

L'impact des valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques sur la satisfaction de vie, professionnelle et de carrière : une étude longitudinale

Fernand Morend

Thèse sous la supervision du Dr. Ieva Urbanaviciute & du Dr. Jérôme Rossier

CePCO

Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation

Résumé

En mobilisant la théorie de l'autodétermination, cette recherche a pour objectif de vérifier si les valeurs intrinsèques sont positivement corrélées à la satisfaction professionnelle, de carrière et de vie sur une période de 13 ans. En utilisant des modèles de courbe de croissance latente et des modèles croisés autorégressifs, nous avons pu observer la corrélation entre le taux de croissance (pente) des valeurs et celui de la satisfaction ainsi que la corrélation entre les intercepts* de ces deux variables. Les résultats indiquent que l'intercept et le taux de croissance des valeurs intrinsèques sont corrélés avec ceux de la satisfaction de vie. Ces conclusions s'appliquent également pour les valeurs de travail extrinsèques mais avec moins de force. Les résultats suggèrent également que l'intercept des valeurs intrinsèques est positivement corrélé avec l'intercept de la satisfaction professionnelle, ce qui n'est pas le cas de leur taux de croissance respectif. Enfin, l'intercept et le taux de croissance des valeurs intrinsèques prédisent positivement la satisfaction de carrière, ce qui est aussi le cas des valeurs extrinsèques. Ces résultats suggèrent que les valeurs intrinsèques sont positivement associées aux trois formes de satisfaction et que les valeurs extrinsèques sont positivement, mais moins fortement, liées à la satisfaction de vie et de carrière. Nos résultats soutiennent les postulats de la théorie de l'autodétermination dans le contexte socioéconomique suisse.

* L'intercept peut être considéré comme le niveau moyen d'une variable ajusté à travers le temps ; nous ne traduirons pas ce terme de crainte de dénaturer son sens

Hypothèses

H1a : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie.

H1b : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction professionnelle.

H1c : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques prédisent positivement le niveau de la satisfaction de carrière.

H2a : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie.

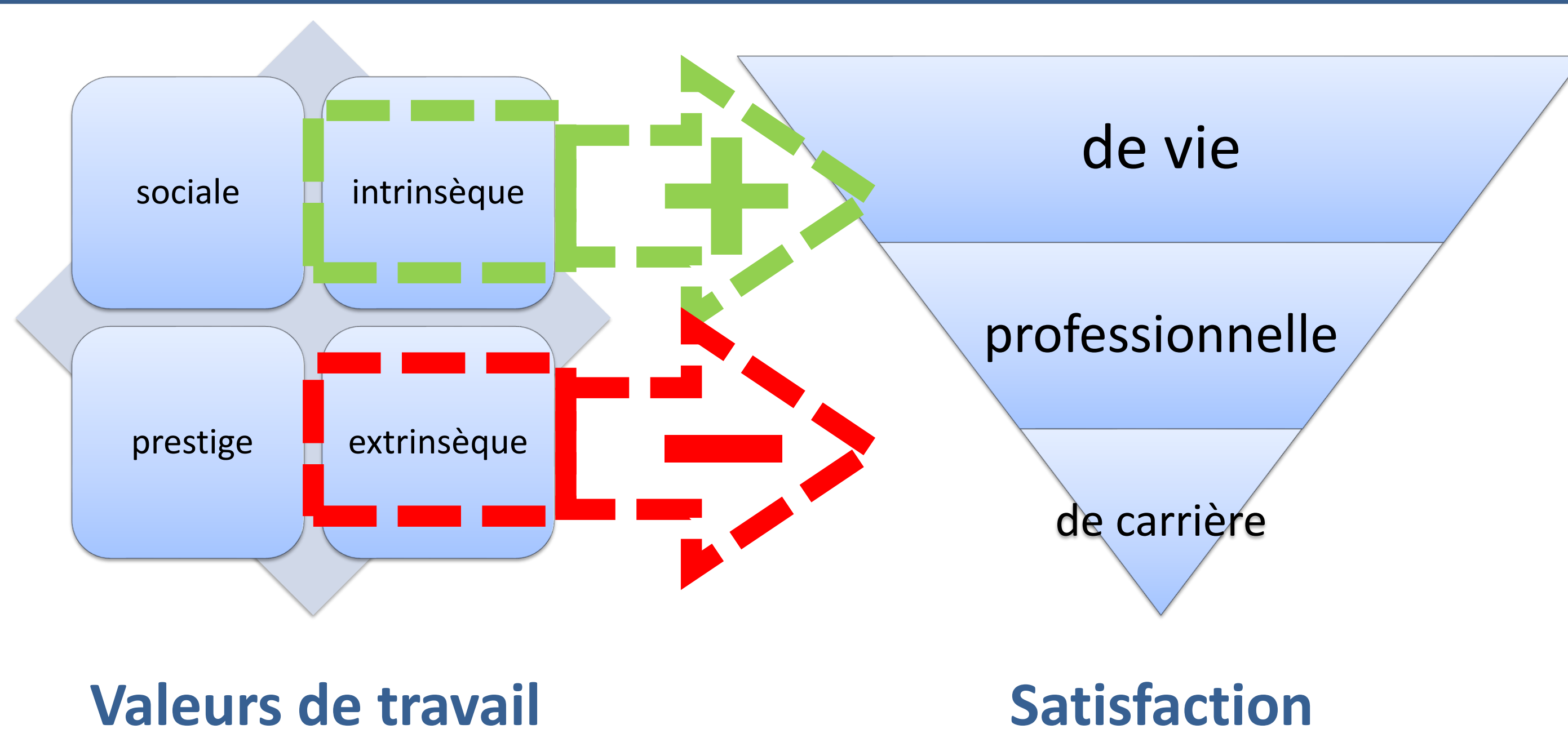
H2b : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction professionnelle.

H2c : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques prédisent négativement le niveau de satisfaction de carrière.

H1

H2

Théorie de l'autodétermination



Méthode

Nous avons utilisé l'échantillon (N = 6343) de l'étude TREE (2016) pour les besoins de cette recherche. TREE est une étude longitudinale qui vise à préciser les parcours de formation des jeunes suisses. Les 9 sondages de cette étude ont eu lieu entre 2001 et 2014. A partir de cet échantillon, nous avons construit deux sous-échantillons : E1 (N= 2260) comprenant tous les participants ayant répondu à toutes les vagues (t1 à t9) & E2 (N = 721) comprenant toutes les personnes en emploi ayant répondu au moins à 3 vagues sur les 4 évaluant la satisfaction professionnelle. Nous avons ensuite construit des modèles de courbe de croissance latente et des modèles croisés autorégressifs permettant d'estimer la relation entre les valeurs de travail et les différentes formes de satisfaction. L'adéquation des modèles aux données a ensuite été estimée. Les données manquantes ont été imputées à l'aide de la méthode *Maximum Likelihood* (ML ; Enders & Bandalos, 2001). La structure des modèles est représentée dans l'encadré ci-dessous.

Modèles

Les modèles croisés autorégressifs (Figure 1) utilisent des équations structurelles afin d'observer les effets d'une variable X à t1 sur cette même variable à t2 (auto-régression). Il est également possible d'observer les effets de X à t1 sur des variables différentes Y au temps t2 (régressions croisées). Ce modèle permet d'observer la direction du changement et de rendre compte des différences interindividuelles entre différents points temporels (Selig & Little, 2012).

Les modèles de courbe de croissance latente (Figure 2 et 3) permettent de calculer les niveaux moyens ajustés sur le temps (intercept) ainsi que la pente/taux de croissance de deux variables. Ces modèles permettent ainsi de réaliser des analyses multivariées permettant d'estimer les corrélations existant entre les intercepts et les taux de croissance de deux variables différentes (Curran et al., 2010) et rendent compte des changements intra-individuelles au cours du temps (McArdle, 2009).

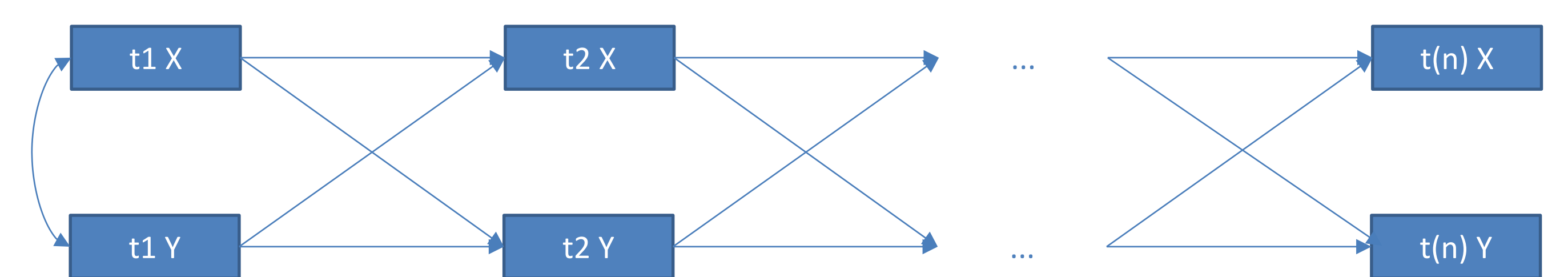


Figure 1 : modèle croisé autorégressif

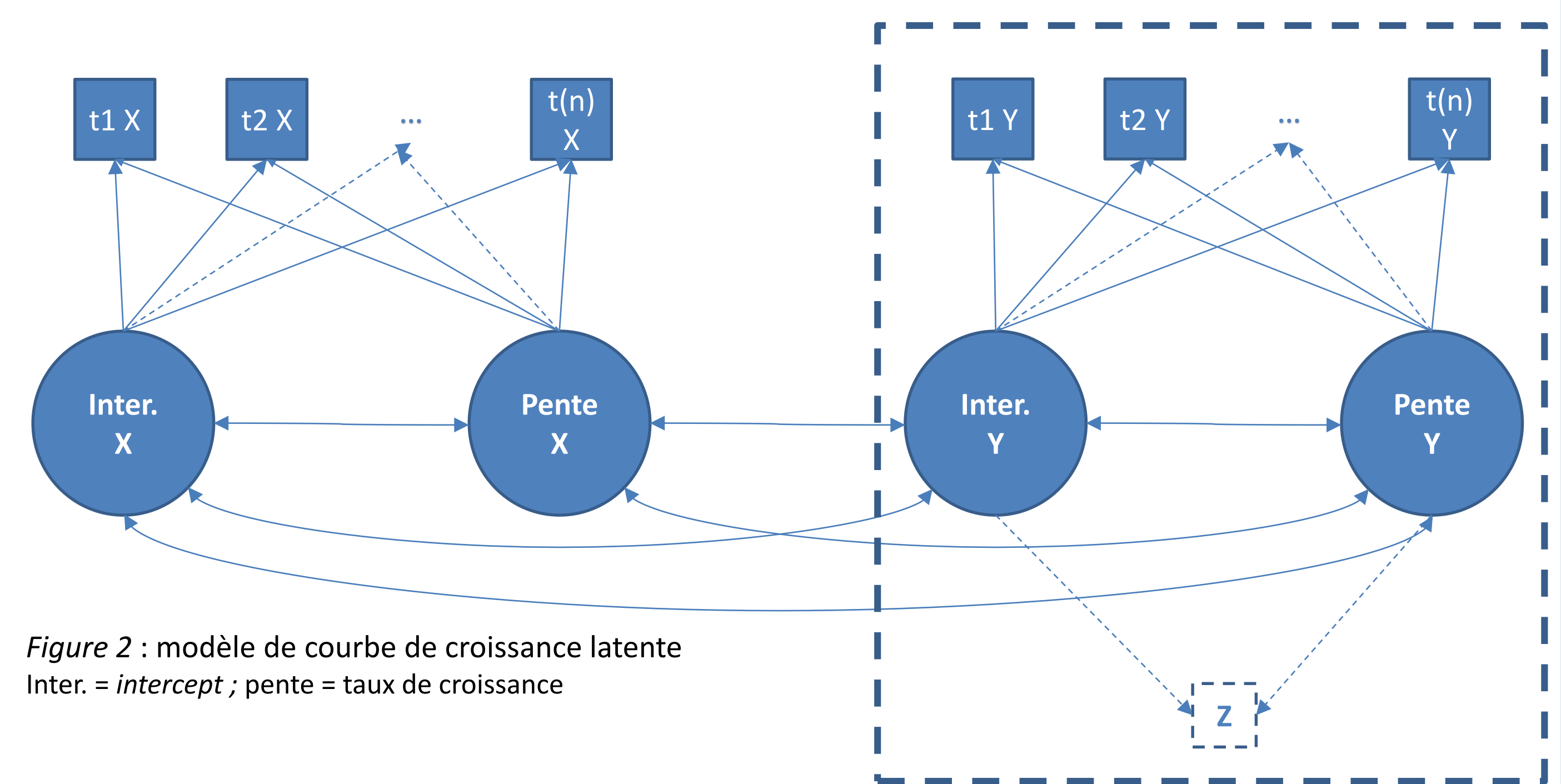


Figure 2 : modèle de courbe de croissance latente
Inter. = intercept ; pente = taux de croissance

Figure 3 (encadré pointillé) : modèle de courbe de croissance latente univarié.

Modèles de courbe de croissance latente

Résultats

Hypothèses	Variable X	Variable Y	Variable Z	Echantillon	Corrélations	Poids Bêta
					Pente X ↔ Pente Y	Intercept X ↔ Intercept Y
						Intercept X → Z
						Intercept Y → Z
H1a	VI	SV		E1	$r = .20^{***}$	$r = .28^{***}$
H1b	VI	SP		E2	ns	$r = .15^*$
H1c	VI		SC	E1		$\beta = .16^{***}$ $\beta = .14^{***}$
H1c	VI		SC	E2		$\beta = .27^{***}$ $\beta = .24^{***}$
H2a	VE	SV		E1	$r = .09^*$	$r = .19^{***}$
H2b	VE	SP		E2	ns	ns
H2c	VE		SC	E1		$\beta = .14^{***}$ $\beta = .09^*$
H2c	VE		SC	E2		$\beta = .14^{***}$ $\beta = .16^*$

VI = valeurs intrinsèques ; VE = valeurs extrinsèques ; SV = satisfaction de vie ; SP = satisfaction professionnelle ; SC = satisfaction de carrière ; ns = non significatif ; ↔ = corrélations ; → poids bêta des régressions standardisées

Discussion

Cette recherche a permis de démontrer le lien entre les valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques avec les différentes formes de satisfaction (de vie, professionnelle et de carrière). Nous pensons qu'elle peut apporter des appuis empiriques à la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2011) en mettant en évidence l'importance de satisfaire les besoins fondamentaux (reflétés par les valeurs intrinsèques) d'une personne pour accroître le bien-être et la satisfaction de vie. Ainsi, ce travail peut être intéressant pour la psychologie du travail, organisationnelle et de la santé. De plus, cette recherche nuance les précédentes études qui ont mis en parallèle l'insatisfaction avec les valeurs extrinsèques (Deci & Ryan, 1985; Sheldon & Elliot, 1999). Ce travail peut fournir une éventuelle base aux chercheurs travaillant sur les données TREE en proposant des conclusions qui sont contextualisées à la situation socioéconomique suisse. Enfin, cette recherche montre l'importance de l'évaluation des valeurs par les employeurs, les centres d'orientation ou encore les offices d'assurance invalidité pour l'établissement de projets professionnels pertinents prenant en compte les caractéristiques personnelles des individus dans un processus de recrutement, de réinsertion ou de réorientation. Mentionnons encore que les résultats fournis par nos analyses peuvent servir aux professionnels de la santé qui souhaiteraient proposer des activités ou des environnements professionnels valorisant l'assouvissement des besoins fondamentaux (intrinsèques) susceptibles d'augmenter le bien-être de personnes en difficulté dans leur travail ou leur sphère privée.

Concernant les limites, relevons qu'il est possible que les données manquantes peuvent diminuer la fiabilité des résultats. Notons encore qu'il existe des limitations inhérentes aux modèles statistiques utilisés ; citons, par exemple, la faiblesse du modèle croisé à refléter les changements intra-individuels ou encore la difficulté à établir des influences causales lorsque les variables utilisées ont des niveaux de stabilité différents.

Contact

Fernand Morend
Université de Lausanne
Email: fernand.morend@outlook.com
Téléphone: +41 79 626 34 78

Références

- Curran, P. J., Obeidat, K., & Losardo, D. (2010). Twelve Frequently Asked Questions About Growth Curve Modeling. *Journal of cognition and development: official journal of the Cognitive Development Society*, 11(2), 121-136. doi:10.1080/15248371003699969
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(2011), 416-433.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Enders, C. K., & Bandalos, D. L. (2001). The relative performance of full information maximum likelihood estimation for missing data in structural equation models. *Structural Equation Modeling*, 8(3), 430-457. doi:10.1207/S15328007SEM0803_5
- McArdle, J. J. (2009). Latent variable modeling of differences and changes with longitudinal data. *Annual Review of Psychology*, 60, 577-605. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163612
- Selig, J. P., & Little, T. D. (2012). Autoregressive and cross-lagged panel analysis for longitudinal data. In B. Laursen, T. D. Little, & N. A. Card (Eds.), *Handbook of developmental research methods* (pp. 265-278). New York, NY, US: Guilford Press.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482-497. doi:10.1037/0022-3514.76.3.482
- TREE (2016). Documentation de la 1ère cohorte de TREE (TREE1). 2000-2016. Berne : TREE.