

# ÉVALUATION MULTIDIMENSIONNELLE DE LA MOTIVATION SCOLAIRE

---

Annie Dubeau, Professeure, Département d'éducation et formation spécialisées, UQAM

Chantal Paquet, Directrice adjointe, CFP Paul-Gérin-Lajoie, CS des Trois-Lacs

**UQÀM** | **Département d'éducation  
et formation spécialisées**  
FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION  
Université du Québec à Montréal



Colloque de la TREAQFP  
31 mai 2018

# Notre équipe!

---



Annie Dubeau



Isabelle Plante



Martine St-  
Germain



Chantal Paquet

**UQÀM** | **Département d'éducation  
et formation spécialisées**  
FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION  
Université du Québec à Montréal



## Plan de la présentation

---

- Partie 1 (30 min)
  - Modèle théorique
  - Profils de réussite en FP
  - Leviers d'intervention
- Partie 2 (30 min)
  - Expérimentation à PGL
- Questions / échange (15 min)
- Suites

## Plan de la présentation

---

- Partie 1 (30 min)
  - Contexte et modèle théorique
  - Profils de réussite en FP
  - Leviers d'intervention
- Partie 2 (30 min)
  - Expérimentation à PGL
- Questions / échange (15 min)
- Suites

## Contexte de l'étude menée en 2015

---

- L'étude de Savoie-Zajc et de ses collègues (2010) qui portait sur la réussite en FP rapportait que la motivation était le principal obstacle
- Ces difficultés étaient rapportées par un échantillon composé uniquement d'adultes en FP
- La FP au Québec est soumise à une politique ministérielle : vaste campagne de «Valorisation de la FP» visant à augmenter la continuité vers la FP (objectif : augmenter le nombre de moins de 20 ans en FP)

## Questions de recherche

---

Est-ce que les élèves de FP (adultes et jeunes) présentent-ils un profil de réussite unique? Sur la base de quelles caractéristiques les profils des élèves diffèrent-ils?

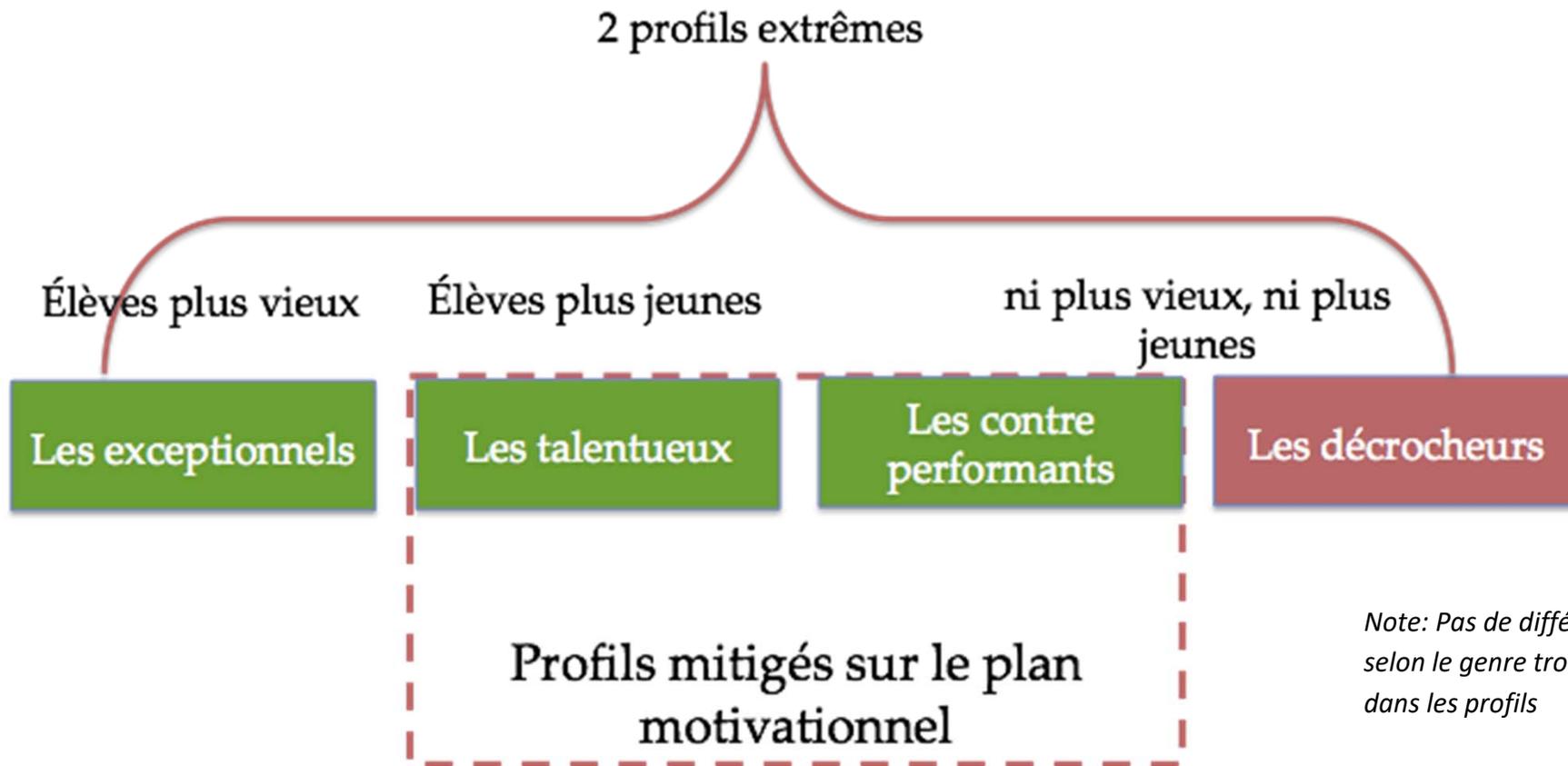
# Modèle théorique

---

A) Indicateurs de réussite retenus pour constituer les profils	B) Dimensions motivationnelles et facteurs individuels
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>L'engagement comportemental</b> en classe est l'un des critères permettant d'identifier un bon ou un mauvais élève (Archambault, Janosz, Fallu et Pagani, 2009)</li><li>- <b>La réussite des modules formation</b> (Plante, De la Sablonnière, Aronson, &amp; Théorêt 2013)</li><li>- <b>La persévérance dans le programme</b> (Tinto, 1979)</li></ul>	<p><b><u>Dimensions motivationnelles :</u></b></p> <p>Attentes de succès</p> <p>Valeur accordée à la tâche</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Intérêt pour la formation et la tâche</li><li>- Importance de bien réussir</li><li>- Coût perçu de l'engagement</li><li>- Utilité de la formation et des activités</li></ul> <p><b><u>Facteurs individuels :</u></b> âge et genre de l'élève</p>

**Objectif de la recherche : vérifier si les élèves FP se distinguent sur la base d'indicateurs de la réussite (A) et si les profils trouvés se distinguent sur la base de la motivation, de l'âge et du genre (B)**

# Profils de réussite trouvés



Dubeau, A., Plante, I. et Frenay, M. (2017). Achievement profiles of students in high school vocational training programs, *Vocations and Learning: Studies in vocational and professional education*, 1-20. DOI 10.1007/s12186-016-9163-6

# Les exceptionnels

- Ces élèves présentent des caractéristiques motivationnelles + positives que ceux des 3 autres profils
- Ces élèves s'investissent à fond dans leurs études, mais ils le font surtout dans l'objectif d'avoir de l'avancement, de trouver un emploi ou d'obtenir un meilleur emploi (**utilité et importance des apprentissages**)
- Ils sont assez confiants de réussir (**sentiment efficacité personnelle**)
- Bien qu'il s'agisse du groupe d'élèves le plus intéressé, c'est tout de même la variable motivationnelle qui explique le moins leur motivation
- En moyenne plus vieux (moy. 27,1 ans)

**T'ES THE BEST**



# Les talentueux

- Ils se sentent plutôt (5,55) compétents (**sentiment d'efficacité personnelle**)
- C'est le groupe qui perçoit le moins l'utilité et l'importance et l'intérêt des apprentissages (**valeur perçue de la formation**)
- Les plus jeunes (moy. 21,9 ans)



# Les contre-performants

- Il s'agit du groupe qui accorde le plus d'**importance** aux études (valeur perçue de la tâche).
- Ils se sentent très compétents (**sentiment d'efficacité personnelle**).
- Ils sont enclins à s'absenter souvent (**engagement comportemental**).
- Sont âgés en moyenne de 25,5 ans



# Les décrocheurs

- Se sentent peu compétents (**sentiment d'efficacité personnelle**)
- **Valeur perçue de la tâche:**
  - Le coût perçu de la formation est élevé
  - Leur perception de l'utilité et de l'importance de leurs apprentissages est relativement faible
  - Perçoivent peu d'intérêt dans leur formation
- Sont âgés en moyenne de 24,4 ans

J'abandonne.



## Plan de la présentation

---

- Partie 1 (30 min)
  - Modèle théorique
  - Profils de réussite en FP
  - **Leviers d'intervention**
- Partie 2 (30 min)
  - Expérimentation à PGL
- Questions / échange (15 min)
- Suites

# Leviers d'intervention

---

## **Sur quoi le formateur peut-il agir ?** (Brophy, 2004)

- Les activités proposées en classe et en atelier : activités d'apprentissage (l'élève est l'acteur principal) et d'enseignement (l'enseignant est l'acteur principal)
- Les activités et pratiques d'évaluation
- Le climat de la classe : la gestion de classe vue sous l'angle de la coopération, les relations entre les apprenants, les interactions prof-apprenants

# Leviers d'intervention

---

Pour cibler la valeur perçue de la formation par le biais de ses 4 dimensions :

***Intérêt:***

- Capturer et retenir l'attention du groupe ou de la personne. Tenter de rendre l'activité intéressante.

***Importance:***

- Attribuer de l'importance aux tâches à réaliser et au développement des compétences. Rappeler l'importance d'obtenir le diplôme.

***Coût:***

- Définir clairement ses attentes par rapport aux tâches. Montrer comment faire.

***Utilité:***

- Faire voir l'utilité et le sens des tâches et des apprentissages. À quoi ça sert? Relever les raisons de réaliser la tâche ou les apprentissages p.ex. ce sera utile pour d'autres fonctions de travail, pour l'avenir du jeune ou de la personne.

# Leviers d'intervention

---

Pour cibler le **sentiment d'efficacité personnelle** :

- proposer des tâches adaptées au niveau d'habileté des élèves (pour leur permettre de vivre des expériences de maîtrise (des succès)
- offrir une rétroaction précise
- encourager
- permettre d'observer les autres (guider, encourager à le faire)
  
- travailler la compréhension en lecture -> approche du Reading Apprenticeship (Ouellet, Dubeau, Turcotte, Boultif, Bergeron & Boudrias, 2015)

<http://www.ameqenligne.com/article/education/niveau/Primaire-Secondaire/3/702830/B-Prix-d-excellence-de-la-FCSQ-2017-2018-La-FCSQ-reconnait-le-sens-de-l-innovation-de-six-commissions-scolaires-.html>

## Plan de la présentation

---

- Partie 1 (30 min)
  - Modèle théorique
  - Profils de réussite en FP
  - Leviers d'intervention
- **Partie 2 (30 min)**
  - **Expérimentation à PGL**
- Questions / échange (15 min)
- Suites

## Plan de la présentation

---

- Partie 1 (30 min)
  - Modèle théorique
  - Profils de réussite en FP
  - Limites
- Partie 2 (30 min)
  - Expérimentation à PGL
- Questions / échange (15 min)
- Suites

# Question et échange

---



## Plan de la présentation

---

- Partie 1 (30 min)
  - Modèle théorique
  - Profils de réussite en FP
  - Leviers d'intervention
- Partie 2 (30 min)
  - Expérimentation à PGL
- Questions / échange (15 min)
- **Suites**

## Pour la suite

---

- 5 **Article 2017**  
Première présentation des profils
- 6 **TREAQ-FP**  
Présentation de la première expérience
- 7 **Projet Signé FP!**  
Analyse des résultats
- 8 **Tableau de bord de suivi**  
Développement d'une interface de suivi motivationnel
- 9 **TREAQ-FP 2019**  
Diffusion des résultats

# Merci de votre attention !

---

Pour nous contacter :



[dubeau.annie@uqam.ca](mailto:dubeau.annie@uqam.ca)



[chantal.paquet@cstois-lacs.qc.ca](mailto:chantal.paquet@cstois-lacs.qc.ca)

# Références

---

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman

Bourdreault, H. (2013). *Formation professionnelle. Une formation doit être faite pour celui qui la suit*. [www.supor.org/glossaire/t.html](http://www.supor.org/glossaire/t.html)

Dubeau, A., Plante, I. et Frenay, M. (2017). Achievement profiles of students in high school vocational training programs, *Vocations and Learning: Studies in vocational and professional education*, 1-20. DOI 10.1007/s12186-016-9163-6

Eccles, J. S. et Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*(53), 109-132

Grossmann, S., Roiné, C., & Chatigny, C. (2014). *Horizons, seuils et passages. L'orientation, l'accès et le maintien des élèves en formation professionnelle à Montréal*. Université du Québec à Montréal, Montreal, 137 p.

OECD. (2015a). *OECD Skills Outlook 2015. Youth, Skills and Employability*. OECD publishing.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264234178-en>

Savoie-Zajc, L. , Dolbec, A., Desjardins, L., & Zniber, A. (2010). *La réussite scolaire d'étudiants adultes inscrits dans des programmes de formation professionnelle: enjeux, défis. Rapport final de recherche des actions concertées persévérance et réussite scolaires*. Québec: FQRSC-MELS.