

## La dynamique d'engagement en formation chez les jeunes chercheurs d'emploi

Pr. Samira HADJI

Faculté des sciences de l'éducation. Rabat. Maroc

### Résumé

L'objectif de cette recherche est de contribuer à la compréhension du processus d'engagement en formation chez une population des jeunes chercheurs d'emploi qui participent à des formations qualifiantes dans le cadre du programme « QUALIFICATION » régi par le contrat progrès entre l'agence nationale de la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) et l'État pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés en difficulté d'insertion, cette recherche vise à identifier les déterminants et les différentes composantes qui interviennent dans l'engagement de cette population dans un parcours formatif. Le processus de la dynamique d'engagement dans cette recherche a été appréhendé selon les dimensions relevant des théories motivationnelles: - le sentiment d'autodétermination- la perception de compétences- l'instrumentalité - la représentation de l'avenir et enfin le soutien social.

### 1. Introduction et Problématique

Face aux enjeux actuels en matière de développement social et économique, la formation s'impose comme passage obligé tant pour la survie et le développement des sociétés que pour l'accomplissement des individus.

L'objectif principal des formations proposées par les services publics à des populations des chercheurs d'emploi en difficultés d'insertion au Maroc (ou ailleurs) vise à favoriser l'intégration de cette population dans une activité professionnelle. La réussite des formations d'insertion dans une visée d'intégration reste liée à deux principales dimensions : la dimension d'élaboration d'une démarche de projet et la dimension de la motivation de l'individu à se former et à « *optimiser son fonctionnement* » selon l'expression de Malglaive (1990).

L'implication et l'engagement des jeunes chercheurs d'emploi dans le développement de leurs compétences et l'augmentation de leur niveau de qualification constituent aujourd'hui un véritable défi pour l'amélioration de leur employabilité et l'augmentation des chances de leur insertion professionnelle. L'engagement dans un cycle formatif s'avère aujourd'hui primordiale tant pour l'efficacité de la démarche qu'à la rentabilisation de l'investissement en formation. Les individus sont appelés à s'investir de façon plus en plus proactive dans l'apprentissage et la formation jusqu'à devenir ce que Delors appelle des « *entrepreneurs de leurs compétences* », (cité par Carré, 2001).

L'efficacité de la formation dépend de multiples facteurs (liés les uns les autres) tels que : la qualité des activités de formation, les compétences des formateurs, les attentes de l'individu, etc. Plusieurs orientations conceptuelles ont amené des éléments de compréhension à la question de l'engagement en formation. Nous avons choisi de proposer un modèle exploratoire associant différentes perspectives qui sont apparues fructueuses. Notre objectif est donc d'étudier les facteurs qui influencent les conduites de maintien et d'engagement en formation qualifiante et tenter de relever les spécificités du processus de la dynamique d'engagement en formation qualifiante chez une population de jeunes chercheurs d'emploi et combler le manque de recherches au Maroc d'un sujet important tel que la formation des adultes. Dans cette recherche la persévérance et l'engagement en formation chez des jeunes chercheurs d'emploi sont pour nous, liés à la perception positive de l'utilité de la formation (l'instrumentalité), à la perception d'avoir les compétences et les pré-requis nécessaires pour suivre et mener une activité de formation jusqu'à sa fin, au sentiment d'avoir un espace de choix et le soutien social de l'entourage qui constituent des facteurs qui favorisent l'engagement en formation.

## **2. Fondements théoriques**

Dans la littérature, la question du passage à l'action ou de l'engagement dans l'acte a été traitée de longue date par la psychologie expérimentale, bien que sur des bases épistémologiques aujourd'hui obsolètes. L'engagement est considéré comme un ensemble coordonné de conduites qu'un individu développe pour rechercher les conditions favorables à l'exercice de certaines activités qu'il valorise. Battistelli, Majer et Odoardi (1993, 1994, 1998) ont mené des recherches auprès d'adultes en formation (demandeurs d'emploi et salariés d'entreprise) pour identifier les dimensions structurant les motivations à se former. Ces auteurs suggèrent que les facteurs les plus directement liés à la formation comme but du comportement motivé sont davantage à même d'activer une impulsion suffisante pour s'engager efficacement dans des activités formatives et les mener à terme. La question de l'engagement en formation occupe aujourd'hui une place centrale dans le champ de la formation des adultes, Bourgeois et Nizet, (1997, 2005) ; Vallerand et Thill (1993) ; Carré (2001). Ce succès est dû en partie aux nouveaux modèles d'action pédagogique et aux mutations économiques.

Dans cette recherche notre modèle théorique entre dans le cadre des études de la motivation à l'engagement éducatif des adultes. Le processus d'engagement en formation s'apprécie dans ce modèle à travers un processus qui couvre quatre dimensions relevant de différentes théories motivationnelles: le sentiment d'autodétermination, la perception de compétence, l'instrumentalité et le soutien social.

### **2-1. Le sentiment d'autodétermination**

Depuis les années 1970, Deci et Ryan ont proposé différentes formulations et reformulations théoriques pour la théorie de l'autodétermination, un cadre théorique qui a donné lieu à une volumineuse littérature durant les trois dernières décennies. La dernière formulation de Deci et Ryan, (2002) repose sur ce qu'ils appellent des « mini-théories » : la théorie de l'évaluation cognitive, la théorie de l'intégration organismique, la théorie de l'orientation causale et celle des besoins de bases. Cette théorie considère que les personnes ont trois besoins psychologiques innés : le besoin de compétence, le besoin d'autonomie et le besoin d'appartenance sociale. Le besoin d'autonomie fait

référence à la nécessité pour l'individu de se sentir comme étant à la base de ses choix au moment d'initier un comportement (Carré et Fenouillet, 2008).

La théorie de l'autodétermination considère que le comportement individuel est guidé notamment par le besoin d'être à l'origine de ses propres comportements.

Le sentiment d'autodétermination postule une tendance fondamentale chez l'humain à se sentir comme la principale cause de son comportement et à se sentir libre dans ses actes. C'est la tendance du sujet social à rechercher *l'impression* d'être la cause de son comportement et à tirer satisfaction de ce sentiment (Carré, 2001).

Le sentiment d'autodétermination est centré dans cette recherche en deux sous dimensions :

- La perception de la liberté de choisir une activité de formation chez le jeune chercheur d'emploi. Est ce que le jeune perçoit qu'il avait un espace de choix ou il a choisi cette formation parce qu'il n'avait pas d'autre choix plus convenable pour lui? « *Cette formation c'est mon choix personnel* » « *j'ai choisi cette formation parce que je n'avais pas une autre alternative* ».
- l'implication et l'influence de l'entourage dans le choix de formation. « *c'est ma famille qui m'a poussé à suivre cette formation* ».

## 2-2. 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.

Bandura (2003) à travers le concept de « *sentiment d'auto-efficacité* » a indiqué que le sujet social évalue la situation dans laquelle il est sollicité pour agir et qu'il s'engagera d'autant plus dans l'action s'il se sent capable de la mener avec succès. En revanche, si l'individu se sent incompetent il aura tendance à ne pas persévérer dans la conduite qu'il a engagée.

La théorie du sentiment de compétence Bandura (1986 cité par Lecomte 2004) offre une théorie globale expliquant dans un cadre conceptuel unifié les origines des croyances sur la compétence personnelle, sa structure, sa fonction, ses processus et ses divers effets. Le sentiment d'être compétent à apprendre a une profonde influence sur les sentiments, les pensées et les conduites des individus en situation d'apprentissage, il sous-tend les choix, l'engagement, la persévérance et les performances intellectuelles.

La perception de compétence (perception subjective) décrit la perception de la probabilité chez l'individu de croire en soi et en ses compétences pour réussir les activités dans lesquelles il va s'engager.

Dans cette recherche la dimension de la perception de compétence est centrée sur deux sous dimension :

- La perception de la compétence d'avoir les pré-requis nécessaires à la poursuite de la formation, « *je trouve beaucoup de difficultés dans l'assimilation du contenu du programme de cette formation* », « *la poursuite de cette formation demande un niveau plus élevé que le mien* ».

-La perception de compétence d'être capable d'aller jusqu'au bout dans les projets de vie « *je trouve des difficultés pour mettre mes projets à terme* ».

### 2-3. L'instrumentalité

L'instrumentalité est la perception par le sujet de l'utilité de la formation dans la réalisation de son projet personnel. Le caractère instrumental de la formation s'exprimera à travers des formulations qui vont de l'assurance que la formation apportera le résultat recherché jusqu'à la certitude de l'inutilité de l'engagement en passant par le doute. La dimension du projet fait appel à la théorie de Nutin (1987), pour cet auteur la projection dans l'avenir est une clef de la motivation chez l'homme. Dans ce travail on s'interroge à quel point la capacité de se projeter dans l'avenir influence l'engagement en formation? À quel point la formation poursuivie aide le chercheur d'emploi à redynamiser son projet professionnel?

Les études ont montré que l'engagement en formation sera d'autant plus élevé que celle-ci est perçue comme utile (instrumentale) pour la réalisation de buts personnels futurs importants pour le sujet. Cette idée rejoint une conception très largement répandue aujourd'hui dans le champ des pratiques de formation, tout particulièrement celui de l'insertion professionnelle : « mettre le sujet en projets », c'est l'amener à élaborer et préciser ses objectifs socioprofessionnels et/ou personnels futurs et à identifier les moyens et les étapes à mettre en place pour les atteindre. L'utilité de l'activité de formation doit être associée à une vision positive de l'avenir, aussi la formation doit contribuer à la (re) définition du projet professionnel du jeune chercheur d'emploi.

La dimension de l'instrumentalité est focalisée dans cette étude aux sous dimensions suivantes :

- l'utilité de la formation dans l'acquisition de nouvelles compétences, « *grâce à cette formation je vais apprendre des nouvelles compétences que je n'avais pas auparavant* ».
- l'utilité de la formation pour trouver un emploi « *cette formation va me permettre de trouver un emploi* ».
- l'utilité de la formation dans la réalisation du projet professionnel « *cette formation est cohérente avec le métier que je veux exercer après* ».
- l'utilité de la formation dans la définition du projet professionnel. « *grâce à cette formation je commence à mieux voir ce que je peux faire après* ».

### 2-4. Le soutien social

En ce qui concerne la relation entre l'engagement en formation et le soutien social on trouve peu d'études qui ont pris en compte cette dimension comme l'un des facteurs et des déterminants pour la compréhension de l'engagement en formation chez des adultes en formation. Le soutien social fait référence à des membres de l'entourage de l'individu comme sources de support. Ce peut être des membres de l'entourage proche mais aussi des institutions. Il peut porter sur un soutien émotionnel, instrumental, informationnel ou évaluatif. La perception de soutiens sociaux disponibles en cours de formation constitue une ressource significative pour affronter les difficultés rencontrées et persister dans la situation formative.

La dimension du soutien social a été incluse dans cette étude pour mettre l'accent sur la perception du soutien de l'entourage familial par le sujet ainsi que le soutien institutionnel porté par l'ANAPEC comme support qui va orienter et aider les jeunes dans leur choix de formation. Le soutien social est déterminé dans cette étude par la perception de l'appui porté par l'entourage familial et institutionnel pour ces jeunes. « *Jamais le soutien de ma famille n'a été suffisant pour moi* ».

Nous faisons l'hypothèse que ces différents éléments conceptuels participent à des degrés divers à l'explication de la dynamique d'engagement en formation pour une population des jeunes chercheurs d'emploi bénéficiant des formations qualifiantes. Le modèle de recherche exploratoire que nous proposons repose sur la prise en compte conjointe des différentes dimensions évoquées précédemment dans le modèle théorique. Nous faisons l'hypothèse qu'il existe des corrélations significatives et des liens d'influence entre ces quatre dimensions. Plus spécifiquement les hypothèses formulées sont les suivantes :

H1. le soutien social de l'entourage constitue un support important dans l'engagement en formation chez les jeunes chercheurs d'emploi.

H2. La perception de compétence influence le sentiment d'autodétermination

H3. La perception de compétence influence la perception de l'utilité de la formation (l'instrumentalité)

### **3. Méthodologie**

#### **3.1. Échantillon**

L'échantillon de cette recherche est composé de 105 jeunes chercheurs d'emploi qui participent à des formations qualifiantes au titre de l'exercice de 2011/12, dont 74,3% sont des femmes, 68,6% sont âgées de moins de 30 ans, 59% sont diplômés de la formation professionnelle et 19,1% sont titulaires des diplômes d'études supérieures (la répartition des autres caractéristiques démographiques sont indiqués dans l'annexe).

#### **3.2 Les Mesures**

L'instrument utilisé dans cette recherche pour la collecte des données était un questionnaire composé de deux parties : des questions sur les caractéristiques démographiques de la population étudiée et des items sur une échelle graduée à 4 pas qui indique le degré d'accord des sujets.

Le questionnaire a été administré en mode collectif pour chaque groupe de formation avec un temps moyen de 40 minutes. Le questionnaire a été administré lorsque les personnes avaient effectué environ 70 % du parcours de formation qui compose, selon nous, un indice d'engagement réel dans le parcours formatif.

L'exploitation et le traitement des questionnaires remplis ont permis l'analyse des quatre dimensions déterminant le processus d'engagement en formation.

#### 4. Résultats et analyse

##### 4.1. Description

**Tableau 1** Caractéristiques des échelles

Échelles	N items	Ecart-type	Moyenne des corrélations entre item	Alpha de Cronbach
Sentiment d'autodétermination	6	3,403	0,290	0,708
La perception de compétences	8	4,402	0,394	0,837
L'instrumentalité	22	9,528	0,309	0,905
Le soutien social	4	2,613	0,461	0,760

Après l'épuration des échelles sur la base des analyses exploratoires des données et de la fiabilité statistique, 40 Items ont été retenus parmi les 69 items analysés. Le tableau suivant présente la répartition des items ainsi que les caractéristiques des quatre échelles. L'alpha de Cronbach montre un degré de cohérence significatif entre les items de chaque échelle.

##### 4.2. Analyses de corrélations et régressions

Afin de vérifier les hypothèses de cette étude une analyse de corrélation était effectuée pour relever les relations entre les différentes dimensions et des analyses de régression pour mettre en évidence les relations d'influence entre les différentes dimensions du processus d'engagement en formation, les tableaux 2,3,4 et 5 présentent les résultats des analyses de corrélation et de régression des données obtenues dans cette études .

**Tableau (2)** Analyses de corrélations entre les dimensions

Dimension	1	2	3	4
1- Sentiment d'autodétermination	--			
2- Perception de compétence	,597**	--		
3- L'instrumentalité	,413**	,593**	--	
4- Le soutien social	,572**	,553**	,469**	--

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01.

**Tableau 3 Analyse de corrélation entre les sous dimensions**

Les sous dimensions	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1- la liberté dans le choix de la formation	--								
2- l'implication de l'entourage dans le choix de la formation	<b>,338**</b>	--							
3- Perception de compétence d'avoir les pré-requis nécessaire à la poursuite de cette formation	<b>,492**</b>	<b>,272**</b>	--						
4- Perception de compétence d'être capable d'aller jusqu'au bout	<b>,478**</b>	Ns	<b>,420**</b>	--					
5- l'utilité de la formation dans l'acquisition de nouvelles compétences	<b>,306**</b>	Ns	Ns	<b>358**</b>	--				
6- l'utilité de la formation pour trouver un emploi	<b>,259**</b>	<b>-,204*</b>	ns	<b>,402**</b>	<b>,589**</b>	--			
7- l'utilité de la formation dans définition du projet professionnel	<b>,497**</b>	Ns	<b>,301**</b>	<b>,550**</b>	<b>,578**</b>	<b>,576**</b>	--		
8 - l'utilité de la formation dans la réalisation du projet professionnel	<b>,546**</b>	<b>,270**</b>	<b>,447**</b>	<b>,489**</b>	<b>,388**</b>	<b>,330**</b>	<b>,467**</b>	--	
9- Le soutien social	<b>,570**</b>	<b>,316**</b>	<b>,452**</b>	<b>,428**</b>	<b>,288**</b>	ns	<b>,414**</b>	<b>,692**</b>	-

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05

Selon les tableaux 2 et 3 les quatre dimensions sont fortement corrélées avec un niveau de signification élevé (0,01) .La relation entre le sentiment d'autodétermination et la perception de compétence affiche le niveau le plus élevé de corrélation (0 ,597\*\*) suivi de la perception de compétence et l'instrumentalité (0,593\*\*). La dimension soutien

social affiche une forte corrélation avec les trois dimensions, pour les corrélations entre les différentes sous dimensions de chaque échelle, le soutien social affiche la corrélation la plus élevée avec la sous dimension – l'utilité de la formation dans la réalisation du projet professionnel ( $r = ,692^{**}$ ); le résultat montre que la perception positive de l'implication de l'entourage chez les jeunes chercheurs d'emploi joue un rôle très important dans le renforcement de l'engagement en formation, un résultat qui confirme l'hypothèse 1 et qui rejoint les résultats des travaux de Vonthron, Lagabrielle, Pouchard (2007).

**Tableau 4 Analyses de régressions**

Dimension	Prédicateurs	$\beta$	T	P
Le sentiment d'autodétermination	Le soutien social	,302	3,911	,000
	La perception de compétence	,416	4,540	000

\*( $R^2=0,491$  ;  $F=51,142$  ;  $p<.000$ )

Dans le tableau 4 l'analyse des résultats de régression montre un lien d'influence significatif entre les dimensions sentiment d'autodétermination /perception de compétence / soutien social.

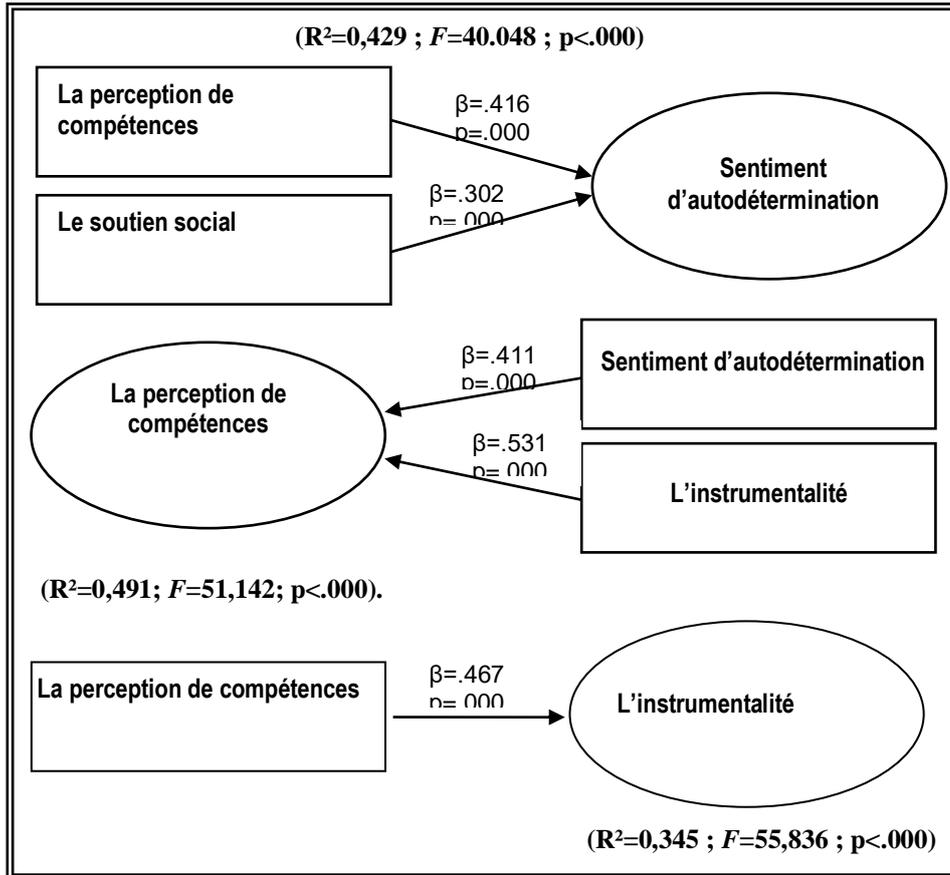
**Tableau 5 Analyses de régressions**

Dimension	Prédicateurs	$\beta$	T	p
La perception de compétence	Le sentiment d'autodétermination	,411	5,520	,000
	L'instrumentalité	,531	5,440	000

\*( $R^2=0,429$  ;  $F=40.048$  ;  $p<.000$ ).

Dans le tableau 5 l'analyse des résultats de régression montre une relation d'influence significative entre la perception de compétence /l'instrumentalité / la perception de compétences, résultat qui confirme notre hypothèse et aussi qui rejoint le cadre théorique de la théorie de Deci et Ryan fortement influencée par la perception de compétence. Ce résultat confirme les hypothèses 2 et 3 de notre étude et montre l'influence entre la perception de compétence et l'instrumentalité d'un côté et le sentiment d'autodétermination de l'autre côté.

**Figure 1 Analyse de régression**



### 5. Discussion et Conclusion

Afin de repérer quelles sont les variables qui ont effectivement un impact sur les conduites de maintien et d'engagement en formation. Des analyses de corrélations et de régressions ont été effectuées pour mettre le point sur les liens d'influence et de corrélations entre les quatre dimensions de notre modèle théorique. Selon les résultats de notre recherche la perception de compétence d'avoir les pré-requis nécessaires à la poursuite de la formation et d'avoir la capacité de mener un projet jusqu'à sa fin influence positivement l'instrumentalité et la perception de l'utilité de la formation dans l'acquisition de nouvelles compétences et de trouver un emploi après la formation. Le sentiment de concordance entre le projet professionnel envisagé et la formation suivie, le sentiment d'avoir les compétences pour suivre cette formation, la perception positive du soutien de l'entourage, le sentiment d'avoir un espace de choix et d'avoir l'appui de l'entourage et de l'institution pour clarifier les idées avant la prise de décision de s'inscrire dans la formation et de la mener à terme sont des facteurs motivationnels qui renforce la dynamique d'engagement dans un parcours formatif chez les jeunes chercheurs d'emploi en difficultés d'insertion de notre étude. Cependant, il faut rappeler que l'administration du questionnaire était après l'avancement de presque 70% de la

masse horaire allouée à chaque formation dans l'objectif que les personnes qui ont maintenu en formation jusqu'à ce moment étaient les plus engagés, les abandons en cours de formation étaient un peu nombreux (70 personnes).

Le sentiment d'autodétermination est centré dans cette étude sur la liberté ou non de choisir la formation suivie mais il reste à signaler que les sujets de cette recherche acceptent l'implication de l'entourage familial dans le choix de la formation si cette implication va les aider dans la détermination de choix de formation qu'ils vont suivre. La perception de compétence se retrouve en particulier dans la théorie de Deci et Ryan à travers 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 à son apogée, alors la motivation est maximum, (cité par Carré, 2001. p137). L'effet lié à la perception de compétence en formation explique en partie la persévérance durant le parcours formatif. Les besoins en perception de compétence et le sentiment d'autodétermination sont des sources importantes de motivation pour l'apprentissage, l'adaptation, l'augmentation des connaissances et des compétences qui caractérisent le développement humain » (Vallerant et Thill 1993). Dans notre recherche les résultats des analyses de régression (figure1) nous permettent de conclure (sans généralisation) qu'avoir une perception positive de la part du sujet en ses propres capacités influence positivement la perception de l'utilité de la formation (l'instrumentalité) et aussi le sentiment d'autodétermination.

L'instrumentalité dans cette étude renvoie au sentiment de concordance entre la formation suivie et les perspectives de l'utilité de la formation pour acquérir des nouvelles compétences et pour trouver un emploi après la formation. La perception de l'utilité de la formation renvoie aux perspectives de développer des nouvelles compétences et de trouver un emploi, la dimension du futur ou perspective d'avenir est indispensable à toute activité de formation» (Nuttin, 1987). Nos résultats confirment aussi le poids de la formation qualifiante destinée aux jeunes chercheurs d'emploi dans la (re) définition et la clarification du projet professionnel. Ainsi les sujets de la population étudiée ont exprimé qu'ils sont venus à la formation sans avoir un projet professionnel bien déterminé et que la formation les a aidé à définir et à clarifier leur projet, ce résultat rejoint l'idée de (Battistelli, Giampietro et Bello 2005) que la formation destinée aux demandeurs d'emploi doit aider cette population à réduire les sentiments de l'indécision en ce qui concerne la vie professionnelle et l'aider dans la définition du projet professionnel.

Le soutien social est régulièrement appréhendé comme une dimension «salutogène» (Truchot, 2004 cité par Vonthron et al 2007) permettant à l'individu de faire face aux difficultés rencontrées. Le soutien social perçu met l'accent sur la façon dont la personne estime bénéficier de ressources issues de l'entourage proche et aussi institutionnel. Dans cette étude, la dimension du soutien social a été corrélée positivement avec toutes les autres dimensions ce qui confirme que cette dimension constitue une ressource essentielle aidant la personne qui démarre une formation à mieux vivre les obstacles qui se présentent. La famille marocaine a connu ces dernières décennies de fortes évolutions, mais malgré le processus de nucléarisation de la famille élargie et l'apparition de nouveaux rapports familiaux, la famille reste une source de soutien important aux jeunes qui vivent dans des difficultés d'insertion professionnelle.

Pour conclure, nous pouvons dire que les différents résultats de cette étude montrent que le processus d'engagement en formation chez les jeunes chercheurs d'emploi est un processus complexe. D'autres études pourraient aborder d'autres aspects nécessaires pour cerner les différentes variables dont il faut absolument tenir compte dans les analyses portant sur les formations d'insertion. Le processus d'orientation à l'ANAPEC et la démarche d'assister les chercheurs d'emploi dans l'élaboration de leur projet professionnel reste une pratique professionnelle qui souffre de beaucoup de lacunes dans l'accompagnement personnalisé de ces jeunes.

Favoriser l'initiative individuelle et le développement des compétences et des savoirs utiles à la vie sociale et professionnelle des jeunes chercheurs d'emploi, implique vraisemblablement une révision de la politique et de la culture de la formation d'insertion au Maroc. Opter pour une stratégie de réingénierie de la formation pour les années à venir et revoir le processus d'orientation reste des choses qui s'imposent pour affronter le problème du chômage des jeunes marocains diplômés.

### **Bibliographie**

- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck.
- Battistelli, A. et Odoardi, C. (2000). Les composantes de la motivation à apprendre chez les participants à la formation pour l'emploi. In Gangloff, B. (ed.), *Satisfactions et souffrances au travail*, Paris: L'Harmattan. P 17-24
- Battistelli, A., Majer, V. et Odoardi, C. (1998). Une échelle pour évaluer la motivation dans la formation des adultes, *Psychologie du travail et des organisations*, 4, 226-234.
- Battistelli, A., Giampietro, M et Bello, B (2005). Motivation, attentes des résultats et projet professionnel dans la formation. In A. Battistelli, M. Depolo & F. Fraccaroli (éd.), *La qualité de la vie au travail dans les années 2000* [actes du 13<sup>e</sup> Congrès de psychologie du travail et des organisations], CD-ROM. Bologne : CLUEB.
- Bourgeois, E et Nizet, J. (1997). *Apprentissage et formation des adultes* : Paris, PUF.
- Bourgeois, E et Nizet, J. (2005). *Les mutations des formations d'adultes* : Paris, PUF.
- Malglaive, G (1990). *Enseigner à des adultes*, Coll Pédagogie d'aujourd'hui, Paris ; PUF
- Lecomte, J., *Les applications du sentiment d'efficacité personnelle*, L'Harmattan | *Savoir* 2004/5 - Hors série pages 59 à 90
- Nuttin, N. (1980). *Théorie de la motivation humaine*. : Presses Universitaires de France. Paris
- Nuttin, J. (1987). Développement de la motivation et formation. *Éducation permanente*, 88-89, 97-110.
- Carré, P., Fenouillet, F (2008) : *Traité de psychologie de la motivation, Théories et pratiques*, Dunod
- Carré, P (2001). *De la motivation à la formation*, L'Harmattan | *Savoir et Formation*
- Vonthron, A.M, C. Lagabrielle, & D. Pouchard Contribution du modèle du comportement planifié à la prédiction de l'entrée en formation professionnelle, *Psychologie du travail et des organisations*, vol 14 – n°1 pp 43-54
- Vonthron, A.M., Lagabrielle, C. & Pouchard, D. (2007). Le maintien en formation professionnelle qualifiante : effets de déterminants motivationnels, cognitifs et sociaux, *Orientation Scolaire et Professionnelle* 36/3 pp. 401-420
- Vonthron, A.M, Lagabrielle, C. et Pouchard, D, Les facteurs explicatifs des types d'intention de suivre une formation professionnelle continue, *Psychologie du Travail et des Organisations* – 2007 Vol 13 n°3, pp59-70
- Vallerand, R. J. et Thill, E. E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval : Éditions Études Vivantes.