

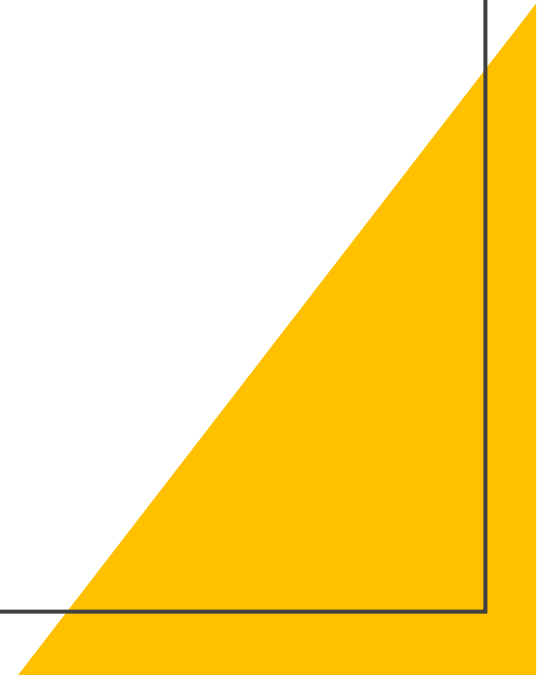
# Performance et résignation

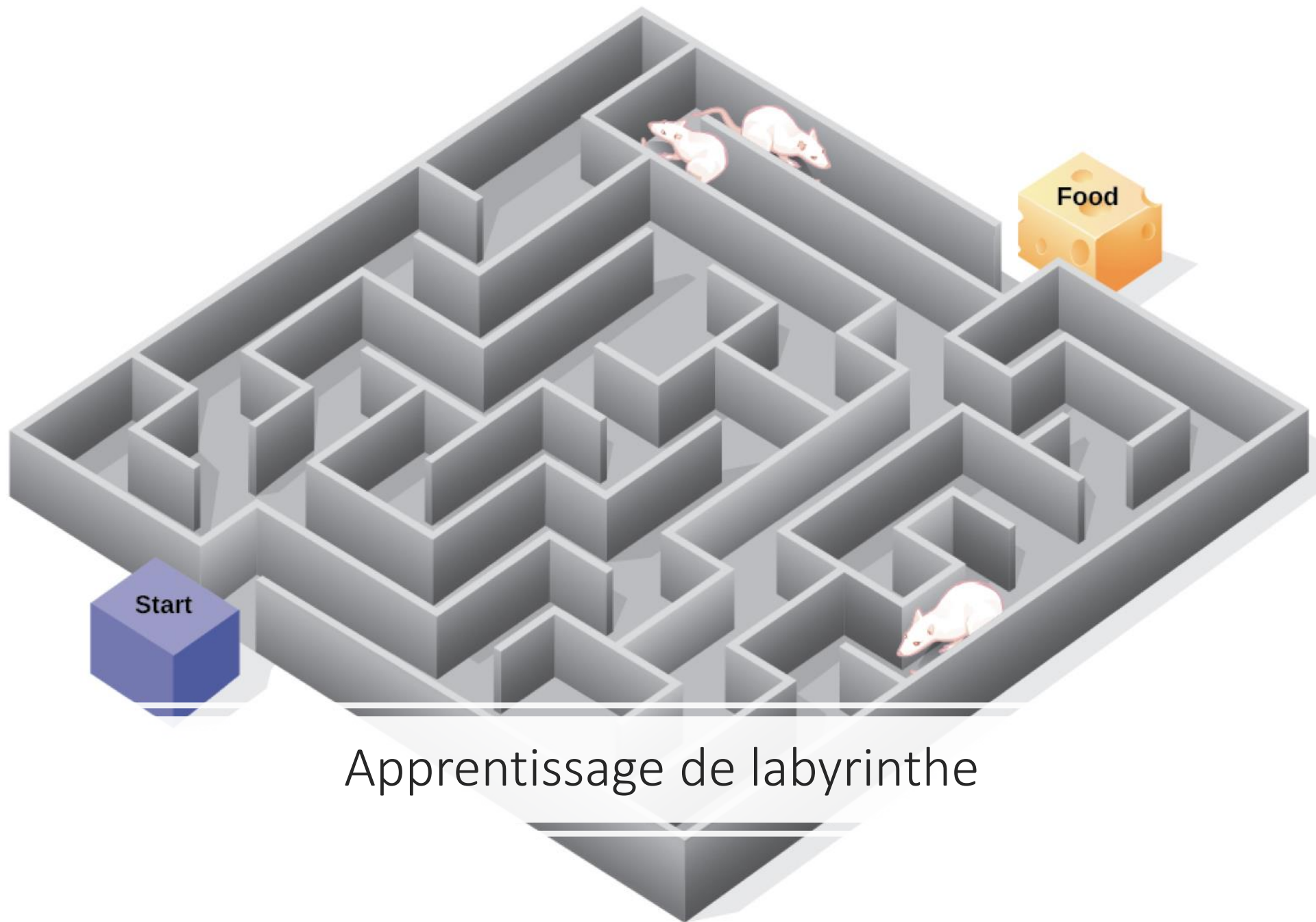
Fabien Fenouillet

Professeur de psychologie positive des apprentissages

Université Paris Nanterre

Laboratoire LINP2

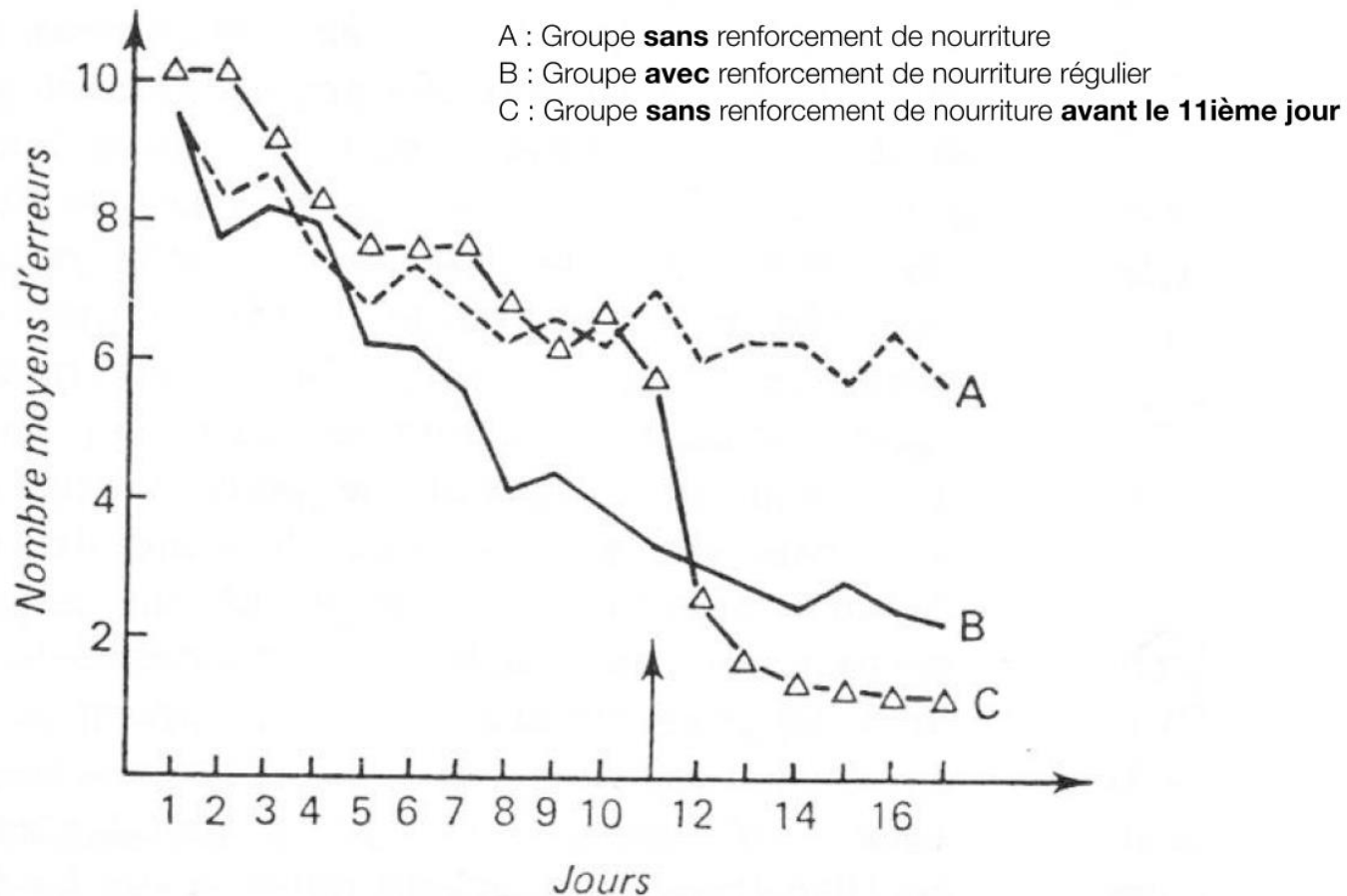




Apprentissage de labyrinthe

# Motivation, recompense et apprentissage

(Tolman & Honzik, 1930)





# Apprentissage latent et motivation

- Le groupe de récompense 11ème jour « rattrape » et même dépasse en un essai le groupe récompensé depuis le premier jour
- La motivation est un « révélateur » de l'apprentissage
- Sans motivation pas de performance
- Chez l'homme nous utilisons des « récompenses symboliques » qui ont des effets similaires mais plus complexes sur la performance

# Implication de l'égo

Dans le cadre de certaines récompenses symboliques l'égo est en relation avec les feedbacks

Feedback positif = valorisation de la compétence

Feedback négatif = dévalorisation de la compétence

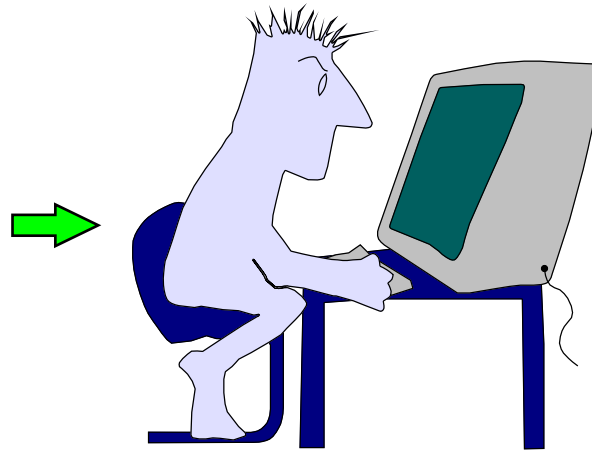
Dans le cadre d'une évaluation l'objectif de l'individu sera de rechercher un feedback positif et éviter un feedback négatif

# Motivation, performance et connaissances antérieures

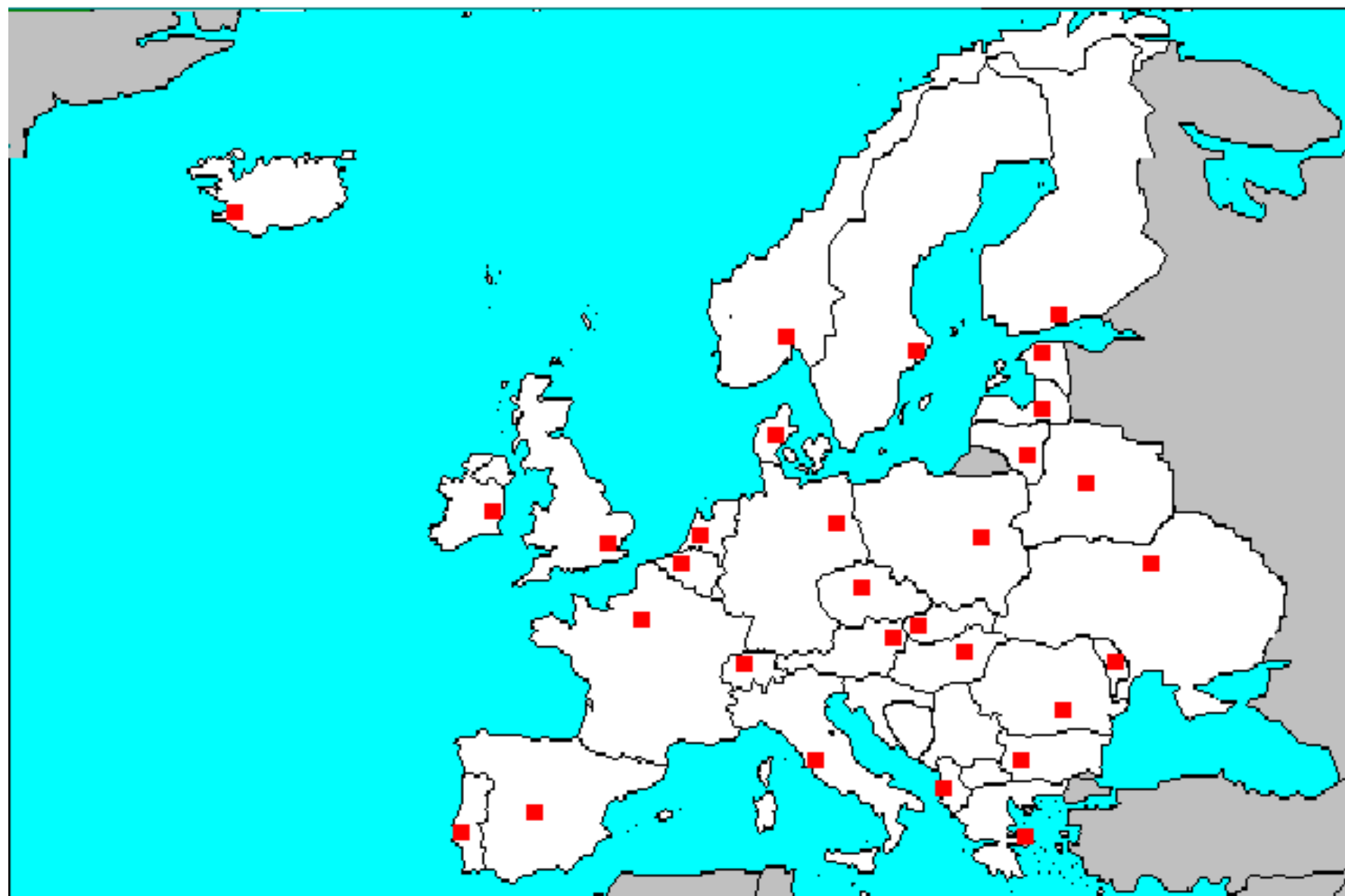
(Fenouillet & Lieury, 1996)

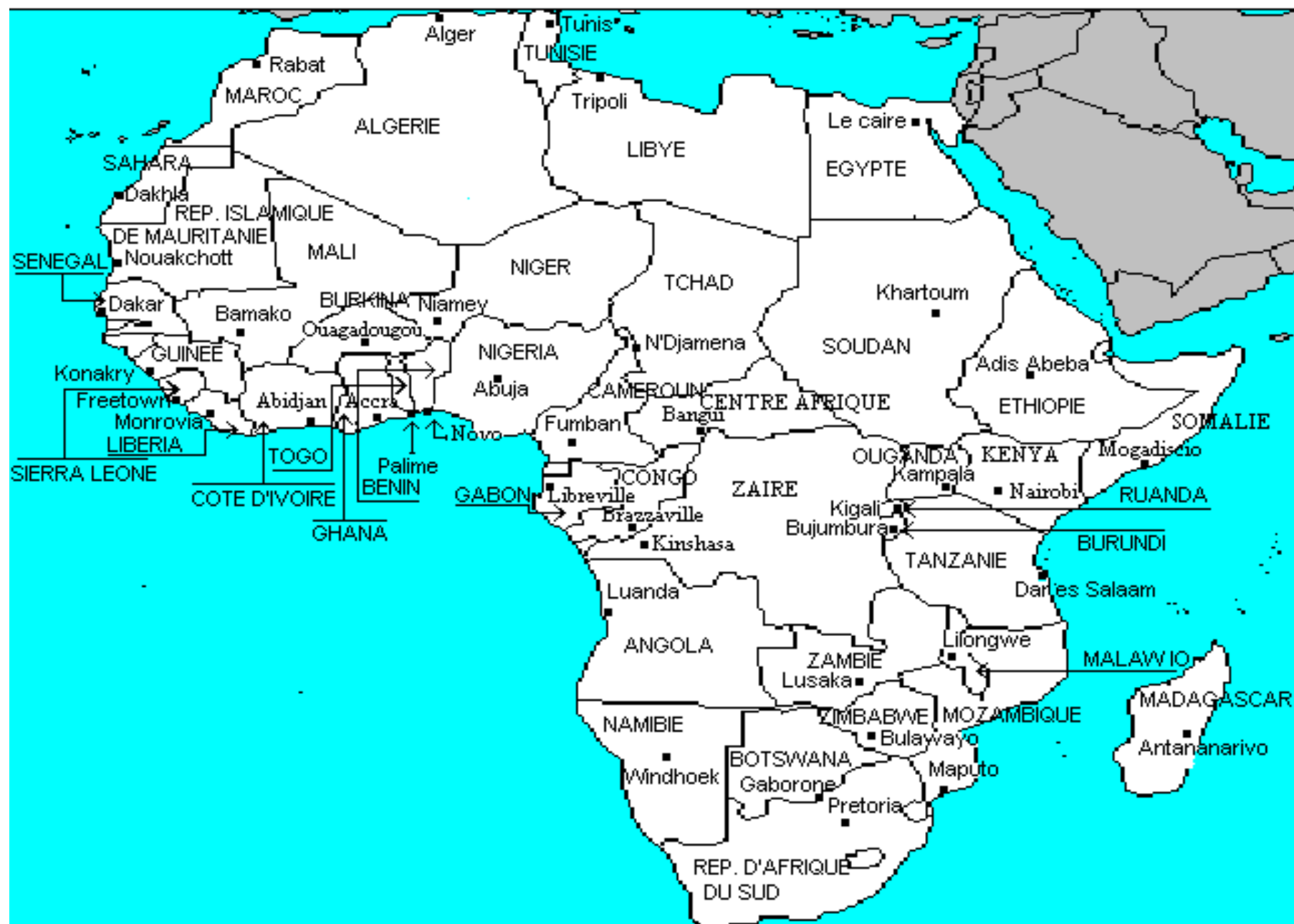
Prés test → Feedback → Apprentissage

Test du niveau  
des sujets en  
géographie

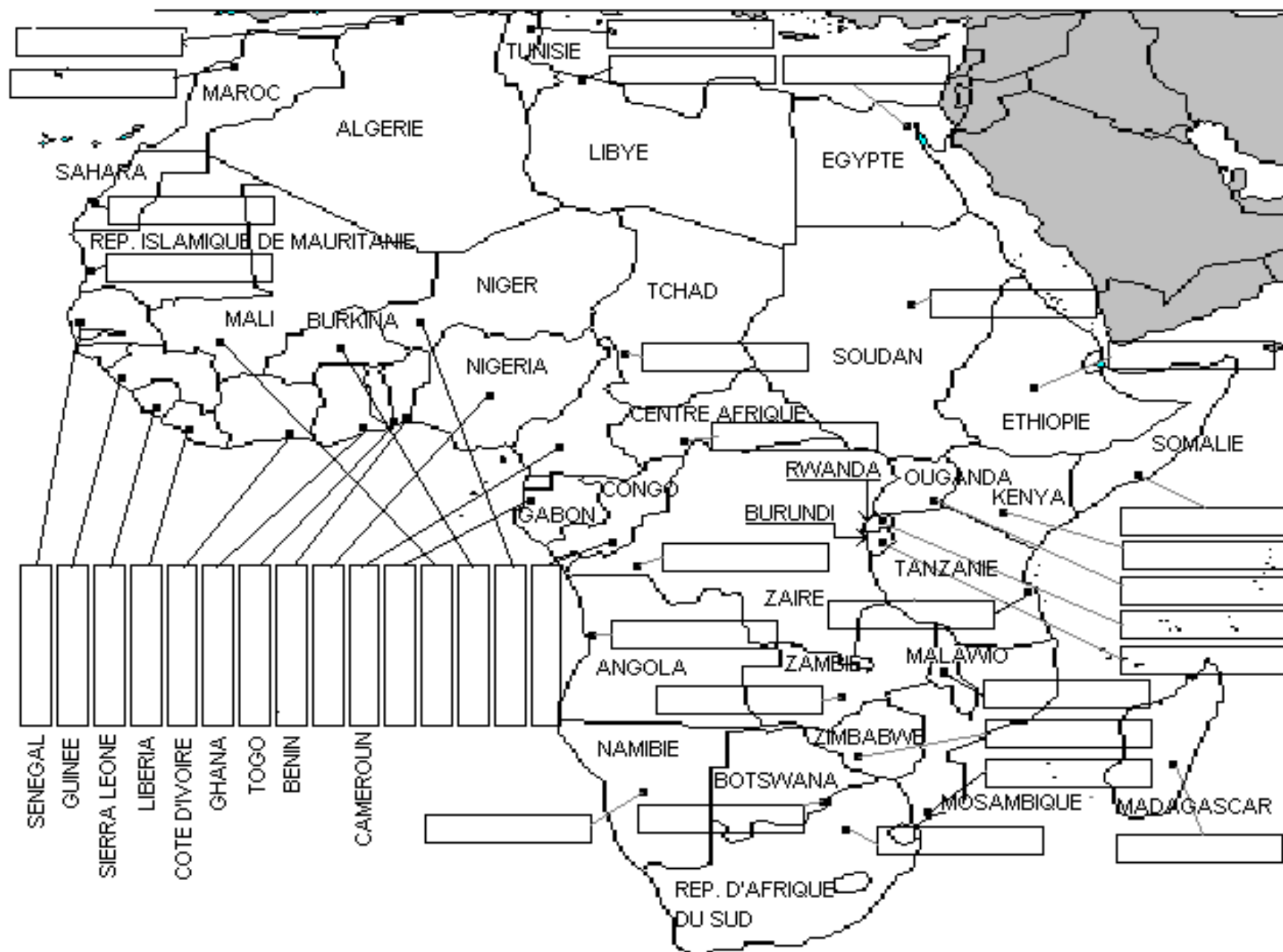


Apprentissage en  
5 essais de la  
carte africaine

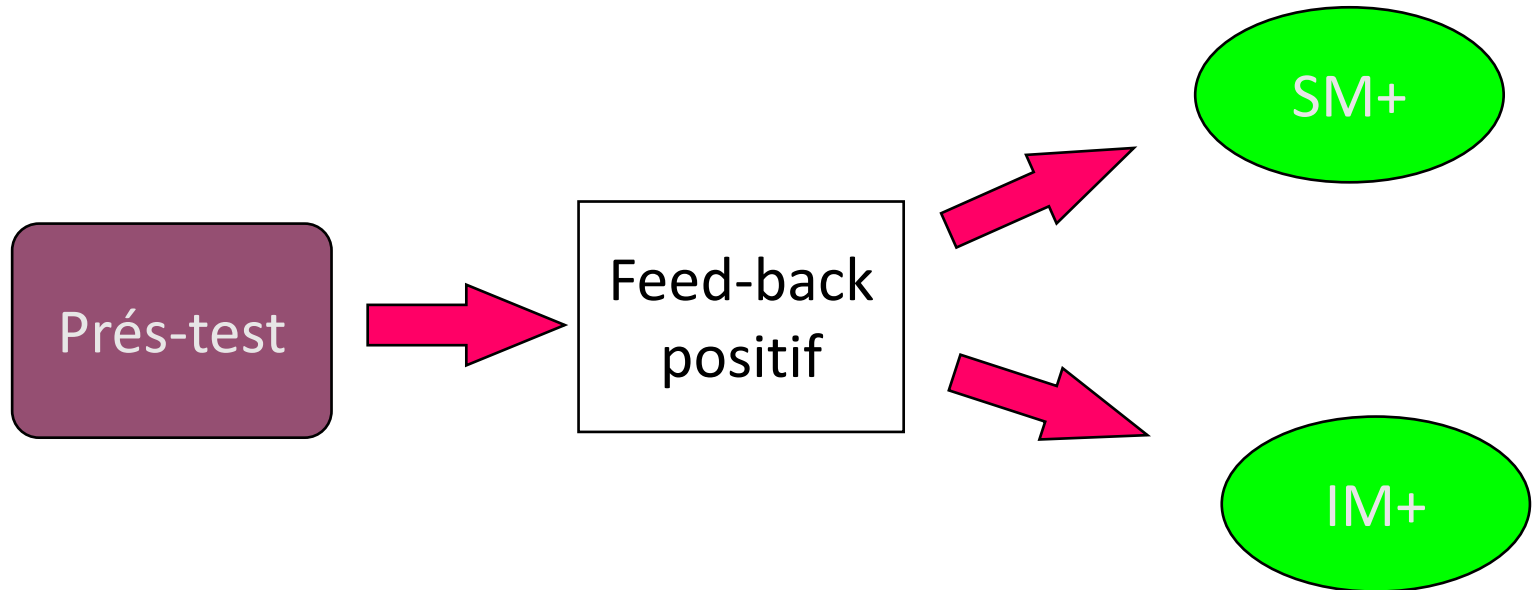




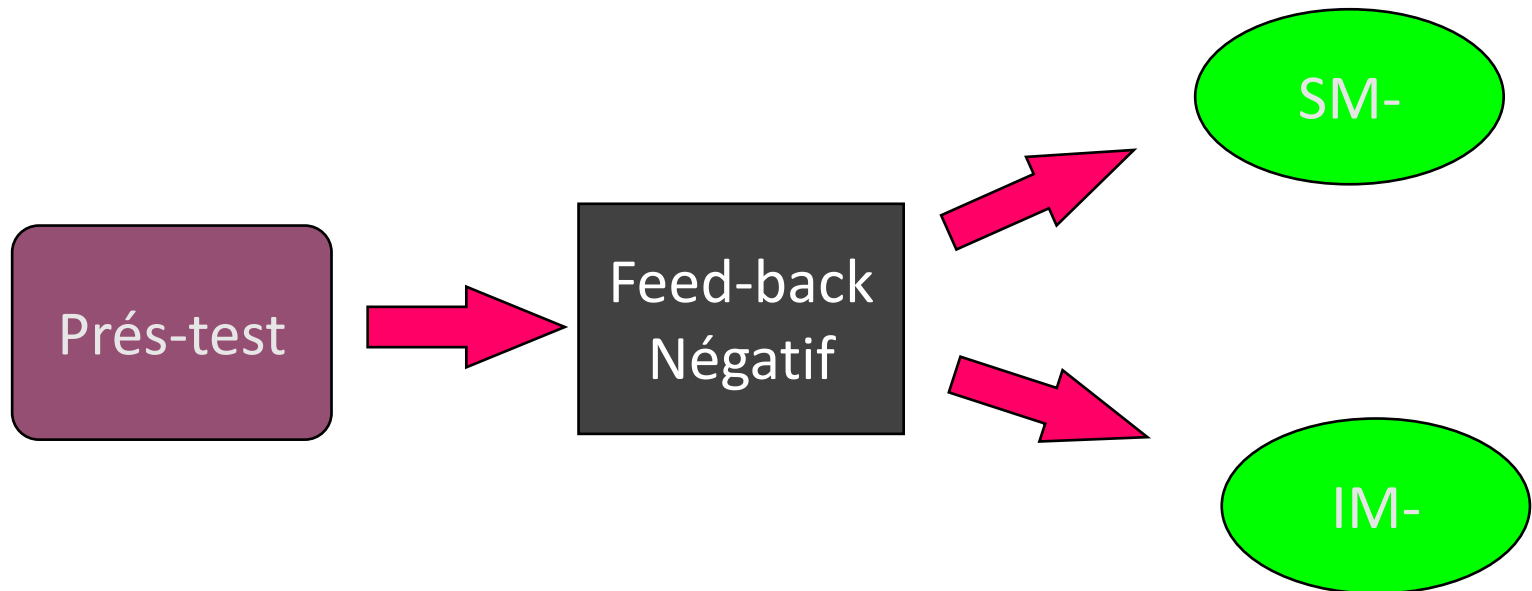




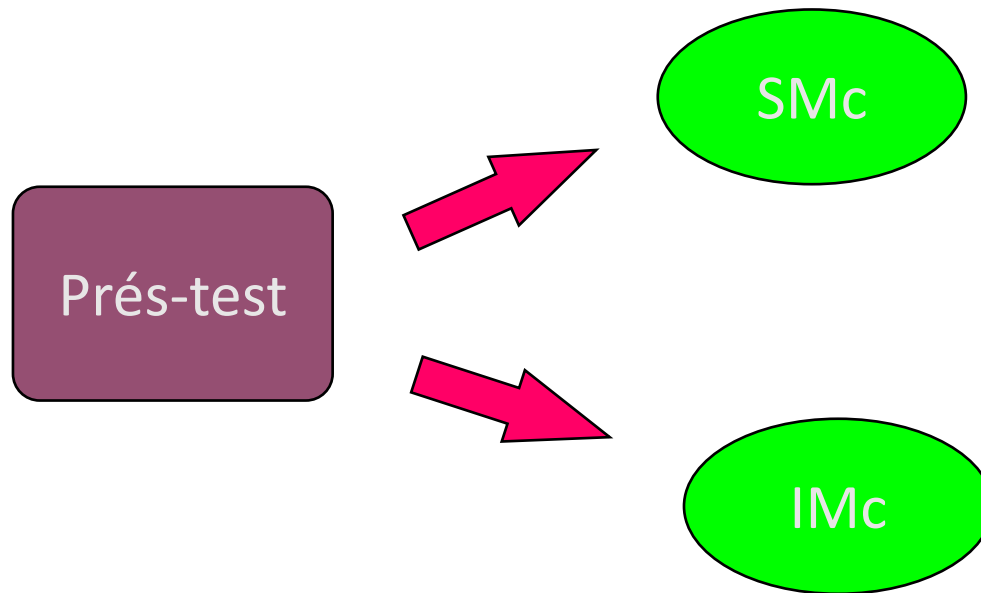
# Construction des groupes feedback positif



# Construction des groupes feedback négatif

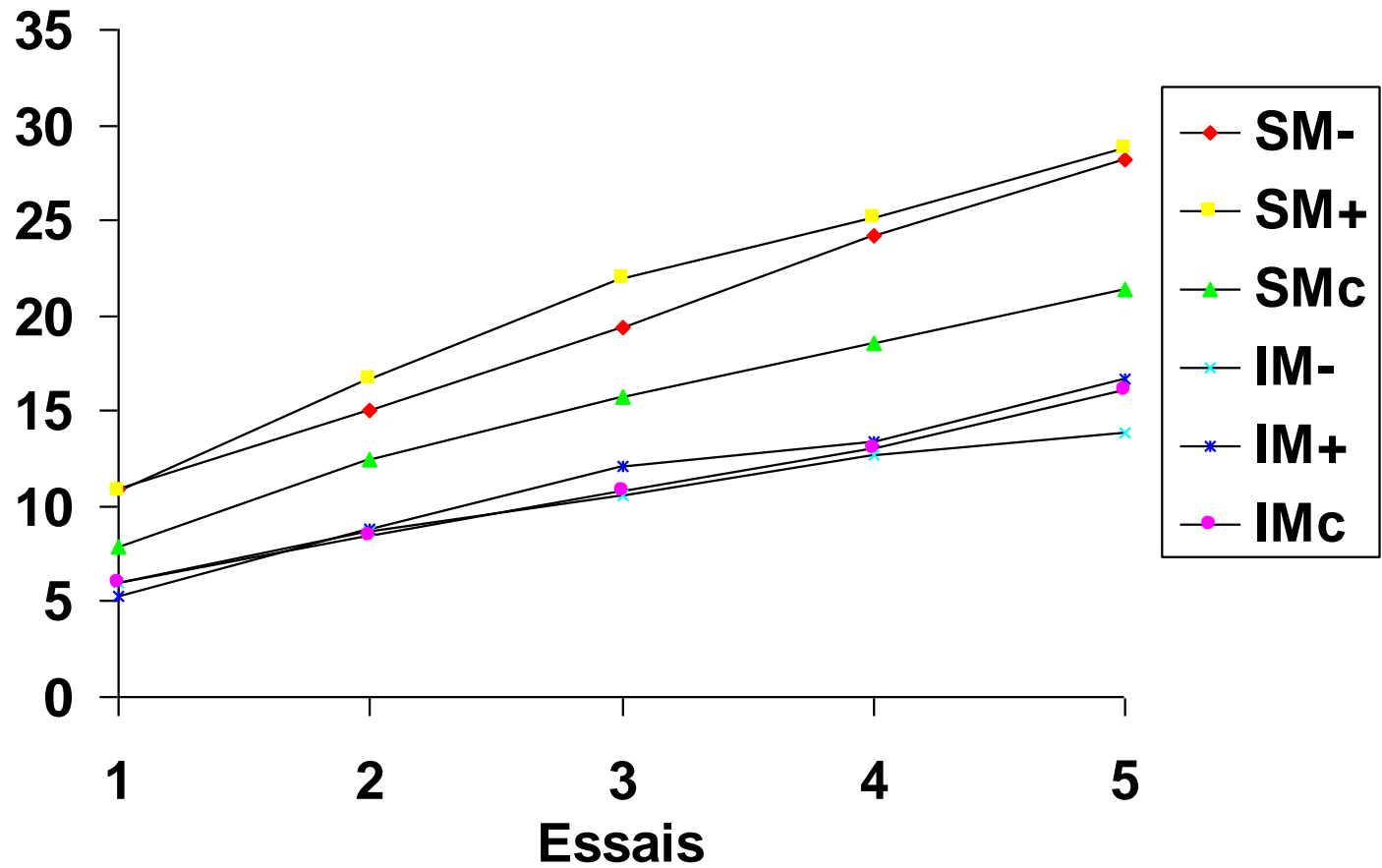


# Construction des groupes Sans feedback



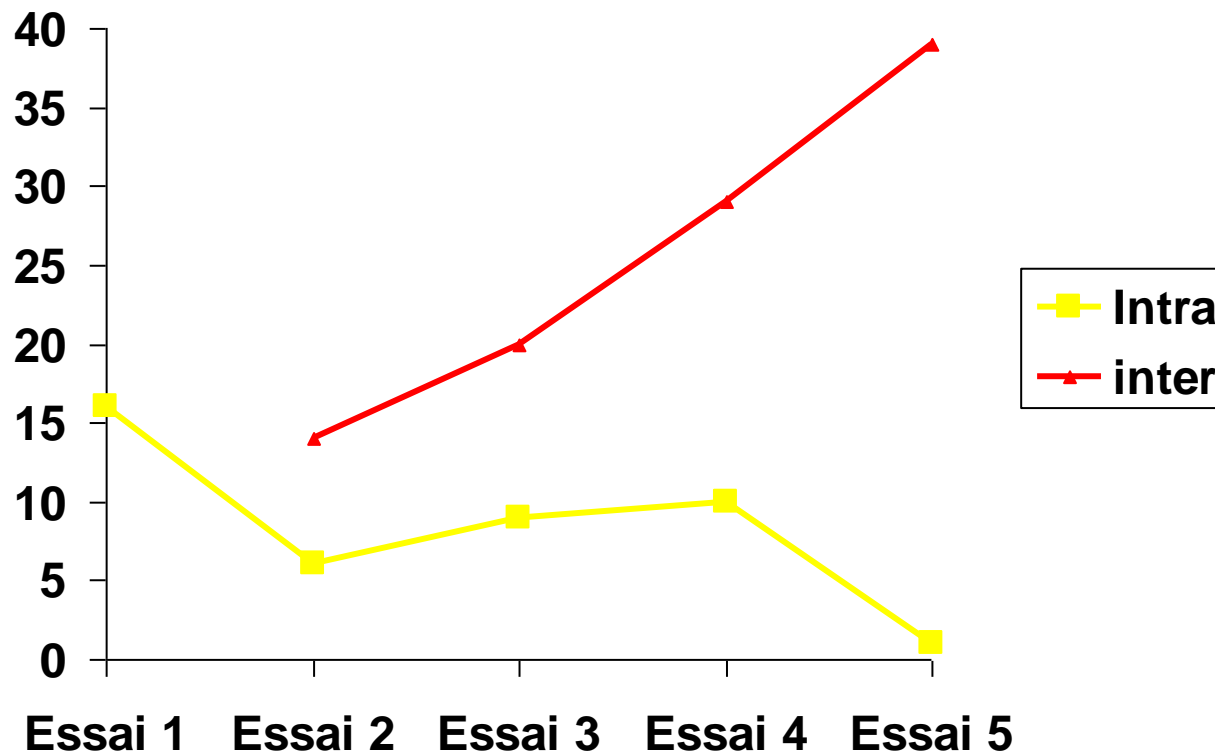
# Résultats

(Fenouillet & Lieury, 1996)



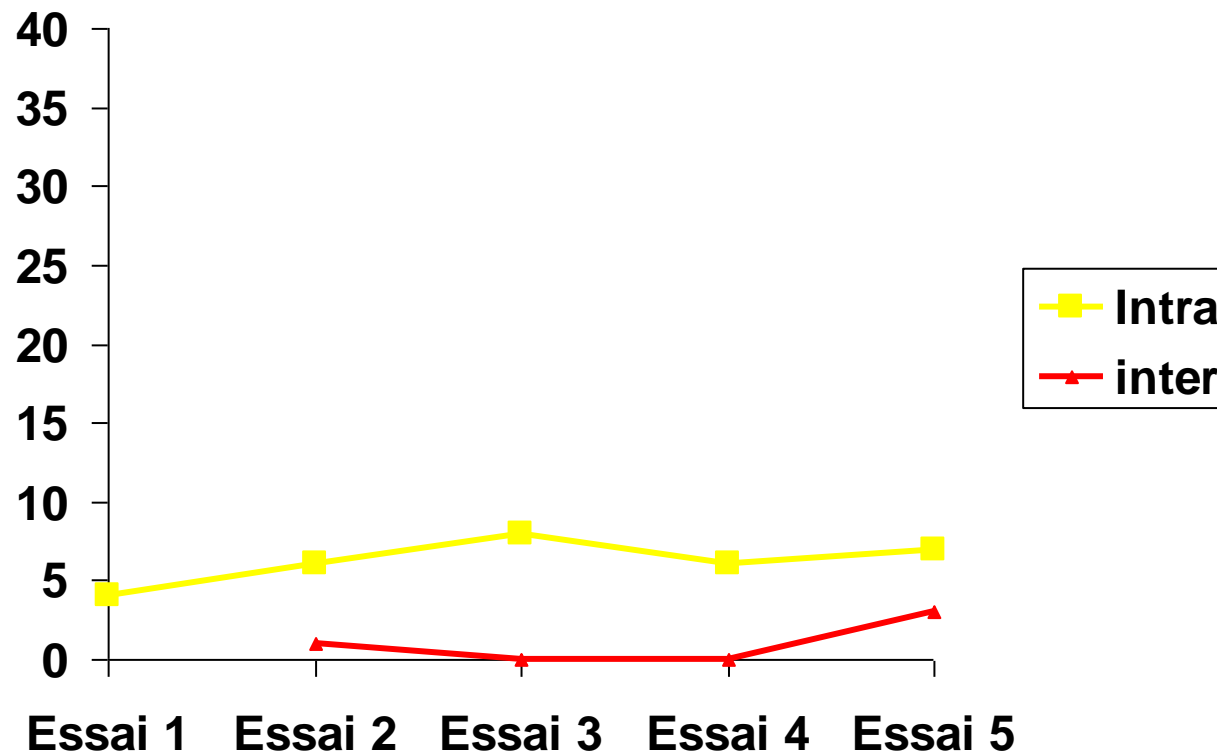
# Performance Normale

compétence supérieure et feed-back négatif



# Sujet "résigné"

compétence inférieure et feed-back négatif





- LA MACHINE À MOTIVATION - BLOPP. 35.