

Échelle de motivation à (re)travailler : vers une nouvelle approche de la théorie de l'autodétermination

Gauthier Camus et Sophie Berjot
Université de Reims Champagne-Ardenne

Camille Amoura
Université d'Artois

Jacques Forest
Université du Québec à Montréal

La compréhension des motivations à vouloir (re)travailler des personnes au chômage est un enjeu majeur pour les professionnels de l'insertion aussi bien que pour les chercheurs en psychologie. Cependant, il n'existe actuellement aucun outil permettant de mesurer ce type de motivation. Positionnant notre conception de la motivation dans la théorie de l'autodétermination, nous visons à combler ce manque en créant et validant cette échelle. Dix-sept items, reflétant les différentes sous-dimensions de la motivation ont été sélectionnés (après un pré-test et deux analyses factorielles exploratoires ($N = 88$ et $N = 94$)). Ces items ont par la suite été proposés à des personnes au chômage ($N = 189$), simultanément à des mesures d'auto-efficacité, de bien-être et de comportements de recherche d'emploi. Une analyse factorielle confirmatoire ainsi que l'étude des liens avec ces différentes variables attestent de la validité de notre échelle de motivation à (re)travailler, créant ainsi un outil permettant d'apporter des éléments de réponse à plusieurs questions des praticiens et des chercheurs de ce domaine.

Mots-clés : échelle, motivation à (re)travailler, insertion professionnelle, théorie de l'autodétermination, comportements de recherche d'emploi.

La connaissance et la compréhension des variables individuelles qui permettent de prédire les comportements de recherche d'emploi sont fondamentales pour les professionnels de l'insertion, parfois confrontés au retrait et au désinvestissement de leurs bénéficiaires ainsi qu'à l'abandon de certains dispositifs d'insertion. Cela est d'autant plus nécessaire que peu d'études se sont intéressées aux variables prédictives des comportements de recherche d'emploi (Vansteenkiste, Lens, De Witte & Feather, 2005a; Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte & Deci, 2004; Wanberg, Watt & Rumsey, 1996), alors que ceux-ci sont fortement associés à l'employabilité (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001) et au retour à l'emploi (Saks & Ashforth, 1999; Van Hooft, Born, Taris & Van der Flier, 2005). L'étude des dynamiques motivationnelles sous-tendant la recherche d'emploi s'est donc naturellement imposée aux chercheurs en psychologie sociale qui, au moyen de diverses conceptualisations, ont cherché à appréhender cette motivation. Un certain nombre d'entre elles ont d'ailleurs été appliquées avec succès dans le contexte du chômage et de la recherche d'emploi, comme la théorie attente/valeur (Feather, 1990) ou en-

core la théorie de l'autodétermination (Vansteenkiste et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2007).

Bien que l'utilisation de ces théories ait permis de mettre en évidence les principaux prédicteurs de la motivation des demandeurs d'emploi, la théorie de l'autodétermination (TAD; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a) semble apporter l'angle de vue le plus complet pour évaluer les dynamiques motivationnelles relatives à la réinsertion professionnelle (Vansteenkiste & Van Den Broeck, sous presse). En effet, de par sa construction basée sur les théories de l'évaluation cognitive (Deci, 1975), de l'intégration organismique (Deci & Ryan, 1985b), de l'orientation de causalité (Deci & Ryan, 1985a), des besoins fondamentaux (Ryan, 1995) et du contenu des buts (Kasser & Ryan, 1996), la TAD offre une vision sociocognitive multidimensionnelle et qualitative de la motivation humaine (pour une présentation des cinq minithéories, voir Sarrazin, Pelletier, Deci & Ryan, 2011; Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010). Elle permet également d'expliquer les influences de cette motivation sur le bien-être, d'une part, et sur la recherche d'emploi, d'autre part, permettant de faire le lien entre ces deux grands champs théoriques relatifs au chômage souvent étudiés séparément (Vansteenkiste & Van Den Broeck, sous presse).

C'est ainsi, en nous basant sur cette théorie, que nous avons poursuivi l'objectif de créer et de valider une échelle de motivation à (re)travailler, offrant une nouvelle approche de la TAD dans la compréhension du comportement humain à poursuivre l'objectif d'un retour à l'emploi, c'est-à-dire à pratiquer une activité projetée et distante dans le temps. En effet, s'il existe quelques outils pour évaluer la motivation dans le cadre de réinsertion professionnelle (par ex., motivation à la recherche d'emploi, orientations de la

Gauthier Camus et Sophie Berjot, Laboratoire de psychologie Cognition, santé, socialisation, Université de Reims Champagne-Ardenne, France; Camille Amoura, Faculté des sports et de l'éducation physique, Université d'Artois, France; Jacques Forest, Département d'organisation et ressources humaines, Université du Québec à Montréal.

Toute correspondance concernant le présent article doit être adressée à : Gauthier Camus, Laboratoire de psychologie Cognition, santé, socialisation (C2S), EA 6291, Université de Reims Champagne-Ardenne, 57, rue Pierre Taittinger, 51096 Reims Cedex. Courriel : gautcam@gmail.com

valeur attribuée au travail), il n'existe pas à ce jour d'outil pour évaluer la motivation envers une activité non encore pratiquée, mais fortement espérée et investie, le travail. Il s'agit donc ici de proposer un outil de motivation envers une activité projetée dans le futur, le travail.

La théorie de l'autodétermination

La TAD s'appuie sur le postulat que l'être humain est par nature un être proactif qui peut agir sur et maîtriser les forces internes et externes qu'il rencontre au lieu d'être passivement contrôlé par celles-ci. De cette théorie découle le fait qu'un individu peut s'engager dans un comportement pour différentes raisons, qui varient selon leurs orientations de causalité perçues (internes, externes et impersonnelles) (Deci & Ryan, 1985a) et selon leurs niveaux d'internalisation, d'intégration au Soi (Deci & Ryan, 1985b). La TAD (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002) propose que trois grands types de motivation existent (voir le Tableau 1). La *motivation intrinsèque*, la plus autodéterminée, fait référence au fait de réaliser une activité pour l'intérêt qu'on lui porte et pour le plaisir qu'elle procure. A contrario, lorsque l'activité n'est plus réalisée par satisfaction ou intérêt personnel, mais perçue comme un moyen pour atteindre un autre objectif, on parle de *motivation extrinsèque*. Enfin, l'*amotivation* correspond à une absence de régulation comportementale et renvoie à une absence de perception du lien entre son comportement et les conséquences de ce comportement. Selon cette théorie, la motivation extrinsèque se décompose en différentes régulations plus ou moins internalisées au Soi (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). La *régulation intégrée* est la plus autodéterminée de la motivation extrinsèque, car le comportement va être produit par un choix interne à l'individu. En effet, il adoptera ce comportement car celui-ci est en accord avec ses valeurs et avec les différentes parties de son Soi. La *régulation identifiée* implique que l'individu va adopter un comportement parce que celui-ci va lui permettre d'atteindre d'autres buts qu'il valorise et qui sont utiles en société; le comportement devient alors autodéterminé car le choix sera effectué librement. La *régulation introjectée* correspond à des raisons initialement externes à l'individu, mais que celui-ci a intériorisées; c'est donc l'individu lui-même qui va générer une pression interne (par ex., culpabilité, orgueil) qui sera à la base de sa motivation. La *régulation externe* correspond à des situations où les comportements sont empruntés dans le but d'obtenir des récompenses (par ex., salaire, prestige) ou, au contraire, pour éviter des sanctions ou des contraintes extérieures (par ex., réprobation sociale). Le comportement est donc régulé par des facteurs externes à l'individu.

Parce que la motivation intrinsèque, la régulation intégrée et la régulation identifiée sont toutes trois produites pour des raisons internes, elles se regroupent sous l'étiquette de motivation autonome. De même, comme la régulation introjectée et la régulation externe sont produites pour des raisons externes, elles sont regroupées sous l'étiquette de motivation contrôlée (Ryan & Deci, 2000b).

Que ce soit par l'étude de chacune de ces différentes dimensions (Ryan & Connell, 1989), par une évaluation des effets indépendants de la motivation contrôlée et de la motivation autonome (Vansteenkiste et al., 2004; Vansteenkiste, Zhou, Lens & Soenens, 2005b) ou par l'utilisation d'un indice global d'autodétermination

ou d'autonomie relative basé sur l'organisation des différentes dimensions sur un continuum¹ (Deci & Ryan, 1985b), les recherches montrent que plus la motivation est autodéterminée, plus elle est associée à des conséquences affectives, attitudinales et comportementales positives (pour une revue, voir Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2008b). Réciproquement, plus la motivation est contrôlée, plus ses conséquences sont négatives (Deci & Ryan, 2008a; Vallerand, 1997). Ce postulat a pu être vérifié au sein de différents domaines, tels que l'éducation (Vallerand & Bissonnette, 1992), le sport (Brière, Vallerand, Blais & Pelletier, 1995), ou encore le travail (Gagné et al., 2015).

Dans le contexte du chômage, les chercheurs se sont principalement centrés sur une distinction entre les raisons contrôlées et les raisons autonomes sous-jacentes aux activités de recherche d'emploi (Vansteenkiste et al., 2004) et parviennent à des constats similaires, à savoir qu'une motivation autonome augmente la fréquence des comportements et est liée à un bien-être plus élevé, contrairement à la motivation contrôlée et à l'amotivation qui leurs seraient délétères (Vansteenkiste et al., 2004).

Une confrontation directe entre cette mesure issue de la TAD (Deci & Ryan, 1985b) et une mesure issue de la théorie attente/valeur (Feather, 1982) a mis en évidence que les deux types de motivation (autonome et contrôlée), bien que positivement corrélée avec la valorisation du travail, permettaient d'expliquer la recherche d'emploi, le bien-être et l'expérience du chômage – cela en contrôlant les attentes et la valeur attribuée au travail (Vansteenkiste et al., 2005a). Ils réaffirment ainsi la pertinence de l'utilisation de la TAD, qui permet d'appréhender non seulement la quantité de motivation, mais également sa qualité.

Dans une approche « intégrative » de ces deux théories de la motivation, Vansteenkiste et al. (2007) vont faire la distinction entre deux orientations différentes de la valeur Travail² : l'orientation intrinsèque (par ex., désir de se développer, d'évoluer, de construire des relations satisfaisantes) et extrinsèque (par ex., désir de prestige, d'avantages financiers) de cette valeur. Leurs résultats montrent également qu'une valorisation extrinsèque du travail, comparativement à une valorisation intrinsèque, est associée à des conséquences plus négatives liées au travail (par ex., moins de satisfaction, moins de dévouement et moins de vitalité au travail).

Ainsi, que ce soit par l'étude des régulations comportementales (autonome vs contrôlée) menant à la recherche d'emploi (Halvari, Vansteenkiste, Brørby & Karlsen, 2013; Vansteenkiste et al., 2004) ou par celle des orientations (intrinsèque vs extrinsèque) de la valeur travail (Van Den Broeck, Vansteenkiste, Lens & De Witte, 2010; Vansteenkiste et al., 2007), l'utilisation de la TAD s'est révélée pertinente et a permis de mieux comprendre les

¹ L'organisation des différentes dimensions mises en avant par la TAD sur un continuum faisant l'objet d'un débat au sein de la littérature (Chemolli & Gagné, 2014; Howard, Gagné, Morin & Forest, 2014), nous ne postulons pas de son existence au sein de cette recherche.

² La valeur Travail diffère de l'orientation envers des buts de par son aspect plus général et plus abstrait que ces derniers, qui sont plus spécifiques (Oishi, Schimmack, Diener & Suh, 1998; Schwartz, 1994). Les orientations envers la valeur Travail sont ainsi définies comme étant « des préférences pour certains renforcements liés au travail ou des tendances à valoriser des types spécifiques d'incitation dans l'environnement professionnel » (Malka & Chatman, 2003, p. 739).

Tableau 1

Relation schématique des six types de motivation accordée à la théorie de l'autodétermination

Types de régulation	Amotivation	Régulation externe	Régulation introjectée	Régulation identifiée	Régulation intégrée	Régulation intrinsèque
Lieu de causalité	Impersonnel	Externe	Externe	Interne	Interne	Interne
Types de motivation	Amotivation	Motivation extrinsèque	Motivation extrinsèque	Motivation extrinsèque	Motivation extrinsèque	Motivation intrinsèque

Source : Adapté de Vansteenkiste, Niemiec & Soenens (2010).

déterminants du comportement et du bien-être des demandeurs d'emploi. Cependant, ces recherches laissent selon nous un manque dans l'appréhension de la motivation des demandeurs d'emploi. En effet, même s'il est stipulé que la TAD permet de répondre au « pourquoi », à travers les régulations comportementales des demandeurs d'emploi à rechercher un travail, et au « quoi », par la considération des buts que le travail permet d'atteindre, qu'en est-il lorsque le but poursuivi est le travail lui-même ?

Cette question mérite d'être posée, car comme l'affirme Vansteenkiste et Van Den Broeck (sous presse, p. 30), « pour la plupart des individus au chômage, trouver un travail est l'objectif le plus important ». De plus, comme l'affirme la théorie attente/valeur (Feather, 1992; Feather & O'Brien, 1987) et la théorie du contenu des buts (Ryan, Sheldon, Kasser & Deci, 1996), la valorisation du travail et le fait d'avoir pour objectif le retour à l'emploi seront des moteurs pour la recherche d'emploi. Cependant, il existe différentes orientations (intrinsèque vs extrinsèque) dans les objectifs de vie et les aspirations que les individus poursuivent (Kasser, 2002; Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006), menant de la même manière que les différentes régulations comportementales, à des conséquences différentes sur le bien-être (Niemiec, Ryan & Deci, 2009; Ryan et al., 1996; Weinstein, Ryan & Deci, 2012) et sur la performance (Vansteenkiste, Duriez, Simons & Soenens, 2006; Vansteenkiste et al., 2010). Ainsi, il nous semble nécessaire de fournir aux professionnels et aux chercheurs un outil capable d'appréhender cette motivation à (re)travailler. C'est dans l'optique de créer et de valider une telle mesure que nous avons entrepris cette recherche.

Intérêt de la présente étude

Proposer et valider un outil permettant de mesurer la motivation à poursuivre l'objectif futur de (re)travailler par le prisme de la TAD nous a ainsi semblé particulièrement intéressant et cela, pour différentes raisons.

Dans un premier temps, la théorie de l'autodétermination est basée sur les postulats que la poursuite d'un objectif est un des moteurs du comportement humain (Ryan et al., 1996) et que « tous les buts ne sont pas égaux » (Ryan et al., 1996), ceux-ci pouvant être plus ou moins valorisés (vision quantitative) par l'individu (Feather, 1992; Feather & O'Brien, 1987) et qu'il peut exister

différentes orientations de cette valeur (vision qualitative) plus ou moins autodéterminées (Van Den Broeck et al., 2010; Vansteenkiste et al., 2007). Cette conception de la motivation permet ainsi d'intégrer les propositions centrales de plusieurs grandes théories de la motivation humaine.

Dans un deuxième temps, cette échelle permet une vision globale de l'autodétermination des demandeurs d'emploi envers l'objectif d'un retour à l'emploi. En effet, selon les recommandations de Van Den Broeck et al. (2010), nous proposons de créer un outil permettant de mesurer les différentes dimensions identifiées par la TAD (Deci & Ryan, 2000) et non de se limiter à une distinction intrinsèque versus extrinsèque de la valorisation de l'objectif de retour à l'emploi. En effet, la TAD distingue différents types de valeurs extrinsèques (par ex., reconnaissance sociale, réussite financière) et différents types de valeurs intrinsèques (par ex., épanouissement personnel, intérêt personnel) liées au travail (Kasser & Ryan, 1996).

Dans un troisième temps, l'outil proposé permet de donner des éléments de réponses à la question : Les chômeurs veulent-ils réellement (re)travailler ? Et ainsi confronter ce stéréotype persistant dans notre société (Camus & Berjot, 2015) à une réalité qui est potentiellement tout autre.

C'est pour ces différentes raisons que nous avons entrepris la création et la validation d'un outil permettant d'évaluer la motivation à (re)travailler.

Présentation générale de la procédure de validation

Dans le but de créer et de valider notre échelle de motivation à (re)travailler, nous avons suivi plusieurs étapes nous permettant, d'une part, de mettre en place cet outil et, d'autre part, d'en évaluer la validité. Ces six étapes sont : 1) la création des items; 2) l'évaluation par cinq juges de la catégorisation des items au sein des différentes régulations; 3) le pré-test et la sélection des items; 4) la validation de la structure de l'échelle par analyse factorielle exploratoire (Étude 1); 5) l'ajustement de l'échelle et de la validation de sa nouvelle structure factorielle par une deuxième analyse factorielle exploratoire (Étude 2); 6) la confirmation de cette structure factorielle au moyen d'une analyse factorielle confirmatoire et du test de la validité de construit de l'outil (Étude 3).

Création et sélection des items

Pour créer les différents items, nous nous sommes basés sur les définitions des différentes régulations proposées par la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985b)³. Nous avons ainsi créé six items faisant référence à chacune des différentes régulations (intrinsèque, identifiée, introjectée, extrinsèque et amotivation), auxquelles nous avons ajouté cinq items faisant référence à une régulation externe basée sur la pression financière et les apports matériels que peuvent représenter le travail. Cette dernière dimension se distingue ainsi de la régulation externe basée sur les aspects sociaux (Gagné et al., 2015).

Ces 35 items ont ensuite été soumis à une évaluation par cinq juges compétents⁴ qui avaient pour consigne de classer chacun de ces items dans l'une des sous-dimensions du continuum d'autodétermination. Cette étape nous a permis de supprimer les items ambigus (ceux attribués à plusieurs dimensions) et de retenir les trois items les plus représentatifs de chacune des six dimensions. Nous avons ensuite pré-testé ce questionnaire, en face à face, auprès de 17 demandeurs d'emploi, d'âge, de sexe, d'origine sociale et de niveaux de qualification différents. Ces personnes devaient répondre à la consigne : « Pourquoi voulez-vous (re)travailler ? » en indiquant leur degré d'accord sur les 18 items proposés au moyen d'une échelle de type Likert en 5 points (de 1 = *pas du tout d'accord*, à 5 = *tout à fait d'accord*), comme cela a déjà été utilisé, notamment par Vansteenkiste et al. (2004). Ce pré-test nous a permis de nous assurer de la bonne compréhension des items et de la consigne, afin de vérifier la compatibilité entre l'outil proposé et la population cible, et de réaliser les études permettant sa validation.

Étude 1 : Analyse factorielle exploratoire

Méthode et population

Afin d'évaluer la validité de la structure de notre échelle de motivation à (re)travailler, nous avons demandé à 88 demandeurs d'emploi français⁵ (40 hommes et 48 femmes) de répondre aux 18 items de notre échelle. Les participants, recrutés au sein de plusieurs structures d'insertion professionnelle, ont été sollicités pour répondre à cette échelle sous format papier-crayon. Ils étaient âgés de 18 à 61 ans ($M = 31,36$; $É.-T. = 11,95$) et au chômage depuis une durée comprise entre 15 jours et 4 ans.

Résultats

L'ensemble des données recueillies a été soumis à une analyse factorielle, selon la méthode des composantes principales, avec une rotation varimax normalisée. La solution obtenue met en évidence cinq facteurs distincts⁶, sur lesquels chacun des items sature de 0,53 à 0,80 et expliquant 65,95 % de la variance totale. Le premier facteur, regroupant la motivation intrinsèque et la régulation identifiée, représente la motivation autonome et explique 19 % de la variance totale. Un deuxième facteur correspondant à l'amotivation explique 15 % de la variance totale. Le troisième correspond à la régulation introjectée et explique 13 % de la variance totale et les quatrième et cinquième facteurs représentent les motivations extrinsèques (sociale et matérielle) et expliquent respectivement 10 % et 9 % de la variance totale.

Les résultats de cette analyse factorielle mettent en évidence une solution en cinq facteurs dans laquelle, contrairement à la documentation scientifique, on observe une fusion de la motivation intrinsèque et de la motivation identifiée. On peut également noter que deux items ne saturent pas sur les facteurs qu'ils sont censés représenter. En effet, le premier item de la motivation identifiée (RI1) sature de manière opposée sur le facteur d'amotivation, et l'item 3 de la motivation extrinsèque matérielle (Rem3) sature sur la motivation introjectée. Ces premiers résultats montrent ainsi une structure quasi similaire à celles observées dans la documentation, mais elle implique la nécessité de procéder à quelques ajustements de notre mesure pour ensuite explorer à nouveau sa structure factorielle.

Étude 2 : Seconde analyse factorielle exploratoire

Méthode et population

Pour cette étude, nous avons demandé à 94 demandeurs d'emploi français (46 hommes et 48 femmes) de répondre à un questionnaire en format papier-crayon. Les participants ont été sollicités soit au sein de missions locales ($n = 44$), soit au sein de l'agence Pôle Emploi ($n = 50$)⁷. L'âge des participants était compris entre 17 et 58 ans ($M = 30,3$; $É.-T. = 12,61$) et leur durée de chômage allait d'un mois à 10 ans ($M = 16,5$ mois; $É.-T. = 21,12$).

Mesures

Motivation à (re)travailler. Pour évaluer la motivation à (re)travailler, nous avons mis en place une nouvelle version de l'outil afin d'effectuer les ajustements prescrits dans la première étude. Premièrement, nous avons supprimé de notre échelle l'item 1 de la motivation identifiée (Id 1 - *pour pouvoir acquérir de l'expérience dans un domaine*) ainsi que l'item 3 de la motivation extrinsèque matérielle (Rem3 - *pour ne plus être dépendant de la société*), ceux-ci ne saturant pas sur la dimension initialement prévue. Deuxièmement, nous avons créé un nouvel item mesurant la motivation externe matérielle (*pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses*) afin que chacune des sous-dimensions de la motivation soit mesurée par au moins trois items. Cette nouvelle version est donc composée de 17 items, cinq mesurant la motivation autodéterminée, et trois mesurant chacune des quatre autres

³ Aucun item distinguant la régulation intégrée n'a été inclus parce que cette régulation est très proche de la régulation identifiée et donc difficile à appréhender (Vallerand & Bissonnette, 1992). De plus, nous avons pris le parti de distinguer deux types de régulation externe : les récompenses et les pressions sociales versus les récompenses matérielles.

⁴ Une étudiante de niveau maîtrise, deux doctorants et deux enseignants-chercheurs affranchis à la théorie de l'autodétermination ont réalisé ce classement.

⁵ L'étude de la structure factorielle de l'échelle ne permettant pas de statuer sur sa validation en l'état, nous avons pris le parti de ne pas tester les effets de l'âge, du sexe et de la durée du chômage sur les différentes dimensions de l'échelle. Ces analyses seront en revanche effectuées dans les deux études suivantes.

⁶ Facteurs retenus selon le critère de Kaiser-Guttman (facteur ayant une valeur propre supérieure à 1).

⁷ Aucune différence relative à la structure de passation n'a été observée sur les différentes dimensions de l'EMrT.

dimensions (introjectée, extrinsèques sociale et matérielle et l'amotivation).

Données sociodémographiques. Les participants devaient indiquer leur sexe, âge et durée de chômage.

Résultats

Analyse factorielle exploratoire. Nous avons réalisé une seconde analyse factorielle exploratoire, selon la méthode des composantes principales, avec une rotation varimax normalisée sur l'ensemble des 17 items de l'échelle. La nouvelle solution obtenue fait ressortir les cinq mêmes facteurs, sur lesquels chacun des items sature de 0,55 à 0,87, expliquant 69,5 % de la variance totale.

Le premier facteur, qui correspond à la motivation autonome, explique 17 % de la variance totale et se compose de cinq items ($\alpha = 0,82$)⁸. Le second facteur, qui correspond à la régulation extrinsèque matérielle et explique 15 % de la variance, est composé de trois items ($\alpha = 0,73$). Le troisième facteur, qui correspond à la régulation extrinsèque sociale, explique 14 % de la variance. Il est également composé de trois items ($\alpha = 0,66$). Enfin, les quatrième et cinquième facteurs, qui expliquent respectivement 13 % et 11 % de la variance totale, sont également constitués de trois items, mesurant l'amotivation ($\alpha = 0,77$) et la régulation introjectée ($\alpha = 0,75$).

Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire ainsi que les alphas de Cronbach relatifs à chaque dimension argument en faveur d'une structure factorielle satisfaisante de cette échelle.

Statistiques descriptives et corrélations. Les statistiques descriptives (voir le **Tableau 2**) montrent, dans un premier temps, certaines influences des caractéristiques individuelles sur les différentes dimensions de l'autodétermination. Concernant l'influence du sexe, nos résultats indiquent que les femmes ($M = 4,47$, $\acute{E}.T. = 0,44$) seraient significativement plus motivées à (re)travailler pour des raisons intrinsèques que les hommes ($M = 4,09$, $\acute{E}.T. = 0,72$; $t = 3,15$, $p < 0,01$). Concernant l'âge et la durée du chômage, positivement corrélés entres eux ($r = 0,30$; $p < 0,01$), nos résultats montrent que les deux sont corrélés négativement à la régulation introjectée (respectivement $r^{\text{âge}} = -0,23$; $p < 0,05$ et $r^{\text{durée}} = -0,22$; $p < 0,05$). L'âge semble également positivement lié à l'amotivation ($r = 0,25$; $p < 0,05$), alors que la durée semble diminuer la régulation externe matérielle ($r = -0,24$; $p < 0,05$).

Concernant les liens existants entre les différentes sous-dimensions de notre échelle (voir le **Tableau 2**), nos résultats montrent que les trois régulations de la motivation contrôlée (introjectée, externe sociale et externe matérielle) sont positivement corrélées entre elles ($r^{\text{In/ES}} = 0,42$, $p < 0,001$; $r^{\text{In/EM}} = 0,32$, $p < 0,01$; $r^{\text{ES/EM}} = 0,39$, $p < 0,001$). De plus, nos résultats révèlent des corrélations positives entre la motivation autonome et les régulations introjectée ($r = 0,40$; $p < 0,001$) et externe matérielle ($r = 0,38$; $p < 0,001$), mais pas avec la régulation externe sociale ($r = 0,18$, *ns*). Enfin, nos données montrent que la motivation autonome est liée négativement à l'amotivation ($r = -0,29$; $p < 0,01$) et que cette dernière n'est liée à aucune autre régulation ($r^{\text{Amo/In}} = -0,14$, *ns*; $r^{\text{Amo/ES}} = 0,17$, *ns*; $r^{\text{Amo/EM}} = -0,06$, *ns*). L'analyse de l'ensemble de ces corrélations confirme la légitimité d'une fusion entre les trois sous-dimensions de la motivation extrinsèque pour l'étude de la valeur attribuée à un objet social, par exemple, le travail (Van Den Broeck et al., 2010; Vansteenkiste et al., 2007), ou à un objectif, par exemple, retravailler. Cependant, ces corré-

lations montrent également, par des relations différentes avec la motivation autonome, l'intérêt qu'il pourrait y avoir à prendre en compte ces différentes régulations.

Les résultats fournis par notre analyse factorielle exploratoire, statuant sur une structure factorielle de notre échelle satisfaisante, nous permettent de poursuivre sa procédure de validation afin de confirmer cette structure, d'une part, et d'évaluer la validité de ce construit, d'autre part. Cette troisième étude aura également pour objectif de statuer sur la pertinence et l'intérêt d'analyser les différentes sous-dimensions de la motivation extrinsèque.

Étude 3 : Analyse factorielle confirmatoire et validité de construit

Méthode et population

Cette troisième étude a été réalisée auprès de 189 demandeurs d'emploi français (94 hommes et 93 femmes)⁹ recrutés dans divers centres de formation. L'âge des participants était compris entre 16 et 63 ans ($M = 34,0$; $\acute{E}.T. = 12,56$) et leur durée de chômage variait d'un mois jusqu'à 14 ans ($M = 19,3$ mois; $\acute{E}.T. = 26,15$). Afin de pouvoir, dans un premier temps, réaliser une analyse factorielle confirmatoire et, dans un second temps, tester la validité de construit de notre échelle, chaque participant a rempli un questionnaire en format papier-crayon composé de l'échelle de motivation à (re)travailler et d'une autre mesure habituellement liée à l'autodétermination. En effet, trois versions du questionnaire ont été proposées afin de rendre sa complétion la plus brève possible. La première version proposée, en plus de l'EMrT, comprenait également une mesure du sentiment d'auto-efficacité ($n = 54$), la seconde comprenait une mesure du bien-être subjectif ($n = 51$) et la troisième une mesure de comportements de recherche d'emploi ($n = 84$)¹⁰.

Mesures

Motivation à (re)travailler. La motivation à (re)travailler a été évaluée par l'EMrT, présentée à l'Étude 2.

Sentiment d'auto-efficacité. Pour mesurer le sentiment d'efficacité de nos participants, nous avons utilisé la version française (Dumont, Schwarzer & Jerusalem, 2000) de la General Self-Efficacy scale (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Cette échelle est composée de 10 items (par ex., *Je peux résoudre la plupart de mes problèmes si j'investis les efforts nécessaires*) sur lesquels les individus devaient se positionner en indiquant leur degré d'accord sur une échelle en 4 points (1 = *pas du tout vrai* à 4 = *totalelement vrai*). Cette échelle permet ainsi d'obtenir un score général du sentiment d'auto-efficacité ($\alpha = 0,80$).

⁸ Confirmant les résultats de l'Étude 1, les items de la régulation identifiée fusionnent avec ceux de la motivation intrinsèque sur un même facteur.

⁹ Deux participants n'ont pas indiqué leur sexe. Nos données ne montrent aucune influence du sexe sur les différentes sous-dimensions de notre échelle, ni sur nos autres variables.

¹⁰ Nous nous sommes intéressés spécifiquement à ces trois variables, car elles sont reconnues par la littérature comme étant soit des antécédents (c.-à-d., auto-efficacité) soit comme étant des conséquences (c.-à-d., bien-être; comportement de recherche d'emploi) de la motivation.

Tableau 2

Étude 2 : Statistiques descriptives, comparaison hommes/femmes et corrélations entre les différentes variables

	Hommes		Femmes		<i>t</i>	<i>p</i>	1	2	3	4	5	6
	<i>M</i>	É.-T.	<i>M</i>	É.-T.								
1-Âge	31,7	13,8	28,9	11,4	-1,06	<i>ns</i>	—					
2-Durée du ch.	19,8	25,7	13,2	15,0	-1,52	<i>ns</i>	.30**	—				
3-M.auto.	4,09	0,72	4,47	0,44	3,15	<0,01	-0,19	-0,11	—			
4-R.In	3,19	1,08	3,47	1,02	1,31	<i>ns</i>	-0,23*	-0,22*	0,40***	—		
5-R.E.S.	2,84	1,00	3,08	1,04	1,15	<i>ns</i>	-0,11	0,02	0,18	0,42***	—	
6-R.E.M.	4,21	0,63	4,47	0,49	1,74	<i>ns</i>	-0,09	-0,24*	0,38***	0,32**	0,39***	—
7-Amo	1,42	0,88	1,31	0,62	-0,83	<i>ns</i>	0,25*	0,13	-0,29**	-0,14	0,17	-0,06

Nota. M.auto. = motivation autonome; R.In. = régulation intégrée; R.E.S. = régulation externe sociale; R.E.M. = régulation externe matérielle; Amo = amotivation.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Bien-être. Pour mesurer le bien-être, nous avons utilisé le Well-Being Questionnaire à 12 items (Pouwer, Snoek, Van Der Ploeg, Adèr & Heine, 2000), qui est une version courte du questionnaire original à 22 items de Bradley (Bradley, 1994). Cette échelle est composée de 12 items faisant référence aux sentiments négatifs (par ex., *J'ai peur sans raison*), aux sentiments positifs (par ex., *J'ai la vie que je souhaite*) et à l'énergie (par ex., *Je me sens plein(e) d'énergie*), sur lesquelles les participants doivent indiquer la fréquence à laquelle chaque proposition s'est appliquée à leur situation au cours des dernières semaines, en se positionnant sur une échelle en 4 points (1 = *jamais* à 4 = *tout le temps*). Cette échelle nous a permis d'obtenir une mesure globale du bien-être subjectif ($\alpha = 0,81$).

Comportements de recherche d'emploi. Pour évaluer les comportements de recherche d'emploi, nous avons demandé aux participants d'indiquer la fréquence avec laquelle ils ont effectué certains types de comportements de recherche d'emploi au cours du mois passé (par ex., rencontrer/appeler des professionnels, faire des candidatures spontanées, répondre à des offres d'emploi, faire le suivi des formations)¹¹ en répondant à 11 items, présentés sous forme d'échelle visuo-analogique. La somme des scores fournis à chacun des 11 items nous a permis de calculer un score global reflétant l'intensité de production de comportements de recherche d'emploi ($\alpha = 0,82$).

Données sociodémographiques. Enfin, les participants devaient indiquer leur sexe, leur âge et la durée de leur chômage.

Résultats

Analyse factorielle confirmatoire. Dans le but de confirmer la structure interne obtenue par notre analyse factorielle exploratoire, nous avons effectué, à l'aide du logiciel AMOS 20.0, une analyse factorielle confirmatoire (AFC) avec la méthode d'estimation du maximum de vraisemblance sur les données récoltées auprès de notre échantillon. Pour tester notre modèle¹² (voir Figure 1), nous avons relevé différents indices permettant de statuer sur son ajustement : le Goodness of Fit Index (GFI) et l'Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), le Comparative Fit Index (CFI), le Tucker-Lewis Index (TLI), le Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) et le Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Les recommandations générales suggèrent que les valeurs du GFI et de l'AGFI doivent respectivement être supérieures à 0,90 et 0,80 pour statuer sur un bon ajustement du modèle

(Diamantopoulos & Sigauw, 2000). Des valeurs supérieures à 0,90 pour les CFI et TLI indiquent un bon ajustement des données (Brown, 2006; Stevens, 2009). Enfin, un RMSEA inférieur à 0,80 signifie un ajustement acceptable (Browne & Cudeck, 1993), de même pour le SRMR (Hu & Bentler, 1999). À la lumière de ces recommandations, nous pouvons observer que notre modèle possède des indices satisfaisants et ainsi confirmer la validité de sa structure factorielle (voir la Figure 1).¹³

Statistiques descriptives et validité de construit. Les statistiques descriptives de cette étude (voir le Tableau 3) ne permettent pas de confirmer l'influence des caractéristiques individuelles sur les différentes dimensions de l'autodétermination. En effet, nos données ne montrent aucune influence du sexe sur chacune de nos variables. De même, concernant l'âge et la durée du chômage, à nouveau positivement corrélés entres eux ($r = 0,17$; $p < 0,05$), nos résultats démontrent uniquement une influence négative de l'âge sur la régulation externe sociale ($r = -0,22$; $p < 0,01$) et une influence négative de la durée sur la régulation introjectée ($r = -0,19$; $p < 0,05$). Concernant les liens existant entre les différentes sous-dimensions de notre échelle (voir le Tableau 3), nos résultats confirment ceux obtenus lors de l'étude précédente, à savoir que trois régulations de la motivation contrôlée (introjectée, externe sociale et externe matérielle) sont positivement corrélées entre elles ($r^{In/ES} = 0,51$, $p < 0,001$; $r^{In/EM} = 0,19$, $p < 0,19$; $r^{ES/EM} = 0,24$, $p < 0,01$). Il en va de même pour les corrélations positives entre la motivation autonome et les régulations introjectée ($r = 0,27$; $p < 0,001$) et externe matérielle ($r = 0,21$; $p < 0,01$)

¹¹ Pour créer ces items, nous avons demandé à un panel de 15 professionnels de l'insertion de nous citer tous les comportements de recherche d'emploi leur venant à l'esprit. Les 11 comportements de recherche d'emploi proposés sont ceux qui ont été le plus largement cités par ce panel.

¹² Il est important de préciser que nous avons ajouté une covariance entre les erreurs associées aux deux items de régulation identifiée. Même si ces deux itemsaturent sur une dimension globale de motivation autonome, ils restent néanmoins très proches théoriquement.

¹³ Nous avons également testé le modèle alternatif en trois facteurs (motivation autonome, contrôlée et amotivation) ou la motivation contrôlée regroupe les régulations introjectée et externe matérielle et sociale, mais les indices d'ajustement du modèle confirment la supériorité du modèle en 5 facteurs : $\chi^2 = 387,97^{***}$; ddl = 115; GFI = 0,798; AGFI = 0,8731; CFI = 0,764; TLI = 0,721; RMSEA = 0,112; S-RMR = 0,117. ($\Delta\chi^2(7) = 213,80$).

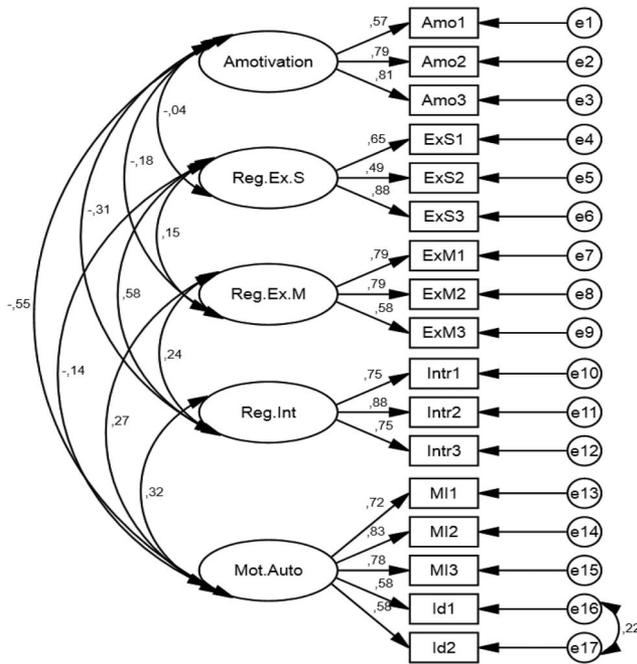


Figure 1. Étude 3 : Analyse factorielle confirmatoire. Indices d’ajustement du modèle : $\chi^2 = 174,17^{***}$; ddl = 108; GFI = 0,903; AGFI = 0,863; CFI = 0,943; TLI = 0,928; RMSEA = 0,057; S-RMR = 0,079.

et la corrélation négative existant entre motivation autonome et amotivation ($r = -0,49$; $p < 0,001$).

Enfin, pour attester de la validité de construit de notre échelle, nous avons observé les relations existantes entre les différentes dimensions de la motivation et le sentiment d’auto-efficacité, le bien-être et les comportements de recherche d’emploi.

Comme le montre le Tableau 3, la motivation autodéterminée est corrélée positivement avec chacune de nos trois mesures : le sentiment d’auto-efficacité, $r = 0,35$, $p < 0,05$, le bien-être, $r = 0,34$, $p < 0,05$, et les comportements de recherche d’emploi, $r = 0,31$, $p < 0,01$. En revanche, aucune sous-dimension de la motivation extrinsèque à (re)travailler n’est significativement liée à

ces différentes variables. Enfin, concernant les liens entre amotivation et ces différentes variables, bien que les corrélations aillent dans le sens de la littérature, celles-ci ne sont corrélées négativement de manière significative qu’avec le bien-être, $r = -0,32$, $p < 0,05$, mais non au sentiment d’auto-efficacité, $r = -0,21$, $p = 0,14$, ni aux comportements de recherche d’emploi, $r = -0,16$, $p = 0,22$.

L’ensemble de ces résultats, cohérents avec les postulats des différentes théories de la motivation et notamment celle de l’autodétermination (Deci & Ryan, 1985b) et avec les résultats déjà obtenus auprès de la population des demandeurs d’emploi (Feather, 1992; Vansteenkiste et al., 2005a; Vansteenkiste & Van Den Broeck, sous presse), nous permet de statuer sur une bonne validité de notre échelle de motivation à (re)travailler.

Discussion générale

L’ensemble des résultats obtenus nous permettent d’attester des qualités psychométriques satisfaisantes de notre échelle de motivation à (re)travailler. En effet, la procédure rigoureuse que nous avons suivie dans la construction de ces items nous a permis d’obtenir une première analyse factorielle (Étude 1), nous éclairant ensuite sur les adaptations à effectuer. Ainsi, cela nous a permis d’obtenir, dans notre deuxième étude, une analyse factorielle exploratoire ainsi que des alphas de Cronbach attestant d’une bonne fiabilité des items et d’une bonne structure factorielle de notre échelle, que nous avons pu confirmer au moyen d’une analyse factorielle confirmatoire dans notre troisième étude. L’analyse des liens existant entre le sentiment d’auto-efficacité et l’autodétermination des individus à poursuivre l’objectif d’un retour à l’emploi est concordante avec la littérature (Saks, 2005; Van Hove & Saks, 2008), de même pour les liens que cette autodétermination entretient avec le bien-être et la recherche d’emploi (Feather, 1992; Vansteenkiste et al., 2005a; Vansteenkiste & Van Den Broeck, sous presse). Ces résultats, qui attestent de la bonne validité de notre outil, permettent donc de dire que l’échelle de motivation à (re)travailler (EMrT) dispose de qualités psychométriques satisfaisantes autorisant son utilisation auprès de populations francophones.

Bien que les qualités psychométriques de cette déclinaison soient semblables à celles d’autres échelles de motivation utilisant la TAD, sa structure factorielle diverge sur un point. En effet, il

Tableau 3
Étude 3 : Statistiques descriptives et corrélations entre les différentes variables

	M	É.-T.	1	2	3	4	5	6	7
1-Âge	34,0	12,6	—	0,17*	0,12	-0,11	-0,22**	-0,12	0,04
2-Durée du ch.	19,3	26,2		—	-0,13	-0,19*	-0,03	0,08	0,14
3-M.auto.	4,07	0,74			—	0,27***	-0,05	0,21***	-0,49***
4-R.In.	3,07	1,24				—	0,51***	0,19*	-0,28***
5-R.E.S.	2,80	1,07					—	0,24**	-0,02
6-R.E.M.	4,38	0,33						—	-0,14
7-Amo	1,41	0,71							—
8-S.A.E (n = 54)	3,35	0,40	0,02	0,05	0,35*	-0,04	-0,11	0,18	-0,21
9-Bien-être (n = 51)	2,53	0,37	0,03	-0,11	0,34*	0,18	0,13	0,04	-0,32*
10-CRE (n = 84)	5,35	1,92	0,08	0,05	0,31**	0,04	-0,04	0,07	-0,16

Nota. M.auto. = motivation autonome; R.In. = régulation intégrée; R.E.S. = régulation externe sociale; R.E.M. = régulation externe matérielle; Amo = amotivation; S.A.E. = sentiment d’auto-efficacité; C.R.E. = comportements de recherche d’emploi.
* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 4
Outils et théories utilisés dans le cadre de la recherche d'emploi

Échelles	Théories	Dimensions
General employment value (Feather, 1990)	Théorie des attentes/valeurs (Vroom, 1964)	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation générale de l'emploi • Motivation autonome • Motivation contrôlée • Orientation intrinsèque • Orientation extrinsèque • Motivation autonome • Régulation introjectée • Régulation externe matériel • Régulation externe sociale • Amotivation
Job Search Self Regulation Questionnaire (Vansteenkiste et al., 2004)	Théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985b)	
Work Values (Van Den Broeck et al., 2010; Vansteenkiste et al., 2007)	Théorie du contenu des buts (Kasser & Ryan, 1996)	
Échelle de motivation à (re)travailler	Adaptation de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985b) en vue d'une activité future	

semble important de noter que, contrairement aux autres mesures existantes dans la littérature sur l'autodétermination, notre échelle ne permet pas de distinguer la motivation intrinsèque de la régulation identifiée. Comme on a pu l'observer, ces deux dimensions saturant sur le même facteur, que nous avons nommé « motivation autonome ». Ce constat peut se justifier par le fait que, comme nous l'avons dit, notre échelle mesure la motivation à atteindre un objectif futur, et non, comme la majorité des outils de mesure de la motivation autodéterminée, une activité actuelle, en cours de réalisation. Comme le montre la recherche de De Bilde, Vansteenkiste et Lens (2011), la perspective future et la motivation intrinsèque partagent beaucoup de variance avec la régulation identifiée. Ils expliquent que lorsque les étudiants prévoient les conséquences futures de leurs études, ils s'éloignent du plaisir et de la satisfaction que celles-ci procurent. Cela se justifie par le fait qu'être orienté vers le futur implique l'adoption d'attitudes instrumentales et l'éloignement des plaisirs hédonistes associés à une orientation sur le moment présent (De Bilde et al., 2011). L'atteinte d'un objectif amenant naturellement cette perspective future, la fusion entre la motivation intrinsèque et la régulation identifiée est donc certainement inhérente à ce nouveau type d'outil. D'autres études, dans d'autres contextes (par ex., la motivation envers une future activité professionnelle ou académique spécifique), restent à mener afin de confirmer cette fusion des deux régulations autonomes.

Ainsi cette échelle ouvre-t-elle la porte à une nouvelle conception de la motivation basée, non pas sur l'autodétermination des individus à réaliser un comportement ou à faire une activité, mais sur la réalisation d'un objectif futur particulier. Cette échelle propose également, en suivant les recommandations de Van Den Broeck et al., 2010, une mesure de l'autodétermination distinguant les différentes régulations identifiées par la TAD (Deci & Ryan, 2000), mesure jusqu'alors inexistante, à notre connaissance, dans le domaine du chômage (voir le Tableau 4).

Limites et directions pour les recherches futures

La validation de cette échelle comporte certaines limites qu'il est important de mentionner. Une des premières limites de cette étude est qu'elle ne permet pas d'attester réellement de l'intérêt de la décomposition en régulation de la motivation extrinsèque. Bien que cette décomposition transparaisse dans la structure factorielle de notre échelle, chacune de ces sous-dimensions n'étant pas corrélée à nos mesures, il nous est impossible de tirer des conclusions quant à son réel apport. Il conviendrait de

réaliser une nouvelle série d'études afin de confronter cette mesure à d'autres construits, tels que la satisfaction des besoins fondamentaux, antécédents directs de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985b; Vallerand, 1997). Cela permettrait de mieux comprendre les différents processus en jeu dans ces deux types de motivation.

Une deuxième limite de cette recherche est qu'elle ne permet pas de mettre en évidence les apports et les différences de ce type de mesure par rapport aux outils existants. Bien que cette échelle apporte un nouvel angle de vue cohérent avec la littérature et ouvre la porte à l'étude d'une motivation projetée dans le futur, il serait intéressant de comparer directement cette échelle de motivation à (re)travailler avec d'autres construits proches, tels que le Self-Regulation Job Search Questionnaire (Vansteenkiste et al., 2005a; Vansteenkiste et al., 2004), la valeur générale attribuée au travail (Feather, 1992) ou encore l'orientation (intrinsèque vs extrinsèque) de la valeur travail (Van Den Broeck et al., 2010) et d'étudier leurs liens respectifs et leurs influences sur d'autres variables.

La construction et la validation de cette échelle ne constituent donc pas une fin en soi, mais plutôt une ouverture sur de nouvelles recherches. En effet, il semble nécessaire, d'une part, de réussir à identifier dans de futures recherches les antécédents de cette motivation afin de pouvoir cerner de nouveaux leviers d'intervention pour le suivi des demandeurs d'emploi et, d'autre part, de définir les conséquences de cette motivation sur la rapidité et la qualité du retour à l'emploi. Dans la lignée des travaux de De Bilde et al. (2011) et de Simons, Vansteenkiste, Lens et Lacante (2004), l'étude des théories de la perspective temporelle (par ex., CFC; Joireman, Balliet, Sprott, Spangenberg & Schultz, 2008; Joireman, Sprott & Spangenberg, 2005) et de la motivation identitaire (Oyserman, 2009; Oyserman, Fryberg & Yoder, 2007) semble tout indiquée pour débiter ce travail. En effet, comme nous l'avons déjà mentionné, la motivation mesurée étudie les différentes raisons d'atteindre un objectif, de réaliser une activité distante dans le temps. D'autre part, il serait intéressant de décliner l'étude d'une motivation projetée dans l'atteinte d'un objectif futur vers la réalisation d'autres objectifs de vie (par ex., changement de situation professionnelle, évolution de carrière, poursuite d'études, décision dans la carrière sportive, décision dans la vie conjugale).

Abstract

The motivation of the unemployed to want to work again is an important topic for the workforce integration professionals, as

well as researchers. However, there is currently no tool available to assess this type of motivation. Grounded in self-determination theory, we aim to overcome this gap by creating as well as validating such a scale. Seventeen items, reflecting the different subdimensions of motivation, were selected (following a pretest and 2 exploratory factor analyses ($N = 88$ and $N = 94$)). Then these items were submitted to unemployed participants ($N = 189$), along with measures of self-efficacy, well-being and job search behaviours. A confirmatory factor analysis was performed and the links with other variables were analysed. All these analyses give credit to the validity of the scale of motivation to (re)work, hence creating a tool to answer the many questions that are facing practitioners and researchers in the field.

Keywords: scale, (re)work motivation, professional insertion, self-determination theory, job search behaviour

Références

- Bradley, C. (1994). The Well-Being Questionnaire. Dans C. Bradley (éd.), *Handbook of psychology and diabetes: A guide to psychological measurement in diabetes research and practice* (pp. 89–109). Langhorne, R.-U. : Harwood Academic Publishers/Gordon.
- Brière, N. M., Vallerand, R. J., Blais, M. R., & Pelletier, L. G. (1995). Développement et validation d'une mesure de motivation intrinsèque, extrinsèque et d'amotivation en contexte sportif : l'Échelle de motivation dans les sports (ÉMS). *International Journal of Sport Psychology*, 26, 465–489.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. London/New York : Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans K. A. Bollen & J. S. Long (éds), *Sage Focus Editions* (vol. 154, pp. 136–136). Newbury Park, É.-U. : Sage.
- Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française ? Étude de la composition du stéréotype. *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 105, 53–81. <http://dx.doi.org/10.3917/cips.105.0053>
- Chemolli, E., & Gagné, M. (2014). Evidence against the continuum structure underlying motivation measures derived from self-determination theory. *Psychological Assessment*, 26, 575–585. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036212>
- De Bilde, J., Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction*, 21, 332–344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.learninstruc.2010.03.002>
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York, É.-U. : Plenum Press. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). The General Causality Orientations Scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109–134. [http://dx.doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](http://dx.doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, É.-U. : Prenum Press. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008a). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14–23. <http://dx.doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49, 182–185. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012801>
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London, R.-U. : Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781849209359>
- Dumont, M., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2000). French adaptation of the General Self-Efficacy Scale. Consulté à : <http://userpage.fu-berlin.de/~health/french.htm>
- Feather, N. T. (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, É.-U. : Erlbaum.
- Feather, N. T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York, É.-U. : Springer-Verlag Publishing. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4612-3250-6>
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315–330. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00508.x>
- Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1987). Looking for employment: An expectancy–valence analysis of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, 78, 251–272. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8295.1987.tb02244.x>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., . . . Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178–196. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Halvari, H., Vansteenkiste, M., Brørby, S., & Karlsen, H. P. (2013). Examining antecedents and outcomes of part-time working nurses' motives to search and not to search for a full-time position. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1608–1623. <http://dx.doi.org/10.1111/jasp.12112>
- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Forest, J. (2016). Using bifactor exploratory structural equation modeling to test for a continuum structure of motivation. *Journal of Management*. Publication préalable en ligne. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206316645653>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Joireman, J., Balliet, D., Sprott, D., Spangenberg, E., & Schultz, J. (2008). Consideration of future consequences, ego-depletion, and self-control: Support for distinguishing between CFC-Immediate and CFC-Future sub-scales. *Personality and Individual Differences*, 45, 15–21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2008.02.011>
- Joireman, J., Sprott, D. E., & Spangenberg, E. R. (2005). Fiscal responsibility and the consideration of future consequences. *Personality and Individual Differences*, 39, 1159–1168. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.05.002>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. Dans E. L. Deci & R. M. Ryan (éds), *Handbook of self-determination research* (pp. 123–140). Rochester, É.-U. : University of Rochester Press.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280–287. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167296223006>
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic work orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology*

- chology Bulletin, 29, 737–746. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167203029006006>
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality, 73*, 291–306. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2008.09.001>
- Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E., & Suh, E. M. (1998). The measurement of values and individualism-collectivism. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*, 1177–1189. <http://dx.doi.org/10.1177/01461672982411005>
- Oyserman, D. (2009). Identity-based motivation: Implications for action-readiness, procedural-readiness, and consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology, 19*, 250–260. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2009.05.008>
- Oyserman, D., Fryberg, S. A., & Yoder, N. (2007). Identity-based motivation and health. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 1011–1027. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1011>
- Pouwer, F., Snoek, F. J., Van der Ploeg, H. M., Adèr, H. J., & Heine, R. J. (2000). The Well-Being questionnaire: Evidence for a three-factor structure with 12 items (W-BQ12). *Psychological Medicine, 30*, 455–462. <http://dx.doi.org/10.1017/S0033291700001719>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality, 63*, 397–427. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 749–761. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.749>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54–67. <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. Dans E. L. Deci & R. M. Ryan (éds), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, É.-U. : University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. Dans P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (éds), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 7–26). New York, É.-U. : Guilford Press.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. Dans S. Brown & R. Lent (éds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155–179). Hoboken, É.-U. : Wiley.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 335–349. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Sarrazin, P., Pelletier, L. G., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieux de vie : les apports de la théorie de l'autodétermination. Dans C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (éds), *Traité de psychologie positive* (pp. 273–310). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues, 50*, 19–45. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. Dans J. Weinman, S. Wright & M. Johnson (éds), *Measures in health psychology: A user's portfolio. casual and control beliefs* (pp. 35–37). Windsor, G.-B. : NFER-NELSON.
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational Psychology Review, 16*, 121–139. <http://dx.doi.org/10.1023/B:EDPR.0000026609.94841.2f>
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. London, R.-U. : Taylor & Francis.
- Vallerand, C. R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. Dans M. P. Zanna (éd.), Vol. 29: *Advances in Experimental Social Psychology*. New York, É.-U. : Academic Press. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60019-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60019-2)
- Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality, 60*, 599–620. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00922.x>
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Brière, N. M., Senecal, C., & Vallières, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 1003–1017. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164492052004025>
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed individuals' work values and job flexibility: An explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *Applied psychology, 59*, 296–317. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00391.x>
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 133–152. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.11.005>
- Van Hooft, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 358–367. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.07.003>
- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simons, J., & Soenens, B. (2006). Materialistic values and well-being among business students: Further evidence of their detrimental effect. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 2892–2908. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00134.x>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist, 41*, 19–31. http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005a). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology, 44*(pt. 2), 268–287. <http://dx.doi.org/10.1348/014466604X17641>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology, 34*, 345–363. <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.202>
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*, 251–277. <http://dx.doi.org/10.1348/096317906X111024>
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. Dans T. C. Urdan & S. Karabenick (éds), *Advances in motivation and achievement, v. 16A—The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement* (pp. 105–165). London, R.-U. : Emerald Group Publishing Limited. [http://dx.doi.org/10.1108/S0749-7423\(2010\)000016A007](http://dx.doi.org/10.1108/S0749-7423(2010)000016A007)

- Vansteenkiste, M., & Van Den Broeck, A. (sous presse). Understanding the motivational dynamics among unemployed individuals: Refreshing insights from the self-determination theory perspective. Dans U. Klehe & E. A. J. Van Hooft (éds), *Handbook of job loss and job search*. Oxford, R.-U./New York, É.-U. : Oxford University Press.
- Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., & Soenens, B. (2005b). Experiences of autonomy and control among Chinese learners: Vitalizing or immobilizing? *Journal of Educational Psychology*, 97, 468–483. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.97.3.468>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76–87. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
- Weinstein, N., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2012). Motivation, meaning and wellness: A self-determination perspective on the creation and internalization of personal meanings and life goals. Dans T. P. Wang (éd.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2^e éd., pp. 81–106). New York, É.-U. : Routledge Publishers.

Annexe

Échelle de motivation à (re)travailler

Consigne : Pour chacun des énoncés suivants, indiquez en entourant un chiffre entre 1 (pas du tout d'accord) et 5 (tout à fait d'accord) votre degré d'accord concernant la question : « Pourquoi je veux (re)travailler ? »

Ma 1 : Parce que j'aime vraiment travailler	1 2 3 4 5
Ma 2 : Parce que travailler est une source de satisfaction et de plaisir	1 2 3 4 5
Ma 3 : Parce que travailler est intéressant	1 2 3 4 5
Ma 4 : Parce que (re)trouver du travail me permettra de me sentir mieux dans d'autres domaines de ma vie	1 2 3 4 5
Ma 5 : Pour pouvoir développer des compétences nouvelles	1 2 3 4 5
Ri 1 : Parce que je m'en voudrais si je ne (re)travaillais pas	1 2 3 4 5
Ri 2 : Parce que si je ne (re)travaille pas, j'aurais honte de moi	1 2 3 4 5
Ri 3 : Parce que je me sens coupable de ne pas travailler	1 2 3 4 5
Res 1 : Parce que certaines personnes me mettent la pression pour que je (re)travaille	1 2 3 4 5
Res 2 : Pour que mes proches puissent être fiers de moi	1 2 3 4 5
Res 3 : Pour éviter d'être critiqué par certaines personnes (ex: famille, amis)	1 2 3 4 5
Rem 1 : Pour être à l'aise financièrement	1 2 3 4 5
Rem 2 : Pour gagner plus d'argent	1 2 3 4 5
Rem 3 : Pour pouvoir m'acheter de nouvelles choses	1 2 3 4 5
Amo 1 : Je ne sais pas, je ne vois pas l'intérêt de (re)travailler	1 2 3 4 5
Amo 2 : Je ne sais pas, je ne suis pas sûr que cela en vaille la peine	1 2 3 4 5
Amo 3 : Je ne sais pas, je n'en vois pas la nécessité	1 2 3 4 5

Nota. Ma = Motivation autonome; Ri = Régulation identifiée; Res = Régulation externe sociale; Rem = Régulation externe matérielle; Amo = Amotivation.

Reçu le 28 juin 2016
Révision reçue le 17 février 2017
Accepté le 8 mars 2017 ■