

# **La motivation à la formation comme construit multidimensionnel : le rôle des objectifs personnels**

## **Examining Training Motivation as a Multidimensional Construct: The Role of Personal Goals**

Adalgisa Battistelli, Claude Lemoine & Carlo Odoardi

Adalgisa Battistelli Dipartimento di Psicologia e Antropologia Culturale  
Université de Vérone Lungadige Porta Vittoria, 17 – 37129 Vérone  
[adalgisa.battistelli@univr.it](mailto:adalgisa.battistelli@univr.it)

### *Résumé :*

Il a été trouvé que la motivation à la formation est un facteur important d'efficacité de la formation. Sa base conceptuelle est celle de la théorie de l'attente, opérationnalisée comme un construit unidimensionnel. Cette recherche propose que la motivation à la formation peut être un construit multidimensionnel plus complexe venant des objectifs personnels que chaque personne veut réaliser dans la formation. Une analyse factorielle d'une enquête sur la formation des 545 employés de six organisations a mis en évidence trois types d'objectifs : (a) améliorer sa propre connaissance professionnelle, (b) utiliser ses nouvelles capacités pour augmenter la performance au travail, (c) améliorer son propre statut professionnel dans l'organisation. Il a aussi été trouvé que les facteurs de personnalité comme la proactivité, le besoin de dominance, les attentes des résultats de la formation, les caractéristiques désirées du travail et l'implication au travail sont liés aux trois objectifs de la motivation à la formation. La discussion présente les avantages d'une conception multidimensionnelle de la motivation à la formation et l'intérêt de recherches sur l'impact de ces objectifs personnels sur les résultats d'apprentissage.

### *Abstract :*

Motivation to learn has been found to be an important factor impacting training effectiveness. Its conceptual base has been an expectancy theory framework and it has been operationalized as a unidimensional construct. This research proposes that the motivation to learn can also be a more complex, multidimensional construct arising from the personal goals that each trainee wants to achieve from training. A factor analysis of a training survey of 545 employees from six organizations found support for three kinds of personal goals : (a) improve one's professional knowledge, (b) apply new skills to increase job performance, and (c) improve one's status in the organization. Support was also found that personality factors such as proactivity, need for dominance, training outcome expectations, desired job characteristics, and job involvement were related to the three motivation to learn goals. The discussion focuses on the benefits of the multidimensional motivation to learn and the need for research on the impact of these personal goals on learning outcomes.

Mots clés : formation continue, motivation à la formation, autoefficacité, objectifs personnels.

Key words : training, training motivation, self competence, personal goals.