

Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet dans la formation pour adulte.

Introduction

Dans les nombreuses études qui ont servi de références aux différentes théories de la motivation on s'aperçoit que celles-ci ont principalement porté sur des animaux, des élèves, des étudiants ou sur des salariés. Certaines théories telles que la théorie VIE de Vroom (1964) ou la théorie hygiénique d'Herzberg (1971) ont presque exclusivement suscité des études sur des salariés alors que d'autres théories telle que celle de la motivation intrinsèque de Deci et Ryan (1985) ou encore celle du but de performance / but d'apprentissage de Dweck et Legget (1988) se sont principalement cantonnées dans le monde scolaire. On pourrait presque dire que les différentes théories motivationnelles s'appliquent soit à l'homme au travail ou à l'homme scolarisé.

L'étude qui va suivre va pour sa part s'appuyer sur l'homme en formation pour adulte et opère ainsi une jonction entre les deux grands terrains d'études des théories classiques de la motivation. L'objectif de cette étude n'est pas de confronter telle ou telle théorie de la motivation à ce public hybride mi-apprenant mi-salarié, mais de tenter d'en relever les spécificités. Il s'agit donc d'une étude inductive plutôt que déductive.

L'étude a été menée au travers d'un questionnaire dont la construction s'inspire pour une partie de certaines théories motivationnelles et pour une autre partie fait suite à une étude qualitative sur les motifs d'engagement en formation (Cf. article de Philippe Carré). Les qualités métriques de l'échelle sont discutées dans un autre chapitre (Cf. article de Daniel Chartier). L'échelle est donc constituée de deux grandes parties, une partie qui s'intéresse aux motifs d'engagement en formation et une partie qui intègre des dimensions relevant de différentes théories motivationnelles. Ces dimensions ont été choisies en raison de leur importance présumée dans le cadre d'une étude motivationnelle sur un public d'adulte en formation continue. Cette deuxième partie de l'échelle a été nommée la partie processus par opposition à la partie motifs, en référence à la dynamique d'engagement en formation induite

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

par les différentes dimensions motivationnelles retenues. La partie motifs de l'échelle fait pour sa part plutôt référence à des états stables d'engagement en formation.

Les résultats qui vont être discutés dans cet article ne vont porter que sur la partie processus de l'échelle (pour une discussion générale de l'échelle cf. article de Jacques Aubret). Cette partie est composée de trois grandes dimensions qui sont les suivantes :

1. Le sentiment d'autodétermination : Cette dimension fait explicitement référence à la théorie de Deci et Ryan (1985) qui estime que la liberté d'engagement dans une activité est un aspect déterminant de la motivation à effectuer cette activité. Cette dimension ne reprend cependant pas toute la différenciation que les auteurs opèrent entre les différentes dimensions de la motivation extrinsèque (régulation externe, régulation introjectée...). Le sentiment d'autodétermination est ici centré sur la liberté ou non de s'engager dans une activité de formation. Il est à noter qu'un des motifs de la première partie de l'échelle fait référence à la liberté d'engagement en formation : le motif prescrit qui fait référence à la injonction d'un supérieur à faire une formation.
2. La perception de compétence : Ce concept se retrouve dans différentes théories de la motivation avec des définitions diverses qui font référence à la capacité que l'individu estime nécessaire pour effectuer une activité. La perception de compétence se retrouve dans la théorie de Deci et Ryan (1985) au travers de plusieurs relations possibles avec le sentiment d'autodétermination. Les auteurs estiment que lorsque le sentiment d'autodétermination est fort et que la perception de compétence est également à son apogée alors la motivation est maximum. De même nous devrions observer des corrélations positives entre ces deux concepts dans la mesure où un individu qui s'engage librement en formation le fait pour réussir cette formation et devrait avoir à ce titre une perception de compétence qui doit également être positive. La perception de compétence a été également très étudiée par Bandura (1997) au travers d'un autre concept celui de l'auto efficacité. Cet auteur montre que le concept de compétence perçue peut avoir plusieurs facettes. Cette conception de facettes multiples a été retenue dans le cadre de l'échelle au travers d'items qui reposent sur différentes approches de la compétence. Nous avons retenu dans la conception finale de l'échelle la perception de compétence :
 - à apprendre, " J'ai souvent du mal à retenir des choses nouvelles "
 - au changement , " J'ai parfois du mal à m'adapter aux changements "

Fenouillet, F. (2001) " Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

- à la formation en cours, “ Mon niveau général est trop faible pour profiter de la formation ”
 - générale, “ Si je décide de faire quelque chose, je vais jusqu’au bout ”
 - professionnelle, “ J’ai l’impression d’être compétent dans ma profession ”
3. Le projet : La dimension du projet fait cette fois explicitement appel à la théorie de Nutin (1980). Pour cet auteur la projection de l’homme dans son avenir est une clef de la motivation chez l’homme. Cette appréciation des perspectives temporelles est évaluée dans l’échelle au travers des réalisations que rend possible la formation en cours.

Fenouillet, F. (2001) “ Relation entre perception de compétence, sentiment d’autodétermination et projet”, in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L’Harmattan.

Présentation des résultats :

1 Caractéristiques des terrains

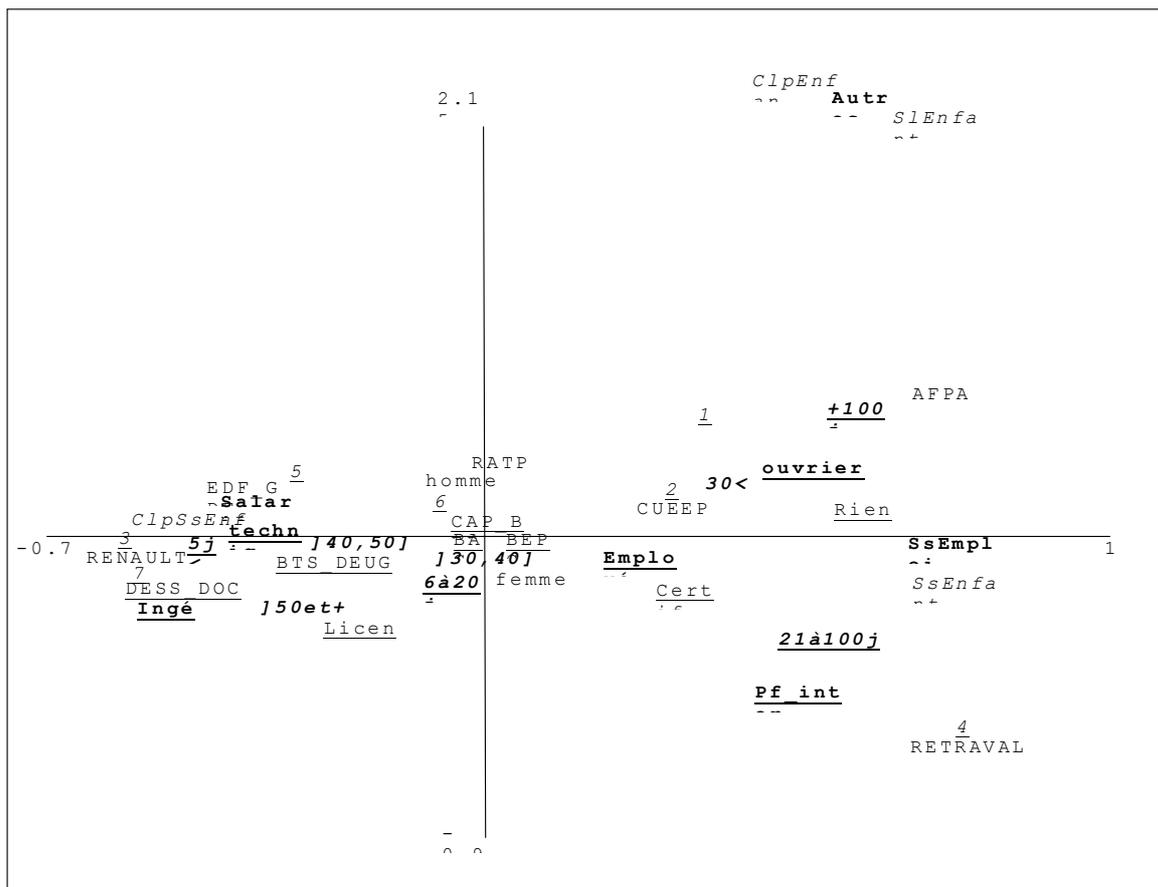


Figure 1. Analyse factorielle des correspondances multiples entre les différentes variables nominales de l'étude : terrains, sexe, statut professionnel, situation familiale, âge en catégorie, diplôme, csp et durée de la formation.

La Figure 1 permet de faire rapidement le tour des grandes caractéristiques de la population étudiée en fonction des différents terrains, qui serviront pour l'étude des processus motivationnel.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

En première approche nous pouvons dire que les terrains RENAULT et EDF ont des caractéristiques sociologiques très proches : Ils sont constitués majoritairement d'hommes, d'un âge supérieur à 40 ans, ayant des diplômes supérieurs au bac, salariés, technicien voire ingénieur ou de niveau équivalent, vivant en couple sans enfant et effectuant dans le cadre de cette étude des formations assez courtes.

A l'autre extrême se trouvent l'AFPA, Retravailler et le CUEEP, qui ont comme caractéristiques communes d'être composés majoritairement de femmes, de demandeurs d'emploi, vivant seuls sans enfants, non ou faiblement qualifiés, ouvriers ou employés, d'âge inférieur à 30 ans et effectuant les formations les plus longues.

Enfin la RATP se range dans une catégorie à part qui se trouve à mi distance entre les deux précédentes. Ce terrain est cependant particulier dans la mesure où il est composé en partie de chômeurs qui à l'issue de la formation auront un emploi dans l'entreprise. Il est à noter également que ce terrain se différencie de RENAULT et d'EDF par la présence d'un public plus jeune (comparable aux terrains de demandeurs d'emploi) et dont le niveau de formation n'excède pas le BAC.

Les différents terrains sont donc susceptibles d'être porteurs d'une seule modalité (par salarié et demandeur d'emploi) pour chacune des différentes variables qui sont utilisées dans cette étude. Ils peuvent également présenter beaucoup d'individus d'une catégorie et peu d'une autre (par exemple RENAULT et EDF sont composés par des individus plus âgés). Les différentes analyses statistiques peuvent donc faire apparaître des effets qui peuvent être de simples artefacts dus à la composition des terrains. Pour cette raison dans les analyses de variances qui vont suivre la variable terrain est utilisée à chaque fois comme facteur intergroupe dans toutes les analyses.

2 Comparaisons des sous échelles processus

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

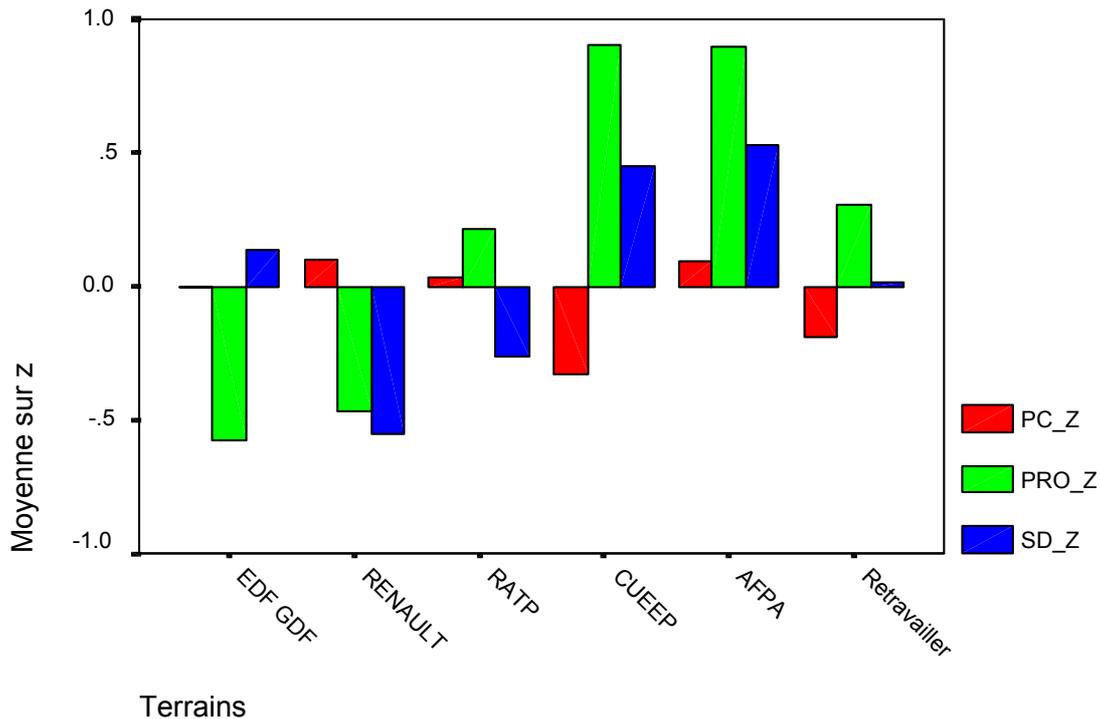


Figure 2 : Scores sur z des différentes sous échelles en fonction des terrains.

Comme nous le montre la Figure 2 les terrains se comportent assez différemment en fonction des trois sous échelles.

En ce qui concerne la perception de compétence, le CUEEP et le terrain retravailler se distinguent assez nettement des autres par une estimation de leur compétence personnelle plus faible. Nous remarquons parallèlement que celle-ci est nettement plus forte pour l'AFPA et RENAULT bien que cette différence entre les terrains qui ont une forte et une faible perception de compétence soit relativement modeste (inférence à 0.5 écart type). Il est à noter également que les items de perception de compétences sont ceux auxquels les individus refusent le plus de répondre : 173 individus ont refusé de répondre aux items soit 11.2% de la population interrogée. Cette réticence à l'égard de la sensation de compétence s'est également retrouvée lors de l'évaluation finale puisque deux des six terrains interrogés n'ont pas pu fournir une évaluation des compétences des individus en formation. En effet la plupart des stages de formation ne donnait lieu à aucune évaluation, nous pouvons donc en déduire qu'il est peut-être plus difficile de parler de compétence pour un public adulte en formation. La perception de compétence n'est donc pas une matière anodine et sa manipulation semble

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

requérir quelques précautions d'usage qui n'ont pas cours chez les élèves ou les étudiants qui sont évalués très quotidiennement et chez qui les différentes échelles de motivation avaient été validées. Nous remarquons que les trois terrains de salariés n'ont pas une perception de compétence inférieure à zéro ce qui est pour deux des trois terrains composés de demandeurs d'emplois. Nous pouvons déjà dire que les salariés présentent globalement une perception de compétence plus importante que les demandeurs d'emplois.

Une analyse sur les différentes composantes de la perception de compétence devrait nous éclairer sur la relation qui semble exister avec les terrains de salariés et ceux de demandeurs d'emplois.

La Figure 3 permet de constater que les différentes perceptions de compétences ne se comportent pas de la même façon en fonction des terrains. La perception de compétence professionnelle est systématiquement plus faible pour les trois terrains composés de demandeurs d'emploi, ce qui se comprend aisément. La perception de compétence pour apprendre et la perception de compétence qui concerne la formation en cours sont au plus bas pour le CUEEP. Nous remarquons également une perception de compétence négative à tous les niveaux pour le terrain retravailler.

Globalement il apparaît donc que la perception de compétence pour l'AFPA est meilleure que pour les deux autres terrains retravailler. Ceci pourrait s'expliquer par la différence en terme de longueur de formation, variable qui caractérise ce terrain par rapport aux deux autres. L'AFPA ne propose que des formations longues (de 21 à 100 jour) ou très longues (plus de 100 jours), alors que les deux autres terrains de demandeurs d'emploi proposent des formations d'un éventail plus large au niveau de la durée. Cependant des analyses complémentaires montrent que pour une durée de formation équivalente (tableau 1 en annexe) les perceptions de compétence sont encore différentes d'un point environ. Cette différence pourrait également s'expliquer par la façon dont sont sélectionnés les individus qui vont dans ces formations longues à l'AFPA. Cette sélection pourrait entraîner une revalorisation de la perception de compétence pour ceux qui entrent en formation.

En ce qui concerne les deux autres terrains composés de demandeurs d'emploi où la perception de compétence est au plus bas nous avons pu constater que cette faiblesse relative ne s'appuie pas sur les mêmes sous échelles de compétence perçue. Les individus qui suivent leur formation au CUEEP ont de sérieux doutes sur leur capacité à apprendre, il est donc

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

possible que ceux qui étaient déjà en échec scolaire auparavant se dirigent davantage vers des formations CUEEP.

Pour le terrain retravailler la perception de compétence est relativement faible dans tous les compartiments. Nous remarquons également que ce terrain présente des scores d'autodétermination et de projet qui sont relativement faibles comparés aux deux autres terrains. Ces différents résultats permettent d'avancer l'hypothèse que ces individus se montrent plus découragés que les autres terrains.

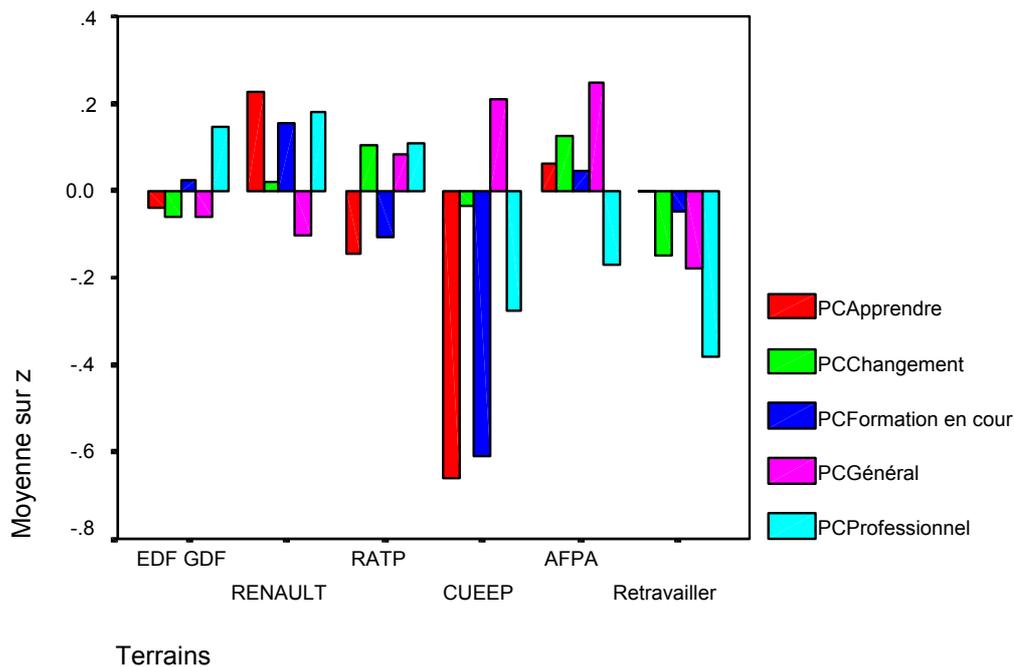


Figure 3. Scores sur z des dimensions constitutives de la perception de compétence en fonction des terrains

En ce qui concerne la dimension du projet personnel, la cassure est encore plus nette entre EDF et RENAULT et les autres terrains composés de demandeurs d'emplois. Le fait qu'une partie du personnel de la RATP se trouve en formation pour justement faire partie de l'entreprise explique le niveau relativement élevé du score de projet par rapport aux deux autres terrains de salariés. Nous pouvons donc dire que les individus des terrains de demandeurs d'emploi semblent être là pour défendre ou assouvir un projet personnel.

Enfin le sentiment d'autodétermination n'est pas totalement influencé par l'opposition des terrains demandeurs d'emploi / salariés. Comme nous pouvons le constater sur la Figure 2

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

l'autodétermination est assez faible pour le terrain retravailler. Les demandeurs d'emploi de ce terrain percevraient donc une pression pour suivre leur formation. Il en va de même pour les employés de RENAULT et de la RATP qui ne sont visiblement pas totalement en formation de plein gré. Cependant l'explication n'est sans doute pas la même. Alors que chez les demandeurs d'emploi du terrain retravailler nous pouvons y voir un effet du découragement, il est plus vraisemblable dans les terrains de salariés d'expliquer ceci par la politique même de formation qui oblige ces salariés à entrer dans tel ou tel dispositif.

Dans la mesure où les individus en formation à l'AFPA ont une perception de compétence qui est relativement forte, un sentiment d'autodétermination élevé et un projet personnel très affirmé nous pouvons dire que ces individus sont les plus motivés de tous les terrains pour suivre leur formation.

3 Analyse de la perception de compétence

La perception de compétence est significativement différente en fonction des modalités des variables sexe, âge, diplôme, et CSP, lorsque ces variables sont étudiées avec la variable terrain. Il est à remarquer qu'il n'y a pas de différence significative de perception de compétence pour la variable statut professionnel (lorsque celle-ci est étudiée sur les trois terrains qui ont un effectif minimum de salariés et de demandeurs d'emplois, à savoir la RATP, le CUEEP et l'AFPA : $F(2,377)=2.66$; ns).

Le sexe a une influence sur la perception de compétence mais pas sur tous les terrains de la même façon. En effet les hommes et les femmes ont une moyenne de perception de compétence équivalente (14.71) mais une analyse de variance avec les variables terrains et sexe en variable indépendante fait apparaître un effet simple lié à la variable sexe ($F(1,1127)=6.01$; $p<.05$) et un effet d'interaction ($F(5,1127)=2.46$; $p<.05$) entre les variables terrains et sexe. La Figure 4 permet de dire que les femmes ont une perception de compétence légèrement plus forte pour les trois terrains à majorité de demandeurs d'emplois, différence qui disparaît ou s'inverse pour les deux terrains composés de salariés que sont RENAULT et EDF. Cette différence est cependant assez importante pour la RATP. Cet effet du sexe semble être spécifique aux terrains dans la mesure où aucune autre analyse de variance ne permet de retrouver cette différence hommes / femmes.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

En allant plus loin nous pouvons même dire que cette différence entre les hommes et femmes se trouve très largement pour la RATP. Des analyses complémentaires permettent de voir que cet effet des femmes en ce qui concerne la RATP est principalement du au stage de secrétariat (Tableau 1) pour lequel la perception de compétence est plus forte chez les femme mais aussi chez les hommes. La différence hommes / femmes en ce qui concerne la perception de compétence semble donc être contingentée à des éléments particuliers à la RATP.

		Femmes	Hommes
Secrétariat, Divers tertiaire	Moyenne	16.46	15.71
	N	N=28	N=17
Formations techniques	Moyenne	15.50	14.03
	N	N=2	N=80

Tableau 1. Perception de compétence moyenne pour les stages de “Secrétariat, Divers tertiaire ” et “ Formations techniques ” en fonction des terrains et de la durée de formation.

Fenouillet, F. (2001) “ Relation entre perception de compétence, sentiment d’autodétermination et projet”, in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L’Harmattan.

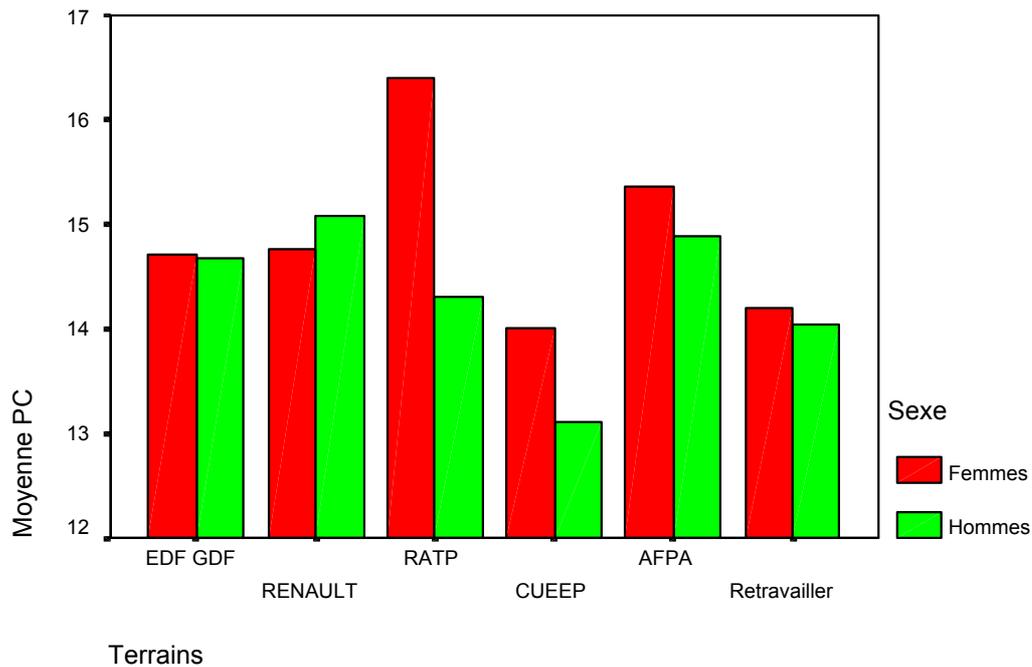


Figure 4. Perception de compétence moyenne en fonction du sexe et des terrains.

Par contre en ce qui concerne l'âge il apparaît que la perception de compétence diminue au fur et à mesure que l'âge avance ($F(3,1105)=8.48, p<.001$). Cet effet serait presque linéaire si la catégorie des 41-50 ans avait un score de perception de compétence supérieur aux plus de 50 (Figure 5).

Cependant cet effet de l'âge n'est plus significatif quand on analyse cette variable avec la variable statut professionnel ($F(3,1087)=0.65, ns$). La Figure 6 permet de constater que les conclusions précédentes sont surtout vraies pour les salariés qui sont effectivement les plus nombreux dans l'étude. Il reste que pour les demandeurs d'emploi les différences entre les différentes tranches d'âge sont plus ténues et que cette fois les plus de 50 ans ont une perception de compétence équivalente à celle des moins de 30 ans.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

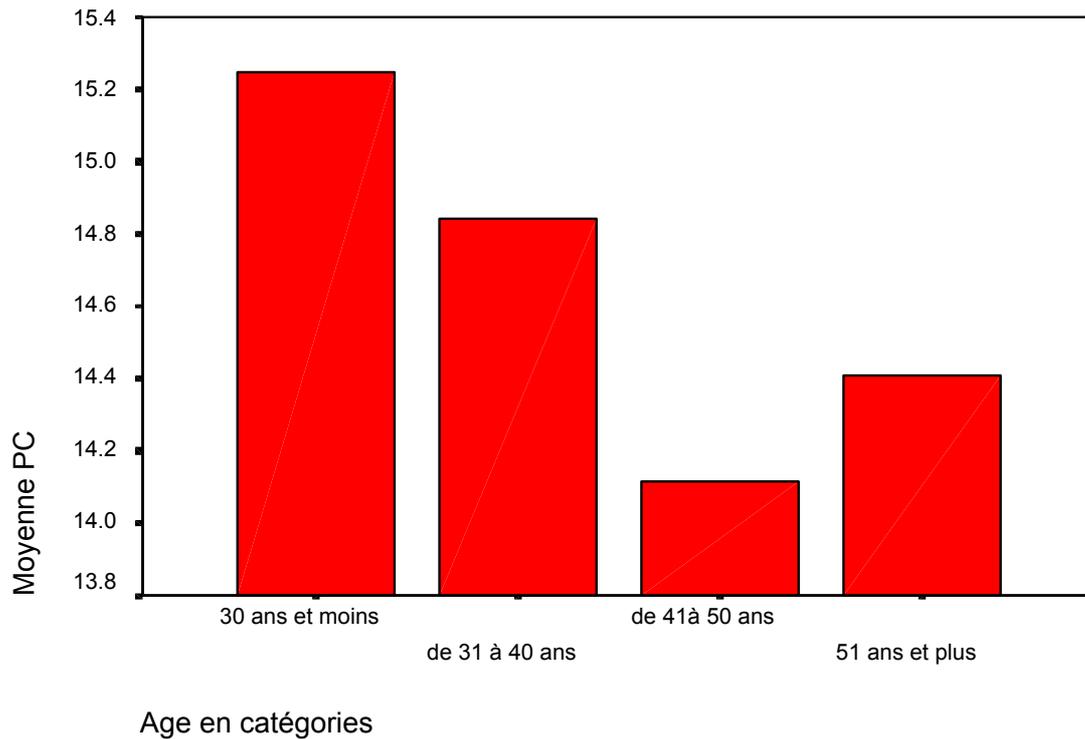


Figure 5. Perception de compétence moyenne en fonction de l'âge.

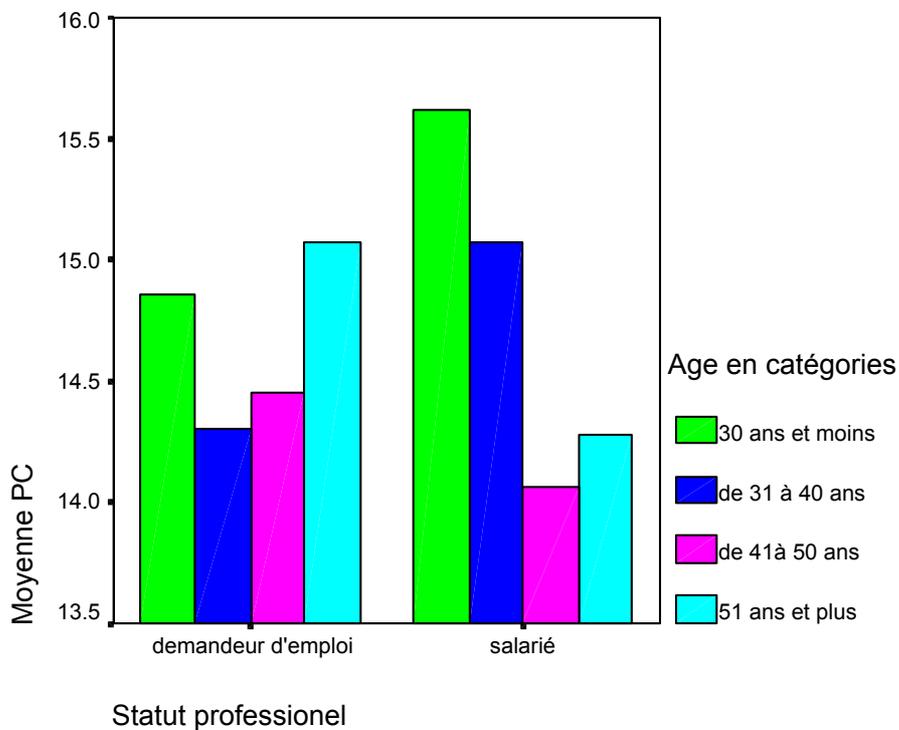


Figure 6. Perception de compétence moyenne en fonction de l'âge et du statut professionnel.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

Nous avons presque un effet linéaire de la perception de compétence en fonction du niveau du diplôme ($F(4,1127)=8.48, p<.001$) : plus le diplôme est faible plus la perception de compétence est faible et inversement (Figure 7). Ce résultat n’a rien de contre intuitif. Il en va de même pour la catégorie socioprofessionnelle à laquelle les individus appartiennent ($F(4,1089)=6.62, p<.001$) : La perception de compétence croît en fonction de la CSP (Figure 8).

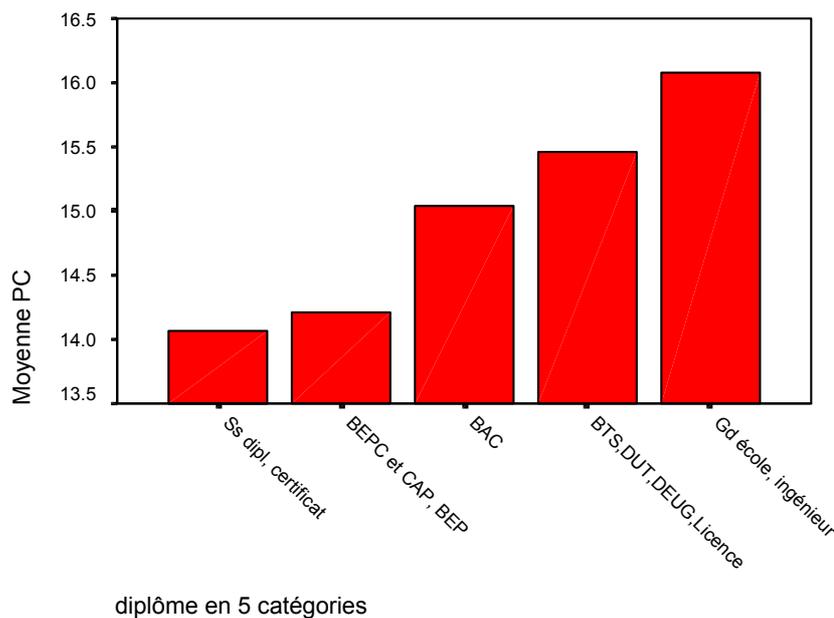
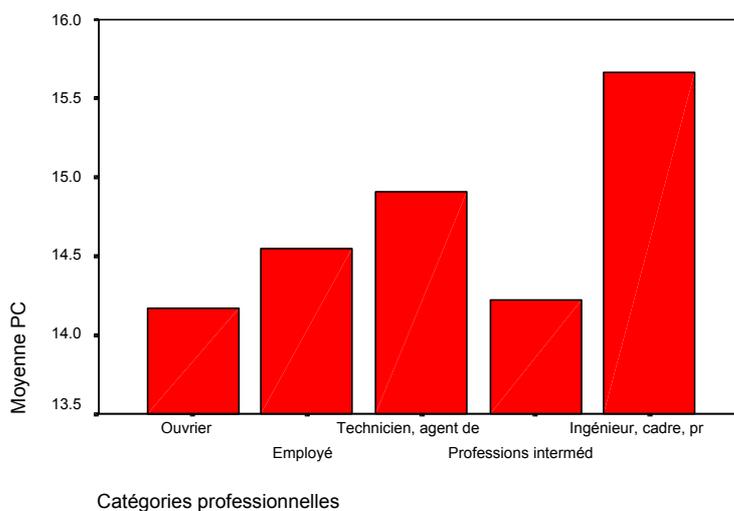


Figure 7. Perception de compétence en fonction du diplôme.



Fenuillet, F. (2001) “Relation entre perception de compétence, sentiment d’autodétermination et projet”, in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L’Harmattan.

Figure 8. Perception de compétence en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

4 Sentiment d'autodétermination

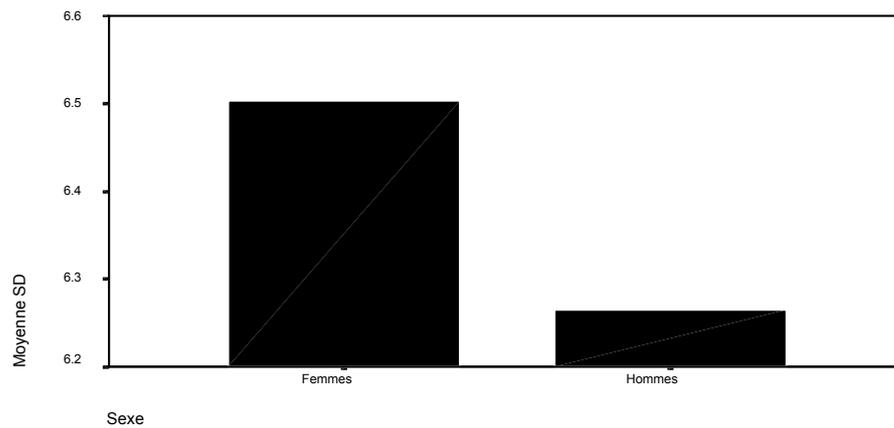


Figure 9. Sentiment d'autodétermination en fonction du sexe.

Comme le montre la Figure 9 les femmes s'estiment plus autodéterminées que les hommes ($F(1,1127)=13.94, p<.001$). Des analyses complémentaires font également apparaître des effets d'interaction avec d'autres variables. La Figure 10 montre un effet d'interaction significatif entre le sexe et le terrain ($F(5,1127)=8.41, p<.001$).

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

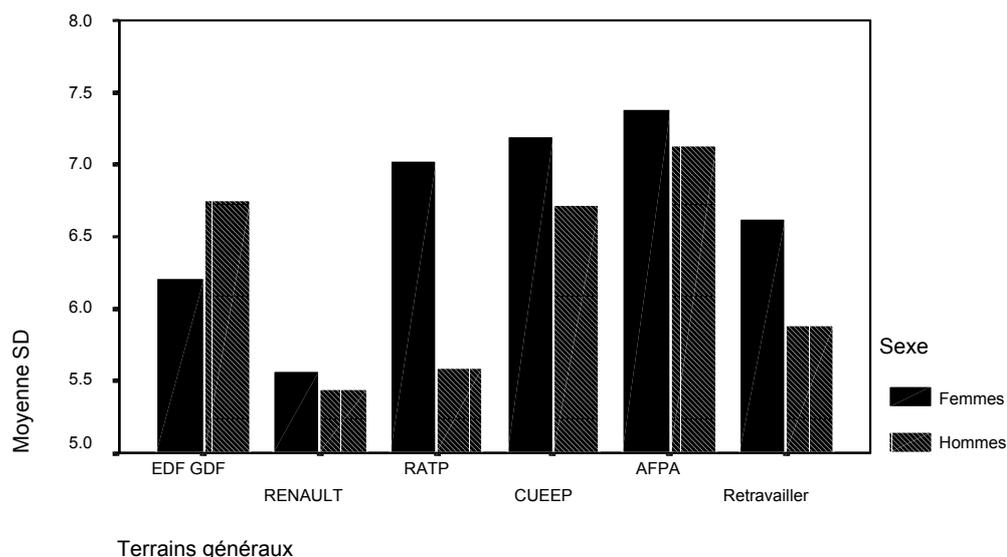
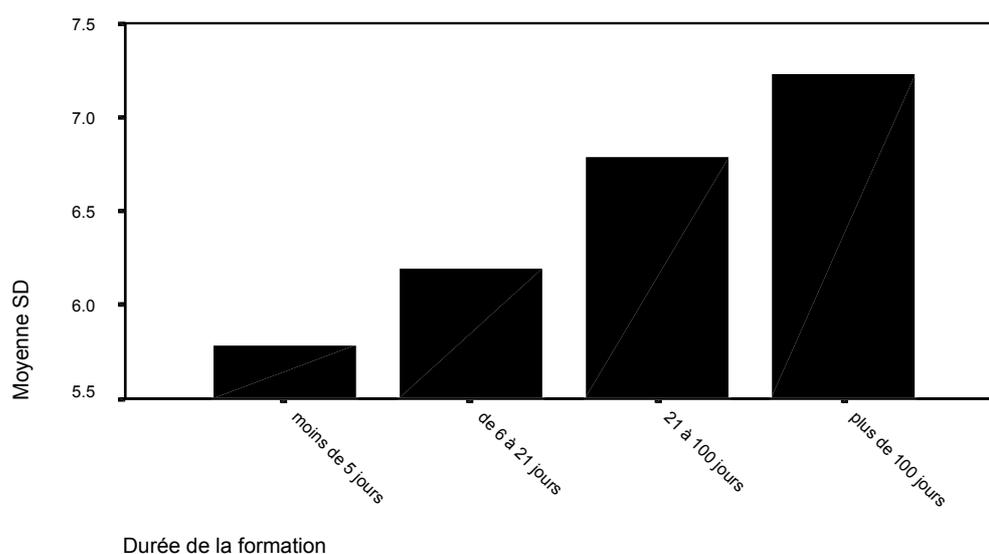


Figure 10. Sentiment d'autodétermination en fonction du sexe et du terrain.

Les femmes s'estiment plus autodéterminées que les hommes dans 5 des 6 terrains. L'exception est ici EDF. Il faut également remarquer l'écart important qui existe pour la RATP. Cet écart est intéressant car nous avons vu plus haut Figure 4 que la perception de compétence était également plus forte dans les formations RATP pour les femmes. Les données de ce terrain vont donc dans le sens des théories de la motivation à savoir qu'une augmentation de l'autodétermination est conjointe avec une augmentation de la perception de compétence. Cependant cette particularité pour ce terrain est liée à un type de formation comme nous en avons discuté plus haut.



Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

Figure 11. Sentiment d'autodétermination en fonction de la durée de formation.

Le sentiment d'autodétermination est différent en fonction de la durée de formation ($F(3,1090)=56.46, p<.001$) et suit une augmentation quasi linéaire (Figure 11). Globalement plus l'investissement de l'individu dans la formation se fait à long terme plus cet investissement est en accord avec son libre choix. Cependant la durée de formation est largement tributaire du terrain : Dans les terrains composés de salariés les formations sont courtes voir très courtes alors que dans les terrains de demandeurs d'emploi les formations sont longues voir très longues (cf. Figure 1). Cependant une deuxième analyse de variance entre la durée de formation et le statut professionnel montre une différence significative qui s'interprète de la même façon ($F(3,1074)=6.09, p<.001$).

Les autres variables, l'âge, le statut professionnel, le diplôme, la CSP et la situation familiale ne montrent pas d'effet simple significatif quand la variable terrain entre dans l'analyse statistique, alors que des différences également significatives peuvent apparaître quand les analyses ne prennent pas en compte le terrain. Des analyses plus poussées seraient donc nécessaires pour comprendre les conditions d'apparition de ces effets en fonction des différentes caractéristiques des terrains. Seules quelque unes de ces analyses ont été effectuées ici pour les variables les plus pertinentes sur le plan des théories de la motivation.

A titre d'exemple il apparaît une différence significative en ce qui concerne le niveau du diplôme dans le cadre d'une anova avec comme seul facteur la variable diplôme en 5 niveaux ($F(4,1127)=6.36, p<.001$). Cet effet s'explique ici par une diminution drastique du sentiment d'autodétermination pour les individus qui ont BAC+2 et BAC+5 ou 8. Cependant en croissant cette variable avec les terrains cet effet disparaît totalement ($F(4,1106)=0.77, ns$). En effet, sur l'ensemble de l'étude les BAC+2 sont représentés à 48% par RENAULT et la catégorie des BAC+5 ou 8 est représentée à 75% par ces mêmes employés. Par ailleurs RENAULT présente les plus faibles scores d'autodétermination de toute l'échelle et pour tous les diplômes (cf. Figure 2). Il s'en suit que cette différence entre les deux catégories BAC+2 et BAC+5 ou 8 avec les catégories les moins qualifiées est principalement due à la présence massive d'individus de RENAULT, qui sont par ailleurs plutôt sous représentés dans les catégories de niveau BAC ou moins. En définitive la variation du sentiment d'autodétermination en fonction du diplôme n'est pas suffisamment forte pour apparaître seule et semble être assujettie à la présence d'autres variables qui restent à déterminer.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

5 Le projet

Comme le montre la Figure 2 le projet est la dimension qui donne lieu aux différences de scores les plus importantes.

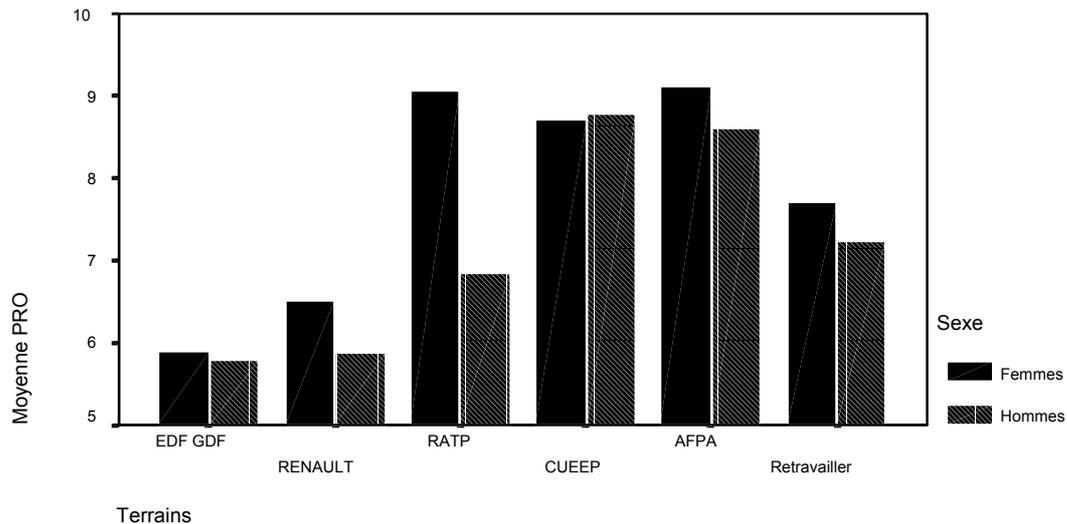


Figure 12. Score moyen de projet en fonction du sexe et des terrains

Nous retrouvons encore une fois une différence entre les hommes et les femmes toujours à l'avantage de ces dernières ($F(4,1127)=6.36$, $p<.001$). La différence homme / femme la plus importante est encore une fois observé pour la RATP et s'explique de la même façon que précédemment (Figure 12).

Une érosion du score de projet au fur et à mesure de l'avancement en âge des individus est observée pour tous les terrains ($F(3,1085)=8.74$, $p<.001$). Ce score s'explique aisément par le fait que plus les individus sont proches de la retraite moins ils développent de projets professionnels.

Les demandeurs d'emplois ont des scores de projets beaucoup plus forts que les salariés lorsque l'on regarde les terrains qui sont constitués de demandeurs d'emplois et ceux qui sont constitués de salariés. Une analyse de variance effectuée uniquement sur les trois terrains qui comprennent des proportions suffisamment importantes des deux catégories abonde dans le même sens ($F(2,375)=9.67$, $p<.001$). Cependant des données montrent que cet écart entre les deux catégories est essentiellement le fait de la RATP (cf. Figure 13).

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

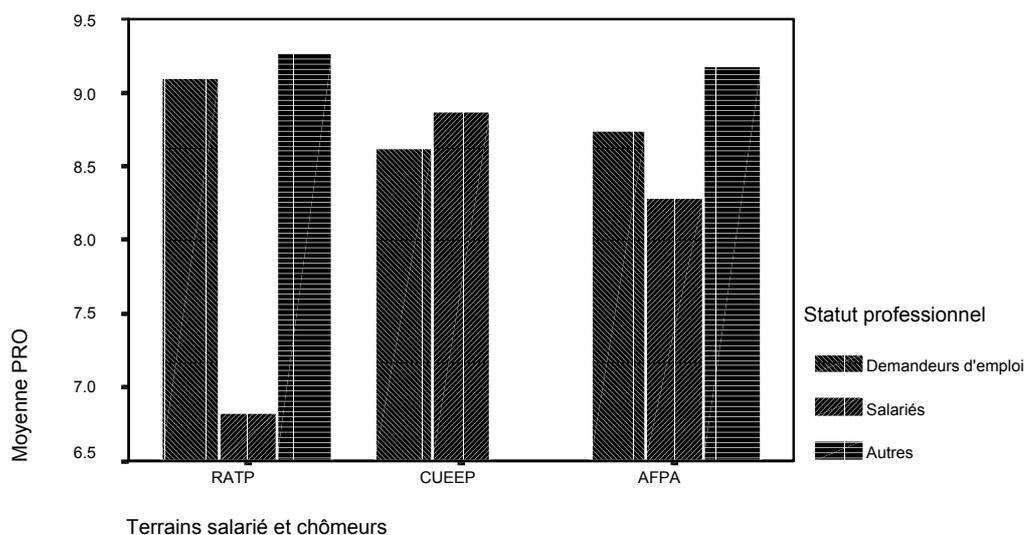


Figure 13. Score moyen de projet en fonction des terrains et du statut professionnel.

Ce qui concerne le diplôme, les analyses montrent que le score de projet est presque équivalent entre les différents niveaux, exception faite des “ sans diplôme et certificat d’étude ” qui ont un score de projet nettement plus fort que les autres ($F(4,1106)=2.36, p=.05$). Par ailleurs, les catégories “ employé ” et “ ouvrier ” ont des scores de projet nettement plus forts que les catégories “ technicien ” ou “ ingénieur ” ($F(4,1066)=2.77, p<.05$).

La durée de formation semble également avoir une influence sur le score de projet dans le sens d’une augmentation pour les formations les plus longues ($F(3,1073)=4.90, p<.01$). Cette fois cette analyse reste significative en utilisant la variable statut professionnel, ce qui indique que le score de projet est plus fort pour les salariés et pour les demandeurs d’emploi quand la durée de formation augmente ($F(3,1074)=3.71, p<.05$).

Fenouillet, F. (2001) “ Relation entre perception de compétence, sentiment d’autodétermination et projet ”, in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L’Harmattan.

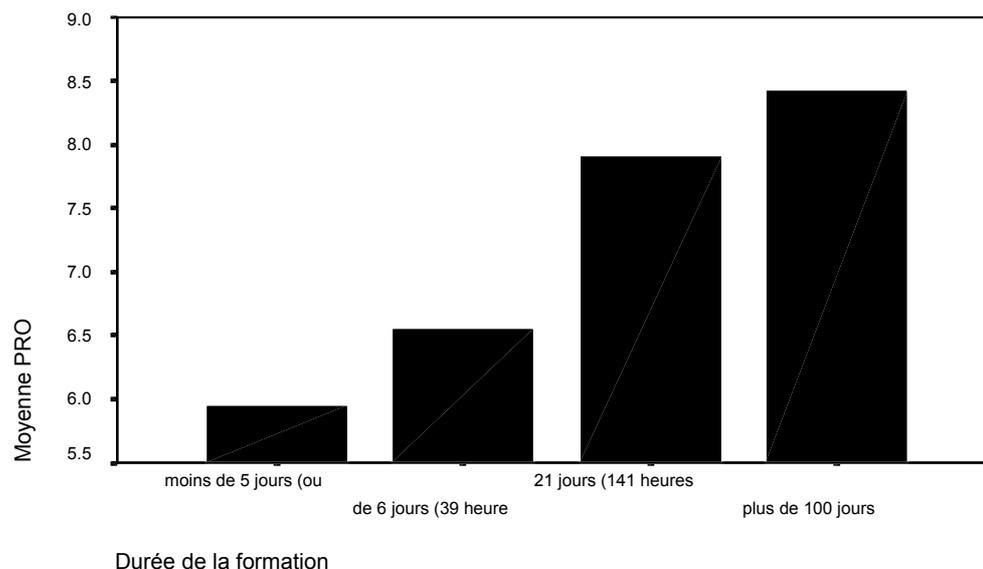


Figure 14. Score moyen de projet en fonction de la durée de formation

6 Relation entre les motifs et les processus

	PC	PRO	SD	ECHELLE	PCA	PCC	PCF	PCG	PCP
DER	-0.20	0.36	0.17	0.77	-0.20	-0.11	-0.23		-0.25
ECO	-0.15	0.55	0.16	0.77	-0.17		-0.18		-0.25
EPI	-0.14	0.29	0.18	0.72	-0.21		-0.18		-0.15
HED	-0.16	0.32	0.19	0.78	-0.19	-0.06	-0.21		-0.18
IDE	-0.30	0.23		0.64	-0.23	-0.21	-0.21	-0.12	-0.33
OPE	-0.22	0.20	0.14	0.62	-0.21	-0.15	-0.20	-0.08	-0.18
OPR		0.06	-0.08	0.31	-0.08		-0.07	0.06	-0.13
PRE	-0.16	0.25	-0.15	0.57	-0.15	-0.07	-0.19		-0.22
SOC	-0.11	0.25		0.66	-0.13		-0.14		-0.16
VOC	-0.09	0.55	0.22	0.72	-0.11		-0.12		-0.21
PC		0.11	0.14		0.68	0.79	0.69	0.65	0.71
PRO	0.11		0.32	0.60		0.13		0.26	-0.08
SD	0.14	0.32		0.30		0.11	0.07	0.19	0.08
ECHELLE		0.60	0.30		-0.13		-0.13	0.15	-0.18

Tableau 2. corrélation entre les sous échelles processus et les sous échelles motifs. Seules les corrélations significatives à .05 sont reportées.

Fenouillet, F. (2001) “Relation entre perception de compétence, sentiment d’autodétermination et projet”, in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L’Harmattan.

Globalement le Tableau 2 montre des corrélations plutôt modestes entre les sous échelles processus et les sous échelles de motifs.

La perception de compétence est la sous échelle la moins corrélée de toutes les sous échelles processus. Les corrélations indiquent des relations assez faibles toujours négatives avec les motifs. Ces relations négatives signalent que les individus qui ont tendance à invoquer fortement les motifs de formation ont également tendance à s'estimer un peu plus incompetents. Par contre avec les deux échelles de processus la relation est positive : Les individus qui ont un projet plus affirmé ou qui s'estiment plus autodéterminés ont également tendance à avoir une plus grande sensation de compétence. Il faut néanmoins rester prudent vu la faiblesse des corrélations.

La sous échelle qui mesure l'autodétermination est corrélée négativement avec le motif prescrit ce qui va dans le sens des hypothèses. Par contre la corrélation entre ces deux sous échelles est très faible ce qui est assez surprenant. Il apparaît que le motif prescrit comporte des items tels que "répondre à la demande d'un responsable" ou "répondre à une obligation professionnelle" qui font référence au milieu professionnel alors qu'une grande partie de la population est constituée de demandeurs d'emploi. Une analyse des corrélations terrain par terrain montre effectivement que des corrélations plus fortes se trouvent avec EDF (-.38) ou Renault (-.25) alors qu'elles sont très faibles ou nulles avec les terrains composés de demandeurs d'emploi. De plus le contenu des items de la sous échelle d'autodétermination, ("J'avais pris moi-même la décision de faire cette formation", par exemple), sont assez généraux et pour la théorie de Deci et Ryan (1985) le fait de prendre soit même une décision peut malgré tout être le fruit d'une pression interne (dans le cas d'une régulation introjectée).

La sous échelle de projet est la plus corrélée des sous échelles processus avec les autres sous échelles et avec le score total de l'échelle. Les corrélations les plus fortes sont avec les motifs économiques et vocationnels ce qui semble indiquer que les individus vont en formation avec comme projet d'augmenter leurs ressources ou dans la perspective de faire une activité professionnelle qui les intéressent (c'est du moins dans ces deux sens là qu'ils semblent entendre le mot projet). Les corrélations avec les terrains montrent des différences de maximum qui peuvent indiquer des perspectives différentes. Pour les terrains composés en partie ou totalement de demandeurs d'emploi les corrélations maximums s'observent toujours avec les motifs vocationnels ou économiques. Par contre pour Renault la corrélation la plus forte est avec le motif opératoire professionnel.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

	EDF	RENAULT	RATP	CUEEP	AFPA	RETRAVAILLE R
DER	0.24		0.35		0.14	
ECO	0.37	0.26	0.55	0.32	0.16	0.25
EPI	0.24	0.16	0.27		0.27	0.17
HED	0.20		0.36		0.21	
IDE	0.32	0.28			0.14	0.18
OPE	0.22			0.25		
OPR	0.35	0.49				
PRE	0.28		0.24			
SOC	0.23	0.16	0.24			
VOC	0.39	0.23	0.60	0.22	0.27	0.23
PC		0.16	0.38	0.33	0.14	
SD		0.30	0.37	0.36	0.21	0.33
ECHEL	0.54	0.45	0.65	0.37	0.39	0.39

Tableau 3. *Corrélation entre la sous échelle projet et les différents motifs pour les différents terrains. Seules les corrélations significatives à .05 sont reportées.*

Conclusion

D'une manière générale les différentes analyses sont marquées par la variable terrain. D'une part au travers d'une scission très nette entre les terrains composés de salariés et ceux composés de demandeurs d'emplois. D'autre part au vue de la forte convergence qui peut exister entre certaines variables : Par exemple les formations longues sont effectuées par des demandeurs d'emploi, alors que les formations courtes ne sont effectuées que par des salariés, il en découle que toute conclusion sur la durée de formation est à moduler en fonction des deux populations. Bien entendu il est possible de supposer qu'il n'y a pas un réel effet de la variable terrains sur les processus de l'engagement en formation. Le fait que les terrains composés uniquement de salariés aient des scores de projets faibles par rapport aux terrains composés en partie ou totalement de demandeurs d'emploi montre que l'interprétation des résultats ne doit pas ce faire en fonction des terrains mais doit tenir compte des différentes populations sociologiques qui les composent.

Il reste cependant certains effets qui connaissent des difficultés d'expression en terme de variables sociologiques, du moins en ce qui concerne celles retenues pour l'étude.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

La RATP montre sur les trois processus le même effet sur la variable sexe : Les femmes sont à la fois plus autodéterminées, ont une plus grande perception de compétence et ont un score de projet plus important que les hommes. Les différentes analyses ont permis de montrer que cet effet se retrouvait dans la formation “ Secrétariat, Divers tertiaire ” qui donne effectivement des scores dans toutes les sous échelles de processus plus importants pour les femmes mais aussi pour les hommes.

De même le sentiment d'autodétermination ne cadre pas avec une distinction entre terrains salarié et non salarié dans la mesure où les employés d'EDF ont une grande sensation de liberté dans le choix de formation à l'inverse de Renault chez qui le sentiment d'autodétermination est au plus bas.

Enfin l'analyse des différentes composantes de la perception de compétence montre que les terrains composés de demandeurs d'emploi se comportent très différemment. En partant des différentes théories de la motivation nous pouvons faire l'hypothèse d'une explication qui serait dans le passé des individus en formation. Il est possible que le CUEEP accueille surtout des individus avec un passif d'échec scolaire et il est également envisageable que la durée du chômage agit négativement dans tous les compartiments de la perception de compétence pour le terrain Retravailler. Dans les deux cas le passif des individus pourrait être à l'origine de l'installation d'un découragement qui pourrait mener certains d'entre eux vers la résignation apprise. Il faut se garder de conclure trop hâtivement vu les faibles écarts en terme de scores de perceptions de compétence.

Ces trois analyses indiquent que les différentes variables sociologiques retenues pour les analyses ne sont pas suffisantes pour tenter d'expliquer l'apparition de certains phénomènes. On peut estimer que d'autres variables seraient nécessaires ou bien faire l'hypothèse que chaque terrain comprend des singularités, telle qu'une certaine forme de culture d'entreprise qui reste à identifier. Par exemple, en ce qui concerne cette différence entre Renault et EDF au niveau du sentiment d'autodétermination, nous pourrions faire l'hypothèse que les formations d'EDF sont conçues avec davantage de concertation et accompagnées d'un minimum d'incitation sous une forme ou sous une autre.

Dans l'ensemble les différentes analyses des processus d'engagement en formation vont dans le sens des théories sous-jacentes à ces dimensions.

Fenouillet, F. (2001) “ Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet ”, in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

La perception de compétence est d'autant plus forte que l'individu a un diplôme élevé ou appartient à une catégorie socioprofessionnelle valorisée. Ces résultats sont en accord avec la théorie de Bandura : Les individus qui ont le plus de diplômes ont un feedback objectif positif de leur niveau de compétence ce qui renforce leur sentiment d'auto efficacité. Par contre il est surprenant de constater que ce sentiment de compétence diminue avec l'âge, différence qui ne se retrouve cependant totalement que chez les salariés. Par ailleurs comme le postule la théorie de Deci et Ryan (1985) la perception de compétence et l'autodétermination sont positivement corrélées, même si la corrélation est faible.

Par contre la perception de compétence est corrélée négativement avec l'ensemble des motifs, la corrélation la plus forte étant avec le motif identitaire. Il est possible d'avancer de nombreuses hypothèses pour expliquer ce phénomène. L'une d'entre elles serait de dire que plus les individus ont besoin de montrer qu'ils sont en formation pour des motifs qui leur tiennent à cœur plus ils doutent de leur compétence.

Les résultats qui concernent l'autodétermination n'ont eux aussi rien de surprenant : Plus la formation est longue plus les individus s'engagent librement en formation. Les formations longues nécessitent davantage de persistance et ont un impact plus important sur l'orientation du comportement, il est donc presque indispensable que les individus qui s'engagent dans ce type de formation le fassent en vertu d'une décision personnelle à même de mieux garantir, selon la théorie de Deci et Ryan (1985), la persistance et l'orientation du comportement.

Les corrélations positives entre le sentiment d'autodétermination et les différents motifs indiquent que les individus les plus autodéterminés dans la formation s'engagent pour des motifs plus précis. Une des seules corrélations qui s'observe avec le motif prescrit comme nous pouvions nous y attendre. La faiblesse de cette corrélation confirme s'il était besoin la richesse polysémique du concept d'autodétermination. En effet comme nous avons pu le voir précédemment, un individu qui choisit d'aller en formation par peur que ses compétences techniques soient insuffisantes pour faire face au renouvellement technologique incessant s'estime théoriquement moins libre que celui qui va en formation par curiosité pour les dernières technologies qui viennent d'apparaître. Cependant ce type de distinction n'a pas été totalement validé au travers des différents motifs mais nous avons également pu constater que le contenu de ces derniers connaît certains biais tel que le statut professionnel.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

Enfin, les résultats relatifs à la dimension du projet vont également dans le sens attendu. Là aussi plus la durée de formation est longue plus les individus semblent s'engager avec un projet affirmé. Ces résultats sont en accord avec la théorie de Nuttin pour qui les projets à plus long terme sont à associer à une plus grande motivation.

Les résultats relatifs au statut professionnel sont à prendre avec plus de prudence. Effectivement les terrains de demandeurs d'emploi ont des scores de projets plus importants que les terrains de salariés. Cependant en croisant cette variable avec les terrains qui ont les deux populations les différences sont nettement moins probantes. Ceci d'autant plus que pour la RATP qui exhibe les différences de scores de projet les plus importantes, le statut de demandeur d'emploi est tout relatif puisque à l'issue du stage ces individus sont embauchés. On peut donc comprendre que ces individus puissent davantage faire des projets à long terme que les autres.

Nous avons également observé des corrélations qui sont cette fois loin d'être négligeables avec les motifs. Il semble possible d'associer un contenu au projet en fonction des corrélations les plus fortes avec certains motifs. Ainsi les terrains des demandeurs d'emploi ont des projets qui sont liés à des motifs économiques ou vocationnels. Cette relation est à son maximum pour la RATP. Si ces deux motifs restent associés dans les terrains de salariés au projet d'engagement en formation nous avons également cette fois une corrélation nettement plus forte avec le motif opératoire professionnel pour les salariés de Renault. Le projet d'engagement en formation semble cette fois soutenue par le fait d'être plus efficace dans son emploi.

Pour conclure, nous pouvons donc dire que les différents résultats de cette étude montrent combien la ou les motivations d'engagement en formation sont à analyser en ayant au préalable identifié le plus finement possible le public. En effet, il ressort qu'il est très difficile de porter des conclusions qui seraient généralisables à tout public en formation pour adulte. Bien sur, d'autres études seraient nécessaires pour cerner les différentes variables dont il faut absolument tenir compte dans les analyses portant sur la formation pour adulte.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.

Bibliographie

Wroom, V.H., *Work and motivation.*, 1964, New York: Wiley,

Herzberg, F., *Le travail et la nature de l'homme*, 1971, Paris, EME,

Deci, L. E., & Ryan, R. M., *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, 1985, Plenum Press: New York & London,

Dweck C & Leggett E, *A social-cognitive approach to motivation and personality*, 1988, *Psychological review*, 95, p 256-273.

Bandura, A., *Self-efficacy*, 1986, in Bandura (ed) *Social foundation of thought & Action: A social cognitive theory*: Prentice Hall.

Fenouillet, F. (2001) "Relation entre perception de compétence, sentiment d'autodétermination et projet", in Carré, C. (ed.) *De la motivation à la formation*, L'Harmattan.