

FORMATION CONTINUE À L'UNIVERSITÉ : RÉUSSIR ET SE DÉVELOPPER PROFESSIONNELLEMENT

Prenant comme point de départ l'importance de plus en plus grande pour les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui de se former tout au long de la vie, cet atelier propose un regard sur les adultes qui reprennent des études en cours de carrière, particulièrement, dans le cadre de l'université. Les deux présentations de l'atelier détailleront des résultats de recherche soulignant l'importance des processus motivationnels et émotionnels dans le parcours universitaire d'adultes en reprise d'études au regard de leur réussite – objective et subjective – et de leur développement de carrière. La première présentation s'attèlera à montrer toute l'étendue des facteurs susceptibles d'influer tant la réussite objective que subjective. La deuxième présentation discutera de l'importance des processus émotionnels dans le parcours de reprise d'études et dans le développement professionnel de ces adultes. Au terme de chaque présentation, nous aurons le temps de discuter en profondeur des enjeux théoriques et pratiques des recherches présentées.

Déterminants motivationnels et réussite des adultes en reprise d'études universitaires

Vertongen, G., de Viron, F., Vignery, K., & Nils, F.

En utilisant une approche intégrative pour prédire la réussite des étudiants adultes en reprise d'études universitaires, 37 prédicteurs ont été identifiés dans la littérature sur la réussite académique des étudiants traditionnels et adultes. Ces variables prédictrices ont été classées en quatre catégories et testées au moyen d'une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de 824 participants. Les indicateurs de réussite consistaient en deux variables dichotomisées : réussite objective (succès ou échec) et subjective (impact perçu). Les analyses de régression logistique ont montré que seul l'engagement émotionnel prédisait les deux types de réussite. L'inscription à une maîtrise (plutôt qu'à un baccalauréat), les procédures d'étalement, l'expérience antérieure en formation continue, la réussite académique passée, les croyances en matière d'auto-efficacité et les activités parascolaires ont une influence positive sur la réussite objective. D'autre part, un apprentissage fortement autorégulé, des perceptions positives des enseignants à l'égard de l'apprentissage contextualisé, une utilité perçue élevée, une bonne intégration académique, un faible coût perçu et l'absence d'obstacles liés à une faible estime de soi étaient les indicateurs les plus puissants de la réussite subjective. Ces résultats soulignent l'importance de tenir compte des prédicteurs personnels et environnementaux dans la modélisation de la réussite universitaire des adultes.

Processus émotionnels et adaptation professionnelle : une étude longitudinale auprès d'adultes en reprise d'études

Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F.

Dans le contexte de travail actuel, la capacité à pouvoir faire face à l'imprévisibilité des changements à venir et de futures transitions professionnelles est devenue cruciale, tant à un niveau émotionnel que cognitif. Il est attendu des individus qu'ils développent continuellement leurs compétences afin d'améliorer le niveau d'employabilité (Baruch, 2004), faire preuve à la fois de compétences émotionnelles (Di Fabio et Kenny, 2014) et d'habiletés d'adaptation à leur carrière (Savickas, 2005). Bien que le concept d'adaptabilité de carrière soit reconnu comme un concept central en psychologie vocationnelle et qu'il ait fait l'objet d'études approfondies au cours des dernières années (voir Rudolph, Lavigne et Zacher 2017, pour une méta-analyse), la littérature est moins au clair en ce qui concerne (1) l'interaction entre la formation d'adulte et l'adaptation à la carrière et (2) l'importance des processus émotionnels en jeu (Hartung, 2011). Dans un contexte de formation d'adultes, la présente étude investigate l'impact des compétences émotionnelles sur l'adaptabilité de carrière et différentes conséquences relatives au développement professionnel, comme l'employabilité perçue, le burnout professionnel, ainsi que les émotions positives et négatives. Plus précisément, nous émettons l'hypothèse que l'adaptabilité de carrière médie l'influence des compétences

émotionnelles sur l'employabilité perçue, le burnout professionnel et l'affectivité positive et négative. Les données ont été récoltées selon un design longitudinale à mesures répétées en octobre (n = 262) et avril 2018 (n = 170) au sein d'un programme universitaire de formation d'adultes. Les résultats montrent que l'adaptabilité de carrière médie bien le rôle des compétences émotionnelles sur l'employabilité perçue, le burnout professionnel et l'affectivité positive et négative. Autrement dit, plus un individu dispose d'un niveau important de compétences émotionnelles, plus il sera à même de pouvoir mobiliser ses ressources d'adaptabilités en rapport à sa carrière, entraînant une augmentation de l'employabilité perçue et de l'affectivité positive, une diminution du burnout professionnel et une diminution de l'affectivité négative. Les résultats du deuxième temps de mesure mettent quant à eux en évidence un impact des compétences émotionnelles sur l'adaptabilité de carrière de manière longitudinale. A un niveau théorique, cette étude contribue à la croissante littérature sur l'adaptabilité de carrière et offre des preuves longitudinales du modèle de construction de carrière (Rudolph et al., 2017). A un niveau pratique, cette étude souligne l'importance des processus émotionnels et d'adaptation dans la formation continue et la formation d'adulte. Les implications tant au niveau de la recherche et au niveau de la pratique seront discutées.