 2<sup>ème</sup> aspect qui est d'avoir bien décidé.

**OK**

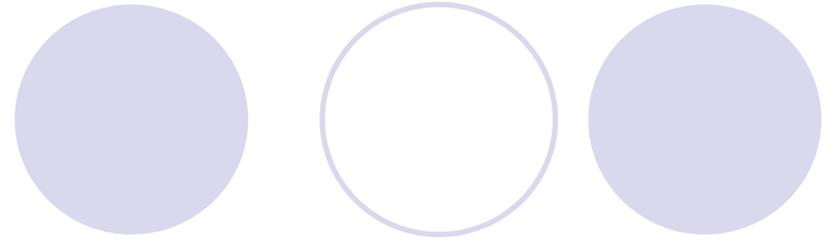
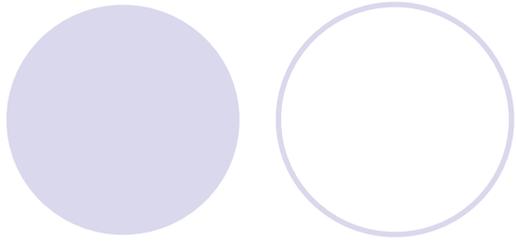


~~**Décision**~~



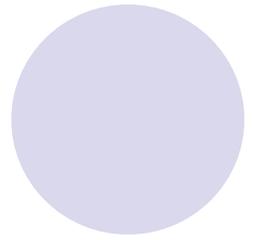
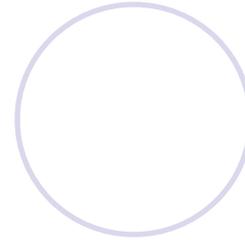
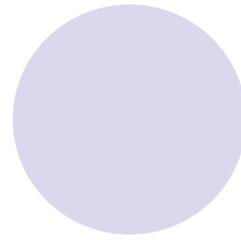
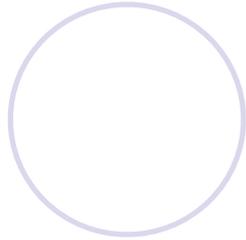
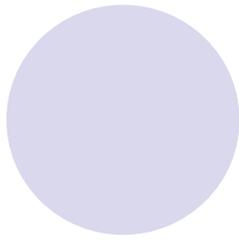
La **participation aux décisions** ou, en d'autres termes, mettre la personne dans une situation telle qu'elle puisse participer aux décisions qui la concernent.





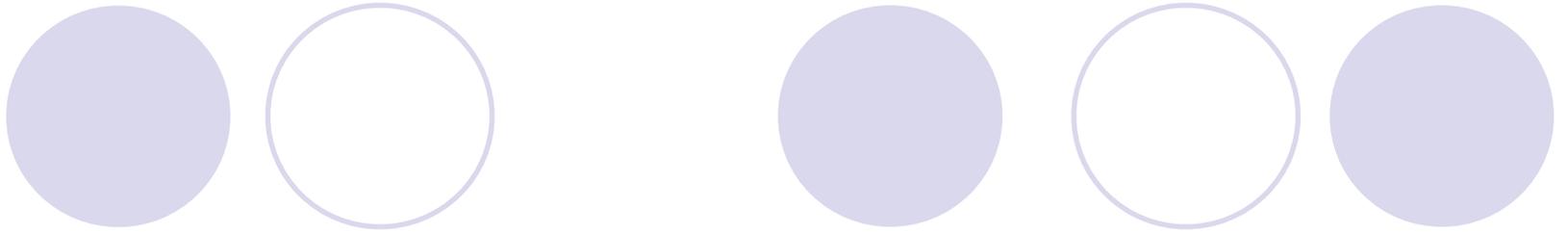
S'il accepte de le faire et donc de prendre une part de la **décision**, il prend une part de la responsabilité.





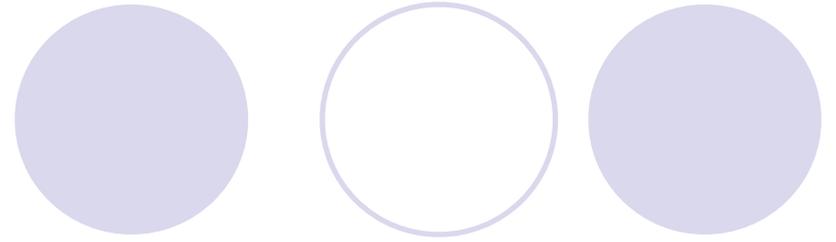
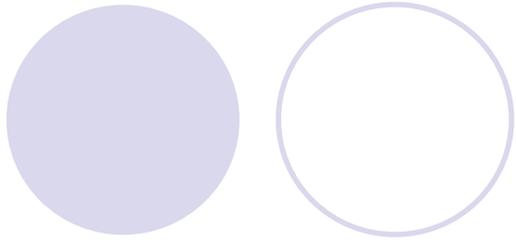
**Il va apporter tout ce qu'il  
recherche lui-même en  
gratification et sécurisation.**



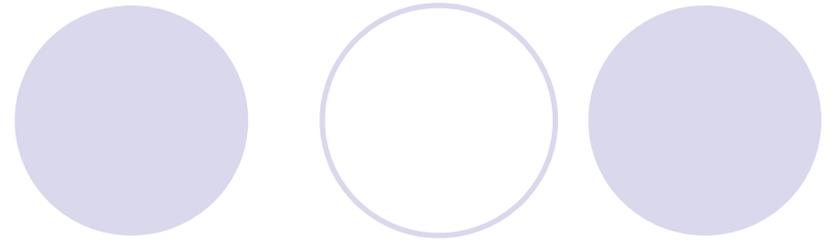
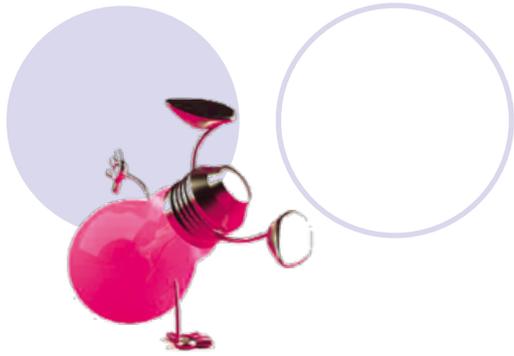


Si je veux le voir se **motiver**, je  
dois **lui donner l'occasion**  
d'influencer les **décisions** qui le  
concernent.

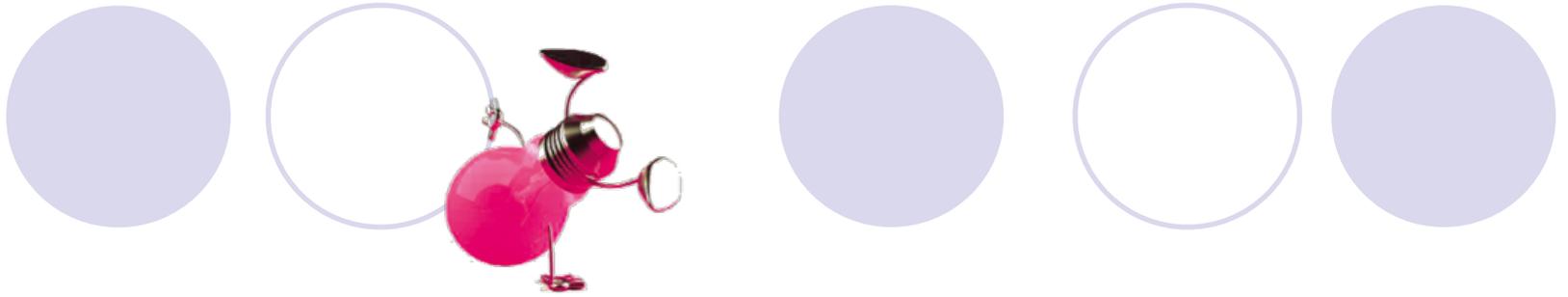




# Habitudes



Des comportements que nous prenons  
en évitant l'interprétation.

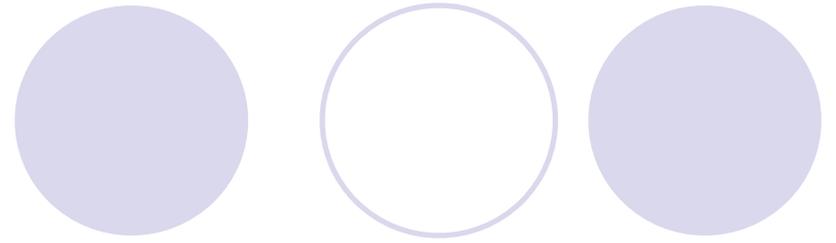
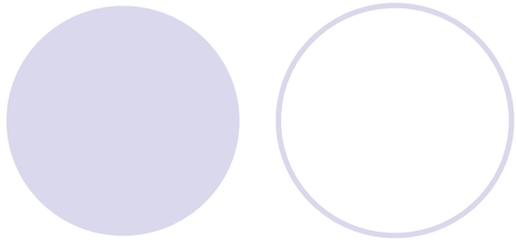


Des situations connues provoquent

- des mêmes perceptions
- et
- des mêmes interprétations

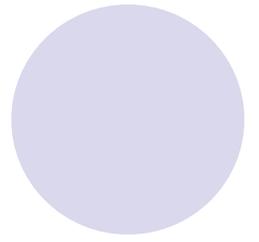
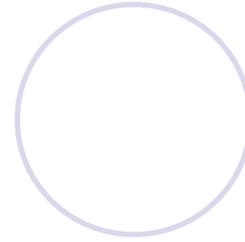
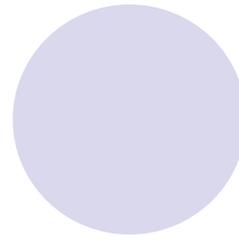
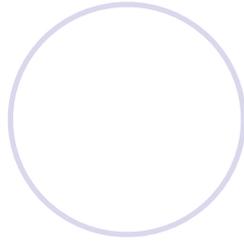
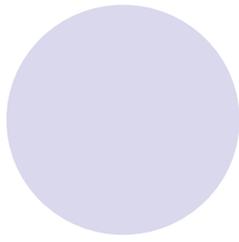
qui vont me conduire à des mêmes comportements.





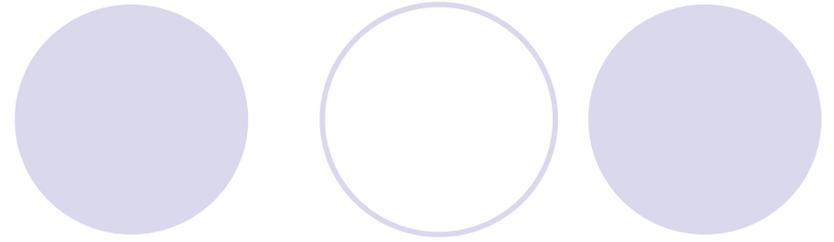
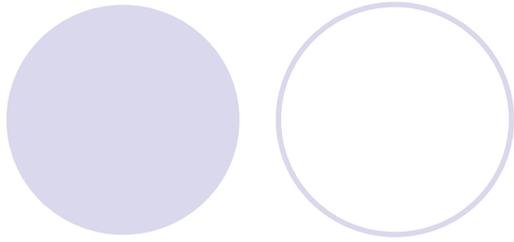
# Apprentissage Vs Formation





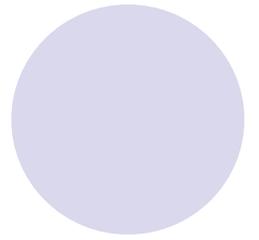
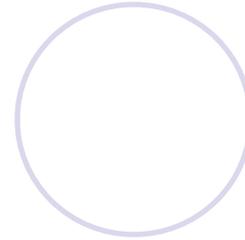
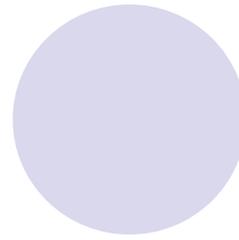
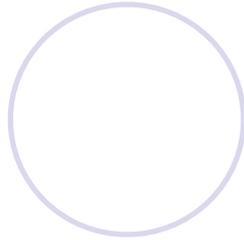
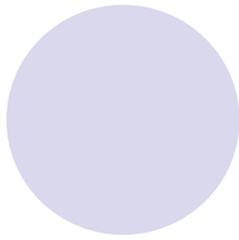
## Apprentissage (training)

- Acquisition de savoirs, savoir-faire, tour de mains, habilités...
- Sans vouloir toucher, sans vouloir modifier la disposition d'esprit de la personne



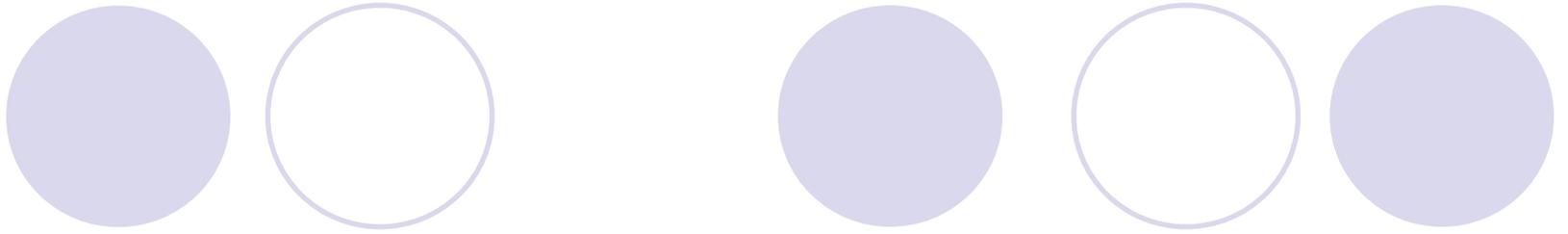
# Formation

- La formation a pour ambition un changement d'attitude.
- --> changement de disposition mentale



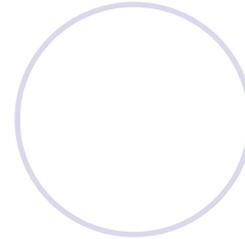
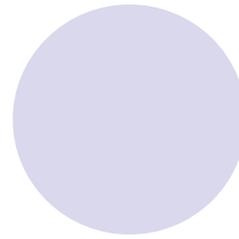
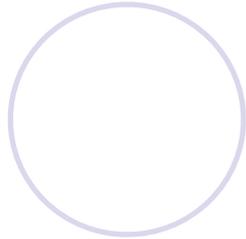
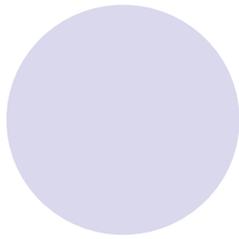
## Une Formation pour

- Passer d'une gestion directive à une gestion participative
- Considérer l'humain comme positif
- Pratiquer la délégation des tâches
- ...



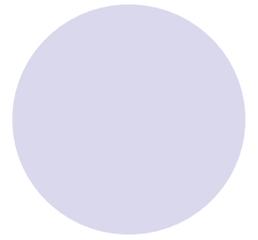
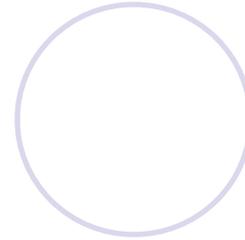
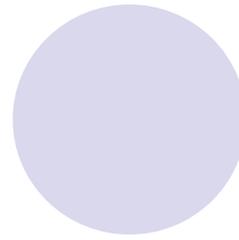
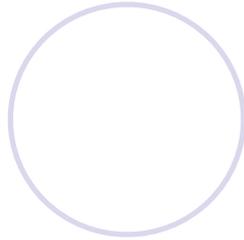
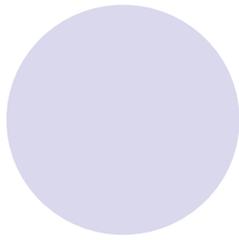
La formation postule une **modification**  
profonde de la **vision des choses**.

Ce n'est pas facile, ni rapide

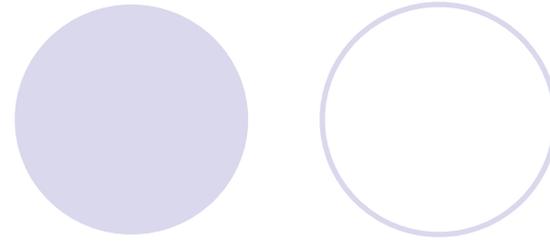
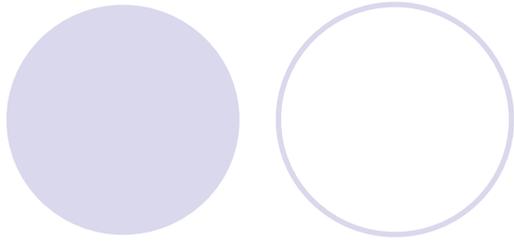


# Démarche FORMATION





- Déterminer les comportements attendus (attitudes nouvelles)
- Entraîner l'adhésion des formés
- Amener à une 1ère expérimentation
- Expérimentation
  - Positive = gratifiante et sécurisante
  - Négative : analyse et remise en condition pour une autre expérimentation
- Reproduction positive de l'expérimentation jusqu'à prise de conscience que ce nouveau comportement est sécurisant et gratifiant.



## Formation réalisée

- changement d'attitude
- action sur le système de référence

