

**IUT**

**MONTPELLIER - SÈTE**

**Entrez  
dans la  
Double  
Culture**

**universitaire et professionnelle**



**I.U.T**

# **3<sup>ème</sup> Colloque ADIUT**

## **Pédagogie et Professionnalisation Montpellier – 28, 29 et 30 Mars 2012**



# **Motivation et dispositifs de formation : re-questionner le stage et le projet dans la formation**

Jacqueline PAPET



1 / Les Dispositifs de formation en IUT

Dispositif **Classique** versus dispositif **Alternance**

**Des dispositifs qui gèrent les transitions écoles-emplois  
avec des modalités d'accompagnement différentes**

2 / Des étudiants intéressés par les deux dispositifs

Une question récurrente chez les enseignants  
Qu'est-ce qui motive les étudiants?



# Sur le plan théorique

- Vallerand (1993) « les programmes d'études peuvent influencer les sentiments d'autodétermination et la motivation des étudiants »



# Les dispositifs de formation et leurs spécificités

## Dispositif Alternance et soutien

- Les acteurs

- Equipe tutorale
- Equipe pédagogique
- Equipe du CFA

- Configuration

- Alternance entre deux lieux
- Pratiques pédagogiques différentes
- Apport informationnel sur l'entreprise
- Salaire
- Evaluation
- Dimension Affective

- Appartenance à deux entités / Deux statuts

- IUT / Département = Etudiant
- Entreprise = Salarié

## Dispositif Classique et Soutien

- Les acteurs

- Equipe pédagogique

- Configuration

- Connaissances et compétences « académiques »
- Projet et stage en fin de formation (mise en situation / délégation vers le tuteur entreprise)
- Evaluation (notes)

- Appartenance à une seule entité (IUT / le département)



# Définition de la motivation

- La motivation est un processus complexe entre besoin et satisfaction
- La motivation c'est ce qui produit le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement (Vallerand , 1993)



# Motivation (Deci et Ryan, 1985)

Démotivation

ME

MI



Contraintes

Autodétermination

Démotivation = Résignation ou non valorisation de ses capacités

Motivation Extrinsèque (ME) = Réaliser une activité sous la contrainte de facteurs internes ou externes

Motivation Intrinsèque (MI) = Réaliser une activité pour l'activité elle-même

Un continuum vers l'autodétermination

La question pour tous les chercheurs est celle de comprendre comment il est possible de passer de la Démotivation ou Amotivation à la Motivation intrinsèque



Tendre vers l'autodétermination (MI) dans le milieu scolaire (éducation), c'est satisfaire des besoins :

- besoin d'autonomie
- besoin de compétences
- besoin d'appartenance sociale

# Motivation (Deci et Ryan, 1985)

Amotivation ou démotivation

**Liée à soi** « je me sens nul » / « Tout cela ne m'intéresse plus »

**Résignation** : Avoir la certitude que l'action engagée ne sert à rien « je le fais parce qu'il faut le faire »

## Motivation extrinsèque (ME)

ME par régulation externe

ME par identification

ME par introjection

ME par intégration

## Motivation Intrinsèque (MI)

- MI à la connaissance
- MI aux stimulations sensations fortes
- MI à l'accomplissement



# illustration

- MI : Connaissance Stimulation et accomplissement (Musicien ou sportif)
- ME : régulation externe = sanctions ou récompenses
- ME : Intériorisation = faire son lit tous les matins / « activités automatiques »
- ME par identification = apprendre les tables de multiplication, les identités remarquables, les verbes irréguliers...ne sont pas des activités intéressantes en soi. Mais comprendre le bien fondé de leur apprentissage en vue de mieux résoudre des problèmes de mathématiques ou de mieux parler anglais est important
- ME : introjection = Pression interne (culpabilité, stress, dissonance)faire pour éviter la culpabilité de ne pas l'avoir fait



# Problématique et Hypothèse

Le dispositif de formation  
« alternance versus  
Classique » a-t-il un effet  
sur la motivation des  
apprenants ?

- Nous faisons l'hypothèse selon laquelle le dispositif « alternance » où l'accompagnement ou soutien social est plus fort (équipe pédagogique + équipe tutorale) et l'apport plus étendu (connaissances académiques + connaissances professionnelles) a un effet significatif sur le profil motivationnel des apprenants

- Population : Etudiants en DUT de Techniques de Commercialisation
  - Dispositif Alternance et Dispositif Classique

	DA	DC
Filles	56	363
Garçons	34	231
Total	90	594

- Etudiants de 3 promotions regroupés

# Méthodologie 2/2

- Grille de Motivation
  - Etude longitudinale
    - 1<sup>er</sup> recueil en début de 1<sup>ère</sup> année
    - 2<sup>ième</sup> recueil en milieu de S4 (après projet et avant départ en stage)
- Traitement statistique / Test de comparaison de Wilcoxon



# Résultats : Profil motivationnel :

comparaison étudiants/apprentis, en 1<sup>ère</sup> année et 2<sup>ème</sup> année

	DC 1 <sup>ère</sup> année/ DA 1 <sup>ère</sup> année	DC 2 <sup>ème</sup> année/DA 2 <sup>ème</sup> année
MI	Pas de différence	MI apprentis > MI étudiants significatif à $p < .05$
ME	Pas de différence	ME apprentis > ME étudiants significatif à $p < .05$
Démotivation	Pas de différence	Amot étud > Amot Apprent. significatif à $p < .05$



# Résultats : Profil Motivationnel des étudiants

MI / Etudiants	1 <sup>ère</sup> / 2 <sup>ième</sup> année
MI accomplissement	Différence Significative MI Ac 1 <sup>ère</sup> année < MI Ac 2 <sup>ième</sup> année

Le profil motivationnel des étudiants reste stable entre les deux années  
Seule la sous modalité (MI accomplissement) est modifiée  
MI Accomplissement est liée à l'activité elle-même et au plaisir qu'elle procure



# Résultats : Profil Motivationnel des apprentis

MI / apprentis	1 <sup>ère</sup> / 2 <sup>ième</sup> année
MI connaissances	MI C 1 <sup>ère</sup> année < MI C 2 <sup>ième</sup> année
MI Stimulations fortes	MI Sti 1 <sup>ère</sup> année < MI Sti 2 <sup>ième</sup> année
MI Accomplissement	MI Ac 1 <sup>ère</sup> année < MI Ac 2 <sup>ième</sup> année

ME / Apprentis	1 <sup>ère</sup> / 2 <sup>ième</sup> année
ME identification	ME Id 1 <sup>ère</sup> année < ME Id 2 <sup>ième</sup> année

Amotivation / Apprentis	1 <sup>ère</sup> / 2 <sup>ième</sup> année
	Amot 1 <sup>ère</sup> > Amot 2 <sup>ième</sup> année

Le profil motivationnel des apprentis subit des **transformations importantes** entre les 2 années



# Principal Résultat

Le dispositif « alternance » engendre des transformations notoires du profil motivationnel de l'apprenti.

En revanche le dispositif Classique a un effet faible sur le profil motivationnel des étudiants (seule la MI accomplissement) est modifiée.

Le PPN est bien construit

Le contact avec le monde de l'entreprise fait la différence



Rappelons que plus le sujet tend vers l'autodermination ( MI) plus il traduit la satisfaction de besoins :

d'autonomie / de compétences / d'appartenance

La question est de savoir qu'est- ce qui dans le dispositif Classique permettrait d'atteindre la satisfaction de ces besoins ?



# Stages et projets

- Le projet et le stage sont des acteurs du dispositif Classique permettant d'aller plus loin dans la satisfaction des besoins de compétences, d'autonomie et d'appartenance sociale au même titre que le dispositif apprentissage



## **POUR les STAGES /** Les considérer comme des ressources éducatives réelles alliant savoirs contextualisés et connaissances de l'entreprise

- Tous les **stages** doivent être conduits en **entreprise**. Sur le terrain « Apprendre c'est faire » / développer les Savoirs d'action, des connaissances intégrées (**besoin de compétences**)
- L'étudiant doit être **recruté (appartenance sociale)**
- Tendre vers la **rémunération de tous les stages** car outre la législation,
  - **Salarié** de l'entreprise pour l'étudiant (**besoin d'autonomie**)
  - **Statut** de salarié dans l'entreprise (**besoin d'appartenance sociale**)(apprentissage sociaux, codes de l'entreprise, rôle / **Travail à faire en PPP ou en Psycho**)



- **Les outils (besoin de compétences)**
  - **Carnet de compétences** à concevoir avant le départ en entreprise en cohérence avec la mission du stage et les compétences PPN
  - L'étudiant acteur de son stage fait un **retour sur expérience**
    - La **mission du stage** : Quoi ? Pourquoi? Comment?
    - Compte rendu sur la **dimension organisationnelle et humaine** de l'entreprise
    - **Bilan sur les compétences acquises** (savoirs liés à l'entreprise et au pré-recrutement)
- **Accompagnement ? Plusieurs regards ou autonomie**
  - Tuteur stage + Tuteur pédagogique / Quel Lien ?
- **Moment du stage** dans la formation (fin du S4, Milieu du S4???)

Expérience faite par certains départements (mesure de l'impact sur les étudiants et leur motivation)??



# Pour les projets / Travaux de groupe

- Le projet est la 1<sup>ère</sup> mission donnée à l'étudiant sortant du cadre des cours habituels / Lui donner une **VRAIE dimension** dans la formation au delà du coefficient **besoin de compétences / besoin d'autonomie**
  - Introduire un manager de projet
  - Travailler sur des projets transversaux (entre DUT)
  - Demander un retour sur compétences acquises systématique (lien avec PPP)
  - Instauré du temps effectif réservé au projet dans la maquette ET dans les emplois du temps
  - Insister sur les projets en **entreprise (besoin d'appartenance)** ou sur des projets **créatifs (besoin d'autonomie)** (le projet doit être plus qu'un grand TP), Faire le lien avec le PPP, il doit être le 1<sup>er</sup> test sur le projet professionnel) **Besoin d'autonomie**
- Redéfinir la taille du groupe (3, 4) pas de binôme (**besoin d'appartenance**)
- Quel accompagnement ?
  - Tuteur ou Maître d'apprentissage / Plusieurs ?
  - Temps alloué à l'accompagnement (permanence)
  - Equipe enseignante seule ou lien avec entreprise

