

# Un modèle motivationnel pour la transition de l'école à la formation professionnelle

Domingo Valero & Prof. Dr. Andreas Hirschi  
LabDCI, Institut de Psychologie

## 1 Introduction

- La transition de la scolarité obligatoire à l'entrée en apprentissage est une des transitions de vie les plus importantes pour de nombreux jeunes en Suisse. Environ 70% des adolescents en Suisse choisissent leur apprentissage lorsqu'ils sont âgés entre 13 et 16 ans (OPET, 2012). Un des facteurs les plus importants pour prédire le succès dans cette transition est la motivation (p.ex. Salmela-Aro, Mutanen, & Vuori, 2009).



- La plupart d'études sur le rôle de la motivation pour des transitions de vie et dans le domaine du travail adoptent une vision de la motivation limitée, par exemple en se concentrant sur l'aspect de l'auto-efficacité. Ou alors, ils ne parviennent pas à définir clairement le concept motivationnel utilisé.
- Une prise en compte de la motivation dans des termes plus généraux aurait des conséquences positives pour le pouvoir prédictif et l'utilité pratique du concept de motivation (Lerner & Overton, 2008).

## 2 Bases théoriques

### Théorie des systèmes motivationnels (Ford, 1992)

Ford propose un modèle global de la motivation comprenant les **but personnels, les convictions sur son environnement et sa propre personne, ainsi que les émotions**. Selon Ford, ces trois composants prédisent la motivation et un développement personnel positif.

### Modèle de la motivation proactive (Parker et al., 2010)

La motivation proactive se caractérise par :

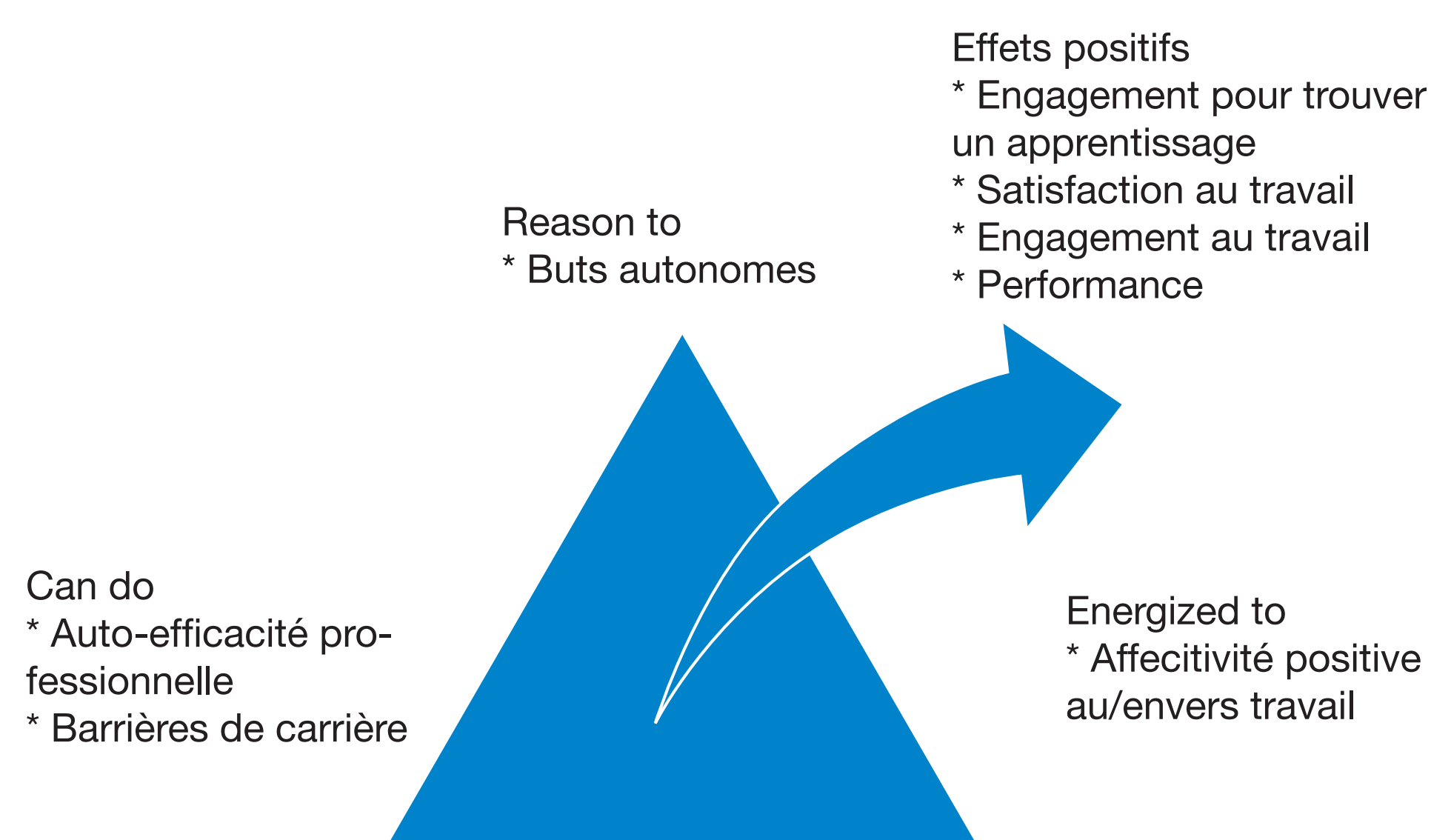
\* Elle est initiée par la personne elle-même.

\* Son focus est sur le changement, par exemple d'une procédure au travail.

La motivation proactive est influencé par trois composants :

- Reason to:** buts soutenus de manière autonome
- Can do:** auto-efficacité, contrôle personnel, bas coûts
- Energized to:** affectivité positive envers les buts

Appliqué à la transition de l'école au travail, nous avons développé un modèle adapté basé sur ceux de Ford (1992) et Parker et al. (2010).



## 3 Hypothèses

Les hypothèses de notre étude sont dérivées du modèle introduit en-haut.

### Hypothèse générale

La motivation pour la transition – composée par les buts soutenus de manière autonome, l'auto-efficacité au travail, l'absence de barrières de carrière, ainsi qu'une affectivité positive envers le travail – a un effet positif sur plusieurs indicateurs de succès lors de la transition de l'école au travail.

La motivation proactive aura un effet favorable sur ...

- H1 :** L'engagement dans le but de trouver un apprentissage approprié et souhaité pour les élèves qui se trouvent encore dans leur scolarité.
- H2 :** La satisfaction au travail ainsi que l'engagement au travail pour les apprentis qui ont commencé leur vie active récemment (approximativement 10 mois).
- H3 :** La performance au travail pour des apprentis qui ont commencé leur vie active récemment.

## 4 Études

Méthode: Passation de questionnaires online dans des classes d'élèves en école secondaire, des apprentis et dans un sous-échantillon d'encadrants d'apprentis. La récolte de données 2013 constitue la première de trois vagues longitudinales.

### 1ère étude

- 186 élèves de 2ème année de secondaire
- Cantons de Zurich, Zoug, et Saint-Gall
- 84 femmes (45.2%), 102 hommes (54.8%)
- Moyenne d'âge: 14.99 (médiane 15 ans)

### 2ème étude

- 336 apprentis à la fin de leur première année
- Cantons de Zurich et Saint-Gall
- 189 femmes (56.3%), 147 hommes (43.8%)
- Moyenne d'âge: 18.09 (médiane 17 ans)

### 3ème étude

- 81 encadrants et encadrantes d'apprentis
- 42 femmes (51.9%), 39 hommes (48.1%)

### Prédicteurs

\*buts autonomes, \*auto-efficacité, \*barrières, \*affectivité

### Variables dépendantes

- Engagement pour trouver un apprentissage (élèves)
- Engagement et satisfaction au travail (apprentis)
- Performance selon évaluation des encadrants (étude 3)

## 5 Résultats

Régressions multiples, chacune avec des indicateurs de succès différents lors de la transition comme variables dépendantes. Variables démographiques et dispositionnelles contrôlées pour obtenir l'effet spécifique de la motivation.

	Engagement pour trouver un apprentissage			
	B	SD(B)	Beta	Adj. R <sup>2</sup>
<b>Contrôle</b>				
Constante	3.37	1.18		
Genre	-.18	.10	-.14	
Niveau scolaire	-.19	.10	-.14	
Age	-.04	.07	-.04	
Névrosisme	.05	.06	.07	.01
<b>Prédicteurs</b>				
Buts autonomes	.00	.02	.02	
Auto-efficacité	.28	.08	.28*	
Barrières	-.21	.18	-.09	
Affectivité	.08	.09	.07	.09*

Note. N = 186, Niveau: base = 0, avancé = 1, Genre: féminin = 0, masculin = 1. \* = p < .01.

	Engagement au travail				Satisfaction au travail			
	B	SD(B)	Beta	Adj. R <sup>2</sup>	B	SD(B)	Beta	Adj. R <sup>2</sup>
<b>Contrôle</b>								
Constante	-.46	.50			1.66	.24		
Genre	.02	.11	.01		-.06	.05	-.06	
Secteur D1	-.30	.13	-.13*		-.07	.06	-.06	
Secteur D2	-.13	.13	-.05		.11	.06	.10	
Age	-.01	.02	.03		.01	.01	.05	
Core self ev.	.02	.12	.01	.23***	.04	.06	.05	.24***
<b>Prédicteurs</b>								
Buts	.04	.01	.11*		.01	.01	.05	
Auto-efficacité	.39	.10	.22***		.08	.04	.10	
Barrières	-.31	.19	-.08		-.24	.09	-.13**	
Affectivité	.64	.08	.46***	.44***	.33	.04	.51***	.44***

Note. N = 336, Genre: féminin = 0, masculin = 1, D1: industriel = 1, autre = 0, D2: commercial = 1, autre = 0. \* = p < .05, \*\* = p < .01, \*\*\* = p < .001.

	Performance au travail			
	B	SD(B)	Beta	Adj. R <sup>2</sup>
<b>Contrôle</b>				
Constante	1.98	.89		
Notes scolaires	.33	.15	.25	
Secteur D1	-.20	.17	-.15	
Secteur D2	-.29	.19	-.20	
Core self ev.	-.13	.17	-.11	.14**
<b>Prédicteurs</b>				
Buts autonomes	-.01	.02	-.03	
Auto-efficacité	.08	.16	.07	
Barrières	-.02	.28	-.01	
Affectivité	.35	.11	.45**	.23*

Note. N = 81, D1: industriel = 1, autre = 0, D2: commercial = 1, autre = 0. \* = p < .05, \*\* = p < .01.

Les trois régressions multiples rapportées confirment que **tous les prédicteurs motivationnels**, à savoir les buts autonomes, l'auto-efficacité au travail, l'absence de barrières de carrière, ainsi que l'affectivité, **expliquent davantage la variance du succès dans la transition de l'école au travail** que les prédicteurs dispositionnels.

- Pour les élèves, seule l'auto-efficacité a un effet significatif sur l'engagement pour trouver un apprentissage.
- Pour les apprentis, les trois composantes motivationnelles ont un effet significatif sur l'engagement et la satisfaction au travail.
- La performance au travail – indiquée par les superviseurs d'un sous-échantillon d'apprentis – est prédite par l'affectivité au travail.

## 6 Discussion

Le modèle de la motivation proactive appliqué à la transition de l'école au travail – composée par les buts, l'auto-efficacité, les barrières de carrière, et l'affectivité – prédit les variables de succès dans la transition de manière efficace.

- La variable motivationnelle la plus puissante est l'affectivité au travail, qui montre les effets les plus élevés sur l'engagement et la satisfaction au travail, ainsi que la performance (apprentis).
- L'engagement et la satisfaction au travail, en tant que variables dépendantes, expliquent tous deux la plus grande part de variance. La prédiction la plus faible est celle de l'engagement pour trouver un apprentissage parmi les élèves.
- Les données longitudinales lors des prochaines récoltes de données clarifieront si la différence dans les prédictions entre les élèves et les apprentis est causée par les variables utilisées, ou par des différences effectives entre ces deux groupes.

## 7 Limitations

- Les données présentées sont issues de la première récolte, en 2013, sur un total de trois (deux à venir en 2014 et 2015 respectivement). Ce sont ainsi des données transversales. En conséquence, il n'est pas possible à cette étape d'établir des relations causales.
- Des analyses plus avancées et précises sont nécessaires pour vérifier les hypothèses et le modèle motivationnel de manière plus concluante.

## 8 Littérature

- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage.
- Lerner, R. M., & Overton, W. F. (2008). Exemplifying the integrations of the relational developmental system - Synthesizing theory, research, and application to promote positive development and social justice. *Journal of Adolescent Research*, 23(3), 245-255.
- OPET, Federal Office for Professional Education and Technology. (2012). *Vocational and Professional Education in Switzerland 2012. Facts and figures*. Bern, Switzerland.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Salmela-Aro, K., Mutanen, P., Koivisto, P., & Vuori, J. (2010). Adolescents' future education-related personal goals, concerns, and internal motivation during the "Towards Working Life" group intervention. *European Journal of Developmental Psychology*, 7(4), 445-462.

Cette recherche a été possible grâce au soutien d'une bourse FNS attribuée au Prof. Dr. A. Hirschi pour le projet « Motivational Systems of Career Choices ».