

du rôle familial, qui fait que les femmes tendent plus à fuir la formation pour se consacrer à la vie familiale.

La variable âge ne différencie pas elle aussi les participants sur les résultats de la formation, quoique la motivation exprimée par les plus âgés relève plus de la fuite de l'environnement du travail que d'un besoin réel de formation en réponse à des écarts entre une performance réelle et une performance souhaitée, et confirme les résultats des chercheurs Cardinal & Lamoureux (1990), Pepulex (1992), cités par Gingras (1995). Ces derniers situent la période de remise en cause du développement social et professionnel approximativement entre 35 et 55 ans. Cette remise en cause est valable aussi bien pour les hommes que les femmes.

D'autres variables organisationnelles telles que le poste de travail, la fonction organisationnelle des participants ou le statut de l'entreprise sont à prendre en considération dans des études ultérieures pour clarifier l'impact des variables biographiques sur la motivation pour la formation et sur les résultats de la formation.

### **Références bibliographiques**

- FAMOSE, J. (1993). Cognition et performance. France: INSP Publication.
- GINGRAS, M., DUROCHER, G. & TERAU, B. (1995). Les présentations de carrière d'adultes en formation. *Education permanente*, 125, 57-62.
- GIST, E.M. & al. (1991). Transfert training methods: its influence on skill generation, skill repetition, and performance level. *Personnel psychology*, 43, 501-522.
- GIST, E.M. (1989). The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers. *Personnel psychology*, 42, 787-805.
- MATHIEU, E.J. (1992) influence of individual and situational characteristics on measurement training effectiveness. *Academy of management training journal*, 4, 828-847.
- MATHIEU, E.J. & al. (1993) individual and situational influences on the development of self-efficacy: implication for training effectiveness. *Personnel psychology*, 46, 125-147
- SIMS, R.R. (1989). Training for competence. *Public personnel management*, 1, 101-106.
- SIMS, R. R. (1993) The enhance of learning in public sector training programs. *Public personnel management*, 2, 243-255.
- SIMS, R.R. (1992). Developing the learning climate in public sector training program. *Public personnel management*, 3, 335-346.
- WEXLEY, N.K. (1984). Personnel training. *Annual review of psychology*, 35, 519-551.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
difficulté * age	Between	(Combined)	9.689	4	2.422	1.877	.116
	Within Groups		237.453	184	1.291		
	Total		247.143	188			
GAINAPP * age	Between	(Combined)	4.494	4	1.124	.899	.466
	Within Groups		214.873	172	1.249		
	Total		219.367	176			
Motivation pour la formation(VIE) * age	Between	(Combined)	179.474	4	44.868	.866	.486
	Within Groups		9430.794	182	51.818		
	Total		9610.267	186			
REACTION * age	Between	(Combined)	31.121	4	7.780	1.188	.317
	Within Groups		1204.616	184	6.547		
	Total		1235.737	188			
satisfaction * age	Between	(Combined)	95.070	4	23.767	1.117	.350
	Within Groups		3914.242	184	21.273		
	Total		4009.312	188			
utilité * age	Between	(Combined)	70.791	4	17.698	1.236	.297
	Within Groups		2635.019	184	14.321		
	Total		2705.810	188			

Tableau n°4 : analyse de la variance sur les résultats de la formation.

Au vu de ces résultats, les hypothèses 3 et 4 selon lesquelles nous avons préconisé des différences entre les différentes tranches d'âge en termes de motivation pour la formation et réaction au programme de formation se trouvent infirmées.

### Discussion :

Quelle explication peut-on donner à ces résultats ? L'explication serait d'aborder la question de la formation sous l'angle de la formation *souhaitée* qui ne répond pas à un besoin réel en formation d'autant plus que les employés les plus âgés sont souvent lotis aux premières loges pour de telles complaisances. Au vu des résultats, nous affirmons que les variables biographiques « âge / sexe » ne peuvent à elles seules expliquer les différences sur les résultats de la formation. La différence entre les hommes et les femmes en motivation pour la formation reflètent à notre avis, la différence entre les deux groupes dans la représentation

## Report

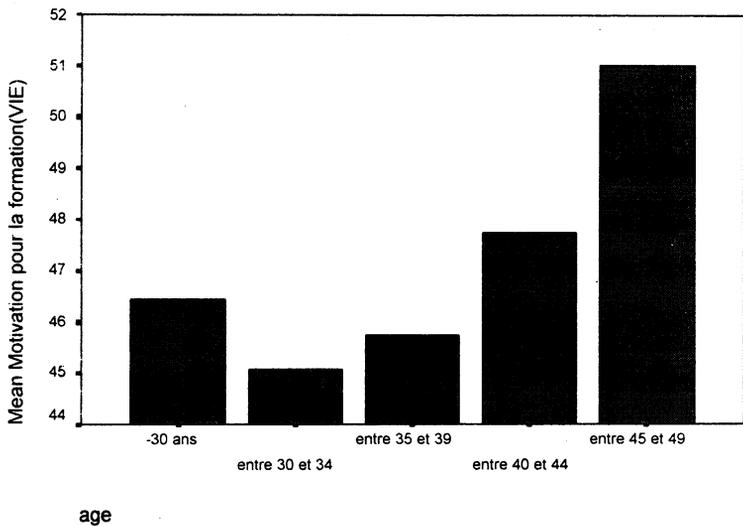
age		difficulté	GAINAPP	Motivation pour la formation(VIE)	REACTION	satisfaction	utilité
-30 ans	Mean	3.6094	.5345	46.4531	10.2708	18.6563	8.5469
	N	64	58	64	64	64	64
	Std. Deviation	1.2034	.8829	7.9720	2.8052	5.0528	3.9718
entre 30 et 34	Mean	3.6429	.5875	45.0723	10.5675	19.2619	8.7976
	N	84	80	83	84	84	84
	Std. Deviation	1.2384	1.0274	7.1581	2.3907	4.4210	3.5964
entre 35 et 39	Mean	3.0000	.4545	45.7391	10.1944	19.5833	8.0000
	N	24	22	23	24	24	24
	Std. Deviation	.8341	1.7107	5.8014	2.5078	4.1275	3.7533
entre 40 et 44	Mean	3.2667	.6000	47.7333	10.7333	20.5333	8.4000
	N	15	15	15	15	15	15
	Std. Deviation	.4577	1.3522	5.8854	2.5330	4.5649	4.1713
entre 45 et 49	Mean	4.0000	2.0000	51.0000	14.0000	24.0000	14.0000
	N	2	2	2	2	2	2
	Std. Deviation	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000
Total	Mean	3.5238	.5706	45.9037	10.4691	19.2487	8.6349
	N	189	177	187	189	189	189
	Std. Deviation	1.1466	1.1164	7.1881	2.5638	4.6180	3.7938

Tableau n°3 : statistiques descriptives des tranches d'âge sur les résultats de la formation.

L'analyse de la variance entre les quatre groupes ne fait apparaître aucune différence sur les résultats de la formation que ce soit sur le plan de l'apprentissage ou sur le plan des réactions au programme de formation.

Suite à cette analyse, nous réfutons la première hypothèse selon laquelle nous nous attendions à n'observer aucune différence entre les deux groupes en motivation pour la formation. Il apparaît que les hommes sont plus motivés pour la formation que les femmes. Néanmoins nous observons une différence entre les deux groupes dans la perception de la difficulté du programme de formation. Aussi, la deuxième hypothèse est confirmée partiellement.

L'autre variable biographique mise en investigation est l'âge. L'analyse de la variance entre les différents groupes montre que les participants âgés sont plus motivés que leurs cadets. Cette différence est représentée dans le graphe n° 2.



Graphe n°2 : différence entre participants âgés et moins âgés en motivation pour la formation

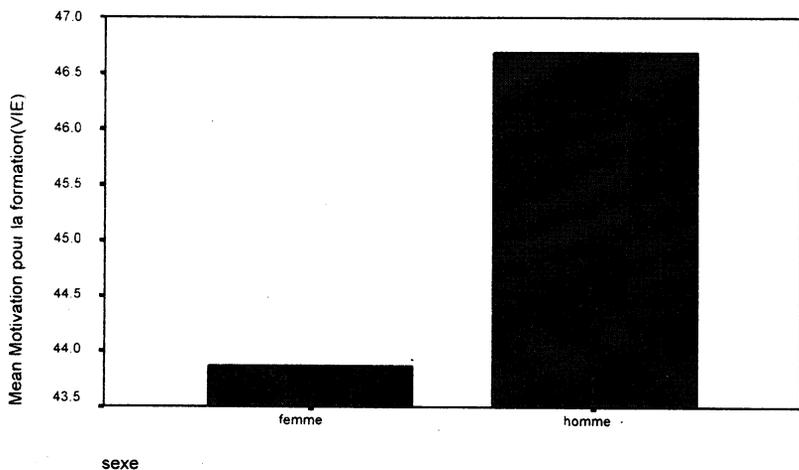
Les participants des deux tranches d'âge (entre 40 et 44) et (45 et 49) paraissent être les plus motivés pour la formation contrairement aux participants des deux tranches d'âge intermédiaires entre 30 et 39 ans qui paraissent être les moins motivés. Cette différence en motivation pour la formation ne produit pas des différences significatives sur les résultats de la formation.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
difficulté * sexe	Between	(Combined)	5.378	1	5.378	4.160	.043
	Within Groups		241.765	187	1.293		
	Total		247.143	188			
GAINAPP * sexe	Between	(Combined)	.065	1	.065	.052	.820
	Within Groups		219.302	175	1.253		
	Total		219.367	176			
Motivation pour la formation(VIE) * sexe	Between	(Combined)	299.276	1	299.276	5.946	.016
	Within Groups		9310.991	185	50.330		
	Total		9610.267	186			
REACTION * sexe	Between	(Combined)	.871	1	.871	.132	.717
	Within Groups		1234.866	187	6.604		
	Total		1235.737	188			
satisfaction * sexe	Between	(Combined)	2.182	1	2.182	.102	.750
	Within Groups		4007.130	187	21.429		
	Total		4009.312	188			
utilité * sexe	Between	(Combined)	3.830	1	3.830	.265	.607
	Within Groups		2701.979	187	14.449		
	Total		2705.810	188			

**Tableau n°2 : analyse de la variance des résultats de la formation.**

Cependant nous n'observons aucune différence significative entre les deux groupes sur l'apprentissage et sur les autres formes de réactions au programme de formation, (la satisfaction et l'utilité du programme de formation, ni même sur le score total des trois formes de réaction au programme). La différence entre les deux groupes en motivation pour la formation est représentée dans le graphe n°1.



Graphe n°1: différence entre participants hommes et participantes femmes en motivation pour la formation

satisfaite de l'organisation et l'application du programme de formation.

4-2-2-2 *Mesure de l'apprentissage* : le score de l'apprentissage est la moyenne des notes attribuées par les intervenants dans le programme à chacun des participants. Les participants n'avaient pas beaucoup de connaissances en début de formation (M=10.59). A la fin de la formation nous avons constaté un léger progrès (M=11.62).

### Résultats :

Les statistiques descriptives des deux groupes concernant les résultats de la formation sont présentées dans le tableau n°1. Il apparaît une différence entre les deux sexes sur la motivation pour la formation uniquement.

Report

sexe		difficulte	GAINAPP	Motivation pour la formation(VIE)	REACTION	satisfaction	utile
femme	Mean	3.2500	.5400	43.8654	10.3590	19.4231	8.4038
	N	52	50	52	52	52	52
	Std. Deviation	1.2661	.9941	7.1703	2.3224	4.4163	3.6367
homme	Mean	3.6277	.5827	46.6889	10.5109	19.1825	8.7226
	N	137	127	135	137	137	137
	Std. Deviation	1.0847	1.1646	7.0652	2.6566	4.7064	3.8611
Total	Mean	3.5238	.5706	45.9037	10.4691	19.2487	8.6349
	N	189	177	187	189	189	189
	Std. Deviation	1.1466	1.1164	7.1881	2.5638	4.6180	3.7938

Tableau n°1 : moyennes et déviations standards des deux groupes sur les résultats de la formation.

L'analyse de la variance entre les deux sexes sur la motivation pour la formation et des résultats de la formation des deux groupes montre que les participants de sexe masculin sont plus motivés pour la formation que les participantes de sexe féminin,  $F = 5,946 (1,185)$   $p < ,016$  (voir graphe n°1). L'analyse montre aussi une différence entre les deux sexes sur la perception de la difficulté du programme de formation  $F = 4,160 (1, 187)$   $p < ,043$  en faveur des participants masculins qui trouvent le programme difficile.

## 2-2 Mesures de l'efficacité de la formation

### 2-2-1 Critère de l'apprentissage

le critère d'apprentissage a été mis en place pour évaluer les connaissances des participants en matière de comportements clés envisagés dans le programme de formation. Pour ce qui est des connaissances avant la formation, nous avons eu recours aux notes des participants lors du concours d'entrée, retirées au près du département de la scolarité. Pour mesurer l'apprentissage après la formation, nous avons présenté la liste des participants aux intervenants dans le programme de formation et leur avons demandé d'évaluer la performance de ses participants durant la formation sur une échelle allant de 1 (nécessite un perfectionnement) à 5 (excellent). Après avoir recueilli l'évaluation faite par chaque intervenant, nous avons composé pour chaque participant un score d'apprentissage en calculant la moyenne des notes de l'évaluation des intervenants.

### 2-2-3 les critères des réactions

Contrairement aux études antérieures qui se sont limitées à la mesure de la satisfaction générale comme critère des réactions. Le critère des réactions dans la présente étude est constitué en plus de la satisfaction, des dimensions de l'utilité et de la difficulté du programme de formation. Six (6) items mesurent la perception des participants de l'organisation du contenu du programme (la satisfaction). Deux (2) items mesurent la perception des participants de la difficulté du programme pour eux et pour les autres participants. Les réponses à ces items sont données sur une échelle du type « likert » de quatre (4) points, « non, oui un peu, oui moyennement, et oui beaucoup ». Enfin deux (2) derniers items mesurent les perceptions des participants de l'utilité pratique du contenu du programme sur les plans personnels et professionnels. Les réponses à ces deux derniers items sont données sur un continuum de 10 points allant d'inutile (0) à très utile (10). Un score important sur les échelles de réactions traduit une grande satisfaction.

### 4-2-2 Evaluation et développement des critères de l'efficacité de la formation

4-2-2-1 critères de réaction : la fiabilité des 10 items du questionnaire des réactions est de 0.87, l'analyse factorielle par rotation varimax a fait apparaître trois facteurs, à savoir : la satisfaction, l'utilité et la difficulté. La moyenne de l'échelle ainsi que sa déviation standard ( $M= 4,24$ ,  $SD= ,30$ ) indiquent que la grande majorité des participants est

ans. Pour notre part, on admet que l'âge des participants aux programmes de formation pour gestionnaires se situe à cette période.

La présente recherche se propose de déterminer les variables socio-biographiques qui peuvent influencer les résultats de la formation à travers la motivation pour la formation. L'hypothèse que nous avançons est que les différences individuelles dans la motivation pour la formation et ses résultats peuvent être expliquées par des différences biographiques.

### **Hypothèses de la recherche**

H1 : les participants âgés sont plus motivés pour la formation que les participants moins âgés.

H2 : Il n'y a aucune différence en motivation pour la formation entre les hommes et les femmes.

H3 : Les participants âgés sont plus satisfaits et perçoivent mieux l'utilité du programme que ceux qui sont moins âgés. Cependant, les participants de ce dernier groupe perçoivent plus la difficulté du programme, et réalisent un gain d'apprentissage plus élevé.

H4 : Il n'y a aucune différence sur les résultats de la formation entre les deux sexes

### **Méthodologie**

#### **1 L'échantillon**

L'échantillon de la recherche se constitue des cadres d'entreprises algériennes qui suivent les programmes de formation en gestion et planification pour l'obtention d'un diplôme de post graduation spécialisée (PGS). Le contenu du programme de formation dans les instituts de formation est constitué de modules sur la gestion des ressources humaines, le marketing, le management général, commerce international, etc. L'échantillon final pour cette recherche est constitué de 190 participants, avec les caractéristiques biographiques suivantes : 34,2% des participants sont âgés de moins de 30 ans, 44,2% entre 30 et 34 ans, 12,6 % entre 35 et 39, et 7,9 % sont dans la catégorie entre 40 et 44 ans et 1,1% sont dans la catégorie située entre 45 et 49 ans. Les participants se répartissent selon le sexe comme suit: 27,4 % des individus de l'échantillon sont des femmes, et 72,60 % sont des hommes.

### **Position du problème :**

Depuis les revues de Wexley (1984), les recherches sur la formation et le développement des programmes pour adultes continuent de se développer, tout autant que les recherches sur l'efficacité de la formation. Un bon nombre de chercheurs essaient d'expliquer le pourquoi, comment et pour quelle population d'adultes un certain type de formation serait plus efficace (Tannebaum & Yukl, 1992 ; Kimberly & Jentsch, 1996). Des recherches sur la motivation pour la formation, font apparaître qu'elle est en relation avec le gain d'apprentissage dû à la participation aux sessions de formation. (Baldwin, Magjuka & Loher, 1991 ; Mathieu, Tannebaum & Salas, 1992).

Un nombre de facteurs est supposé influencer les résultats de la formation à travers la motivation pour la formation. Des chercheurs ont étudié l'effet des caractéristiques individuelles telle que l'efficacité personnelle, l'implication dans le travail, et le développement de la carrière (Gist, 1989 ; Gist, Stevens & Bavetta, 1991). D'autres chercheurs tentent d'étudier l'impact des facteurs contextuels sur la motivation pour la formation à travers la perception de l'instrumentalité et la valence de la formation (Mathieu, Tannebaum & Salas, 1992). Il est important de noter que ces deux catégories de variables sont sujettes à des changements. Les variables du facteur personnalité, sont stables certes, mais porteuses de changements à long terme, par contre les variables contextuelles sont beaucoup plus fluctuantes. Il y a enfin celles qui ne sont pas ouvertes au changement ou à la manipulation expérimentale ; ce sont les variables biographiques et d'appartenance socioprofessionnelle. Famose (1993), note qu'à l'exception de l'âge et le sexe, très peu d'études ont abordé l'influence des caractéristiques individuelles sur la valence de la performance. Pour notre part, nous dirons aussi qu'il n'existe aucune étude sur le lien entre cette dernière catégorie de variable et la motivation pour la formation et les résultats de la formation.

La variable âge nous paraît importante pour comprendre la motivation à la formation. De façon générale, les recherches montrent que les adultes continuent à se développer, et que leur choix professionnel n'est pas définitif, et que des périodes de remise en question de leurs valeurs, et engagements personnels et/ou professionnels, entravent leur carrière professionnelle. Des chercheurs québécois : Cardinal & Lamoureux (1990), Pepulex (1992), cités par Gingras (1995), situent cette période approximativement entre 35 et 55

## Les variables biographiques expliquent -elles les différences individuelles en motivation pour la formation et les résultats de la formation ?

Abdelkrim BOUHAFS

Maître de conférences

Faculté des Sciences Humaines et sociales

Département de psychologie et sciences de l'éducation

-Université d'Alger

### Résumé

Le présent article se propose d'analyser la contribution des variables biographiques dans la motivation pour la formation de la part des adultes. Les résultats font apparaître que les participants de sexe masculin sont plus motivés et perçoivent mieux les difficultés des programmes de formation pour adultes. Par contre, l'âge n'est pas un facteur discriminatoire. En effet, il n'apparaît aucune différence entre les différentes tranches d'âge quant à la motivation pour la formation et les résultats de cette formation.

### ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى إبراز مساهمة المتغيرات البيوجرافية في الدافع إلى التكوين الموجه للكبار. تبين النتائج وجود فروق دالة بين الجنسين في الدافع إلى التكوين وإدراك صعوبة برامج التكوين، لصالح فئة الذكور. أما متغير السن فلم يميز أفراد العينة، إذ لم تظهر أي فروق بين مختلف فئات العمر فيما يتعلق بالدافع إلى التكوين ونتائج هذا التكوين.