



L'investigation des motivations dans le conseil professionnel: construction d'un questionnaire appliqué à la formation

Dominique Gelpe

► To cite this version:

Dominique Gelpe. L'investigation des motivations dans le conseil professionnel: construction d'un questionnaire appliqué à la formation. 2008. hal-03671798

HAL Id: hal-03671798

<https://cnam.hal.science/hal-03671798>

Submitted on 26 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**L'investigation des motivations dans le conseil professionnel :
construction d'un questionnaire appliqué à la formation**

Dominique Gelpe

Docteur en psychologie - Chercheur associé au CNAM-CRTD

dominique.gelpe@wanadoo.fr

Paru sous le titre

**L'investigazione delle motivazioni nella consulenza professionale :
*Alcuni presupposti – La validazione dello strumento – Riflessioni applicative***

In A. Di Fabio, C. Lemoine, & J.-L. Bernaud (Eds.)

Accompagnamento professionale e counselling degli adulti.

Capitolo 18

2008 – Milano : Hoepli.

L'investigation des motivations dans le conseil professionnel : construction d'un questionnaire appliqué à la formation

Mots-clés : Motivation, formation, conseil psychologique

Keywords : Motivation, vocational training, psychological counseling

Résumé : Selon une approche socio-cognitive des régulations perçues soi/environnement, a été construit l'Inventaire des Ressources Motivationnelles perçues en Formation (IRMF). Il est utilisable au sein de prestations de conseil pour clarifier et résoudre les situations-problème en favorisant la compréhension des attitudes du sujet en situation, telles qu'elles sont déterminées par la représentation de soi, de la formation et de l'interaction des deux. Un modèle à 8 facteurs a été objectivé par ACP sur une population de stagiaires, qui met en évidence des sources auto-déterminées, socio-normative et externes de motivation et une dimension d'amotivation.

Abstract : With a socio-cognitive approach of perceived individual/environment regulations, the Perceived Training Motivations Inventory was built. In guidance and counseling, it will serve for clarifying and resolving training problems in favouring understanding training attitudes that are determined by representations of self, of training and of self/training interactions. A eight factors structure (by principal components analysis) was objectivized on a training people sample; this structure is composed by auto-determined, socio-normative and externe motivations, and by an amotivation measure.

Introduction

Le conseil psychologique dans le domaine professionnel consiste à aider les personnes à donner à leur activité actuelle et à leur trajectoire professionnelle une direction qui satisfasse leurs aspirations dans un système de contraintes personnelles et environnementales. Ce processus d'orientation professionnelle gagne à s'étayer sur une clarification des questions ou problèmes auxquels les personnes sont confrontées (par choix ou contraintes) dans leur situation actuelle (d'emploi, de formation, de chômage, de transition école-travail...); sur cette base, peut être élaboré un scénario d'évolution qui réponde au problème posé. Au cœur de ce processus sont les conduites mises en œuvre et celles envisagées dont on cherche à objectiver les déterminants psychologiques et psychosociaux en termes de freins et de ressources. En ce sens, le conseil en orientation se structure autour d'une objectivation des motivations, définies comme facteurs déterminant la direction donnée aux conduites, leur intensité et leur persistance. Le rôle du psychologue-conseiller n'est pas ici de statuer sur la bonne ou insuffisante motivation du sujet à s'engager dans une activité ou à la poursuivre ; il est de fournir des éléments de compréhension ou d'anticipation de la façon dont le sujet interagit avec sa situation présente et pourrait interagir avec telle situation future. Ainsi, le psychologue et la personne peuvent « tenir conseil » (Lhotellier, 2000), délibérer en meilleure connaissance de cause, sur les termes du problème à poser puis sur l'élaboration d'un scénario de résolution ou d'évolution de la situation initiale ; sachant que le remaniement des représentations, inhérent à leur objectivation, constitue en lui-même une évolution de la situation.

L'attention portée aux sources de motivation (ou de démotivation) des conduites telles que celles-ci se déploient en situation, implique de considérer la motivation de façon dynamique, c'est-à-dire, non pas comme une caractéristique intrinsèque au sujet, mais comme une résultante de la régulation perçue des conduites, telle qu'elle s'opère dans l'interaction du sujet (et ses caractéristiques, ses représentations de soi et de l'environnement, ses attentes) avec la situation (et ses caractéristiques), en fonction des résultats que cette interaction produit (*cf.* Lent et Brown, 2006 ; Lent, Brown et Hackett, 2000, Lent, Hackett et Brown, 1999). Dans cette approche socio-cognitive des conduites qui donne aux représentations un rôle central, les motivations que l'on cherche à objectiver sont évolutives du fait même de cette activité d'objectivation (dès lors que la personne est partie prenante de cette activité). La complexité de ces processus justifie que le psychologue enrichisse le travail de clarification conduit en commun, par l'introduction de procédures objectives d'évaluation telles que des questionnaires auto-évaluatifs validés. Dans le même temps, la place centrale donnée à la

clarification et au remaniement des représentations, et à la participation active de la personne à un tel travail, implique que les éléments objectivés par des questionnaires soient conçus comme un matériau intermédiaire donnant des repères à une activité de co-interprétation se déployant en entretien. C'est dans ce cadre de réflexions pratiques, que nous avons travaillé à la construction d'un questionnaire de motivation, dans un champ où de tels instruments font défaut : celui des formations professionnelles qualifiantes pour adultes. Appliquée à ce champ, l'approche que nous venons de présenter peut enrichir les prestations proposées aux stagiaires pour soutenir ou optimiser leur implication dans leur activité, ou résoudre avec eux des situations de crise pouvant engendrer un échec des apprentissages ou un abandon de la formation.

Deci et Ryan (1987, 1991 ; Deci, Ryan et Williams, 1996), dans leur théorie de l'évaluation cognitive des causes des conduites, ont établi un modèle des sources de motivation distribuées sur un continuum d'auto-détermination perçue. Ce modèle distingue la motivation intrinsèque des motivations extrinsèques et inclut une dimension d'amotivation. Les sources intrinsèques de motivation renvoient au plaisir, à la satisfaction, au bien-être que la personne éprouve au cours de l'exercice de son activité en ayant le sentiment de librement l'exercer et s'y impliquer. Les sources extrinsèques de la motivation renvoient au caractère instrumental de l'activité, c'est-à-dire aux buts ou aux résultats qu'elle permet d'atteindre ou d'obtenir. Quatre sources extrinsèques se différencient par leur degré d'auto-détermination. La « régulation intégrée » provient d'une cognition selon laquelle l'activité est *intégrée* à l'identité, cohérente avec le soi, le résultat visé étant le bien-être procuré par le fait d'exercer une activité participant de la définition de soi ; notons que la régulation intégrée n'a été isolée dans pratiquement aucun des questionnaires construits d'après le modèle, l'*Echelle de motivation des clients pour leur thérapie* (Pelletier, Tuson et Haddad, 1997) faisant exception. La « régulation identifiée » s'associe à une activité que la personne a choisie (ou a choisi de poursuivre) car elle lui permet de réaliser des aspirations importantes de sa vie (le sujet *identifie* les sources de sa motivation à certains de ses objectifs de vie). Ces deux sources de régulation extrinsèques sont (très) fortement auto-déterminées. La « régulation introjectée » est présente dans une activité effectuée pour se conformer à des normes sociales intériorisées (réussir, par exemple), le résultat visé étant de préserver une bonne image de soi. Cette régulation est nettement moins auto-déterminée que les deux précédentes. La « régulation externe », très peu auto-déterminée, est liée à une activité sur laquelle s'exerce un fort contrôle extérieur. Un but poursuivi est ici la recherche (ou l'évitement) de renforcements positifs (ou négatifs). Enfin, « l'amotivation », se définit par la perception d'une absence de

régulation, autrement dit, d'une absence de contrôle interne ou externe de l'activité. Cette incontrôlabilité perçue (*i.e.* incapacité à prévoir les résultats de l'activité) engendre une difficulté à orienter ses conduites et donc à s'y impliquer.

La théorie stipule que les motivations les plus auto-déterminées, notamment la motivation intrinsèque, s'associent à un fort sentiment de compétence, une estime de soi élevée ou un intérêt plus grand pour la tâche (Deci et Ryan, 1987) et favorisent le déclenchement et la persistance des conduites (Williams, Rodin, Ryan, Grolnick et Deci, 1998), de même que la performance obtenue (Deci et Ryan, 1990). L'accent mis par la théorie sur le rôle des perceptions du sujet, sur la notion de régulation des conduites et la prise en compte de leurs déterminants internes et externes et sur le sentiment de compétence permet d'envisager le modèle (soit d'interpréter la génération et la persistance des conduites motivées) selon une approche sociocognitive (quoique ce ne soit pas exactement l'approche des auteurs). Le modèle (expurgé cependant de la régulation « intégrée ») a donné lieu à la construction et à la validation de questionnaires auto-évaluatifs appliqués aux domaines du travail (Blais, Brière, Lachance, Riddle et Vallerand, 1993), des études (Vallérand, Pelletier, Blais, Brière, Sénécal, Vallières, 1993), du sport (Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Brière et Blais, 1995) et des activités familiales (Sénécal et Vallerand, 1999) ainsi qu'au souhait d'avoir un enfant (Gauthier, Sénécal et Guay, 2007). Pour le travail et le sport, trois sources de motivation intrinsèque ont été distinguées : accomplissement, développement des connaissances, stimulation émotionnelle. Nous avons entrepris quant à nous la construction d'un modèle des motivations à la formation professionnelle, avec pour objectif, d'une part, de tester la possibilité d'une différenciation des catégories du modèle de Deci & Ryan, d'autre part, de créer des items convoquant le plus possible des cognitions spécifiques relatives à l'activité (vécue ou projetée) de formation plutôt qu'à des représentations générales relatives à la formation prise globalement (plaisir, intérêt, volonté ou obligation de se former) ; la finalité étant de disposer à terme d'un questionnaire d'évaluation qui objective au mieux un rapport perçu à l'activité de formation plutôt que des attitudes ou des intentions générales.

Etudes afférentes à la construction de l'outil

Une première étude a consisté dans une adaptation, au contexte de la formation, de l'*Inventaire des Motivations au Travail* de Blais et dans son utilisation au sein de prestations de conseil conduites auprès de stagiaires en difficulté (note 1). A l'aide d'une grille d'analyse, les psychologues participant à l'étude (note 2) ont décrit, pour chaque prestation réalisée, la progression du travail effectué avec les personnes, depuis l'exposé initial de leur situation-

problème jusqu'à l'élaboration d'un scénario d'évolution, en passant par la co-construction d'une problématique ; une attention toute particulière a été portée au rôle joué dans cette construction par l'exploitation du questionnaire. Cette étude a permis d'élaborer un questionnaire à visée exploratoire, donnant aux sources de motivation un contenu beaucoup plus spécifique et contextualisé et formalisant différentes thématiques pour chaque source de motivation.

Le questionnaire, constitué de 108 items cotés sur une échelle en 5 points, a été soumis à 216 stagiaires et demandeurs de formation. 20 sujets ont en outre été reçus en entretien après avoir rempli le questionnaire, et invités à développer, pour chaque item d'un tiers (variable) du questionnaire, non les raisons de leur réponse mais les représentations qu'ils avaient convoquées pour produire leur réponse quelle qu'elle fût (note 3). Les analyses statistiques réalisées (analyses factorielles exploratoires, indices de consistance interne, indices de normalité de la distribution des réponses), complétées par une étude des entretiens (enregistrés), ont mis en évidence notamment que : - la différenciation des motivations intrinsèques en trois sources ne se retrouve pas dans le contexte de la formation, - une objectivation de la régulation intégrée semble réalisable, - les items de régulation externe de types « coercitif » (se former sous la pression de l'environnement) ou « recherche d'avantages matériels » ne donnent pas lieu à des catégories homogènes de motivation, - la création de deux sources de régulation externe « climat relationnel » et « contrôle externe » (incitations provenant de l'entourage social et familial et de la situation de formation) apparaît pertinente, - une élaboration de versions distinctes « stagiaires » et « demandeurs de formation » apparaît nécessaire. Un travail de suppression, de reformulation et de création d'items (largement inspiré du corpus des entretiens) a donné lieu à l'élaboration d'une version expérimentale de l'Inventaire des Ressources Motivationnelles perçues en Formation (IRMF-0). La notion de *ressources motivationnelles* a été préférée dans le titre à celles de *sources de motivation* parce que l'ensemble des contenus d'items introduits (et plus généralement des catégories retenues) est centré sur les différents types de soutien à l'implication et à la persévérance dans l'activité de formation, perçus de fait dans l'exercice de cette activité, plutôt que sur les raisons ou les motifs de faire ou de poursuivre cette activité.

L'IRMF-0, constitué de 86 items associés à une échelle de réponse en 7 points, a été soumis à 283 stagiaires (note 3). Des analyses factorielles exploratoires ont mis en évidence un modèle constitué de 54 items répartis en 6 facteurs : motivation intrinsèque à l'accomplissement, régulation intégrée, régulation identifiée, régulation introjectée, régulation externe par le climat relationnel, amotivation. Les items de « contrôle externe » n'ont pas

permis l'émergence d'un facteur. Une nouvelle version a été élaborée pour différencier la source « contrôle externe » en deux catégories : « soutiens socio-familiaux » et « incitations situationnelles ». En outre, des items ont été ajoutés pour tester une possible différenciation de la régulation introjectée selon qu'elle porte sur des aspects de l'image de soi relatifs à la réussite des apprentissages ou à l'amélioration du système de vie, défini par les régulations psychosociales s'exerçant entre les différents domaines de vie en termes d'échange de contraintes et de ressources (Roques, 1995 ; Roques et Gelpe, 1994). C'est cette version qui fait l'objet de la présente validation.

Validation de l'IRMF

Méthode

Participants

L'IRMF a été rempli par 155 stagiaires des deux sexes (109 hommes, 46 femmes), âgés de 17 à 54 ans, suivant une formation qualifiante de niveau ouvrier et employé qualifiés (101 sujets) ou technicien et technicien supérieur (54) dans les secteurs du BTP (75) ou de l'industrie (80).

Matériel

L'IRMF est constitué de 84 items introduits par la consigne : « Dans mon stage, qu'est-ce qui me stimule pour travailler, qu'est-ce qui m'aide à m'investir et à persévérer ? (...) Jusqu'à quel point chaque phrase correspond à ce que vous pensez ou ressentez en suivant votre formation ? ». Dans la perspective annoncée par la consigne, les items sont formulés de telle façon que soit explicite l'effet motivant, sur les conduites de formation, du motif évoqué par l'item : « Je tiens à travailler dans cette formation car elle me donne le sentiment de prendre ma vie en main ». Les réponses sont données en cochant une case sur une échelle de Lickert en 7 points dont les deux mentions extrêmes sont : « Ne me correspond pratiquement pas » et « Me correspond parfaitement ». Les items, rangés dans un ordre aléatoire, se répartissent en 10 échelles présentées, avec exemple d'item, dans le tableau 1. Par rapport aux intitulés de Deci et Ryan, ces échelles ont été re-nommées dans un but de meilleure explicitation. La distinction intrinsèque/extrinsèque n'a pas été reprise car elle est source de confusion : la littérature sur ce sujet oppose très souvent la motivation intrinsèque aux sources extrinsèques, alors que la proximité entre la motivation intrinsèque et la régulation intégrée est très grande comme le notent Deci, Ryan et Williams (1996, p. 169), pour qui la différence tient au fait que les comportements sont produits « spontanément » dans la première par intérêt pour

l'activité prise pour elle-même, et « librement » dans la seconde, dans le but d'avoir la satisfaction d'exercer une activité chargée de signification pour soi. Ces deux sources fortement auto-déterminées sont respectivement rebaptisées : *régulation par le sentiment d'accomplissement en situation* et *régulation par le sentiment d'accomplissement identitaire*. La régulation « identifiée », renommée *régulations par la réalisation d'objectifs de vie et de valeurs*, concerne ici des objectifs professionnels liés à un futur emploi, i.e. les attentes associées à l'emploi escompté après (et grâce à) la formation (d'autres types d'objectifs professionnels et extra-professionnels n'ont pu être confirmés dans les études préalables). La régulation introjectée, renommée *régulations socio-normatives par la préservation de l'image de soi*, se subdivise en deux catégories : la réussite de l'apprentissage et l'amélioration du système de vie. Les régulations externes, au nombre de trois sont : les incitations situationnelles, le climat socio-relationnel et les supports socio-familiaux. Enfin, les items d'amotivation se répartissent en deux sous-catégories : l'une d'amotivation intrinsèque (incontrôlabilité perçue dans l'exercice de l'activité de formation), l'autre d'amotivation extrinsèque (incontrôlabilité perçue relative aux résultats ultérieurs de la formation).

– INSERER ICI LE TABLEAU 1 –

Résultats

Structure factorielle

Une série d'analyses factorielles exploratoires (composantes principales et maximum de vraisemblance), d'abord conduites sur des sous-ensembles d'échelles proches puis sur l'ensemble du questionnaire, a entraîné l'élimination progressive de 28 items sur la base de leurs paramètres statistiques et de leur contenu. Les 56 items retenus donnent une structure à 8 facteurs établie par une ACP avec rotation équamax (rotation orthogonale qui minimise le nombre de variables contribuant à l'inertie d'un facteur et le nombre de facteurs requis pour rendre compte de l'inertie d'une variable). Les 8 facteurs de la structure avant rotation ont une valeur propre supérieure à 1,8. La structure obtenue confirme le modèle de décomposition initial, sauf pour les sources « préservation de l'image de soi » (régulation introjectée) et « amotivation » qui n'ont pu être différenciées en deux sous-catégories (tableau 2). Cette structure factorielle rend compte de 64,3% de la variance totale, le % expliqué par chaque facteur allant de 8,9 à 6,6. Les saturations des items sur leur facteur d'appartenance varient de 0,495 à 0,882. 12 items ont une saturation sur un autre facteur comprise entre 0,30 et 0,43 ; 5 de ces items sont issus du facteur « préservation de l'image de soi », et 3 du facteur

« sentiment d'accomplissement en situation ».

– INSERER ICI LE TABLEAU 2 –

Homogénéité et statistiques descriptives

Les alphas de Cronbach, tous élevés (le plus bas étant de 0,82), témoignent d'une bonne consistance interne des 8 échelles de l'IRMF (tableau 3).

On observe que, mise à part l'échelle d'amotivation dont la moyenne avoisine 3 (pour un maximum possible de 7), les moyennes des échelles varient peu les unes les autres et se situent entre 4,5 et 5,5.

– INSERER ICI LE TABLEAU 3 –

Validité théorique

L'étude des corrélations inter-échelles (tableau 4) montre que les échelles ont, en général, des corrélations plus élevées avec les échelles qui leur sont proches sur l'axe théorique d'auto-détermination qu'avec des échelles plus éloignées. De ce point de vue, la structure de l'IRMF confirme le modèle de Deci & Ryan. On observe en particulier des liaisons relativement fortes entre l'accomplissement en situation et l'accomplissement identitaire (0,528), entre ce dernier et les objectifs professionnels (0,482), entre ces derniers et l'image de soi (0,530), entre les régulations externes et l'image de soi (0,399, 0,421, 0,419), entre les incitations situationnelles et le climat (0,397) ; enfin, les seules corrélations positives significatives de l'amotivation concernent deux régulations externes et l'image de soi.

Le fait le plus remarquable ne suivant pas cette logique est la liaison entre l'accomplissement en situation et les incitations situationnelles (0,542), correspondant à deux sources de motivation sensées les plus éloignées sur l'axe d'auto-détermination.

– INSERER ICI LE TABLEAU 4 –

Discussion

S'agissant du modèle des motivations mis en évidence, les résultats confirment les grandes catégories du modèle de Deci & Ryan, tel qu'il a pu être objectivé dans différents domaines d'activité. En outre, ces résultats tendent à démontrer empiriquement l'existence d'une source de motivation s'apparentant à la notion théorique de régulation intégrée. Enfin,

le modèle que nous obtenons différencie les sources de régulation externe en trois catégories bien distinctes. On a là des des pistes intéressantes d'approfondissement et d'enrichissement du modèle théorique initial. Par contre, nous n'avons pas réussi à objectiver deux sources de régulation socio-normative par préservation de l'image de soi, l'une centrée sur la réussite de l'activité d'apprentissage proprement dite, l'autre sur la contribution du stage de formation pris globalement à l'amélioration du système de vie. Le facteur obtenu à ce sujet n'exclut aucune des deux sous-catégories mais les confond en une seule ; ce résultat sera approfondi dans une nouvelle expérimentation de l'IRMF. On peut faire la même remarque pour les items d'amotivation.

Dans l'ensemble, les propriétés psychométriques de la version retenue de l'IRMF, limitée à 56 items et composée de 8 échelles, sont satisfaisantes et incitent à poursuivre l'étude dans un but de confirmation et de stabilisation du questionnaire. Plusieurs réserves doivent être néanmoins faites et prises en compte pour la suite. Tout d'abord, la taille de l'échantillon, 155 sujets, reste modeste. Ensuite, la composition de l'échantillon est partielle puisqu'aucun stagiaire du secteur tertiaire n'y est présent. Enfin, la solution factorielle retenue contient un certain nombre d'items présentant une saturation notable (quoique modérée) sur un autre facteur que leur facteur d'appartenance ; c'est particulièrement le cas pour le sentiment d'accomplissement en situation et, surtout, pour la régulation socio-normative.

Un dernier point mérite une attention. La plus forte corrélation inter-échelle obtenue est entre l'accomplissement en situation (*i.e.* la motivation intrinsèque) et une des régulations externes : les incitations situationnelles. Un tel résultat peut étonner. Il peut *a contrario* ouvrir une réflexion sur les notions de motivation « intrinsèque » et « extrinsèque ». En effet, si on définit une motivation intrinsèque comme étant issue des caractéristiques inhérentes à l'activité et éprouvée dans l'exercice de cette dernière, alors les incitations *externes au sujet* (*i.e.* très peu auto-déterminées) s'exerçant *en situation* pourraient être conçues comme des caractéristiques inhérentes (intrinsèques) à l'activité. Cette perspective est envisageable si on considère que les caractéristiques psychosociales de l'activité font partie de sa définition, au même titre que ses caractéristiques cognitives, physiques, techniques, etc. Il est possible que le parti que nous avons pris de développer dans l'IRMF un contenu très contextualisé a permis l'émergence d'une dimension « situation » applicable à certaines sources de la motivation *a priori* opposées. La différenciation que nous avons faite de la régulation externe en catégories plus spécifiques a pu contribuer à cette mise en valeur. Ces réflexions méritent un approfondissement qui devra distinguer les notions de non-instrumentalité, de caractère intrinsèque et d'auto-détermination maximale, actuellement confondues dans la définition

donnée de la motivation intrinsèque.

Conclusion

L'IRMF, une fois stabilisé dans ses items et confirmé dans sa structure, apportera un matériel différencié et contextualisé à l'investigation des sources perçues de motivation des conduites en situation de formation. On peut penser qu'ainsi seront limités (pour le psychologue et pour le sujet) les risques d'une interprétation abusivement personnalologique des motivations et qu'ainsi sera favorisée la recherche des déterminants personnels et situationnels, tels qu'ils interagissent, de ce qui est vécu par le sujet en formation et, dans cette visée dynamique, de ce qui pourrait éventuellement constituer une évolution.

La mise au point d'un questionnaire répondant aux normes de validité scientifique a une double finalité : donner des « clés de lecture » permettant de structurer l'actualisation des représentations de « soi en contexte » et une réflexion sur ces représentations et éviter l'écueil d'interprétations erronées sur ce qui se joue d'un point de vue psychologique dans une situation.

Sur le premier point, nous considérons que l'IRMF, avec ses huit catégories et la diversité des contenus qu'il propose, constitue un matériel qui peut structurer aussi bien l'analyse de difficultés vécues par des stagiaires, voire d'une situation de crise que certains traversent, qu'un diagnostic de situation pour tous les stagiaires, réalisé en cours de formation ou à son début, après une première période d'adaptation, afin d'optimiser leur engagement dans l'activité en les aidant à prendre conscience de la façon dont ils l'abordent et des autres perspectives avec lesquelles ils pourraient l'aborder.

Sur le second point, il faut souligner qu'une « représentation erronée » a toujours une signification : les résultats obtenus par un questionnaire valide ne se substituent pas à ces représentations, ils constituent une autre perspective de représentation sur soi et de présentation de soi, le rôle du psychologue étant d'aider le sujet à confronter ces différents « discours » sur lui-même dans une visée de meilleure compréhension d'une situation et d'enrichissement du regard que l'on y porte. Insistons sur le fait que les éléments objectifs fournis par un outil valide (c'est-à-dire objectivés selon un cadre de référence transparent et réfutable) ne lisent pas l'avenir ni ne dictent de décisions à prendre. Ils constituent un matériau brut que le sujet doit s'approprier pour pouvoir l'exploiter. Cela implique que le psychologue, après avoir introduit une procédure de distanciation et d'objectivation, doit s'attacher à guider et aider le sujet dans un travail de « re-signification subjective » de l'information produite par le questionnaire (Gelpe, 2003). C'est précisément parce que ce

dernier apporte une information (relativement) fiable qu'un tel travail est heuristique.

La conception psychométrique qui a guidé la construction de l'IRMF se démarque d'une conception qui ferait des questionnaires auto-évaluatifs d'attitudes ou de représentation de soi un instrument de catégorisation normative des personnes (au sens social, non psychométrique), de profilage des risques individuels, de décision externes sur les remédiations à envisager..., en négligeant à quel point il est très délicat (parfois absurde) de passer de la probabilité statistique (source d'information fondamentale) à la prévision du comportement de telle personne particulière. En matière de motivation, dimension évolutive par excellence, le problème prend une acuité toute particulière. L'utilisation de tels questionnaires n'a de sens qu'intégrée à un travail de conseil dans lequel la personne et le psychologue délibèrent sur la signification des données objectivées. Le rôle du psychologue – qui n'est pas un expert des comportements de telle personne mais des processus psychologiques sous-jacents aux comportements des personnes en général – est à la fois d'apporter et de soumettre son regard de « spécialiste » à la délibération commune, d'aider la personne à s'inscrire activement dans la réflexion, et de la laisser en bout de course, sinon maître, en tout cas libre de ses décisions, dans le système de contraintes externes qui s'imposent à elle.

Bibliographie

- Deci, E.L., et Ryan, R.M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. *Advances in Experimental Psychology*, 13, 39-80.
- Deci, E.L., et Ryan, R.M. (1991). A motivational approach to self : integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation : perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Deci, E.L., et Ryan, R.M., et Williams, G.C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8, 165-183.
- Blais M.R., Brière N.M., Lachance L., Riddle A.S., et Vallerand R.J. (1993). L'Inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 185-213.
- Gauthier, L., Senécal, C., et Guay, F. (2007). Construction et validation de l'Echelle de motivation à avoir un enfant (EMAE). *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 57, 77-89.
- Gelpe, D. (2003). Une approche subjective-objective du conseil psychologique en orientation professionnelle des adultes. In INOIP (éd.), *La place de l'évaluation dans le processus d'orientation professionnelle des adultes* (pp. 135-138). Lille : AFPA-INOIP.

- Lent, R.W., et Brown, S.D. (2006). Integrating person and situatio perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Lent, R.W., Brown, S.D., et Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social-cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R.W., Hackett, G., et Brown, S.D. (1999). A social-cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lhotellier, A. (2000). L'acte de tenir conseil. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 27-50.
- Pelletier, L.G., Fortier, M.S., Vallerand, R.J., Tuson, K.M., Brière, N.M., et Blais, M.R. (1995). Toward a new measure of intinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports : the Sport motivation scale (SMS). *Journal of Sport & Exercice Psychology*, 17, 35-53.
- Pelletier, L.G., Tuson, K.M., et Haddad, N.K. (1997). Client motivation for therapy scale : A measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation for therapy. *Journal of Personality Assessment*, 68, 414-435.
- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage*. Liège : Mardaga.
- Roques, M., et Gelpe, D. (1994). Interdépendance des domaines de vie et difficultés d'insertion professionnelle. In G. Guingouain & F. Le Poulter (Eds.). *A quoi sert aujourd'hui la psychologie sociale ?* (pp. 67-80). Rennes : PUR.
- Senécal, C., et Vallerand, R.J. (1999). Construction et validation de l'Echelle de motivation envers les activités familiales (EMAF). *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 49, 261-274.
- Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., Blais, M.R., Brière, N.M., Senécal, C., et Vallières, E.F. (1993). On the assessment of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education : evidence on the concurrent and construct validity of the Academic motivation scale. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 159-172.
- Williams, G.C., Rodin, G.C., Ryan, R.C., Grolnick, W.S., et Deci, E.L. (1998). Autonomous regulation and long-term medication adherence in adult outpatients. *Health Psychology*, 17, 269-276.

Note 1. Etude conduite en collaboration avec Joëlle Desbuquois, AFPA-INOIP. Je remercie Marc Blais pour son autorisation à expérimenter l'IMTB.

Note 2. Je remercie Gilles Cansell, Sylvie Higounenc, Lise Perret, Thierry Vannson et Josette Vauzelle pour leur exceptionnelle implication dans cette recherche-action.

Note 3. Je remercie Odile Bizet, Muriel Boust, Bernadette Chaveneau, Jean-François Chrétien, Sylvie Higounenc et Françoise Vallée pour leur participation à cette étude.

Note 4. Je remercie Muriel Boust, Sébastien Gazeau et Sylvie Higounenc pour leur participation à cette étude.

Tableau 1
Modèle expérimental des sources de motivation à la formation (IRMF)

Modèle de Deci & Ryan	Axe d'auto-détermination	Inventaire des Ressources Motivationnelles perçues en Formation
Motivation intrinsèque	+	Régulation par le sentiment d'accomplissement en situation : <i>Dans ce stage, je prends plaisir à me dépasser dans les tâches difficiles</i>
Régulation intégrée		Régulation par le sentiment d'accomplissement identitaire : <i>La conviction d'être fait(e) pour le métier que je prépare me stimule beaucoup dans mon travail</i>
Régulation identifiée		Régulations par la réalisation d'objectifs de vie et de valeurs : Objectifs professionnels relatifs à un futur emploi : <i>Cela m'aide à persévérer de savoir que cette formation me permettra d'exercer un emploi suffisamment attrayant</i>
Régulation introjectée		Régulations socio-normatives par la préservation de l'image de soi : 1. Réussite des apprentissages : <i>Ce qui me pousse à travailler c'est que je veux me prouver que je suis encore capable d'apprendre</i> 2. Amélioration du système de vie : <i>Je tiens à travailler dans cette formation car elle me donne le sentiment de prendre ma vie en main</i>
Régulation externe		Régulations externes : 1. Incitations situationnelles : <i>Dans cette formation on nous pousse à obtenir les meilleurs résultats possibles</i> 2. Climat socio-relationnel : <i>L'entraide que nous nous apportons entre stagiaires me soutient beaucoup</i> 3. Supports socio-familiaux : <i>Mon entourage me soutient dans mes efforts et cela m'aide beaucoup</i>
Amotivation	— auto-détermination nulle	Amotivation intrinsèque et extrinsèque : <i>Il m'arrive de débiter un exercice en étant persuadé(e) de ne pas le réussir – Je ne suis pas toujours sûr(e) de trouver un meilleur emploi après le stage</i>

Table 3
Experimental model of training motivation sources (IRMF)

Tableau 2
Structure factorielle (ACP, rotation équamax) de l'IRMF

Composantes (64.3%)								
	SS (8.9%)	AM (8.8%)	AI (8.4%)	IS (8.4%)	CR (8.3%)	AS (7.6%)	OP (7.3%)	IS (6.6%)
as13			.329			.616		
as25						.594		
as32				.427		.522		
as40						.584		
as53						.637		
as59						.596		.324
as69						.651		
as73						.722		
ai16			.813					
ai2			.621					
ai48			.799					
ai57			.531	.360				
ai65			.810					
ai76			.833					
op26							.748	
op36				.383			.631	
op41							.717	
op52							.602	
op62							.689	
op70							.755	
isa31				.566			.347	
isa37				.697				
isa46				.720				
isa61			.320	.577				
isa77				.646				
isv28				.578				
isv56				.607	.317			
isv6				.525	.411			
isv60				.565			.321	
is24								.651
is38						.372		.562
is45								.495
is58								.764
is74								.668
is81								.732
cr19					.796			
cr30					.729			
cr42					.743			
cr5					.717			
cr50					.741			
cr64					.758			
ss10	.752							
ss23	.765							
ss34	.746							
ss43	.838							
ss68	.882							
ss84	.863							
ame39		.769						
ame44		.755						
ame79		.590						
ame18		.650						
ami35		.559		.303				
ami51		.656						
ami 63		.648						
ami71		.743						
ami82		.704						

as : accomplissem^t en situation ; ai : accomplissem^t indenteitaire ; op : obj. prof. ; isa & isv : image de soi relative aux apprentissages et au système de vie ; is : incitations situationnelles ; cr : climat relationnel ; ss : supports sociaux ; ame & ami : amotivations extrinsèque et intrinsèque

Table 2
Factorial structure (ACP with equamax rotation) of IRMF

Tableau 3
Statistiques descriptives et fiabilité de l'IRMF

	moyenne*	écart-type	alpha de Cronbach
accomplissement en situation	5.49	.90	.86
accomplissement identitaire	5.69	1.13	.92
objectifs professionnels	5.13	1.27	.85
préservation de l'image de soi	4.91	1.33	.89
incitations situationnelles	4.87	1.1	.82
climat socio-relationnel	4.53	1.39	.90
supports socio-familiaux	4.49	1.63	.93
amotivation	2.97	1.24	.86

* Minimum théorique : 1 ; maximum théorique : 7

Table 3
Descriptive statistics and fiability of IRMF

Tableau 4
Corrélations bi-variées entre les échelles de l'IRMF

	AS	AI	OP	IM	IS	CR	SS
accomplissement identitaire (AI)	.528***						
objectifs professionnels (OP)	.388***	.482***					
préservation de l'image de soi (IM)	.438***	.421***	.530***				
incitations situationnelles (IS)	.542***	.331***	.306***	.399***			
climat socio- relationnel (CR)	.317***	.184*	.375***	.421***	.397***		
supports socio- familiaux (SS)	.298***	.303***	.371***	.419***	.318***	.348***	
amotivation (AM)	-.145	-.234**	.035	.232**	.089	.269**	.243**

*** p < .0005 ; ** p < .005 ; * p < .05

Table 4
Bi-varied correlations between scales of IRMF