

POUR UN AUTRE REGARD SUR LA MOTIVATION AUTODÉTERMINÉE

Boris VALLEE et Pierre-Henri FRANÇOIS

Dans cet article, nous procédons à une interrogation de certains éléments de la théorie de l'autodétermination (TAD de Deci et Ryan, 1985; 1991). Dans un premier temps, nous montrons qu'il est possible d'interpréter les résultats des premiers travaux de Deci (1971) à partir des travaux de Kiesler (1971) sur la théorie de l'engagement. Nous abordons ensuite, dans une perspective socionormative la valorisation sociale des formes de motivations dites autodéterminées. Puis nous portons un intérêt particulier aux besoins psychologiques considérés comme universels par les tenants de la TAD. Enfin, il est question de l'application de la TAD dans le contexte organisationnel au travers d'un exemple : celui de l'internalisation. L'ensemble de ces questionnements est en concordance avec les développements récents de la psychologie culturelle (Markus et Kitayama, 2003) et avec les conceptions de Beauvois sur le syndrome culturel individualiste.

INTRODUCTION

Que l'on s'enchant de sa présence ou que l'on déplore son absence, la motivation constitue une inférence explicative largement mobilisée dans le discours des agents sociaux évaluateurs (cadres, enseignants, assistantes sociales, entraîneurs sportifs, etc.). Au-delà de son aspect unitaire (être ou ne pas être motivé !), de nombreuses modélisations théoriques se sont attachées à saisir différentes formes de motivations susceptibles d'être à l'origine du comportement de l'individu. Parmi l'ensemble de ces modèles disponibles dans le paysage scientifique actuel, nous nous attarderons ici sur la Théorie de l'Autodétermination (TAD). Dans cet article, nous nous proposons de revenir sur certains aspects de cette théorie. Notre propos n'est pas d'invalidier les conclusions tirées par les auteurs de ce courant, mais davantage d'attirer l'attention sur certains points qui mériteraient, selon nous, d'être élucidés. Nos interrogations du modèle de la TAD sont orientées par l'hypothèse que cette dernière fait la promotion d'un système de pensée ancré culturellement et idéologiquement dans l'individualisme occidental et libéral. Nous proposons au lecteur de prendre connaissance de nos réflexions sur différents aspects. Nous tâcherons, s'il en était encore besoin, d'en faire ressortir toute la cohérence d'ensemble dans notre partie conclusive. À la suite d'une présentation des postulats théoriques et des résultats obtenus dans le cadre de la TAD, nous focaliserons notre attention sur une des toutes premières recherches de Deci (1971), qui avait pour objectif de saisir les effets des récompenses sur ce que l'auteur appelle la motivation intrinsèque. Puis, après une mise en perspective du positionnement culturel de la TAD, nous nous interrogerons sur le statut que l'on peut dès lors attribuer aux motivations autodéterminées dans nos sociétés démocratiques et libérales. Nous terminerons notre propos par deux autres questionnements portant l'un sur les besoins universels fondamentaux tels que les postulent les tenants de la TAD et l'autre sur l'application en psychologie organisationnelle de l'internalisation au sens de la TAD.

1. PERSPECTIVES THÉORIQUES : PRÉSENTATION DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION

Si cela ne constitue pas un critère définitif pour préjuger de l'importance (valeur ?) d'un concept ou d'un modèle théorique, notons qu'une recherche mobilisant les bases de données PsycINFO, PsycARTICLES, *Psychology and Behavioral Sciences Collection* et SPORT Discus et comportant le seul terme « motivation » permet de recenser 109 278 références. Plus spécifiquement, en utilisant les termes *intrinsic motivation*, *extrinsic motivation*, ou *self determination theory*, 5268 références scientifiques sont dénombrées. Cela dit, nous portons ici notre attention aux propositions de Deci et Ryan (1985 ; 1991) concernant la théorie de l'autodétermination (TAD), théorie qui s'inscrit dans une perspective humaniste du comportement de l'individu (voir Pelletier et Vallerand, 1993). Sans nécessairement nous attarder sur l'aspect diachronique de cette théorie, nous nous proposons de revenir sur certains de ses postulats. Deci et Ryan dépassant la fameuse dichotomie motivation intrinsèque vs motivation extrinsèque¹ ont proposé une modélisation générale de la motivation dont nous dressons ci-après les différents axiomes et les résultats obtenus.

1- Trois besoins psychologiques et universels seraient liés au comportement intrinsèquement motivé (ou plus largement au comportement autodéterminé). Il s'agit des besoins de compétence, d'autonomie et d'affiliation (ou proximité sociale). Le besoin de compétence renvoie au désir chez les individus d'agir efficacement sur le milieu et de contrôler les éléments qui conduisent à la réussite d'une tâche. Le besoin d'autonomie est directement lié au désir de se sentir à l'origine de ses propres comportements. Ce besoin est largement inspiré des propositions de DeCharms (1968) lorsque ce dernier emploie le terme de locus *interne* de causalité. Cet auteur insiste en effet sur la distinction entre les situations où l'individu se perçoit comme étant à l'origine de son comportement de celles où l'individu a l'impression d'être une sorte de « pion » assujéti à l'environnement. Le besoin d'affiliation enfin se réfère au sentiment de « connexion sociale » perçu par l'individu. Ce besoin ne renvoie pas cependant à une démarche utilitaire (arriver à des fins grâce au groupe), mais à simplement se percevoir comme appartenant à une communauté.

La satisfaction de ces trois besoins possède des conséquences sur le développement de la motivation autodéterminée (voir ci-après). Si des événements extérieurs viennent contrarier la satisfaction de ces besoins alors la motivation autodéterminée diminuera pour laisser place à des formes de motivations non autodéterminées. Ces besoins sont par ailleurs considérés comme des médiateurs entre l'environnement social et la motivation des individus. C'est-à-dire que l'environnement social n'aurait pas en tant que tel un impact direct sur la motivation, mais s'effectuerait par l'intermédiaire de ces trois besoins psychologiques considérés rappelons-le comme universels.

2 – La dichotomie motivation intrinsèque/extrinsèque ne serait pas pour Deci et Ryan satisfaisante (Ryan et Deci, 2000) : il existe un continuum qui représenterait « *le degré avec lequel la régulation d'un comportement non intrinsèquement motivé a été internalisé* » (Deci et Ryan, 1991, p.254). Issue principalement de la théorie de l'intégration organisationnelle², cette nouvelle

formulation permet une sorte de « découpage » de la motivation extrinsèque en plusieurs sous construits motivationnels extrinsèques plus ou moins autodéterminés. Afin d'étayer leurs propos, Deci et Ryan rendent centraux deux processus qui signalent une différence de nature entre différentes motivations considérées classiquement comme extrinsèques. Ces deux processus sont ceux d'intégration et d'internalisation. Deci et Ryan (1985, p.130) définissent ainsi l'internalisation : « Le terme *internalisation* renvoie au processus par lequel un individu acquiert une attitude, une croyance ou une régulation comportementale et la transforme progressivement en une valeur personnelle, un but ou une façon de s'organiser. C'est le processus développemental par lequel un enfant intègre les demandes et valeurs d'un environnement socialisant ». C'est par l'internalisation de mobiles extrinsèques que l'individu peut passer d'une forme de régulation externe peu autodéterminée aux formes qui le sont davantage. Ce processus souligne ainsi une prise de conscience par l'individu d'une valeur liée à l'activité concernée. L'intégration correspond quant à elle à la transformation de cette valeur ou régulation dans le soi de l'individu (ce qui fait que cette régulation donne à l'individu l'impression d'émettre un comportement non plus parce qu'il y est forcé, mais parce qu'il le désire). L'intégration constituerait une sorte de permanence d'une valeur dans le soi de l'individu, alors que l'internalisation permettrait à l'individu de percevoir sa plus ou moins grande implication personnelle dans l'initiation d'un comportement. Ces deux notions sont pour Deci et Ryan suffisamment pertinentes pour qu'il soit possible d'effectuer une distinction entre quatre formes de motivations extrinsèques. Du degré le plus élevé de motivation autodéterminée au plus faible, on retrouve théoriquement et dans l'ordre les motivations extrinsèques : par régulation intégrée (Rint), par régulation identifiée (Rid), par régulation introjectée (Rintro) et par régulation externe (Rext).

La motivation extrinsèque par régulation intégrée indique qu'un individu émet un comportement par choix. L'individu a fortement intégré les motifs de son comportement. Si dans les faits, cette forme de régulation comportementale n'apparaît pas aisément dans les échelles de motivations proposées par les tenants de la TAD notamment chez les sujets les plus jeunes, elle peut s'exemplifier par le fait qu'un individu effectue une activité parce que c'est important pour lui, et que cette activité constitue une partie intégrante de lui-même, de son soi.

La motivation extrinsèque par régulation identifiée, « seuil de l'autonomie » selon Whitehead (1993, cité par Biddle, Chatzisarantis et Hagger, 2001), présuppose une prise de conscience chez l'individu de l'intérêt qu'il porte à une activité. Il en retire une certaine valorisation personnelle, et déclare l'effectuer par choix. Cependant, cette forme de régulation est sous-tendue par une finalité, un but. Par exemple, si une personne de votre entourage vous indique qu'elle pratique la course à pied pour se « constituer un capital santé » pour plus tard, alors elle fait montre d'une motivation extrinsèque par régulation identifiée dans la mesure où l'activité est réalisée à des fins utilitaires.

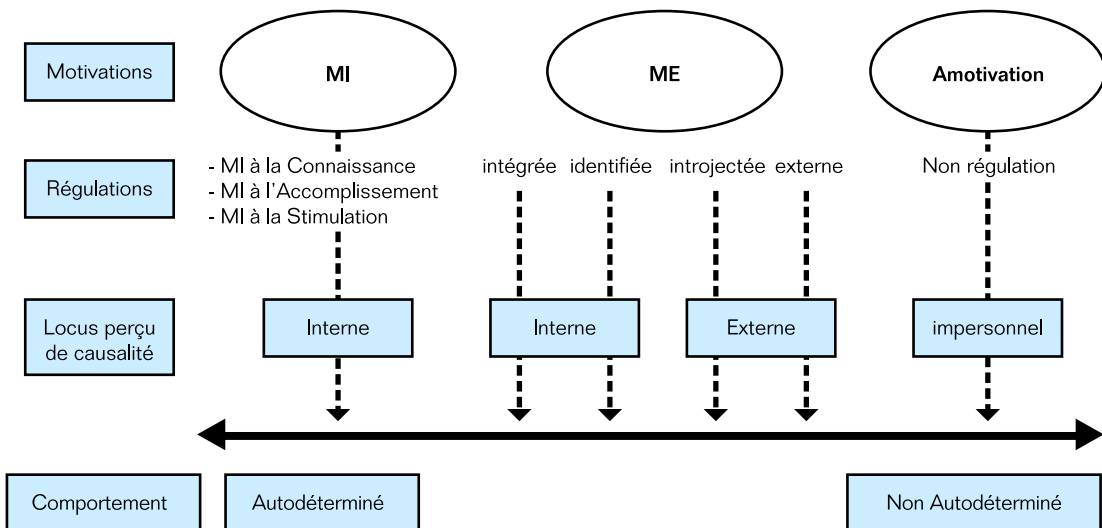
La motivation extrinsèque par régulation introjectée renvoie à une forme de pression interne qui peut prendre la forme d'un sentiment de culpabilité ou de honte si l'activité n'est pas réalisée (« il faut absolument que j'aille en cours sinon je vais « être mal » le reste de la journée »).

Enfin, la motivation extrinsèque par régulation externe se définit comme une motivation basée sur des éléments typiquement externes comme des récompenses matérielles ou des évitements de

punitions ou sanctions. Cette forme de régulation est précisément celle rencontrée dans les travaux opposant motivation intrinsèque/extrinsèque, l'individu affirme par exemple réaliser avant tout une activité pour les bénéfices financiers qu'il en retire.

Il est couramment considéré que les motivations extrinsèques par régulations intégrée et identifiée sont plus autodéterminées que les motivations extrinsèques par régulations introjectée et externe. Aussi, le passage d'une motivation par régulation externe à une motivation par régulation intégrée implique le déplacement d'un locus perçu de causalité externe à un locus perçu de causalité plutôt interne. En définitive, les propositions de Deci et Ryan permettent d'établir un continuum d'autodétermination qui situe l'ensemble des construits motivationnels cités auparavant. C'est ainsi que la motivation intrinsèque (MI) est considérée comme la motivation sous-jacente au comportement le plus autodéterminé³. Viennent ensuite les motivations extrinsèques par régulation intégrée et identifiée, puis les motivations extrinsèques par régulation introjectée et externe. Enfin, une dernière notion vient compléter le continuum d'autodétermination : l'amotivation (Am). Celle-ci répond à une absence totale de motivation. Elle correspond à l'incapacité pour un individu de percevoir un lien entre son comportement et les résultats qu'il obtient. Ce dernier se conduira de manière quasi automatique, sans ressentir une quelconque motivation. On se rapproche ici de l'état de résignation acquise mis en évidence par Abramson, Seligman et Teasdale (1978). Le continuum d'autodétermination peut dès lors être symbolisé comme indiqué Figure 1.

Figure 1
Représentation du continuum d'autodétermination selon les propositions théoriques de Deci et Ryan (1985, 1991) et Deci (2000)



3 – La Théorie de l'Évaluation Cognitive (TEC), une des sous-théories de la TAD, permet d'expliquer les variations motivationnelles au regard des événements extérieurs. L'enjeu est au travers de ce postulat théorique de saisir les circonstances qui permettraient d'agir sur la motivation des individus. La signification que les individus donnent aux événements extérieurs est primordiale. En effet, une récompense peut remplir deux fonctions : une fonction informationnelle qui renseigne l'individu sur son niveau de compétence (convocation du besoin de compétence), et une fonction contrôlante qui peut donner à l'individu le sentiment d'être contrôlé (besoin d'autonomie). Ce que postule la TEC est que la motivation autodéterminée pourra se développer si les conditions le permettent, en particulier si l'individu perçoit que son environnement (les feedback d'un enseignant, les situations de libre choix par exemple) satisfait son besoin d'autonomie, de compétence ou encore d'affiliation⁴. La théorie de l'évaluation cognitive (TEC) pose ainsi que « les besoins d'autonomie et de compétence sont sous-jacents à la motivation intrinsèque et que donc les effets d'un événement tel qu'une récompense dépendent de la façon dont il affecte la perception d'autodétermination et de compétence. Les événements qui permettent une satisfaction du besoin tendent à accroître la motivation intrinsèque alors que ceux qui entravent la satisfaction du besoin tendent à faire décroître la motivation intrinsèque » (Deci, Koestner et Ryan, 1999, p.628).

4 – Au travers d'un ensemble de recherches il semblerait que la motivation intrinsèque et les formes de motivations dites autodéterminées (régulation intégrée et identifiée) aient des conséquences affectives, cognitives et comportementales plus positives que les formes de motivations non autodéterminées (régulation introjectée, externe, amotivation). Ces résultats se retrouvent aussi bien dans les contextes scolaires, de la santé, que professionnels ou encore sportifs. Finalement, un modèle séquentiel prenant en considération les différents éléments évoqués jusqu'à présent permet de montrer que des facteurs sociaux (soutien à l'autonomie, libre choix, feedback) ont des conséquences sur la motivation autodéterminée des individus par l'intermédiaire (médiateurs psychologiques) de la satisfaction des besoins psychologiques posés comme universels par les tenants de la TAD.

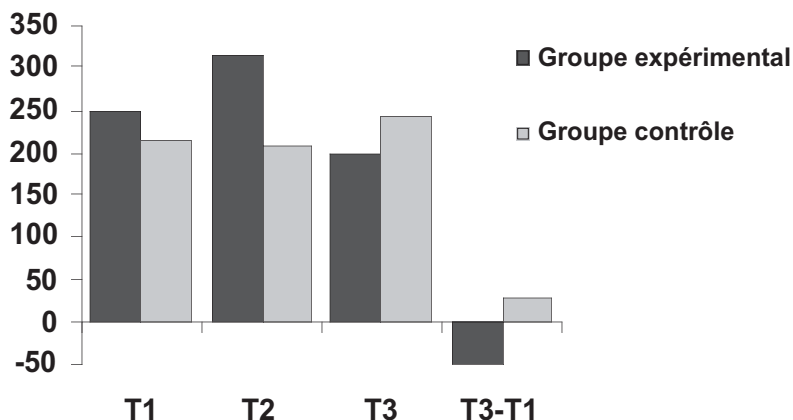
A la lecture des quelques éléments de la TAD présentés, nous serions amenés à considérer que nous disposons ici d'un modèle théorique particulièrement efficient pour permettre aux gens de remplir pleinement leur potentiel et de vivre des situations de réussites sociales, professionnelles. De nombreux consultants en effet, s'inspirent très largement des propositions théoriques de la TAD dans des sessions de formations et dispensent aux cadres d'entreprises les bienfaits de l'aménagement de contextes de travail favorisant la satisfaction des besoins psychologiques, le développement de la motivation autodéterminée et par conséquent l'adoption de comportements efficaces au travail par exemple. Cependant, nous devons revenir sur un point. Il convient en effet de s'interroger sur le lien qui existe entre satisfaction des besoins (notamment celui d'autonomie) et présence ou développement de la motivation autodéterminée. Étant rendue saillante, la liberté d'action, de choix, comme valeur première, il est tout à fait possible de penser que les personnes (pourtant insérées dans des rapports sociaux de pouvoir formel) en faisant l'expérience de la liberté de choix soient plus engagées (au sens de la théorie de l'engagement) que motivées. De fait, la compréhension du comportement subséquent d'un individu renverrait plus

à une variable situationnelle (le poids du libre choix, des feed-back) qu'à un processus auto attributif susceptible d'être responsable de ce même comportement, processus qui ne serait qu'une conséquence de la situation d'engagement. C'est à partir de l'analyse d'une des toutes premières recherches de Deci que nous nous proposons de développer ce point.

2. L'APPORT DE LA THÉORIE DE L'ENGAGEMENT

En 1971, Edward Deci publie une recherche faisant état de trois études (deux expérimentales, une en situation naturelle) dont l'objectif est de saisir les effets de facteurs extrinsèques sur la motivation intrinsèque (appréhendée ici à partir des comportements effectués dans une période de libre activité) des individus pour une tâche. Nous nous attarderons dans le cadre de cet article sur la première des trois études de son article. Dans celle-ci, 24 étudiants en psychologie ont été sollicités pour participer à une expérience sur 3 jours pendant un temps ne dépassant pas une heure. Deux groupes de 12 étudiants sont constitués (un groupe expérimental et un groupe contrôle). Dans un premier temps (T1), les étudiants sont invités à travailler sur un puzzle (appelé SOMA) constitué de 7 pièces en plastique et de reproduire des configurations présentées sur une feuille. A leur gauche, les 3 exemples de configurations proposées, à leur droite, des exemplaires du *New Yorker*, du *Time* et de *Playboy*. Dans un deuxième temps (T2) seul le groupe expérimental sera rétribué 1 dollar pour chaque configuration que les étudiants réussiront à effectuer en moins de 13 minutes. Pendant ce temps le groupe contrôle continue quant à lui de reproduire les configurations sans qu'une rémunération soit versée. Dans un troisième temps enfin (T3), il est indiqué aux individus constituant le groupe expérimental, qu'il n'est plus possible de pouvoir bénéficier de la rémunération versée en T2. C'est à ce moment-là que la motivation intrinsèque est mesurée. Non pas à partir de réponses des sujets sur une échelle de motivation, mais à partir d'indicateurs comportementaux (nombre de secondes passées sur le puzzle pendant cette période de « libre choix »). C'est ainsi que l'expérimentateur au milieu de la session prétexte de devoir s'absenter quelques minutes (temps de l'absence : 8 minutes au cours de laquelle il pourra observer le comportement des étudiants derrière une vitre sans teint) en déclarant la chose suivante : « *Je dois partir pendant quelques minutes, **vous pouvez faire ce que vous voulez** jusqu'à ce que je revienne* ». La motivation des sujets a ainsi été mesurée par Deci par le nombre de secondes passées sur le puzzle pendant cette période de « libre choix ». Les résultats sont présentés dans la Figure 2.

Figure 2
Nombre de secondes passées sur le puzzle pendant la période de libre choix



Les résultats montrent que dans le premier temps, la « motivation » manifestée par les étudiants est quasiment identique. Dans le second temps en revanche, le groupe expérimental passe plus de temps que le groupe contrôle sur la tâche. La « loi de l'effet » chère aux behavioristes semble ici présente. Mais c'est dans le troisième temps que la tendance s'inverse (situation de libre choix). Ici, le groupe expérimental semble manifester une motivation extrinsèque dans la mesure où le retrait de la rémunération semble les désinvestir de la tâche. Le groupe contrôle quant à lui manifeste plus de motivation intrinsèque dans la mesure où la différence de temps moyen passé sur la tâche entre T1 et T3 est positive, alors qu'elle est négative pour le groupe expérimental. Autrement dit, selon Deci (op. cit.), les étudiants du groupe expérimental manifestent au final moins de plaisir et d'intérêt pour la tâche que le groupe contrôle.

Il va sans dire que ces résultats ne sont pas sans intérêt pour les pédagogues, managers ou toutes personnes qui ont pour rôle d'agir sur les comportements des individus. Un dossier scientifique important montre en effet que les renforcements peuvent avoir un effet délétère sur la motivation intrinsèque des individus. Il reste qu'une question demeure pour nous toujours en suspens. Doit-on forcément associer le comportement des individus à la motivation intrinsèque ? Si les individus agissent comme ils agissent est-ce parce qu'ils sont intrinsèquement motivés ? Ne peut-on pas convoquer une autre grille interprétative qui interroge moins le processus auto-attributif qui semble à l'oeuvre (« je fais ce que je fais pour le plaisir que je ressens ») que les circonstances de l'émission des actes ?

En ce qui nous concerne, nous ne renions pas ce processus auto-attributif, cependant si les individus déclarent ou manifestent un comportement intrinsèquement motivé, il faut selon nous revenir à la situation initiale vécue par le sujet. Pour ce qui intéresse la recherche présentée ici, la situation de libre-choix et notamment la simple assertion de l'expérimentateur au moment de quitter la pièce possède des implications cognitives (rationalisation, consolidation des attitudes)

et comportementales (stabilisation des comportements, réalisation de nouveaux comportements, généralisation à d'autres comportements) attestées par un ensemble de travaux scientifiques. A cet égard, un bref retour sur la théorie de l'engagement de Kiesler (1971) et les prolongements de Joulé et Beauvois (1998) semble nécessaire (voir également Girandola, 1999 ; Girandola et Roussiau, 2003 ; Joulé, 2001).

L'engagement doit être distingué des concepts d'implication voire de motivation tels qu'employés par exemple par les psychologues du travail. Il s'agit en effet dans ces cas d'une sorte d'engagement interne où l'individu attribue à sa personnalité (traits, motivations) les raisons de son comportement. Mais la notion d'engagement telle que nous la concevons « ne peut concerner qu'un engagement de type externe puisque c'est la situation qui engage, ou n'engage pas, la personne dans ses actes » (Joulé et Beauvois, 1998, p.53). Kiesler et Sakumura en 1966 définissent l'engagement comme le lien qui unit l'individu à ses actes comportementaux. Cependant, il est nécessaire comme le font Joulé et Beauvois (1998) de ne pas négliger la situation dans laquelle l'acte est réalisé. Le « lien » que l'individu fait entre lui et son comportement devant être considéré comme une conséquence de l'engagement plus que comme l'engagement lui-même (ibid p.55-56). Aussi, considérons la définition proposée par ces auteurs : « l'engagement correspond, dans une situation donnée, aux conditions dans lesquelles la réalisation d'un acte ne peut être imputable qu'à celui qui l'a réalisé » ou « permet à un attributeur d'opposer cet acte à l'individu qui l'a réalisé (p.60). Dans le cas qui nous concerne, l'attributeur peut être le chercheur, l'acteur lui-même (les étudiants). Cependant, quelles sont les conditions, les facteurs susceptibles de générer de l'engagement ? Si nous reprenons la classification proposée par Joulé et Beauvois (1998, Girandola et Roussiau, 2003), il est possible de saisir deux dimensions : la taille de l'acte et les raisons de l'acte.

1-Dans la taille de l'acte, on distingue plusieurs facteurs associés à la visibilité de l'acte et l'importance de l'acte. Ceux associés à la visibilité de l'acte concernent (le caractère public de l'acte, le caractère explicite de l'acte, l'irrévocabilité de l'acte, la répétition de l'acte). En ce qui concerne les facteurs associés à l'importance de l'acte, on retrouve les conséquences de l'acte et le coût de l'acte.

2-Dans les raisons de l'acte, il est possible de voir que les raisons internes contrairement aux externes engagent. Le deuxième facteur associé aux raisons de l'acte concerne le contexte de liberté : « pour qu'un attributeur puisse élaborer des raisons internes (ce qu'il fait par défaut) il doit présupposer que l'acte sur lequel il se prononce a été réalisé par une personne libre » (Joulé et Beauvois, 1998, p.71).

Certains facteurs précités (notamment ceux liés à la raison de l'acte) sont ceux mis en jeu dans l'expérience de Deci. En effet, pour le groupe expérimental, en introduisant une récompense dans le T2, le chercheur a facilité un désengagement des individus pour la tâche. En revanche, en ce qui concerne le groupe dit contrôle, en minimisant les raisons d'ordre externes et en offrant une situation de libre choix aux individus, ces derniers ont un temps plus important sur la tâche puisqu'ils sont engagés. Aussi, l'inférence d'un état de motivation intrinsèque chez les individus du groupe contrôle doit être selon nous considérée comme une erreur fondamentale d'attribution (au demeurant compréhensible à l'aune d'une norme sociale de jugement : la norme d'internalité

sur laquelle nous reviendrons plus tard). En effet, l'attributeur (le chercheur) considère que c'est parce qu'ils sont motivés intrinsèquement que les individus passent du temps sur la tâche à accomplir et « oublie » le contexte dans lequel il a plongé les sujets de son étude. Ce point est fondamental pour notre argumentation dans la mesure où l'assemblage théorique proposé par les tenants de la TAD accorde au libre choix une place centrale dans le développement de la motivation intrinsèque (ou plus largement des formes de motivations dites autodéterminées). Cela dit, il est important désormais de situer culturellement et idéologiquement le modèle de la TAD.

3. CONSIDÉRATIONS CULTURELLES ET IDÉOLOGIQUES

On peut avoir en tête la suspicion qu'un modèle scientifique est susceptible d'être porteur d'autre chose que de vérités basées sur la démonstration des faits (François, 2002) comme, par exemple, des éléments idéologiques et donc servir la propagation de principes et valeurs attachés à certains groupes sociaux pour asseoir leur position de pouvoir à l'égard d'autres groupes sociaux. C'est ce type de regard que porte Beauvois sur l'idéologie néolibérale et certains modes de sa propagation (Beauvois, 1984 ; 1994 ; 2005). Dans une telle optique, on ne peut qu'être frappé par le fait qu'au centre du système de Deci et Ryan prennent place l'autonomie, la compétence et le lien social. Ces composantes paraissent aller de soi, mais on peut également considérer qu'elles sont tout à fait en phase avec le discours dominant et « politiquement correct ». Elles sont, par exemple, en correspondance forte avec ce qu'une organisation exprime généralement, entre autres attentes, vis-à-vis des collaborateurs dont elle cherche à s'attacher les services.

Des travaux récents de Markus et Kitayama (2003), dans la perspective d'une psychologie culturelle, citent le modèle de Deci et Ryan parmi ceux qui considèrent comme universels les processus psychologiques observés dans la classe moyenne nord-américaine. Cette logique conduit à une conception de l'agentivité (façon d'agir sur le monde) dite disjonctive, centrée sur l'individu comme origine des actions, sur ses choix, sa liberté, ses intentions, ses mobiles, sa capacité de contrôle. Ce modèle d'agentivité n'est pas le seul existant. Un autre modèle, dit conjonctif, met l'accent sur les relations entre les gens et l'interdépendance, la solidarité, la prise en compte des attentes d'autrui, la responsabilité et les obligations vis-à-vis des autres, le contrôle collectif. Or, non seulement les processus relatifs à l'agentivité varient d'une culture à l'autre, mais il semble qu'ils dépendent aussi de la classe sociale d'appartenance. Si le modèle disjonctif est représentatif des pays occidentaux, notamment des États-Unis, et le modèle conjonctif attaché aux pays orientaux, les sujets nord-américains issus de classes moins favorisées (opérationnalisées par le niveau d'éducation) seraient moins enclins aussi à adopter et à se comporter selon le modèle disjonctif. Dans l'approche culturelle, les processus psychologiques ne sont pas considérés comme universels, car ils sont déterminés par le fonctionnement des systèmes sociaux : économie, lois, politique, technologie, ressources matérielles ... (Nisbett, Peng, Choi et Norenzayan, 2001). Les variations en fonction de la classe sociale rapportées par Markus indiquent que les processus psychologiques dépendent de la place occupée à l'intérieur d'un système social donné. Il n'apparaît donc pas fondé d'appliquer systématiquement les modèles disjonctifs comme celui de Deci et Ryan. Or il est frappant de constater que les auteurs de ce

courant de la TAD s'efforcent au contraire de montrer l'universalité de leur système (Deci, Gagné, Leone, Usunov et Kornazheva, 2001 ; Chirkov, Ryan, Kim et Kaplan, 2003 ; Grouzet, Kasser, Ahuvia, Fernandez Dols, Kim, Lau, Ryan, Saunders, Schmuck et Sheldon, 2005). On va voir que les arguments ne manquent pas pour penser que les auteurs du courant de la TAD projettent en fait leurs propres conceptions implicites, des valeurs et normes sociales auxquelles ils adhèrent dans leurs travaux.

4. DE LA VALORISATION SOCIALE DES FORMES DE MOTIVATIONS AUTODÉTERMINÉES : UNE CARACTÉRISTIQUE DU SYNDROME CULTUREL INDIVIDUALISTE ?

Afin de saisir la motivation des individus, les théoriciens de l'autodétermination ont élaboré différentes échelles. À l'heure actuelle un nombre conséquent de ces instruments existent⁵ et permettent d'évaluer le niveau d'autodétermination des individus pour une activité. Ainsi, les individus sont censés rendre compte de ce qui détermine leur comportement. Or, il existe une distinction fondamentale à opérer entre détermination des conduites et significations des conduites. À suivre Beauvois (1994), cette distinction est capitale dans la mesure où l'accès direct aux processus internes qui déterminent nos jugements ou nos comportements est contesté par de nombreux psychologues sociaux. Si les gens répondent, fort volontiers d'ailleurs, aux questions causales qu'on leur pose (pourquoi faites-vous cette activité ?), ce n'est pas parce qu'ils ont accès à leurs processus internes, mais bien parce qu'ils disposent de « théories » dont la « fonction est davantage esthétique que descriptive : il importe surtout qu'elles soient belles » (ibid., p.28). À cet égard, on peut considérer toujours avec Beauvois que les significations que les individus accordent aux motifs de leur comportement sont des significations « libérales », « significations que l'exercice démocratique du pouvoir, par le maniement des déclarations de liberté, permet de tenir pour d'authentiques déterminations » (p.34). Il convient ainsi de nous interroger désormais sur le statut que l'on peut attribuer aux formes de motivations autodéterminées dans nos sociétés démocratiques et libérales ; de voir dans quelle mesure les résultats obtenus par les théoriciens de l'autodétermination ne sont pas ré-interprétables par la présence d'une norme sociale d'autodétermination participant du syndrome culturel individualiste.

A ce stade de notre développement, une référence aux travaux portant sur une norme sociale de jugement, la norme d'internalité, devient nécessaire. On doit à Jellison et Green (1981, voir également Stern et Manifold, 1977 ; Weary, Jordan et Hill, 1985) les premiers travaux attestant d'une désirabilité sociale des croyances internes en matière de *Locus of Control*. Cependant, Beauvois (1984 ; 1994), Dubois (1994 ; 2003), Beauvois et Dubois (1988), Beauvois et Le Poulter (1986), ont considéré que l'ensemble des explications causales des événements psychologiques (attributions causales et *Locus of control*) était affecté par un seul et même processus normatif. La norme d'internalité, participant du syndrome culturel individualiste (Dubois et Beauvois, 2005) est définie comme « la valorisation sociale des explications des comportements (Attributions) et des renforcements (*Locus of Control*) qui accentuent le poids causal de l'acteur » (Beauvois et Dubois, 1988, p. 299). Cette norme, à suivre Nicole Dubois (1994 ; 2003), fait

l'objet d'un consensus social, c'est-à-dire qu'elle est socialement partagée. Elle fait, par le biais d'institutions psycho-socio-éducatives (famille, école, club sportif) l'objet d'un apprentissage social. Les groupes dits « favorisés » mobilisent plus que d'autres groupes sociaux les explications internes. Cette norme se base enfin sur une attribution de valeur (certains comportements ou jugements ont une tonalité sociale plus positive que d'autres), celle-ci étant indépendante de tout critère de vérité. Les individus privilégient les explications internes non pas parce qu'elles sont vraies, mais parce qu'elles satisfont des utilités sociales (Dubois, 1994). Dans l'approche socionormative, la prévalence des explications internes relève ainsi principalement d'une nécessité du fonctionnement social. La norme d'internalité a été étudiée dans de nombreux contextes (Pansu, Bressoux et Louche, 2003), à partir de divers devis expérimentaux (paradigme d'auto-présentation, paradigme d'identification, paradigme des juges, voir Gilibert et Cambon, 2003), et a donné lieu depuis plus de 20 ans à des résultats consistants. Ce qui nous incite également à nous référer aux travaux portant sur la norme d'internalité et une certaine forme de proximité conceptuelle entre certains éléments de la TAD et l'internalité. D'une certaine façon en effet, dans les formes de motivations autodéterminées, c'est bien le mobile le plus interne qui est valorisé.

Dans cette perspective théorique de la norme d'internalité, la fonction de la norme est, entre autres, de préserver l'environnement social. Privilégier les explications internes équivaut à ne pas interroger le fonctionnement social puisqu'on est centré sur les déterminants individuels. Cela suppose aussi de ne pas percevoir le caractère arbitraire de ce type d'explications ; d'autres explications sont possibles, mais ne sont pas retenues, sans doute car elles sont moins fonctionnelles (Beauvois, 1984, p.133). La fonctionnalité de la norme est ici décodée grâce à l'analyse de l'idéologie libérale. « Tout donne [...] à penser que la norme d'internalité trouve son champ de pertinence sociale dans la production d'un système de pouvoir libéral ... » (Dubois, 1994, p.193).

Nous posons ainsi l'hypothèse d'une valorisation sociale des formes de motivations autodéterminées. Un programme de recherche coordonné par l'équipe SACO de Poitiers et subventionné par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dans le cadre d'une Action Concertée Incitative du réseau national des Maisons des Sciences de l'Homme explore actuellement cette hypothèse. À partir des études de ce programme et de résultats déjà présents dans la littérature (sans que ne soit posée l'hypothèse d'une valorisation sociale de l'autodétermination motivationnelle) nous allons nous attacher à présenter certains éléments qui contribueront à servir notre propos. Un retour sur les travaux susceptibles de nourrir les différents paradigmes convoqués dans les études sur les normes sociales de jugement constitue dès lors notre prochaine étape.

Avec le paradigme d'auto-présentation, des sujets (étudiants, employés, sportifs, etc.) devaient à partir d'un jeu de consigne (standard « répondre comme vous le pensez personnellement », pronormative « se faire bien voir d'un évaluateur institutionnel », et/ou contre normative : « se faire mal voir d'un potentiel évaluateur institutionnel ») se positionner sur différentes échelles de motivations disponibles. À partir d'un score composite utilisé dans les études se réclamant de la TAD (index d'autodétermination IA, par exemple Grolnick et Ryan, 1987), les résultats montrent qu'en situation pronormative les sujets de nos études rapportent des scores d'autodétermination

bien plus élevés qu'en situation contrenormative. En opposant ensuite les formes de motivations autodéterminées à celles non autodéterminées, on remarque qu'en consigne pronormative, les premières sont plus mobilisées que les secondes, et inversement sous consigne contre normative. Il semblerait ainsi exister une certaine forme de désirabilité sociale des formes de motivations autodéterminées au détriment des formes de motivations non autodéterminées.

Dans le paradigme des juges, plusieurs études (respectant l'opérationnalisation de toutes les formes de motivations proposées dans les échelles ou en utilisant la seule motivation intrinsèque) menées par le collectif montrent que des cibles présentées comme mues par des motifs autodéterminés bénéficient de jugements sociaux plus favorables que des cibles présentées comme motivées de manière non autodéterminée (Cassignol-Bertrand, Baldet, Louche et Papet, 2006 ; Vallée et Menaut, 2003a ; Vallée, 2004). Dans la littérature, quelques études peuvent être rapprochées du paradigme des juges. Berger et Morrison (1984) montrent par exemple auprès de 31 conseillers stagiaires en formation comment un « client facile » (qui exprime notamment une motivation intrinsèque pour être aidé) comparativement à un « client difficile » (qui exprime entre autres des mobiles extrinsèques pour être aidé) est bien plus apprécié, plus disposé à changer, etc. Notons également (effet d'interaction) que les conseillers blancs (comparés aux conseillers appartenant à des groupes minoritaires) pensent que le client « difficile » a un potentiel de changement inférieur au client « facile ». Aucune différence n'apparaît pour des conseillers appartenant à des minorités. Rappelant le paradigme d'identification, l'étude de Heath (1999, cité par DeVoe et Iyengar, 2004) montre que les gens ont tendance à prédire que les autres sont plus motivés extrinsèquement qu'eux-mêmes et moins motivés intrinsèquement qu'eux-mêmes.

Si indéniablement des études devront continuer à investiguer la valorisation sociale des formes de motivations autodéterminées (notamment en usant du paradigme d'identification ou en employant des paradigmes originaux favorisant la mise en perspective du caractère normatif des formes de motivations autodéterminées), il demeure essentiel de voir dans quelle dimension de la valeur s'ancre cette éventuelle norme (Vallée et Menaut, 2003b). Rappelons qu'une longue tradition de recherche permet de mettre en évidence que la valeur dont nous dotons les personnes peut se répartir sur deux dimensions indépendantes. Une première dimension appelée désirabilité sociale traduit « la connaissance que l'on a d'une personne en tant qu'on peut l'approcher ou l'éviter pour satisfaire ses motivations ou éviter des tensions contre-motivationnelles » (Dubois 2005, p.46). La seconde composante de la valeur est appelée utilité sociale. « Elle traduit la connaissance que l'on a des chances de réussite ou d'échec d'une personne dans la vie sociale en fonction de sa plus ou moins grande adéquation aux exigences du fonctionnement social dans lequel elle se trouve (Dubois, 2005, p.47). Précisons que par utilité sociale il est nécessaire d'y associer un critère quasi économique renvoyant à sa valeur marchande. C'est directement ce que semble nous indiquer une étude de Wehmeyer et Schwartz (1997, cités par Wehmeyer et Gragoudas, 2004). Dans cette étude, les auteurs ont évalué l'autodétermination de 80 élèves qui présentaient un retard mental moyen ou des difficultés d'apprentissage lors de leur dernière année de collège (*high school*). Un an après, les élèves les plus autodéterminés sont les plus indépendants et sont plus enclins à trouver un travail rémunéré (80% contre 43% dans le groupe des élèves les moins autodéterminés). De plus et cet élément nous encourage à

rechercher l'ancrage de cette éventuelle norme d'autodétermination, parmi les élèves ayant trouvé un emploi, on constate des différences manifestes en terme de rémunération. En effet, les plus autodéterminés gagnent en moyenne 4.26 \$ de l'heure alors que les moins autodéterminés gagnent quant à eux 1.93 \$ de l'heure (en moyenne).

5. À PROPOS DES BESOINS FONDAMENTAUX

On l'a dit, un des principaux points d'appui de la théorie de l'autodétermination est l'affirmation de l'existence de trois besoins fondamentaux qui permettent de rendre compte *in fine* de nombre de processus motivationnels. Pour arriver à cette formulation, Deci et Ryan, procèdent de manière déductive, notamment en se référant à des théorisations antérieures empruntées à d'autres et aussi de manière inductive à partir de données empiriques. « La spécification par la théorie de l'autodétermination des trois besoins fondamentaux de compétence, lien social et autonomie ne relevait pas simplement d'un processus d'affirmation (*assumptive*) ou a priori, mais relevait plutôt de processus empiriques inductifs et déductifs. Nous avons trouvé que sans le concept de besoin, nous étions incapables de fournir une interprétation et une intégration psychologiquement signifiante d'un ensemble varié de résultats de recherches dans le champ de la motivation intrinsèque ». (Deci et Ryan, 2000, p. 232).

Dans la TAD, les besoins ont trois caractéristiques principales : ils sont universels, innés et psychologiques (*ibid.*). Devant l'ampleur de la tâche que cela représenterait, on comprend évidemment que les auteurs ne font pas une priorité de la démonstration de cette prise de position. Mais le recours aux besoins est d'une grande utilité dans leurs interprétations. Par exemple, à propos du processus d'internalisation, Gagné et Deci (2005, p. 337) nous disent que « [...] la TAD postule que lorsque des gens font l'expérience de la satisfaction des besoins de lien et de compétence par rapport à un comportement, ils vont avoir tendance à internaliser sa valeur et sa régulation, mais le degré de satisfaction du besoin d'autonomie est ce qui distingue si c'est de l'identification ou de l'intégration plutôt que de l'introjection qui va arriver ».

Si les besoins rendent de grands services, dans certains cas cependant on trouve que la nécessité de s'y référer n'est pas flagrante. Or le caractère nécessaire de ces besoins pour rendre compte des phénomènes est tout à fait important selon les auteurs. Prenons l'exemple du besoin d'autonomie. Dans la théorie de l'évaluation cognitive (TEC), la satisfaction du besoin d'autonomie participe à la détermination du degré de MI (voir citation de Gagné et Deci, 2005, plus haut). Ce n'est pas jouer sur les mots que signaler qu'il conviendrait mieux, dans le cadre de la TAD, de parler de besoin de sentiment d'autonomie plutôt que de besoin d'autonomie. Les termes « sentir », « faire l'expérience » sont révélateurs, par exemple, quand Deci et Ryan (1985, p.29) nous présentent le concept de besoin d'autodétermination : « Pour être réellement motivée intrinsèquement, une personne doit aussi se sentir libre de pressions comme des récompenses ou autres aspects contingents. Donc, nous suggérons que la motivation intrinsèque sera opérante quand une action est vécue [*experienced*] comme autonome [...] ». C'est bien de perception d'autonomie et non d'autonomie effective dont il s'agit ici. Est-ce pour cette raison de l'importance de la perception de la situation par la personne que les auteurs du courant de la TAD peinent à se dégager des interprétations en termes d'attribution ? Ils conviennent en

tout cas que les hypothèses de l'approche attributionnelle pour rendre compte de la diminution de la MI par des récompenses extrinsèques sont tout à fait identiques à celles de la TEC et que les résultats de leur méta-analyse sont aussi compatibles avec cette approche qu'avec la leur (Deci et al., 1999, p.654). Or l'approche attributionnelle ne fait pas usage des trois besoins fondamentaux. Ici on est bien amené à douter de la nécessité d'avoir recours aux besoins pour interpréter les données empiriques ! Avec une lecture plus socionormative, on pourrait dire aussi que c'est parce que les participants valorisent l'autonomie, la compétence que s'ils n'ont pas le sentiment d'être autonomes et compétents, ils trouvent moins d'intérêt à la tâche. Point n'est alors besoin de postuler un besoin psychologique inné pour rendre compte du phénomène, mais plutôt de se référer aux valeurs individuelles et vraisemblablement de façon au moins aussi pertinente aux valeurs et normes collectives.

Les trois besoins sont censés être innés et universels. Certains travaux ont mis cette assertion en doute et des auteurs du courant de la TAD se sont attachés à répondre à leurs critiques. C'est le cas de Chirkov et al. (2003) pour des critiques portant sur l'universalité du besoin d'autonomie. Ces auteurs mesurent, chez des étudiants, le type d'internalisation (plus ou moins autodéterminée selon le continuum TAD) de comportements représentatifs d'orientation culturelle (individualiste / collectiviste, verticale / horizontale, c'est-à-dire hiérarchisé / égalitaire) dans quatre pays (en fait trois, car leur opérationnalisation est défailante en Turquie alors qu'ils la trouvent satisfaisante en Corée, en Russie et aux É.-U.). Ils trouvent, dans chaque pays, une corrélation entre le degré d'autodétermination de l'internalisation et un indice composite de bien-être psychologique. Ils en concluent que « Ces résultats supportent la position de la TAD à l'égard des besoins psychologiques basiques et, plus spécifiquement, l'idée controversée que l'autonomie est une préoccupation humaine basique. » (ibid., p.106). L'essentiel de cette argumentation repose donc sur le fait que si l'autonomie est toujours associée positivement au bien-être psychologique, quelle que soit la culture, c'est parce qu'elle correspond à un besoin universel. Si on s'intéresse au critère bien-être et à la façon dont il a été opérationnalisé dans cette étude on remarque qu'il comporte une échelle de satisfaction de vie, une de bien-être subjectif, une de développement et d'autoréalisation, une d'estime de soi et une de dépression. Plusieurs de ces dimensions semblent largement connotées par la culture occidentale pour ne pas dire étasunienne. Par exemple, Heine, Lehman, Markus et Kitayama (1999) montrent que la notion de regard positif porté sur soi (qui inclut l'estime de soi) ne permet pas de rendre compte des processus d'autoperception chez les Japonais. Kitayama, Markus et Kurokawa (2000) documentent l'ancre du bien-être subjectif dans la culture, posant ainsi que les sources du bien-être ne sont pas universelles. On a le sentiment que les auteurs du courant TAD (Chirkov et al., ibid.) évaluent l'universalité du besoin d'autonomie à l'aune des valeurs occidentales. Rien d'étonnant alors qu'ils trouvent ce lien avec l'autonomie qui est partie intégrante de ces valeurs. Leur résultat signifie que plus les répondants déclarent d'autonomie (et comme on l'a vu plus haut, c'est peut-être qu'ils valorisent l'autonomie) et plus ils déclarent de bien-être « à l'occidentale ».

Cette association ne serait peut-être pas significative avec un échantillon qui ne partagerait en rien le mode de pensée individualiste. Or il semble que ce n'est pas le cas de l'échantillon de l'étude présentée. En effet, comment comprendre que les étudiants nord-américains de l'étude ne

déclarent pas plus d'internalisation des pratiques individualistes que les autres ? Mieux : vis-à-vis des pratiques individualistes, les étudiants coréens, russes et turcs déclarent soit un niveau comparable d'internalisation, comparé aux Américains, soit supérieur. Cela revient à dire qu'ils ont déclaré mettre en oeuvre ces pratiques individualistes de leur propre chef, sans y être contraints. Difficile alors de considérer que ces populations se démarquent du modèle individualiste ! Le statut d'étudiants des répondants fait qu'ils sont peut-être plus exposés au modèle occidental et seraient moins représentatifs des spécificités culturelles de leur pays que d'autres de leurs concitoyens. C'est ce que reconnaissent les auteurs mais, nous semble-t-il, sans en tirer toutes les conséquences : « Il est clair [...] que ces échantillons ne sont pas représentatifs de ces pays pris dans leur entièreté et ils peuvent, en particulier, avoir plus d'accès à ce que certains rapprocheront de la culture globale » (ibid. p. 107). Selon notre lecture, l'universalité du lien entre besoin d'autonomie et bien-être n'est pas établie. Les auteurs ne font donc pas la démonstration de l'universalité du besoin d'autonomie, démonstration qui reposait sur ce lien.

6. QUESTIONNEMENTS SUR L'INTERNALISATION EN PSYCHOLOGIE DES ORGANISATIONS SELON LA TAD

On a vu, plus haut, lors du rappel rapide des conceptions relatives à la norme d'internalité que la fonction de cette norme est de préserver le système social en privilégiant les explications internes à l'individu et non celles externes. Dans cette optique, les pratiques institutionnelles de socialisation et d'évaluation des personnes dans les organisations, les domaines de l'éducation, de l'insertion professionnelle, du sport ont pour fonction de favoriser chez les évalués des explications de type interne. Les travaux de Beauvois ont attiré l'attention (par exemple : Castra, 2003) sur des interventions auprès de demandeurs d'emploi qui les inciteraient à internaliser. Favoriser des interprétations internes de leur situation peut mener ces publics à se sentir responsables de leur sort et à entreprendre des actions pour l'améliorer. De telles interprétations peuvent aussi renforcer la dévalorisation de soi et la dépression. Dans les deux cas, il y a une centration sur une causalité individuelle et non sur l'incapacité collective (structurelle) à assurer de l'emploi pour chacun. Pour Gangloff (1998), une des visées des pratiques de recrutement et des dispositifs d'insertion professionnelle est d'amener les exclus (les non recrutés, les chômeurs) à s'imputer la responsabilité de leur situation. Avec de tels arrière-plans théoriques, on ne peut qu'accorder un vif intérêt aux propositions concernant l'internalisation et à leurs applications possibles.

« La vie sociale est ainsi faite qu'il faut quotidiennement amener les gens à faire ce qu'ils ne feraient pas spontanément » (Beauvois, 2005, p.250). Ce point de vue est partagé par des auteurs du courant TAD comme Sheldon, Turban, Brown, Barrick et Judge (2003, p.361) qui nous disent que « les tâches ennuyeuses sont caractéristiques de nombreux emplois et situations de travail » et que la TAD peut s'avérer tout à fait utile dans de tels cas puisqu'elle indique comment les gens peuvent internaliser de telles tâches, c'est-à-dire se mettre d'eux-mêmes à les faire sans qu'il y ait besoin d'incitations extérieures comme le contrôle du supérieur ou des compensations matérielles. La TAD appliquée à la psychologie des organisations fait une place

remarquable à l'internalisation puisque quatre sur cinq des propositions d'application de la TAD à la recherche organisationnelle de Sheldon et al. (2003) concernent cette internalisation.

On a déjà signalé un tel engouement pour l'internalisation dans les organisations (voir François, 2006) dans un texte de Gagné et Deci (2005). Pour ces auteurs (ibid. p.354), la littérature organisationnelle devrait accorder davantage d'attention aux conditions d'internalisation des contraintes extérieures. Les auteurs rappellent ceci : les recherches montrent que « pour les tâches inintéressantes requérant un engagement discipliné par rapport à la tâche, la motivation extrinsèque autonome conduirait à la meilleure performance » (ibid.). D'où l'idée d'identifier les facteurs pouvant favoriser cette forme de motivation et de tenter de les activer dans les situations de travail où il pourrait y avoir des difficultés inhérentes à des tâches peu intéressantes. La théorie de l'autodétermination propose en effet une réponse à ce problème : « beaucoup de facteurs qui augmentent la motivation intrinsèque vont aussi faciliter l'internalisation de la motivation extrinsèque parce que ces facteurs facilitent la satisfaction des besoins de compétence et d'autonomie dont on a montré de façon consistante qu'ils sont importants pour la motivation extrinsèque intégrée aussi bien que pour la motivation intrinsèque » (ibid.). Les auteurs préconisent donc l'élargissement des tâches et le style de management favorisant l'autonomie pour arriver à ces fins.

Ce dont il est question dans ces lignes de Gagné et Deci, c'est certes de faire évoluer les situations de travail pour favoriser l'engagement par rapport aux activités de travail, mais un esprit critique peut aussi comprendre qu'il s'agit de faire évoluer les perceptions qu'ont les personnels de tâches qu'ils ne trouvent pas a priori intéressantes. « Étant donné que la motivation extrinsèque bien internalisée améliore les performances des gens pour les aspects du travail qui ne sont pas intéressants, il serait important d'explorer la relation de l'élargissement des tâches avec la motivation extrinsèque autodéterminée comme avec la motivation intrinsèque » (ibid., p.355). On entrevoit les glissements qui pourraient s'opérer de « comment rendre les situations de travail plus stimulantes » à « comment faire en sorte que les gens fassent spontanément des choses qu'ils n'avaient pas envie de faire », par exemple les tâches rébarbatives. Pour qui s'intéresse à la normativité, cette « motivation extrinsèque bien internalisée » dans le contexte organisationnel appelle nécessairement à une analyse plus poussée.

À lire certains passages de Sheldon et al. (ibid.) on peut difficilement se détacher du regard porté par Beauvois sur les pratiques du management organisationnel. À la question « Le management humaniste [celui qui suit les préceptes de la TAD] fait-il vraiment une différence dans le cas d'emplois où les activités sont aversives, pénibles ou ennuyeuses ? », Sheldon et al. (ibid., p.384) répondent « OUI, parce que le soutien à l'autonomie aide les gens à internaliser la réalisation » de ce type de tâches. Ils prennent l'exemple d'une opératrice qui fait un travail de cette sorte avec pour seul mobile la récompense extrinsèque du salaire. Si son supérieur immédiat se met à lui parler, à prendre en considération son point de vue, à lui proposer de prendre certaines initiatives dans l'organisation et le contrôle de son travail, alors il se pourrait que l'opératrice se sente « mieux respectée et appréciée et apprenne aussi à trouver plus d'intérêt et tirer de la fierté de certains aspects de son travail » (ibid.). Ces actions de soutien à l'autonomie devraient

même être capables d'amener la personne à prendre conscience qu'elle a un potentiel et lui donner l'envie de tenir des postes avec davantage de responsabilités. La première remarque qu'on peut faire sur ce passage c'est que nul n'est besoin de convoquer la TAD pour envisager les conséquences heureuses d'une relation hiérarchique où Considération et Structuration remplacent la coercition. La littérature sur le leadership regorge d'exemples en ce sens depuis de nombreuses décennies. La TAD est encore moins nécessaire, au moins sa composante internalisation, si le supérieur modifie effectivement la marge de manœuvre qu'il laisse à l'opératrice, puisque le travail devient alors effectivement potentiellement plus intéressant (il s'agit alors de MI au sens classique du terme). La seconde remarque c'est qu'avec cette application de la TAD qui consiste à user de ressorts psychologiques pour amener la personne à trouver plus d'attrait à un travail qui n'en a pas a priori, on a du mal à se dégager de la critique beauvoisienne. Celle-ci préconise en effet que « ... plutôt que de travailler dans des organisations avec le sentiment fallacieux d'y rester uniques et indéterminables pour mieux exalter un soi fantasmatique qui s'éclate dans le balayage et la brosse à reluire » (Beauvois, 2005, p.397), il vaudrait mieux que les gens disposent d'un réel pouvoir de décision. Sous des couverts d'humanisme, la TAD, dans certains de ses développements de psychologie organisationnelle prête vraiment le flanc à ce type de critiques. Il ne relève pas de la mauvaise foi ou du procès d'intention que de trouver des ressemblances entre ce manager « humaniste » et celui libéral décrit par Beauvois (ibid. p.255) : « Il s'est hissé au niveau le plus haut des enseignements des sciences humaines. Il sait manier la motivation "intrinsèque". Les justifications auxquelles il adosse ses prescriptions sont faites pour donner au soumis le sentiment que ce que l'on attend de lui n'est finalement rien d'autre que ce qu'il ferait lui-même s'il avait l'opportunité d'en décider. Et pour cause : c'est ce dont il a la secrète envie, le secret besoin ; c'est ce qui correspond le mieux à sa réalité psychologique ».

L'autodétermination, qui donc peut être obtenue par internalisation, serait-elle la potion magique qui résout la plupart des questions de ressources humaines dans l'organisation ? On a parfois cette impression, par exemple dans la citation suivante : « Dans le but de mobiliser leurs employés, les gestionnaires devraient tenter de favoriser leur autodétermination. Ce faisant, ils augmenteraient la satisfaction de leurs employés, leur concentration au travail, leur santé physique et mentale [...] elle (l'autodétermination) pourrait constituer un levier à partir duquel les gestionnaires pourraient pleinement tirer profit du potentiel de leurs employés, tout en maximisant leur satisfaction au travail. Ainsi, les deux parties y trouveraient leur compte. Dès lors, il serait possible qu'en augmentant les chances de voir les employés œuvrer dans un contexte de travail qui soutienne leur autonomie, nous trouvions des gens hautement autodéterminés qui préféreraient travailler dans ce contexte, et ce, même si une diminution salariale était imposée ». (Rinfret et Sénécal, 1996, p.38). Si le projet humaniste vise explicitement à détourner les gens de valeurs trop matérialistes de la culture capitaliste parce que l'adhésion à ces valeurs est néfaste à leur bien-être et à leur santé mentale (voir par exemple, Kasser et Ryan, 1993), on conçoit bien que l'application de tels préceptes au monde du travail – dans la dernière citation mettre en balance autonomie et rémunération – ne peut qu'achopper dans certains contextes culturels et organisationnels.

CONCLUSION

On a vu dans cet article un certain nombre de questionnements sur les fondements scientifiques ou développements de la TAD et ces questionnements s'organisent de façon cohérente autour de l'idée d'un syndrome culturel individualiste. La perspective beauvoisienne permet d'aller au-delà de ce simple constat en articulant à ce syndrome la théorie de l'engagement et celle de l'internalité. L'engagement permet de poser des hypothèses fortes sur l'intervention de l'erreur d'attribution, l'internalité sur la fonctionnalité de la valorisation de la MI et de l'autodétermination.

Sans le démontrer de façon incontournable, nous nous sommes efforcés d'apporter des arguments étayant l'hypothèse que la TAD est normative au sens où elle véhicule des conceptions auxquelles les auteurs adhèrent apparemment fortement. Ceci conduit à des questionnements d'ordre scientifique quant aux résultats et interprétations produits par ce courant de recherche, mais aussi aux applications qui en sont faites, en tout cas en psychologie des organisations. Ainsi, l'interprétation de Deci de ses premières données (1971) serait marquée déjà par le souci de mettre l'accent sur des déterminations individuelles plutôt que sur celles de l'environnement. Ces premiers résultats ont été corroborés par de nombreuses études réitérant le même type d'interprétation que ce soit avec des indicateurs comportementaux (comme en 1971) ou avec des données collectées par questionnaires. On a dit que les répondants produiraient par ces questionnaires des interprétations de leurs comportements reflétant plutôt leur valorisation de l'autodétermination que la réalité de leur détermination. Donner à l'autonomie le statut de besoin fondamental universel relèverait aussi d'une volonté de propager des conceptions liées à un type de culture à l'ensemble de la planète. On a vu, à propos de l'autonomie que le recours à cette notion de besoin psychologique universel n'est pas toujours aussi incontournable que ne le disent les auteurs du courant TAD et que la démonstration de l'universalité reste en suspens. Enfin, l'approche sionormative trouve un écho particulier avec l'accent mis par l'application de la TAD au domaine de l'organisation sur l'internalisation. En effet, il apparaît que si, dans une configuration favorable on conçoit, comme l'avancent les auteurs du courant TAD, que l'internalisation peut contribuer au bien-être et au succès psychologiques des membres de l'organisation, il y a aussi de fortes possibilités qu'elle ne concoure davantage à leur aliénation dans des contextes moins (idyllyquement ?) favorables. Aliénation qui sert le projet libéral au sens beauvoisien et non l'humaniste au sens de Deci et Ryan !

Nous l'annonçons dans le paragraphe introductif, nous n'avons pas la prétention d'invalider les résultats accumulés par la TAD mais simplement de questionner quelques-uns de ses postulats et développements en rapport avec une orientation culturelle et/ou idéologique non explicitée ou en manque de cohérence avec l'humanisme annoncé. Nous-mêmes, dans cette démarche critique, empruntons à des corpus théoriques (notamment celui de Beauvois) qui pourraient ne pas être perçus comme idéologiquement neutres, mais dont l'orientation s'avère heuristique dans bien des cas. La démonstration tentée dans cet article recèle bien des limites. La littérature consacrée à la TAD est quantitativement gigantesque et notre argumentation ne prend appui que sur quelques aspects, même si nous avons sélectionné des éléments plutôt centraux. Si notre critique prend parfois des tours assez radicaux, il faudrait cependant davantage réfléchir à

aménager, à contextualiser les apports de la TAD tant il est vrai que l'argument selon lequel elle renseigne sur la qualité de la motivation reste à investiguer. Deci et Ryan ont introduit l'idée du continuum d'autodétermination dans l'étude de la MI ; nos analyses n'ont pas encore traité correctement cet aspect : il faudrait arriver à dissocier systématiquement valorisation de la MI et celle de l'autodétermination pour étudier de façon efficace et différenciée la fonctionnalité de l'une et de l'autre. Sans doute le lecteur trouvera-t-il bien d'autres limites à notre propos. Nous espérons seulement lui avoir donné l'occasion d'envisager sous un angle différent cette théorie largement diffusée dans le monde scientifique et professionnel.

Boris Vallée est chargé d'Études à l'Unité Observatoire et Études au Centre Régional d'Orientation Professionnelle (CROP), AFPA Aquitaine. Ses travaux sont principalement consacrés aux normes sociales de jugement, et ce dans divers contextes organisationnels (scolaire, sport compétitif, sphère professionnelle).

50, rue Ferdinand Buisson, BP 163, 33321 Bègles Cedex) et chercheur associé au Laboratoire de Psychologie « Santé et Qualité de vie » EA 4139, Equipe Psychologie Sociale des Insertions, Université Victor Segalen - Bordeaux 2, 3ter Place de la Victoire, 33076 Bordeaux Cedex France

Courriel : boris.vallee@afpa.fr

Pierre-Henri François est maître de conférences en psychologie du travail à l'Université de Poitiers. Il appartient à l'équipe EA 3815 « SAvoirs, COgnitions et Pratiques Sociales ». Ses travaux de recherche sont consacrés principalement à la théorie sociale cognitive de Bandura appliquée aux situations de travail, d'orientation et d'insertion professionnelles ainsi qu'à l'approche socionormative de la motivation intrinsèque ou autodéterminée (modèle de Deci et Ryan).

SACO - Département de psychologie – Université de Poitiers, 97, avenue du Recteur Pineau – 86022 Poitiers cedex France

Courriel : pierre.henri.francois@univ-poitiers.fr

NOTES

- ¹On parle de motivation intrinsèque (MI) lorsqu'un individu réalise une activité pour la satisfaction qu'elle lui procure en elle-même (plaisir, connaissance), et non pour la ou les conséquences qui en découleraient. La motivation extrinsèque (ME) correspond quant à elle à la réalisation par l'individu d'une activité pour des motifs « instrumentaux » (récompenses, évitement de punition).
- ²Signalons que la TAD repose pour l'essentiel sur trois sub-théories qui sont 1) celle de l'évaluation cognitive (TEC) qui insiste sur les conditions extérieures qui facilitent l'accès à des motivations dites autodéterminées, 2) celle de l'intégration organismique (TIO, qui rend compte de différents construits motivationnels) et 3) celle des orientations de causalité (TOC, qui s'attache à différencier les individus selon leur « orientation » (impersonnelle, autonome, contrôlante) à percevoir les événements qui initient leur comportement.
- ³Vallerand et ses collaborateurs. (Vallerand, Blais, Brière et Pelletier, 1989 ; Vallerand, Pelletier, Blais, Brière, Senécal et Vallières, 1992, 1993) ont proposé à ce sujet une taxinomie tripartite de la motivation intrinsèque. Il existerait selon ces auteurs une motivation intrinsèque à la connaissance (apprendre quelque chose de nouveau), à l'accomplissement (avoir le sentiment de maîtriser l'activité) et à la stimulation (le plaisir perçu pendant l'activité).

- ⁴ Ajoutons aux éléments précédents que dans une perspective intégrative des conceptions de Deci et Ryan, Vallerand et ses collaborateurs (Vallerand, 1997 ; Vallerand et Grouzet, 2001 ; Guay, Mageau et Vallerand, 2003) proposent un modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque/extrinsèque et de l'amotivation. Ce modèle permet de cerner les influences réciproques de différents niveaux de manifestations de la motivation (i.e, global, contextuel, situationnel). Afin de ne pas alourdir notre propos nous ne faisons qu'évoquer cet élément dans le cadre de cet article.
- ⁵ Échelles de motivation en éducation, Vallerand, Blais, Brière, et Pelletier, 1989 ; échelle de motivation pour les personnes âgées, Vallerand, et O'Connor, 1991 ; L'inventaire des motivations au travail, Blais, Brière, Lachance, Riddle et Vallerand, 1993 ; Echelle de motivation relative aux jeux de hasard et d'argent, Chantal, Vallerand et Vallières, 1994 ; Echelle de motivation vis-à-vis des loisirs ; Echelle de motivation pour le sport, Brière, Vallerand, Blais et Pelletier, 1995 ; Pelletier, Vallerand, Green-Demers, Blais, et Brière, 1996 ; échelle de motivation envers les activités familiales, Senécal et Vallerand, 1999 ; échelle de motivation à avoir un enfant, Gauthier, Senécal, et Guay, 2007 ; ...

The purpose of this article is to question a few important elements of the scientific grounding of Deci's and Ryan's self-determination theory (SDT) from a socionormative point of view. It is first argued that Deci's early experiment (1971) could be reinterpreted as a commitment effect following Kiesler's perspective (1971) rather than as the sign of the undermining of intrinsic motivation by extrinsic rewards. Recent results that show the social valorization of self-determined motivation are also discussed. Then the paper focuses on the psychological universal needs that are the basis of SDT. In a few salient examples, it is showed that basic needs, especially the need for autonomy, appear not to be really necessary for the understanding of motivational processes even though SDT authors assert the opposite. The universality of basic needs which is claimed in SDT is also far from being demonstrated by the studies conducted in this framework. Special attention is paid to the way SDT theorists apply the concept of internalization to organizational psychology. All these questionings are coherent with recent developments of cultural psychology (Markus and Kitayama, 2003) and Beauvois's conceptions about a cultural individualistic syndrome.

RÉFÉRENCES

- ABRAMSON, L.Y., SELIGMAN, M.E.P., et TEASDALE, J.D. (1978). Learned helplessness in humans : Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, vol. 87, p. 49-74.
- BEAUVOIS, J.-L. et DUBOIS, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, vol. 18, n° 4, p. 299-316.
- BEAUVOIS, J.-L. et LE POULTIER, F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, vol. 31, n° 1, p. 100-108.
- BEAUVOIS, J.-L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris : Presses Universitaires de France.
- BEAUVOIS, J.-L. (1994). *Traité de la servitude libérale. Analyse de la soumission*. Paris : Dunod.
- BEAUVOIS, J.-L. (2005). *Les illusions libérales, individualisme et pouvoir social*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

- BERGER, A., et MORRISON, T.L. (1984). Clinical judgments of easy vs difficult clients by counselor trainees. *Journal of Clinical Psychology*, vol. 40, n° 4, p. 1116-1122.
- BIDDLE, S., CHATZISARANTIS, N., et HAGGER, M. (2001). *Théorie de l'autodétermination dans le domaine du sport et de l'exercice physique*. Dans : Cury, F. et Sarrazin, P. (Eds), *Théories de la motivation et pratiques sportives : État des recherches*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 19-55.
- BLAIS, M.R., BRIERE, N.M., LACHANCE, L., RIDDLE, A.S. et VALLERAND, R.J., (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue Québécoise de Psychologie*, vol. 14, n° 3, p. 185-215.
- BRIERE, N. M., VALLERAND, R.J., BLAIS, M.R., et 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*, vol. 26, p. 465-489.
- CASSIGNOL-BERTRAND, F., BALDET, S., LOUCHE, C., PAPET, J. (2006). Norme de motivation intrinsèque et utilité sociale : recherches dans le champ organisationnel. *Psychologie du Travail et des Organisations*. Vol. 12, n° 4, p. 339-349.
- CASTRA, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presses Universitaires de France.
- CHANTAL, Y., VALLERAND, R.J., et VALLIERES, E.F. (1994). Construction et validation de l'échelle de motivation relative aux jeux de hasard et d'argent. *Loisir & Société*, vol. 17, n° 1, p. 189-212.
- CHIRKOV, V., RYAN, R.M., KIM, Y., et KAPLAN, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence : a self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. vol. 84, n° 1, p. 97-110.
- DeCHARMS, R.C. (1968). *Personal causation : The internal affective determinants of behaviour*. New York : Academic Press.
- DECI, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 18, n° 1, p. 105-115.
- DECI, E.L., GAGNÉ, M., LEONE, D.R., USUNOV, J., et KORNAZHEVA, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country : a cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 27, n° 8, p. 930-942.
- DECI, E.L., KOESTNER, R., et RYAN, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, vol. 125, n° 6, p. 627-668.
- DECI, E.L., et RYAN, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum Press.

- DECI, E.L., et RYAN, R.M. (1991). A motivational approach to the self : integration in personality. Dans Dienstbier, R. (Ed.), *Nebraska symposium on motivation : Perspectives on motivation*. Lincoln, NE : University of Nebraska Press, vol. 38, p. 237-288.
- DECI, E.L., et RYAN, R.M. (2000). The "what" and the "why" of goal pursuits : human needs and the self-determination theory of behavior. *Psychological Inquiry*, vol.11, n° 4, p. 227-268.
- DEVOE, S.E. et IYENGAR, S. (2004). Manager's theories of subordinates : a cross-cultural examination of manager perceptions of motivation and appraisal of performance. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, vol. 93, n°1, p. 47-61.
- DUBOIS, N, et BEAUVOIS, J. L. (2005). Normativeness and individualism, *European Journal of Social Psychology*, vol. 35, n°1, p. 123-147.
- DUBOIS, N. (1994). *La norme d'intériorité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- DUBOIS, N. (2003). *A sociocognitive approach to social norms*, London : Routledge.
- DUBOIS, N. (2005). Normes sociales de jugement et valeur : ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, vol. 18, n° 3, p. 43-79.
- FRANÇOIS, P-H. (2002). Le conseil psychologique en milieu organisationnel : éthique et référents scientifiques. *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 8, n° 2, p. 33-58.
- FRANÇOIS, P-H. (2006). Normativité sociale de la motivation intrinsèque au travail. *Communication au 14e congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française*. Hammamet, 7-10 Juillet. À paraître dans les actes.
- GAGNÉ, M., et DECI, L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, vol 26, n° 4, p. 331-362.
- GANGLOFF, B., (1998). *Profession recruteur, profession imposteur*. Paris : L'Harmattan.
- GAUTHIER, L., SENECAI, C., et GUAY, F. (2007). Construction et validation de l'Échelle de motivation à avoir un enfant (EMAE). *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, vol. 57, n° 2, p. 77-89.
- GILBERT, D., et CAMBON, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach, in N. Dubois (Ed), *A sociocognitive approach to social norms*. London : Routledge, p. 38-69.
- GIRANDOLA, F. et ROUSSIAU, N. (2003). L'engagement comme source de modifications à long terme. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. 42, p. 83-101.
- GIRANDOLA, F. (1999). L'escalade d'engagement : bilan des recherches. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. 57, p. 13-34.
- GROLNICK, W.S., et RYAN, R.M. (1987). Autonomy in children's learning : an experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 52, n° 5, p. 890-898.

- GROUZET, F.M.E., KASSER, T., AHUVIA, A., FERNANDEZ DOLS, J.M., KIM, Y., LAU, S., RYAN, R.M., SAUNDERS S., SCHMUCK, P., et SHELDON, K.M. (2005). The structure of goal contents across 15 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 89, n° 5, p. 800-816.
- GUAY, F., MAGEAU, G., et VALLERAND, R.J. (2003). On the hierarchical structure of self-determined motivation : A test of top-down and bottom-up effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 29, p. 992-1004.
- HEATH, C. (1999). On the social psychology of agency relationships: Lay theories of motivation overemphasize extrinsic incentives. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, vol. 78, n°2, p. 25-62.
- HEINE, S.J., LEHMAN, D.R., et KITAYAMA, S. (1999). Is there a universal need for positive self-regard ? *Psychological Review*, vol. 106, n° 4, p. 766-794.
- JELLISON, J.M., et GREEN, J. (1981). A self presentation approach to the fundamental attribution error : The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 40, p. 643-649.
- JOULE, R.V. (2001). La théorie de l'engagement, In J.M. Monteil, et J.L Beauvois (Eds), *Des compétences pour l'application*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, p. 25-35.
- JOULE, R.V., et BEAUVOIS, J-L. (1998). *La soumission librement consentie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- KASSER, T., et RYAN, R.M. (1993). A dark side of the american dream : correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*. vol. 65, n° 2, p. 410-422.
- KIESLER, C.A. (1971). *The psychology of commitment : experiments linking behaviour to belief*, New York : Academic Press.
- KIESLER, C.A., et SAKUMURA, J. (1966). A test of a model for commitment, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 3, n°3, p. 349-353.
- KITAYAMA, S., MARKUS, H.R., et KUROKAWA, M. (2000). Culture, emotion and well-being : good feelings in Japan and the United States. *Cognition and Emotion*, vol. 14, n° 1, p. 93-124.
- MARKUS, H. R., et KITAYAMA, S. (2003). Models of agency: Sociocultural diversity in the construction of action. *Nebraska Symposium on Motivation*, vol. 49, p. 1-57.
- NISBETT, R.E., PENG, K., CHOI, I., et NORENZAYAN, A. (2001). Culture and systems of thought : holistic versus analytic cognition. *Psychological Review*, vol. 108, n° 2, p. 291-310.
- PANSU, P., BRESSOUX, P., et LOUCHE, C. (2003). Theory of the social norm of internality applied to education and organizations. Dans : Dubois, N. (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms*. London, Routledge, p. 196-230.

- PELLETIER, L.G., VALLERAND, R.J., GREEN-DEMERS, I., BLAIS, M.R., et BRIERE, N.M. (1996). Vers une conceptualisation motivationnelle multidimensionnelle du loisir : Construction et validation de l'échelle de motivation vis-à-vis des loisirs (EML). *Loisir & Société*, vol. 19, n° 2, p. 559-585.
- PELLETIER, L.G., VALLERAND, R.J. (1993). Une perspective humaniste de la motivation : les théories de la compétence et de l'auto-détermination. Dans : Vallerand, R.J. et Thill, E.E. (Eds.), *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval : Vigot, p. 233-284.
- RINFRET, N. et SENECAI, C. (1996). La préférence envers une organisation est-elle tributaire du profil motivationnel des étudiants ? *Revue Québécoise de Psychologie*, vol. 17, n° 3, p. 25-41.
- RYAN, R.M., et DECI, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations : Classic definitions and next directions. *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, p. 54-67.
- SENECAL, C., et VALLERAND, R.J. (1999). Construction et validation de l'Échelle de motivation envers les activités familiales (ÉMAF). *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, vol. 49, n° 3, p. 261-274.
- SHELDON, K.M., TURBAN, D.B., BROWN, K.G., BARRICK, M.R., et JUDGE, T.A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 22, p. 357-393.
- STERN, G.S., et MANIFOLD, B. (1977). Internal locus of control as a value. *Journal of Research in Personality*, vol. 11, p. 237-242.
- VALLEE, B. (septembre 2004). Motivation(s) autodéterminée(s) ou norme d'autodétermination en contexte sportif ? Etudes exploratoires, Dans : Actes du 5^{ème} Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française organisé par l'ADRIPS (Association pour la Diffusion de la Recherche Internationale en Psychologie Sociale), Lausanne, Suisse, p. 306-307.
- VALLEE, B., et MENAUT, A. (mars 2003a). Motivation intrinsèque et « pronostic » de participation. Dans : Actes des journées nationales d'études de la Société Française de Psychologie du Sport (SFPS), Espace Charléty, Paris, France, p. 118-119.
- VALLEE, B., et MENAUT, A. (octobre-novembre 2003b). Profil autodéterminé, évaluation et utilité vs désirabilité de la cible : une recherche de Psychologie sociale du sport. Dans : Actes du 10^e Congrès International de l'Association des Chercheurs en Activités Physiques et Sportives (ACAPS), Toulouse, France, p. 41-42.
- VALLERAND, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York : Academic Press, vol. 29, p. 271-360.
- VALLERAND, R.J., et O'CONNOR, B.P. (1991). Construction et validation de l'échelle de motivation pour les personnes âgées (EMPA). *Journal International de Psychologie*, vol. 26, p. 219-240.

-
- VALLERAND, R.J., BLAIS, M.R., BRIERE, N.M., et PELLETIER, L.G. (1989). Construction et validation de l'Échelle de motivation en éducation (EME). *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, vol. 21, n° 3, p. 323-349.
- VALLERAND, R.J., et GROUZET, F.M.E. (2001). Pour un modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque dans les pratiques sportives et l'activité physique. Dans : Cury, F. et Sarrazin, P. (Eds.), *Théories de la motivation et pratiques sportives : Etat des recherches*. Paris : Presses Universitaires de France, p. 57-95.
- VALLERAND, R.J., PELLETIER, L.G., BLAIS, M.R., BRIÈRE, N.M., SENÉCAL, L., et VALLIÈRES, E.F. (1992). The academic motivation scale : a measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, vol. 52, n° 4, p. 1003-1019.
- VALLERAND, R.J., PELLETIER, L.G., BLAIS, M.R., BRIÈRE, N.M., SENÉCAL, L., 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*, vol. 53, n° 1, p. 159-172.
- WEARY, G., JORDAN, J.S., et HILL, M.G. (1985). The attributional norm of internality and depressive sensitivity to social information, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 49, n° 5, p. 1283-1293.
- WEHMEYER M.L., et GRAGOUDAS, S. (2004). Centers for independent living and transition-age youth : empowerment and self-determination, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 20, n°1, p. 53-58.
- WEHMEYER M.L., et SCHWARTZ, M. (1997). Self-determination and positive adult outcomes: a follow-up study of youth with mental retardation or learning disabilities, *Exceptional Children*, vol. 63, n°2, p. 245-255.
- WHITEHEAD, J.R. (1993). Physical activity and intrinsic motivation, *President's Council on Physical Fitness and Sports Physical Activity and Fitness Research Digest*, vol. 1, n° 2, p. 1-8.