

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GESTION DES PME

PAR
ALEXANDRA CORBEIL

UNE ANALYSE MOTIVATIONNELLE DES INTENTIONS DE CARRIÈRE EN
CONTEXTE DE PME

MAI 2010

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Sommaire

Selon plusieurs experts du monde des affaires, les petites et moyennes entreprises (PME) vivent actuellement des difficultés à recruter leurs gestionnaires (Grant Thornton International, 2008; Samson Bélair/Deloitte, & Touche, 2006). Dans cette optique, la présente recherche veut investiguer l'intention de faire carrière en PME chez les étudiants en gestion. Elle vise plus précisément à évaluer le rôle des facteurs motivationnels liés à l'intention de faire carrière dans ce type d'entreprise. La théorie sociocognitive du choix de carrière (Lent, Brown, & Hackett, 1994) fait déjà état de la relation entre l'efficacité personnelle comme facteur motivationnel et l'intention de carrière en y impliquant trois autres variables : le soutien social, les attentes de résultats et l'intérêt professionnel. Cependant, il reste à examiner si le concept d'autodétermination (Deci & Ryan, 1985), deuxième facteur motivationnel étudié dans cette recherche après l'auto-efficacité, offre une explication additionnelle et distincte à l'intention de carrière. De plus, cette étude veut vérifier si la théorie sociocognitive du choix de carrière, validée par la recherche dans d'autres secteurs d'emploi (p.ex., Betz & Hackett, 1981; Cunningham, Bruening, Sartore, Sagas, & Fink, 2005), s'applique également au choix de carrière pour un type d'entreprise spécifique : la PME. Un questionnaire a été distribué à 378 étudiants de l'Université du Québec à Trois-Rivières, provenant principalement du Département des sciences de la gestion ($n = 323$). Ce questionnaire est composé de plusieurs échelles de mesure. Celles concernant les variables de l'auto-efficacité, des attentes de résultats, de l'intérêt professionnel et de l'intention de choix de carrière ont été adaptées de Cunningham et al. (2005). L'échelle

évaluant le soutien social a été adaptée de Lent et al. (2005) alors que celle relative à l'autodétermination est une adaptation de l'*Inventaire des motivations au travail de Blais* (Blais, Brière, Lachance, Ridet & Vallerand, 1993). Les six variables de l'étude ont toutes été adaptées pour rendre compte du choix de carrière en PME. Les questionnaires ont été remplis sur une base individuelle. L'instructeur a présenté l'objectif général de l'étude aux étudiants et sollicité leur participation en mentionnant qu'elle était totalement volontaire. Des analyses par équations structurelles (Bentler & Wu, 1995) ont été utilisées afin de vérifier l'adéquation du modèle théorique proposé en regard des données recueillies. L'ensemble des résultats offre un soutien au modèle proposé qui intègre les postulats du modèle sociocognitif du choix de carrière de Lent et al. (1994) et le concept d'autodétermination au contexte de choix de carrière en PME. Bien que les huit hypothèses découlant du cadre théorique n'aient pas toutes été confirmées, le rôle médiateur des perceptions d'auto-efficacité et d'autodétermination entre le soutien social et l'intention de choix de carrière a été confirmé. De plus, les attentes de résultats et l'intérêt professionnel agissent comme médiateurs dans la relation entre l'auto-efficacité et l'intention de faire carrière en PME. Par ailleurs, l'autodétermination ajoute aux relations que ce modèle prévoit suggérant un lien direct avec l'intention de faire carrière en PME. Cette étude contribue ainsi à faire avancer la recherche principalement en faisant état des facteurs motivationnels liés à l'intention de carrière en contexte de PME. L'intégration théorique du concept d'autodétermination (Deci & Ryan, 1985) au modèle sociocognitif (Lent et al., 1994) permet de préciser les processus motivationnels inhérents au choix de carrière en PME.

Tables des matières

Liste des tableaux.....	v
Liste des figures	vi
Remerciements.....	vii
 INTRODUCTION	 1
 PROBLÉMATIQUE	 5
Contexte	6
Problème de recherche	10
Pertinence de la recherche.....	14
L’objectif et la question de recherche	15
 CADRE THÉORIQUE	 17
Cadre conceptuel.....	18
Revue de la littérature	51
Hypothèses de recherche.....	62
 MÉTHODE	 64
Devis de recherche	65
Participants.....	68
Instruments de mesure.....	69

Déroulement de la cueillette des données	74
Plan d'analyses des données	74
Considérations éthiques	76
 RÉSULTATS	 77
Description des résultats	78
Analyse et interprétation des résultats	83
 CONCLUSION	 90
 Références	 100
 Appendice A-Questionnaire.....	 105
Appendice B-Formulaire de consentement.....	112

Liste des tableaux

Tableau 1 : Moyennes, écart-types et corrélations entre les variables	80
Tableau 2 : Indices d'ajustement obtenus pour le modèle théorique éprouvé	82

Liste des figures

Figure 1 : Interactions entre les trois types de facteurs selon la perspective sociocognitive (Bandura, 1986).....	21
Figure 2 : Les types de motivation et leur position sur le continuum de l'autodétermination.....	31
Figure 3 : Le modèle proposé par Lent et al. (2005).....	50
Figure 4 : Schéma conceptuel de l'étude illustrant la relation entre les facteurs motivationnels et l'intention de faire carrière en PME.....	62
Figure 5 : Résultats du modèle structurel.....	83

Remerciements

Je désire prendre le temps de remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce travail, que ce soit par leur temps, leur compréhension, leurs encouragements ou leur supervision. Tout d'abord, je suis extrêmement reconnaissante envers mon directeur et mon co-directeur de maîtrise, M. Marc Dussault et M. Claude Fernet, pour tout le temps et l'encadrement qu'ils ont su m'apporter tout au long de la réalisation de ce mémoire. Ils m'ont permis de garder confiance en moi et m'ont fourni une aide indispensable.

Je veux également remercier les professeurs qui m'ont généreusement accordé du temps dans leurs cours afin que je puisse réaliser ma collecte de données, ainsi que tous les étudiants qui ont pris part à ma recherche. Il va sans dire que leur participation a largement contribué à la réalisation de cette recherche.

Je tiens finalement à témoigner toute ma gratitude envers mes proches qui m'ont appuyé dans les bons comme dans les mauvais moments afin que je puisse parvenir à réaliser ce travail d'envergure. Merci à mes parents, Antoine et Claudine, à tous mes ami(e)s et surtout à mon conjoint, Jean-François Beaudoin, pour sa patience, ses compromis, et surtout pour m'avoir soutenue et avoir cru en moi.

Introduction

De récentes études soulèvent que les PME sont confrontées à d'importantes difficultés face au recrutement et à la rétention de leurs gestionnaires (Grant Thornton International, 2008; Samson Bélair/Deloitte & Touche, 2006). Cette problématique a déjà reçu diverses explications socio-économiques, mais la présente recherche investigue avec une approche différente un autre facteur: la motivation des futurs gestionnaires¹ à l'égard du choix de carrière en PME. Les facteurs motivationnels n'ont pas encore été examinés comme antécédents de cette problématique managériale de recrutement. Il faudrait en fait mieux comprendre les mécanismes susceptibles d'expliquer *pourquoi* et *comment* les futurs gestionnaires ont l'intention de faire carrière en PME.

C'est dans cette optique que la présente recherche vise une meilleure compréhension du rôle des facteurs motivationnels comme antécédents potentiels du choix de carrière en PME. Plus précisément, l'objectif de cette étude est de proposer et de valider un modèle théorique expliquant la nature de la relation entre les facteurs motivationnels, cernés à l'aide des théories de l'auto-efficacité (Bandura, 2003) et de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985), et les intentions de choix de carrière en PME, concept tiré de la théorie sociocognitive du choix de carrière (Lent et al., 1994).

¹ Il est entendu ici par « futurs gestionnaires » les étudiants en gestion. Ceux-ci sont susceptibles d'éventuellement occuper un poste de gestionnaire et particulièrement en contexte de PME, leur programme d'études y étant intimement lié.

Cette dernière théorie propose aussi le soutien social, les attentes de résultats et l'intérêt professionnel comme des variables importantes au sein de cette relation. Les six variables impliquées sont mesurées dans un contexte de choix de carrière en PME. Les écrits scientifiques attestent que l'auto-efficacité est liée au choix de carrière (p. ex., Betz, 2000, 2007; Betz & Hackett, 1981, 1987; Cunningham et al., 2005, Lent et al., 1994). Toutefois, la présente étude tente d'apporter un éclairage nouveau en vérifiant si la théorie sociocognitive du choix de carrière peut s'appliquer au choix de carrière pour un type d'entreprise, la PME, et si la perception d'autodétermination contribue à la prédiction de l'intention de choix de carrière des futurs gestionnaires.

Les chapitres de ce travail exposent tour à tour la problématique de la recherche, son cadre théorique, sa méthodologie, ses résultats ainsi que les conclusions qui en découlent. Le premier chapitre, servant à cerner la problématique, explique son contexte, le problème de recherche, sa pertinence ainsi que les objectifs et la question de recherche. Le deuxième chapitre, consacré au cadre théorique, est subdivisé en trois sections. La première, soit le cadre conceptuel, étaye la théorie de l'auto-efficacité de Bandura (2003), la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) ainsi que la théorie sociocognitive du choix de carrière de Lent et al. (1994). La deuxième et la troisième section du cadre théorique présentent respectivement la revue de littérature et les hypothèses de l'étude. Le troisième chapitre présente pour sa part la méthode utilisée afin de vérifier les hypothèses en décrivant le devis de recherche, les participants, les instruments de mesure, le déroulement de la cueillette des données, le plan de l'analyse

des données et finalement, les considérations éthiques qui concernent la présente recherche. Le quatrième chapitre concerne les résultats de la recherche. Y sont faites une description, une analyse et une interprétation des données. Le dernier chapitre, la conclusion, révèle les éléments marquants de l'étude et énonce ses limites pour suggérer des pistes de recherches futures.

Problématique

Ce premier chapitre énonce la problématique à l'origine de cette étude. Elle compte quatre sections qui présentent dans l'ordre le contexte, le problème de recherche, sa pertinence et finalement, l'objectif et la question de recherche.

Contexte

Le recrutement de gestionnaires semble poser problème en PME. En fait, les propriétaires d'entreprises privées considèrent la chasse aux compétences, le recrutement et la rétention des ressources humaines comme le premier défi auquel ils doivent faire face, et ce, autant aujourd'hui que pour l'avenir (Samson Bélair/Deloitte & Touche, 2006). Un sondage effectué auprès de 350 dirigeants de PME canadiennes par la firme Samson Bélair/Deloitte & Touche (2006), l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Québec et au Canada, rend effectivement compte des difficultés qu'affrontent ce genre d'entreprises dans la constitution d'une équipe de gestion efficace. Peu de dirigeants de petites et moyennes entreprises croient en leur capacité à créer et développer une équipe de gestion de réelle qualité, celle dont ils ont et auront besoin pour assurer la prospérité de leur entreprise (Samson Bélair/Deloitte & Touche, 2006). Sachant que les entreprises à succès de demain sont celles qui sauront attirer, engager, développer et retenir les meilleurs employés et les plus brillants

(O'Leary, Lindholm, Whitford, & Freeman, 2002), il apparaît pertinent de mieux comprendre le rôle des facteurs motivationnels impliqués dans le choix de carrière en gestion dans un contexte de PME.

Ce phénomène semble international. Entre autres, la France fait également face à des difficultés de recrutement et de rétention de son personnel, et cela s'applique aussi aux gestionnaires (Villette, 2006, Grant Thornton International, 2008). Selon une enquête récente de la firme internationale d'experts conseils *Grant Thornton International* (2008), 44% des dirigeants de PME françaises se sont effectivement focalisés sur le recrutement et la rétention de leurs cadres en 2007. Il s'agit d'une augmentation de 38% par rapport à 2005. Ainsi, comme le suggère la firme Samson Bélair/Deloitte & Touche (2006), il faut se pencher davantage sur les problèmes face au personnel de gestion en PME ainsi que sur leurs causes puisqu'il s'agit du souci numéro un de leurs dirigeants et propriétaires.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les difficultés que vivent les PME quant à l'acquisition de gestionnaires compétents. Le premier est certainement d'ordre sociodémographique. Le vieillissement de la population et le départ à la retraite d'une énorme cohorte de la population, les baby-boomers, laissera vacants nombre de postes, dont des emplois de cadres et de gestionnaires, qu'il faudra combler d'ici peu. D'ailleurs, selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2005), 41% des propriétaires de PME voulaient se retirer de leur entreprise d'ici 2010 et 71% d'ici 2015.

Il s'agit donc d'un besoin très important de relève. Le deuxième est plutôt d'ordre socioéconomique. La globalisation des marchés et la compétitivité accrue des marchés fait en sorte que le capital humain et intellectuel est de plus en plus prisé et que les candidats sont de plus en plus conscients de leur valeur sur le marché. Ce contexte favorise la mobilité des gens de talents et du personnel hautement qualifié vers des pays qui offrent des conditions de travail plus alléchantes. La conjugaison de ces facteurs, parties prenantes d'un environnement socio-économique turbulent, a aussi ouvert la porte à de nouvelles aspirations des travailleurs notamment en matière de considération, d'autonomie, de communication, d'information et de participation (Fabi, 1991).

La question se pose donc à savoir si les PME et l'environnement de travail auquel elles sont associées correspondent aux motivations des gestionnaires. En plus des facteurs sociaux et économiques, un autre type de déterminants pourraient peut-être expliquer en partie ces ennuis d'embauche que vivent les PME lors de la constitution de leur équipe de gestion : les facteurs motivationnels liés au choix de carrière. Étonnamment, la recherche ne semble pas encore avoir demandé aux principaux intéressés à ces emplois, tels les étudiants en gestion, s'ils sont motivés face à une carrière en PME et s'ils ont confiance en leur habiletés pour y œuvrer. Pourtant, il semble plausible que le recrutement nécessite à prime abord des candidats intéressés croyant en leurs habiletés professionnelles.

Mais à quoi réfère un environnement de travail en PME? À une foule de particularités qui peuvent jouer un rôle dans les problèmes qu'elles vivent actuellement à recruter et constituer leur équipe de gestion. Il faut se demander s'il existe une adéquation entre les conditions de travail qu'elles proposent et les attentes des futurs gestionnaires. Malgré l'extrême hétérogénéité qui existe entre elles (Julien, 1994), plusieurs facteurs humains et organisationnels semblent récurrents dans l'environnement interne des PME. Par exemple, au plan de la rémunération, les PME font de plus en plus compétition aux grandes entreprises dans la chasse aux gestionnaires et aux cadres supérieurs (Garand & Fabi, 1992). Par contre, le manque de ressources financières des PME se répercute dans la valeur monétaire des salaires offerts et dans la diversité des avantages sociaux qu'elles peuvent proposer (Garand & Fabi, 1992). De plus, en termes de planification de carrières, il faudrait plutôt parler de possibilités de croissance ou de mobilité interne, car en PME, la structure se prête moins aux processus formalisés en cette matière (Garand & Fabi, 1992). Les possibilités d'avancement se font donc plus rares que dans les grandes entreprises.

Une étude québécoise de Benoît et Rousseau (1993) qui concerne la perception des dirigeants face à plusieurs aspects de la gestion des ressources humaines de leur entreprise met en relief certains facteurs liés à la motivation ou au manque de motivation de leurs employés. Ils dénotent, par ordre d'importance, que les récriminations du personnel se produisent le plus fréquemment en raison du salaire, de la nature du travail, du surcroît de travail, de l'environnement de travail, de la prise de nouvelles

responsabilités, de la variété des tâches, de l'avancement et de la participation aux prises de décisions. Les dirigeants croient aussi que le manque de motivation des employés cadres relève davantage de facteurs extrinsèques (charge de travail, ambiance et communication, salaire, avantages sociaux, etc.) que de facteurs intrinsèques (manque de responsabilités, caractère routinier de la tâche, etc.). Cette étude révèle également que les dirigeants perçoivent un niveau de motivation satisfaisant chez leurs employés, et ce, surtout au niveau des postes supérieurs.

Problème de recherche

Aujourd'hui, les nouveaux gestionnaires possèdent donc un vaste choix par rapport à l'environnement de travail dans lequel ils désirent évoluer. Il est toutefois étonnant de constater qu'aucune étude ne semble avoir été menée précisément sur le rôle des facteurs motivationnels liés à leur choix de carrière à l'égard d'un secteur donné ou d'un type précis d'entreprise (p.ex., petites et moyennes entreprises, grande entreprise, multinationale, publique, etc.).

Le modèle sociocognitif du choix de carrière (SCCT) (Lent et al., 1994) a été élaboré afin d'expliquer le choix de carrière, ainsi que les variables personnelles, contextuelles et comportementales impliquées dans ce phénomène. Ce modèle est enraciné dans la théorie sociocognitive de Bandura (1986, 1997, 2003). Le modèle SCCT propose que les intérêts professionnels découlent de l'auto-efficacité face à une

carrière (croyances face aux capacités personnelles) ainsi que des attentes de résultats envers cette carrière (croyances envers l'issue d'une série de comportements) (Lent et al., 2001; Lent et al., 1994; Lent et al., 2005). De plus, les intentions de l'individu de poursuivre un parcours académique et/ou un parcours de carrière en particulier seraient, selon cette théorie, également influencées par les trois variables précédentes : l'auto-efficacité, les intérêts et les attentes de résultats, aussi bien que par une autre variable : le soutien social perçu. De cette façon, l'auto-efficacité, le soutien social, les attentes de résultats, les intérêts professionnels et les intentions pour une carrière sont tous des antécédents du choix de carrière qui lui sont associés de manière positive (Lent et al., 1994). La présente étude vise, en partie, à évaluer la pertinence de ce modèle dans le contexte du choix de carrière en PME.

Tenant comme point de départ le modèle sociocognitif du choix de carrière de Lent et ses collaborateurs (1994), il semble pertinent d'expliquer plus en profondeur les postulats théoriques de la théorie de l'auto-efficacité de Bandura (1986, 1997, 2003). Fréquemment utilisé par les chercheurs dans leurs études sur la relation motivation-choix de carrière (p.ex., Betz, 2000, 2007; Betz & Hackett, 1981, 1987; Lent et al., 1994; Cunningham et al., 2005), le concept d'auto-efficacité offre des opportunités de compréhension importantes de la relation entre les facteurs motivationnels et les intentions de carrière.

D'un angle théorique, l'auto-efficacité réfère aux croyances d'un individu face à ses capacités pour la réalisation d'un objectif donné (Bandura, 2003). De plus, les croyances d'efficacité amènent chez l'individu des processus motivationnels qui régissent le passage de ses connaissances et de ses aptitudes à l'action. Ainsi, l'individu démontrant un fort sentiment d'efficacité pour un emploi dans un type d'entreprise particulier, ici en PME, pourrait être motivé à mettre à profit ses compétences pour l'obtention de cet emploi. De cette façon, les gens ont tendance à aller vers des environnements qu'ils se pensent capables d'affronter et vers des activités qu'ils croient pouvoir accomplir (Bandura, 2003); un emploi en PME peut très bien représenter un de ces environnements. L'efficacité personnelle amène aussi à des objectifs personnels plus élevés (Bandura, 2003). Ainsi, dépendamment de la perception de l'individu face au contexte de travail en PME, il pourrait désirer d'y accéder si cela représente pour lui une opportunité de défi important et un objectif élevé, mais réalisable.

Parallèlement, comme l'ont fait valoir d'autres recherches (p. ex., Guay, Sénécal, Gauthier, & Fernet, 2003; Rinfret & Sénécal, 1996; Williams, Saizow, Ross, & Deci, 1997), la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985) peut fournir des sources d'explication additionnelles dans le processus de choix de carrière. À cet effet, l'étude de Rinfret et Sénécal (1996) révèle que le profil motivationnel plus ou moins autodéterminé (sentiment de libre choix envers le travail) d'une personne peut l'amener à préférer une organisation en raison du contexte de travail qu'elle peut lui offrir. Le type de motivation des futurs gestionnaires à un éventuel emploi en PME peut donc, en

quelques sortes, déterminer les espoirs de relève pour ces dernières. C'est pourquoi il a été décidé d'inclure cette variable dans l'explication de l'intention dont font preuve les étudiants en gestion à l'égard d'une carrière en PME.

La théorie de Deci et Ryan (1985) met en exergue les ressources motivationnelles fondamentales de l'individu pour le développement de sa personnalité et pour la régulation de ses comportements. Elle propose que l'être humain possède des tendances innées à la croissance personnelle et une propension à adopter des comportements et des activités intéressantes menant à l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences. De plus, cette théorie stipule que la satisfaction de trois besoins fondamentaux, l'autonomie, la compétence et l'appartenance sociale, soit à la base de la motivation humaine et que l'individu recherche un environnement qui lui permettra de les satisfaire. De cette façon, il est possible de croire que si un individu perçoit la PME comme un environnement qui présente de telles opportunités et qu'il est soutenu par ses proches pour une telle carrière, il portera de l'intérêt pour ce type d'entreprise et aura des intentions de carrière qui s'y rattachent.

Par surcroît, bien que les relations entre l'auto-efficacité, le soutien social, les attentes de résultats, l'intérêt professionnel et les intentions de carrière aient été démontrées (p. ex., Betz & Hackett, 1981, Cunningham et al., 2005; Lent et al., 1994; Lent et al., 2005), celle de la motivation autodéterminée en lien à ces variables a jusqu'à présent été ignorée. Cependant, la motivation autodéterminée peut se révéler importante

dans un tel contexte étant donné son rôle déjà reconnu dans le choix d'un contexte de travail (Rinfret et Sénécal, 1996), le choix de carrière (Guay et al., 2003) et l'intérêt professionnel (Williams et al., 1997). En d'autres termes, la motivation autodéterminée des étudiants en gestion offre-t-elle une explication additionnelle et distincte à l'intention de choix de carrière? Voilà donc un autre aspect novateur de la présente étude.

Pertinence de la recherche

D'un point de vue théorique, en plus de contribuer à la fois à la recherche sur l'auto-efficacité, sur l'autodétermination et sur le choix de carrière, la présente étude vise une meilleure compréhension des facteurs motivationnels du choix de carrière pour un type particulier d'entreprise : la PME. Par ailleurs, mis à part l'étude de Rinfret et Sénécal (1996) qui a examiné la relation entre le profil motivationnel autodéterminé et la préférence envers une organisation, la recherche semble s'être davantage attachée au lien entre la motivation et le choix de carrière pour des domaines académiques (p.ex., Lent et al., 2001; Lopez, Lent, Brown, & Gore, 1997; Williams et al., 1997) et/ou d'emplois (p. ex., Betz & Hackett, 1981; Cunningham et al. 2005; Lent et al., 2005). Elle ne paraît pas avoir abordé la question du choix de carrière pour un type d'entreprise spécifique comme la PME.

Dans une optique pratique, la courante recherche tente d'expliquer, à l'aide d'antécédents qui n'ont pas été pleinement explorés dans ce contexte précis, une

problématique managériale majeure des dirigeants de PME : le recrutement et la rétention d'une équipe de gestion. Il se veut pertinent de mieux cerner la motivation des étudiants en gestion à choisir de faire carrière en PME, car sans ces ressources humaines, les PME remettent en cause leur performance et leur compétitivité pour lesquelles compte le capital humain à fort potentiel (O'Leary et al., 2002). Cerner les facteurs motivationnels qui contribuent à l'intention des étudiants en gestion de travailler en PME permettrait à ces dernières de cibler avec plus de précision leur relève et les points sur lesquels elles devront miser afin de la séduire et la fidéliser. De plus, cela leur permettrait une réévaluation de la compatibilité de certaines caractéristiques appartenant à leur environnement de travail avec celles que présentent les futurs diplômés en gestion.

L'objectif et la question de recherche

L'objectif principal de cette recherche est donc de proposer et valider un modèle théorique expliquant la nature des relations prévues par le modèle sociocognitif du choix de carrière (Lent et al., 1994; Lent et al., 2005) entre l'efficacité personnelle et les intentions de carrières et ce, dans un contexte de choix de carrière en PME. De plus, elle vise à examiner le rôle de la motivation autodéterminée dans ce modèle théorique. En somme, l'étude propose donc l'intégration de trois perspectives théoriques, celles de l'auto-efficacité (Bandura, 2003), de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985) et de la perspective sociocognitive du choix de carrière (Lent et al., 1994), en un seul modèle théorique afin de vérifier la nature des liens qui y sont prévus a priori.

Le problème de recherche soulève ainsi une question de recherche à deux volets importants: le modèle théorique proposé, basé sur la théorie sociocognitive du choix de carrière, s'applique-t-il au contexte d'un choix de carrière en PME et la motivation autodéterminée ajoute-t-elle aux relations qu'il prévoit entre les processus motivationnels et les intentions de choix de carrière?

La problématique de l'étude étayée dans ce chapitre a permis de mieux comprendre le contexte, le problème, la pertinence, l'objectif et la question spécifique de recherche. Le prochain chapitre s'attachera pour sa part au cadre théorique pertinent à cette étude.

Cadre théorique

Le présent chapitre se subdivise en trois parties distinctes. Dans un premier temps, il expose le cadre conceptuel relatif à cette étude. Ensuite, une recension des écrits pertinents à la recherche sera présentée dans le but de conduire, finalement, aux hypothèses de la recherche.

CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, il sera possible de circonscrire le cadre conceptuel de l'étude. En concordance avec l'objectif de cette recherche qui vise à analyser la relation entre les facteurs motivationnels des étudiants en gestion et leur intention de faire carrière en PME, il faut premièrement décrire de façon théorique ces facteurs motivationnels. Une première section traite de la théorie de l'auto-efficacité² de Bandura (2003). Cette théorie sociocognitive est abordée en trois temps : la nature du sentiment d'efficacité, ses antécédents et enfin, les fonctions de cette croyance dans le comportement de l'individu. En ce qui concerne la deuxième section, elle aborde la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) qui, elle aussi, se présente sous trois volets : la nature de la motivation, ses antécédents et ses conséquences dans les comportements humains. Finalement, la troisième section vise à définir quatre

² Dans cette recherche, les termes « efficacité personnelle », « efficacité personnelle perçue », « sentiment d'efficacité », « auto-efficacité » et « croyance d'efficacité » sont tous utilisés en tant que synonymes.

variables majeures dans le modèle sociocognitif du choix de carrière (Lent et al., 1994), soit le soutien social, les attentes de résultats, les intérêts professionnels et les intentions de carrière. Ce modèle précise les relations anticipées dans cette recherche.

L'efficacité personnelle

Voici une conceptualisation de l'efficacité personnelle en regard de sa nature, de ses sources et de ses effets.

La nature de l'efficacité personnelle

L'efficacité personnelle réfère à un ensemble de croyances que l'individu possède par rapport à lui-même dans différents domaines de son fonctionnement (Bandura, 2003). Elle constitue donc un aspect primordial de la connaissance de soi. Dans sa définition, le sentiment d'auto-efficacité est un processus « autorégulateur », car il s'agit d'une capacité productive pour laquelle les compétences de l'individu sont orchestrées afin de réaliser des buts (Bandura, 2003). Il n'est pas ici question des aptitudes qu'un individu possède, mais plutôt de pensées auto-référentes. Il ne s'agit pas non plus d'un trait de personnalité, car un individu possédant une forte croyance d'efficacité pour une sphère d'activité en particulier ne fait pas nécessairement preuve d'une efficacité personnelle aussi élevée pour les autres domaines de son fonctionnement. L'auto-efficacité se traduit plutôt comme la confiance que l'individu

place en ses propres capacités ; c'est ce qu'il croit pouvoir faire de ses compétences dans des contextes de vie ou situations variées (Bandura, 2003). Il s'agit de l'habileté qu'il croit posséder envers la réalisation d'un objectif donné qui se veut, dans le cas de cette étude, un emploi en PME.

De plus, ces croyances mettent en branle chez l'individu des processus motivationnels, émotionnels et cognitifs qui gèrent le passage de ses connaissances et de ses aptitudes à l'action (Bandura, 2003). Un fonctionnement individuel efficace nécessite donc, selon Bandura, des aptitudes, mais également des croyances d'efficacité qui permettront de bien les utiliser. Ainsi, la même personne peut, lors de situations différentes, en arriver à des résultats différents. De même, diverses personnes ayant les mêmes habiletés peuvent en arriver à des résultats dissemblables dépendamment de leur croyance d'efficacité. Une forte croyance d'efficacité amène les gens à se surpasser et à accomplir de grandes choses en utilisant leurs capacités de façon adéquate. À l'inverse, une faible efficacité personnelle peut pousser des gens talentueux à gâcher leur performance en raison des doutes qu'ils entretiennent sur leurs capacités.

Il convient également de mentionner que le concept d'efficacité personnelle s'enracine dans la perspective sociocognitive, qui situe l'être humain dans une interaction entre trois types de facteurs : personnels (biologiques, cognitifs et émotionnels), comportementaux et environnementaux. Ces facteurs sont, d'après

Bandura (1986), au cœur d'une dynamique causale caractérisée par une interdépendance et une influence réciproque. La Figure 1 représente cette dynamique triadique.

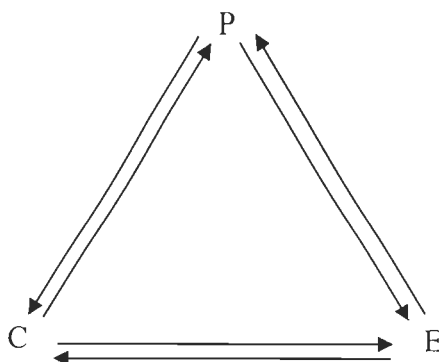


Figure 1. Interactions entre les trois types de facteurs selon la perspective sociocognitive. (*P* désigne les facteurs personnels, *C* fait référence au comportement et *E* réfère à l'environnement) (Bandura, 1986).

Dans cette triade, l'influence de chacun des facteurs varie en fonction des événements et de leurs circonstances. L'individu a autant une influence sur ses comportements et sur l'environnement que l'environnement et ses comportements en sont pour lui-même. L'efficacité personnelle se retrouve, de cette façon, comme le facteur clé de l'agentivité humaine (Bandura, 2003). Ce concept réfère au pouvoir de l'individu à initier des actions visant des objectifs précis. Le rôle qu'y joue l'efficacité s'inscrit dans le fait qu'il faille croire en ses capacités d'atteindre un but avant de mettre en œuvre les actions pour y arriver (Bandura, 2003). Par exemple, avant de rechercher un emploi en PME ou de tenter d'y dénicher une entrevue, un individu doit croire en ses aptitudes pour bien fonctionner dans ce type d'environnement de travail.

Les sources d'efficacité personnelle

D'un point de vue étiologique, le sentiment d'efficacité personnelle est façonné par différents types d'expériences. En effet, les expériences directes de maîtrise, les expériences vicariantes, la persuasion verbale et les changements par rapport aux états physiologiques et émotionnels sont tous des expériences qui contribuent à forger la croyance d'efficacité (Bandura, 2003).

Les expériences actives de maîtrise

Tout d'abord, en tant qu'indicateurs de capacité, les expériences actives de maîtrise sont, selon Bandura (2003), la plus influente source d'information sur l'efficacité personnelle. Il s'agit d'épreuves du quotidien qui se soldent soit par un succès ou un échec. Elles prouvent clairement à l'individu s'il est en mesure de mettre en œuvre ce qui est nécessaire pour réussir. Ainsi, les succès favorisent le sentiment d'efficacité tandis que les échecs le compromettent et ce, encore plus s'ils se produisent avant la solidification de l'auto-efficacité. Cependant, les échecs ont aussi des effets bénéfiques pour l'individu dans la mesure où ils lui démontrent que le succès nécessite des efforts soutenus. Lorsque l'individu croit fermement en ses capacités à réussir, il sera plus enclin à persévérer devant les difficultés et aura plus de facilité à retrouver confiance en lui suite à un revers (Bandura, 2003).

Les expériences vicariantes

Les expériences vicariantes, pour leur part, transforment les croyances d'efficacité par la comparaison sociale qu'elles fournissent (Bandura, 2003). La plupart des activités de tous les jours ne possèdent aucune mesure absolue de succès; l'individu doit donc comparer ses performances à celle des autres afin de déterminer son niveau de performance. Dans ce cas, la comparaison sociale devient la source primaire d'auto-évaluation. Communément, les gens ont tendance à se comparer à leurs pairs (collègues de travail, compères de classe, etc.) dans des situations similaires. Alors, le sentiment d'efficacité personnelle est amélioré lorsque l'individu surpasse les normes de son groupe de référence tandis qu'il tend à diminuer quand sa performance est comparée à des standards normatifs moindres. Il faut donc également comprendre que l'auto-efficacité varie fortement en fonction des connaissances et des talents des gens vis-à-vis desquels l'individu choisi de se comparer. Si un individu compare ses chances d'être embauché par une entreprise avec celles d'une autre personne qui possède dix ans d'expérience de plus que lui, il pourrait donc faire en sorte de diminuer son sentiment d'efficacité pour un emploi dans cette organisation. Sa référence possède des caractéristiques qui lui apparaissent supérieures.

La persuasion verbale

La persuasion verbale permet, comme troisième source de l'efficacité personnelle, de renforcer les croyances de l'individu en ses capacités (Bandura, 2003). Lorsqu'une personne se retrouve devant une situation ardue, il lui sera plus facile de

soutenir son sentiment d'efficacité si des gens significatifs à ses yeux lui témoignent de la confiance en ses compétences. À l'inverse, si ces mêmes personnes lui expriment des doutes face à ses possibilités de succès, son efficacité en sera diminuée. D'ailleurs, les informations persuasives face à l'efficacité sont fréquemment insufflées par l'entremise d'une rétroaction évaluative. Quand ce feed-back souligne les aptitudes individuelles positivement, il améliore le sentiment d'efficacité (Bandura, 2003). Le pouvoir de la persuasion sociale est cependant limité pour accroître l'efficacité perçue de façon durable (Bandura, 2003). Elle possède en effet un pouvoir moindre sur l'efficacité personnelle que les expériences actives de maîtrise selon Bandura.

Les états physiologiques et émotionnels

La dernière des quatre sources d'efficacité personnelle est l'information somatique qui provient des changements dans l'état physiologique et émotionnel (Bandura, 2003). Ce genre d'indicateurs est spécialement pertinent au sein des domaines de fonctionnement qui impliquent l'activité physique, la santé ou la gestion de certains stressseurs. L'activation physiologique qui survient quand l'individu fait face à un évènement stressant ou déplaisant est souvent interprétée par celui-ci comme un signe de fragilité ou dysfonctionnement, donc d'inefficacité (Bandura, 2003). L'activation de l'organisme pouvant dans certains cas diminuer la performance, l'individu a davantage tendance à croire qu'il est plus sujet à l'échec quand il est agité que lorsqu'il ne l'est pas. De plus, le fait que la personne anticipe un contrôle inefficace de son stress lui entraîne

une activation supplémentaire. Un effet d'auto-activation fait ainsi grimper son niveau de stress et génère finalement le dysfonctionnement qui était appréhendé.

Les effets de l'efficacité personnelle

L'efficacité personnelle perçue gère le fonctionnement humain à travers quatre types de processus : les processus cognitifs, motivationnels, émotionnels et de sélection. Il s'agit de processus par lesquels l'auto-efficacité crée ses effets sur la façon dont les gens peuvent ressentir, penser, se motiver et agir. Ceux-ci régulent donc conjointement le fonctionnement individuel.

Les effets sur les processus cognitifs

Les croyances d'efficacité ont une influence sur les modes de pensée susceptibles d'améliorer ou de diminuer la performance (Bandura, 2003). Une part considérable du comportement individuel est intentionnelle. La personne est guidée par des prévisions, des buts qu'elle s'est fixés. L'être humain tend effectivement à structurer son existence par la mise en place de buts qui sont directement reliés à l'auto-évaluation qu'il fait de ses capacités. Une personne qui aspire à une carrière en gestion dans une PME devra poursuivre des études universitaires conséquentes, faire des stages dans des types d'entreprises pour lesquelles elle a envie de travailler et ainsi se tracer un chemin vers son objectif. Toutefois, la personne doit ressentir qu'elle peut y arriver sinon elle ne sera pas motivée à organiser sa vie en conséquence. Donc, plus l'efficacité est élevée, plus

les buts que la personne se fixe sont élevés et plus l'engagement envers ces buts persiste (Bandura & Wood, 1989). Parallèlement, plus les buts fixés sont optimaux, plus ils sont motivants et plus les performances obtenues tendent à être optimales (Bandura, 2003).

L'efficacité personnelle agit également sur la manière dont l'individu interprète les diverses situations ainsi que le genre de scénarios futurs qu'il envisage. Quelqu'un ayant un degré élevé d'efficacité personnelle considère les situations comme potentiellement réalisables et s'imagine des scénarios de succès qui le guident vers la performance. À l'inverse, une personne qui possède une faible efficacité perçue est davantage portée à voir les événements incertains comme difficilement surmontables et à voir des scénarios anticipatoires où elle échoue (Krueger & Dickson, 1994). Ces derniers la démotivent et diminuent sa performance. Les croyances d'efficacité engendrent des scénarios mentaux d'efficacité et l'interprétation de ces constructions cognitives efficaces améliore de la même façon l'auto-efficacité (Bandura, 2003). Par exemple, l'individu qui ne trouve pas d'emploi, mais qui possède une solide auto-efficacité pour le genre d'emploi qu'il recherche voudra peut-être, pour régler son problème, suivre une formation pour mieux performer lors de ses entrevues d'embauche.

Sommairement, le sentiment d'efficacité contribue à la performance par l'entremise des modes de pensée qu'il engendre et des efforts qu'il soutient. Il permet une fixation d'objectifs individuels plus importants, car il prépare psychologiquement

l'individu à affronter les obstacles, lui fournit la détermination pour y faire face et l'aide à mettre sur pied des stratégies pour le faire.

Les effets sur les processus motivationnels

Tout comme il permet l'élaboration de prévisions et de buts personnels, l'auto-efficacité fournit la motivation pour les atteindre. Selon Bandura (2003), la motivation humaine est essentiellement cognitive. C'est donc aussi cognitivement que les scénarios de vie future de l'individu sont transformés en motivateurs et déterminants du comportement actuel. Après avoir déterminé ses objectifs, l'individu doit être motivé et agir dans l'optique de leur réalisation. Il organise des croyances sur ce qu'il croit pouvoir accomplir, il envisage les probabilités que l'issue de ses actes soit positive ou négative et finalement, il planifie ses actions afin de parvenir à l'avenir qu'il désire et d'éviter un futur déplaisant.

Les effets sur les processus émotionnels

L'efficacité personnelle joue également un rôle dans l'autorégulation des expériences émotionnelles. Elle affecte la nature et l'intensité de ces dernières par son contrôle sur la pensée, l'action et les émotions. En regard du contrôle qu'a l'efficacité sur la pensée, il peut prendre deux formes. D'abord, l'efficacité personnelle dirige l'attention et influence l'interprétation des événements, leurs représentations cognitives ainsi que la façon de s'en souvenir (Bandura, 2003). Ensuite, elle a un impact sur les pensées perturbatrices. Les croyances d'efficacité opèrent sur les aptitudes perçues à

pouvoir contrôler l'intrusion de ce type d'idées dans la conscience. Pour ce qui est du contrôle orienté vers l'action, l'auto-efficacité régule les actions qui visent à modifier l'environnement et du même coup, qui transforment l'effet qu'il produit sur l'état émotionnel de l'individu (Bandura, 2003). En ce qui concerne l'influence orientée vers l'émotion, l'efficacité perçue minimise les émotions négatives et désagréables au moment où elles sont activées (Bandura, 2003). Seulement le fait de croire qu'il est possible de se débarrasser d'émotions déplaisantes les rend déjà moins désagréables.

Les effets sur les processus de sélection

La perspective sociocognitive, il l'a été dit, perçoit l'être humain dans une triade où il est influencé par son environnement, mais aussi où ce dernier l'influence à son tour. Les individus sont le produit de leur environnement, mais ils le choisissent. Les choix sont d'ailleurs largement influencés par les croyances d'efficacité personnelle. Elles ont un impact considérable sur le devenir des individus étant donné qu'en sélectionnant divers genres d'environnements et d'activités, ces derniers façonnent leur existence. Ils s'investissent davantage dans certains types d'activités et adoptent des environnements où ils ont envie d'évoluer. Évidemment, les gens ont tendance à choisir des environnements qu'ils se croient capables d'affronter et des activités qu'ils pensent pouvoir réaliser. Comme mentionné auparavant, plus l'efficacité personnelle est élevée, plus les activités et les environnements pour lesquels opte l'individu présentent des défis optimaux (Bandura, 2003).

L'autodétermination

La présente section aborde le concept de l'autodétermination dans une logique similaire au concept précédent soit à travers sa nature, ses sources et ses effets sur le fonctionnement individuel.

La nature de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination (TAD) (Deci & Ryan, 1985) met en évidence les ressources motivationnelles fondamentales de l'individu pour le développement de sa personnalité et pour la régulation de ses comportements. Elle propose que l'être humain possède une tendance innée à la croissance personnelle et une propension à adopter des comportements et des activités intéressantes menant à l'acquisition de nouvelles compétences (Deci & Ryan, 1985). La TAD se fonde sur la prémisse que l'être humain a un besoin fondamental de vivre des expériences d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale (Blais et al., 1993; Deci & Ryan, 1985; 2008; Ryan & Deci, 2000; Vallerand, 1997). Plus ces expériences sont fréquentes et généralisées dans des contextes de vie importants, plus elles influencent l'autodétermination de sa motivation et son bien-être personnel. Ces expériences contribuent au développement de divers types de motivation qui correspondent à des degrés différents d'autodétermination et d'intégration de sa personnalité. En retour, elles produisent des réactions cognitives, affectives et comportementales distinctes. Ces expériences vécues sont fonction d'une

interaction dynamique entre les caractéristiques de la personne et celle de son environnement. L'être humain est donc conçu de telle sorte qu'il obéit à une dialectique constante entre le désir de combler ses besoins fondamentaux, celui de composer avec les exigences de l'environnement et celui de mieux intégrer ses expériences au *soi* (Blais et al., 1993).

La TAD propose une analyse qualitative de la motivation humaine. Elle postule l'existence de différents types de motivation menant à des conséquences différentes chez les individus. Ces différents types de motivation représentent les raisons pour lesquelles une personne s'engage dans une activité donnée. La distinction entre la motivation autodéterminée et non-autodéterminée est d'ailleurs au cœur de cette théorie. La première implique que l'individu agit avec un sentiment de libre choix, alors que la deuxième sous-tend l'influence de pressions internes ou externes (Deci & Ryan, 2008). La Figure 2 illustre chacun des types de motivation proposés par la TAD et ce, par rapport à leur degré d'autodétermination. Il est ainsi possible de les situer sur un continuum d'autodétermination dont l'existence a été largement soutenue par la recherche (voir Vallerand, 1997, pour une recension des écrits).

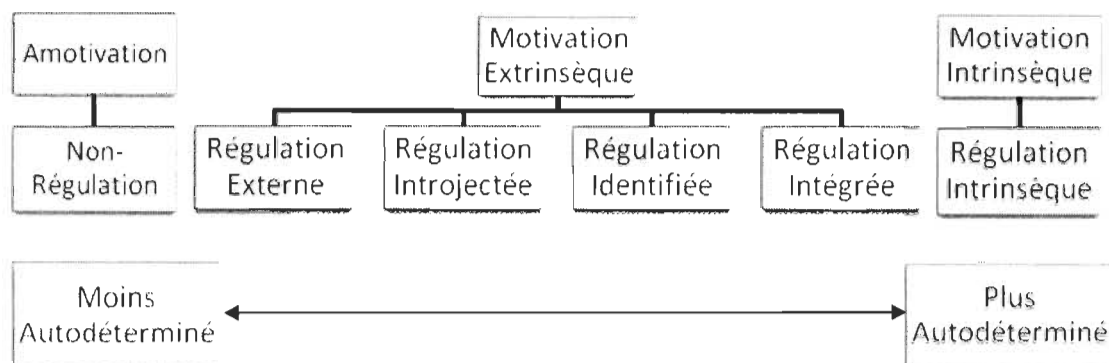


Figure 2. Les types de motivation selon le continuum de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2008)

Chacune de ces motivations ainsi que leur niveau d'autodétermination seront expliqués. Elles sont abordées de gauche à droite, en débutant par le plus faible niveau d'autodétermination, l'amotivation, et en terminant par la motivation intrinsèque, la motivation la plus autodéterminée.

L'amotivation

L'amotivation fait référence aux comportements qui sont totalement non-intentionnels, ceux pour lesquels il n'y a aucune régulation (Blais et al., 1993). Ce concept renvoie à l'absence relative de motivation due au fait que l'individu ne croit pas ou plus en l'effet de ses actions sur les résultats désirés (Vallerand, 1997). Il ne perçoit donc plus de contingence entre ses comportements et les conséquences de ceux-ci. En outre, l'amotivation peut être autant externe qu'interne (Blais et al., 1993). La première correspond au fait d'effectuer une activité pour laquelle l'individu se sent résigné en raison de l'environnement externe. La deuxième, celle interne, fait allusion à la croyance

que des facteurs personnels sont la cause de l'absence de contrôle sur la situation. Dans le cas du choix de carrière en PME, l'amotivation pourrait être illustrée par le fait qu'un individu choisisse une entreprise dans ce secteur sans raison particulière et sans savoir si cette organisation correspond à ses objectifs personnels. Il ne croit pas, de toute façon, avoir les compétences ou l'expérience requise pour réaliser efficacement son travail.

La motivation extrinsèque

La motivation extrinsèque se manifeste lorsqu'un individu pratique une activité pour des motifs instrumentaux et qu'elle représente un moyen d'atteindre un but ou d'éviter une conséquence négative. Elle peut être régulée de manière externe, par des récompenses ou des punitions, ou interne, par une intériorisation partielle ou entière de la régulation (Blais et al., 1993). Tel qu'illustré dans la Figure 2, l'instrumentalité qui caractérise la motivation extrinsèque peut être plus ou moins autodéterminée, c'est-à-dire intégrée et assumée par l'individu (Blais et al., 1993; Deci & Ryan, 1985; 2008; Vallerand, 1997).

Régulation externe. La forme de motivation extrinsèque la moins autodéterminée est celle dite de régulation externe. Cette dernière puise sa source d'énergie dans les pressions et les contraintes de l'environnement externe. Dans ce genre de situations, l'individu adopte des comportements pour obtenir des récompenses (matérielles ou sociales) ou pour éviter des punitions. Il s'agit d'ailleurs de la motivation extrinsèque généralement présentée et considérée dans les écrits scientifiques. Il n'y a donc pas

d'intériorisation de la régulation pour le comportement; elle reste externe à l'individu. Par exemple, un étudiant qui désire faire carrière en PME seulement pour le salaire ou les avantages sociaux offerts, et non pour les activités de travail qu'il effectuera, témoigne une motivation régulée de façon externe.

Régulation introjectée. En ce qui a trait à la régulation introjectée, l'individu commence à intérioriser les raisons de ses actions (Vallerand, 1997). Toutefois, la régulation est non autodéterminée. L'individu se motive de lui-même, mais en s'imposant des contraintes plus ou moins conscientes face à ses objectifs. Il s'agit du type d'intériorisation le moins efficace (Deci & Ryan, 2008). La régulation introjectée peut donc être vue comme une acceptation partielle de la contrainte compte tenu que la personne ne ressent pas complètement d'expérience de choix. L'introjection n'empêche pas que la réussite peut lui apporter fierté et être source d'estime personnelle. En revanche, la personne peut y laisser au passage quelques parcelles d'amour-propre si elle vit l'échec. C'est d'ailleurs ce qui est au cœur de cette régulation. L'individu se motive pour ne pas succomber aux sentiments de honte ou de culpabilité et pour préserver son estime de soi. Un bon exemple de ce type de régulation de la motivation est la personne qui choisit une formation académique et une carrière pour plaire aux aspirations de ses parents. Plus spécifiquement, elle pourrait être motivée à reprendre la PME familiale principalement parce qu'elle ne veut pas les décevoir ou par ce qu'elle veut se prouver à elle-même qu'elle peut aussi bien, voire mieux réussir, que ces derniers.

Régulation identifiée. Dans le deuxième niveau d'intériorisation de la régulation, l'identification, l'individu comprend que les déterminants extérieurs de son comportement peuvent revêtir une importance en termes de conséquences pour lui et il accepte ainsi de les faire siens (Deci & Ryan, 2008). Il est maintenant question d'une expérience de choix. L'individu accepte de réguler ses actions en fonction des contingences externes, car elles correspondent à ses valeurs et il les juge importantes. Il en résulte ainsi chez lui un sentiment d'autonomie, donc d'autodétermination. La personne ne ressent plus la pression ou la contrainte comme dans le cas de la régulation introjectée, car elle endosse librement ses actions. Ici, l'individu s'engage dans son travail car il valorise les activités qui en découlent, bien que celles-ci ne soient pas nécessairement intéressantes ou stimulantes. Un premier emploi en contexte de PME peut illustrer ce type de régulation, car il peut représenter un tremplin pour l'individu vers l'ascension à un autre poste ou une autre fonction ou encore au développement de compétences qu'il juge essentielles à son épanouissement professionnel.

Régulation intégrée. La forme de motivation extrinsèque la plus autodéterminée est la régulation dite intégrée. Ce type de régulation n'est possible que si l'identification est complètement intériorisée. Il évoque l'adoption de valeurs et de comportements par choix, mais cette fois, ce dernier faisant partie intégrante de l'organisation globale du *soi* (Deci & Ryan, 1985). Ce choix est fait en fonction de sa cohérence avec les autres valeurs et besoins de l'individu. Un comportement caractérisé par une motivation intégrée ressemble en beaucoup de points à la motivation intrinsèque sauf qu'il demeure

adopté pour parvenir à des objectifs instrumentaux et non pour le plaisir inhérent ou la satisfaction qu'il procure (Ryan & Deci, 2000). Le fait de revoir ses choix de carrière peut parfois s'apparenter à une régulation intégrée. Un individu qui désirait faire partie d'une multinationale mais qui s'aperçoit qu'il lui faudrait déménager et sortir de sa région pour y arriver pourrait revoir son choix pour un emploi en PME. Il le fait par choix personnel et il s'approprie ce choix parce que c'est ce qui correspond et s'harmonise avec ses valeurs. La distinction intégrée-intrinsèque sera mieux cernée en approfondissant le concept de motivation intrinsèque.

La motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque est la tendance inhérente de l'être humain à rechercher la nouveauté et le défi, à vouloir développer et user de ses compétences; c'est cet intérêt spontané qui le pousse à explorer, à vouloir apprendre (Ryan & Deci, 2000). En d'autres mots, il s'agit de l'attrait naturel pour l'acquisition de connaissances, leur assimilation et leur maîtrise. Cette attirance est indispensable au développement cognitif et social, en plus d'amener l'individu à jouir de la vie avec vitalité (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, 1995). Ce genre de motivation est celui où l'être humain s'implique dans une activité pour sa satisfaction personnelle et pour le plaisir qu'il en retire (Blais et al., 1993). Dans le choix de carrière, la motivation intrinsèque représenterait un individu qui choisit l'emploi et l'environnement de travail qui lui plaisent le plus et qui signifient pour lui le plus d'opportunités de s'accomplir, d'apprendre de nouvelles choses et de relever des défis stimulants. Quoique la motivation intrinsèque serait innée, il est

toutefois important de mentionner que la maintenir et la mettre en valeur nécessite des conditions qui la soutiennent. Ce type de motivation peut donc facilement être perturbé par des conditions qui lui sont néfastes.

La motivation intrinsèque se subdivisent en trois catégories : (1) la motivation intrinsèque pour la connaissance, (2) la motivation intrinsèque pour les stimulations et (3) la motivation intrinsèque pour l'accomplissement (Blais et al., 1993; Vallerand, 1997). Un individu fait preuve de motivation face à la connaissance lorsqu'il s'implique dans une activité pour le plaisir d'apprendre, d'explorer, de comprendre de nouvelles choses. La motivation aux stimulations, pour sa part, est celle de la personne qui s'engage dans une activité car elle lui fait ressentir des stimulations agréables, de l'excitation ou du bien-être sensoriel. Quant à la motivation pour l'accomplissement, elle représente le désir de relever des défis, d'accomplir et de créer quelque chose tout en maintenant l'intérêt sur la réalisation de soi et non sur le résultat.

En résumé, selon Deci et Ryan (1985), la motivation autodéterminée correspond à la motivation intrinsèque, aux motivations extrinsèques intégrées et identifiées, tandis que la motivation non autodéterminée correspond aux motivations extrinsèques introjectée et externe, ainsi qu'à l'amotivation.

Les niveaux hiérarchiques de la motivation

Vallerand (1997) explique que la motivation, qu'il s'agisse de motivation intrinsèque, extrinsèque ou d'amotivation, existe chez l'individu à trois différents niveaux hiérarchiques. Ces trois niveaux, qui évoquent des degrés de généralité, sont les suivants : 1) le niveau global ou celui de la personnalité de l'individu, 2) le niveau contextuel ou celui du domaine de fonctionnement et 3) le niveau situationnel ou celui de l'état dans lequel se trouve l'individu (Vallerand, 1997).

Le premier niveau, le niveau global, réfère à l'orientation motivationnelle générale d'une personne dans son interaction avec l'environnement et ce, autant de façon intrinsèque, extrinsèque ou amotivationnelle (Vallerand, 1997). La motivation globale fait référence aux différences individuelles relativement durables quant au profil motivationnel. Ce niveau représente donc, en quelque sorte, une tendance récurrente dans la personnalité de l'individu en termes de motivation. Le niveau contextuel, pour sa part, réfère à la motivation face à un contexte de vie spécifique (Vallerand, 1997). Il est entendu par « contexte » toute sphère ou domaine d'activité spécifique faisant partie de la vie d'une personne. De bons exemples de contextes sont l'éducation, la famille, les loisirs ou encore le travail et le choix de carrière. La motivation individuelle peut fortement varier d'un contexte à un autre et la motivation contextuelle est d'ailleurs plus sujette à des changements notables que la motivation globale (Vallerand, 1997). Le niveau situationnel est le dernier niveau hiérarchique de la motivation. Il s'agit de l'expérience motivationnelle que vit l'individu lorsqu'il est engagé dans une activité,

dans une situation donnée (Vallerand, 1997). En d'autres termes, c'est la motivation que démontre une personne « ici et maintenant ». Il s'agit du niveau de motivation le plus susceptible aux fluctuations temporelles.

Les sources de l'autodétermination

Comme mentionné plus haut, la TAD propose que l'humain, d'une façon innée, tend à satisfaire trois besoins psychologiques fondamentaux, à savoir le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance sociale. Ces besoins constituent les nutriments psychologiques qui initient, dirigent et maintiennent les comportements (Deci & Ryan, 1985). Dans l'optique que ces besoins représentent la source de l'autodétermination, il est pertinent de les présenter.

Le besoin d'autonomie

Le besoin d'autonomie décrit le désir de l'être humain à s'engager dans des activités de son propre choix, à être à l'origine de ses comportements (Vallerand, 1997). Ce besoin a d'abord été expliqué par Deci et Ryan (1985) en termes de locus de causalité (DeCharms, 1968). Ce concept implique que l'individu veut se trouver à l'origine de ses actions, c'est-à-dire qu'il a besoin de sentir que ses comportements reflètent ses choix et ses intérêts personnels, sans qu'il ne se sente coupable ou contrôlé par son environnement (Ryan & Deci, 2000). Plusieurs études guidées par la TAD

révèlent que plus un individu se sent autonome, plus il est motivé de manière autodéterminée et ce, dans divers contextes de vie (voir Vallerand, 1997).

Le besoin de compétence

La TAD accorde également de l'importance au besoin fondamental de l'être humain à être compétent. L'individu a le besoin de sentir que ses actions ont un impact tangible sur son environnement; c'est ce qui le rend curieux, le mène à vouloir explorer et relever des défis (Laguardia & Ryan, 2000). Le concept qui est utilisé cette fois pour évaluer la satisfaction de ce besoin est celui de la perception de compétence. Les événements agissent sur la motivation par le biais de leur influence sur la compétence perçue de l'individu pour l'accomplissement d'une tâche, d'une activité ou d'un défi important. De la même façon que pour le besoin d'autonomie, plusieurs études attestent que plus l'individu se perçoit compétent dans ce qu'il accomplit ses actions, plus il présente un degré élevé de motivation autodéterminée (Ryan & Deci, 2000).

Le besoin d'appartenance sociale

La qualité des relations interpersonnelles a également un rôle à jouer dans le développement de la motivation autodéterminée de par son influence sur la satisfaction du besoin fondamental d'appartenance sociale. Ce besoin réfère au sentiment d'entretenir des rapports interpersonnels harmonieux et de confiance avec les personnes de son entourage. Ainsi, l'être humain a un besoin inné de ressentir un sentiment d'attachement, d'affiliation et de sécurité dans ses relations avec les autres. La TAD

propose que la motivation intrinsèque, en particulier, puisse plus facilement émerger dans un contexte empreint d'un sentiment d'appartenance sociale et de sécurité (Ryan & Deci, 2000). Assurément, plusieurs comportements motivés de façon intrinsèque peuvent être adoptés lorsqu'un individu est seul ce qui suggère que ce besoin d'affiliation sociale n'est pas indispensable à la motivation intrinsèque. Toutefois, des relations sociales positives et sécurisantes semblent favoriser l'expérience d'une motivation autodéterminée.

L'environnement socioculturel : contextes informationnels versus contrôlants

Selon la TAD, l'environnement socioculturel dans lequel l'individu évolue est susceptible d'influencer non seulement la satisfaction de ses besoins psychologiques, mais également la qualité de sa motivation. Plus particulièrement, Deci et Ryan (1985) précisent que le contexte peut être qualifié d'informationnel, de contrôlant ou d'amotivant. L'aspect informationnel renvoie aux événements qui procurent une rétroaction positive face à la compétence de l'individu tout en favorisant son d'autonomie et son appartenance sociale. L'aspect contrôlant prédomine lorsque les situations comportent des contraintes ou des modalités précises qui incitent l'individu à agir de façon préétablie. Comme présenté dans la recherche menée par Rinfret et Sénécal (1996), un exemple de contexte informationnel serait un environnement de travail où l'autonomie et l'initiative sont préconisées et où la créativité et la flexibilité font partie des valeurs organisationnelles. Inversement, un milieu de travail contrôlant serait empreint de compétition, de supervision étroite, d'échéanciers, d'évaluations et de

tensions. Finalement, un contexte de travail amotivant démontre à l'individu qu'il n'y a pas de contingence entre ses comportements et les conséquences ou résultats qui s'en suivent (Blais et al., 1993; Rinfret et Sénécal, 1996). Par exemple, un environnement de travail où les demandes envers les employés sont irréalistes entraîne de l'amotivation, car ces derniers peuvent travailler ardemment sans que leurs efforts n'en soient récompensés par l'atteinte d'objectifs. La recherche dans divers contextes de vie montre qu'un contexte informationnel rehausse la motivation autodéterminée, alors que des environnements contrôlants et amotivants contribuent à la motivation non autodéterminée et à l'amotivation (Vallerand, 1997).

Les facteurs du contexte socioculturel pertinents à l'adoption ou à la régulation d'un comportement affectent le niveau de motivation dans la mesure où ils influencent la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale pour ce même comportement (Deci & Ryan, 1985). Ainsi, des événements qui soutiennent les besoins psychologiques facilitent la motivation autodéterminée et mènent au fonctionnement optimal de l'individu. En revanche, des situations qui briment ces besoins favorisent la motivation non autodéterminée et contribuent à des conséquences affective, cognitives et comportementales néfastes à son bien-être (Deci & Ryan, 1985).

Pour résumé, la TAD suggère que les environnements socioculturels dans lesquels gravite l'individu peuvent contribuer ou nuire à la motivation et ce, compte tenu

qu'ils soutiennent ou entravent la satisfaction de ses besoins psychologiques fondamentaux.

Les effets de l'autodétermination

L'autodétermination, au même titre que l'auto-efficacité, engendre des effets de diverses natures sur le fonctionnement de l'individu. Ces résultantes sont, selon Vallerand (1997), de nature cognitive, affective ou comportementale. La typologie des motivations que la TAD utilise permet certes de distinguer les différentes sortes de motivation, mais également les conséquences particulières à chacune d'elles face à l'apprentissage, la performance et le bien-être (Ryan & Deci, 2000). S'appuyant sur la prémisse que la perception d'autodétermination contribue à la qualité de vie et au fonctionnement optimal des gens, Deci et Ryan (1985) propose que la motivation autodéterminée contribue à des conséquences positives, alors que la motivation non autodéterminée mène à des conséquences négatives. En d'autres termes, la TAD tient compte de la séquence motivationnelle suivante : contexte socioculturel → satisfaction des besoins → motivation → conséquences (Vallerand, 1997).

Plusieurs études se sont attachées à évaluer les conséquences reliées aux différents types de motivation. Généralement, les résultats montrent que la motivation autodéterminée est associée à une plus grande persistance, à des émotions plus positives, à des performances accrues, ainsi qu'à un meilleur bien-être psychologique et physique (Deci & Ryan, 2008). Ainsi, elle mène à des conséquences positives dans plusieurs

aspects de la vie humaine. Dans ce travail, les aspects du bien-être, de l'éducation et du travail seront abordés.

Les effets de l'autodétermination sur le bien-être

Selon la TAD, plus la motivation présente un niveau élevé d'autodétermination, plus elle devrait contribuer à la qualité de vie et au fonctionnement optimal de l'individu. Les résultats d'une étude de Blais et ses collaborateurs (1993) appuient ce postulat révélant que les motivations autodéterminées sont positivement associées à la satisfaction de vie, la santé physique ainsi qu'à la santé psychologique. À l'inverse, les motivations moins autodéterminées sont négativement liées à la qualité de vie globale, à la satisfaction de vie, et positivement liées aux problèmes d'ordre physique et à la détresse psychologique. D'autres études ont également corroboré ces résultats montrant que les motivations autodéterminées sont positivement associées aux comportements alimentaires sains (Pelletier, Dion, Slovinec-D'Angelo, & Reid, 2004), à la vitalité (Nix, Ryan, Manly, & Deci, 1999), à l'estime de soi (Deci & Ryan, 1995) et au bien-être général (Ryan, Deci, & Grolnick, 1995).

Les effets de l'autodétermination en éducation

Des études se basant sur la TAD ont montré que la motivation intrinsèque entraîne des résultats positifs dans le milieu scolaire. En introduisant de la fantaisie dans l'éducation des élèves, certains chercheurs sont parvenus à améliorer la motivation autodéterminée pour l'apprentissage. Du même coup, ils ont pu constater que cette

motivation intrinsèque accrue améliore le niveau d'apprentissage ainsi que le transfert de connaissances (Parker & Lepper, 1992). Par ailleurs, un style d'enseignement qui encourage l'autonomie, et par conséquent la motivation intrinsèque, favorise la curiosité des élèves, le sentiment de compétence fasse à leurs travaux scolaires et une meilleure estime personnelle (Deci, Schwartz, Sheinman & Ryan, 1981).

Toujours dans le même domaine, les travaux de Ryan et Connell (1989) montrent que les différents types de motivations extrinsèques entraînent des résultats bien distincts. Par exemple, plus la régulation des élèves est externe, moins ils ont tendance à accorder de la valeur, de l'intérêt et de l'effort pour leurs réalisations scolaires. La même étude a fait valoir que la régulation introjectée amène les élèves à fournir plus d'efforts que la régulation externe. Cependant, ce type de régulation amenait aussi les élèves à être plus anxieux et à éprouver plus de difficultés pour gérer l'échec. La régulation identifiée, donc plus autodéterminée, était associée à plus d'intérêt, d'efforts et d'enthousiasme face à l'école ainsi qu'à des stratégies d'adaptation plus positives.

Les effets de l'autodétermination au travail

Plusieurs chercheurs ont examiné le rôle de l'autodétermination chez les travailleurs. Par exemple, certains d'entre eux ont obtenu des résultats probants comme quoi la motivation autodéterminée est positivement liée à l'engagement, la santé psychologique et au rendement des travailleurs (Gagné & Deci, 2005). De plus, la motivation autodéterminée serait positivement associée à la satisfaction et la qualité de

vie au travail (Blais et al., 1993), le temps investi et l'assiduité au travail (Kasser, Davey & Ryan, 1992), tandis que pour la motivation non autodéterminée, elle serait plutôt associée à l'épuisement professionnel, un sentiment d'impuissance au travail ainsi qu'à l'intention de quitter l'emploi (Blais et al., 1993; Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002). Sur la question de l'épuisement professionnel, les résultats d'une étude de Fernet, Guay et Sénécal (2004) ont montré que les travailleurs faisant preuve d'une motivation autodéterminée usent profitablement de l'autonomie décisionnelle qu'ils possèdent pour s'adapter aux contraintes de leur travail. Par voie de conséquence, ils expriment des degrés moindres d'épuisement professionnel. Récemment, une étude a également révélé que la motivation autodéterminée est particulièrement bénéfique à la satisfaction et à l'engagement professionnel (Lam & Gurland, 2008).

Sans avoir fait une revue exhaustive de tous les effets possibles de la motivation autodéterminée dans les différentes sphères de fonctionnement de l'individu, il a tout de même été démontré les effets largement positifs de cette forme de motivation. Que cela soit cognitif, affectif ou comportemental, il semble que la motivation autodéterminée soit associée positivement à un développement et une existence saine pour l'être humain et ce, en plus d'orienter ses comportements vers la réalisation de buts optimaux. Cette partie sur les effets de la motivation autodéterminée clôt la section qui vise la définition du concept d'autodétermination. La section suivante explique pour sa part la théorie sociocognitive du choix de carrière.

Un modèle sociocognitif du choix de carrière

Un des modèles théoriques les plus utilisés pour comprendre le choix de carrière est le modèle proposé par Lent et al. (1994). Ce modèle s'enracine dans la théorie sociocognitive de Bandura (1986). Il vise à expliquer les interactions entre différentes variables individuelles, environnementales et comportementales qui donnent lieu aux intérêts et aux choix impliqués dans le parcours académique et professionnel (Lent et al., 2005). Le modèle théorique du choix de carrière met l'accent sur les construits suivants : l'auto-efficacité, les attentes de résultats et les mécanismes liés aux intentions de carrière, dont les intérêts professionnels. Il met également en exergue la façon dont ces construits interagissent avec l'environnement, et particulièrement le soutien social présent dans le contexte social, afin de prédire les choix académiques et les choix de carrière. Autre élément intéressant, il se limite à la période de vie où se forge et se concrétise le choix de carrière, soit le début de l'âge adulte (Lent et al., 1994). Il s'agit de la période de vie qui concerne directement la présente recherche, celle-ci se concentrant sur les intentions de carrière des étudiants en gestion. L'auto-efficacité ayant été largement décrite dans la section précédente, voici une brève présentation de ce que sont les attentes de résultats, les intérêts professionnels, le soutien social et les intentions de carrière selon cette théorie.

Au cours de l'enfance et de l'adolescence, l'environnement expose les individus à plusieurs situations qui peuvent avoir une influence sur les perspectives de carrière

qu'ils envisageront. À travers l'engagement dans diverses activités, l'observation de modèles et la rétroaction provenant de personnes importantes (sources d'efficacité personnelle), les enfants et les adolescents raffinent leurs habiletés, développent leurs standards de performance, constituent leurs croyances d'efficacité et construisent les attentes face aux résultats de leur performance (Lent et al., 1994).

En fait, les résultats prévus dépendent largement du jugement que l'individu porte sur sa capacité à réussir et son environnement social y joue un rôle important. Le soutien social est d'ailleurs fortement impliqué dans le modèle de la SCCT, mais exercerait son effet par l'entremise d'autres variables. Le soutien que les gens ont reçu ou qu'ils perçoivent à l'égard du choix de carrière dans leur environnement social favoriserait le sentiment d'efficacité qui, en retour, influencerait les intentions de choix de carrière et le choix lui-même (Lent et al., 2005). Cette variable sociale fait partie d'une plus grande catégorie de facteurs dits contextuels et définie par les auteurs en tant que « soutien » ou « barrières » au choix de carrière. Toutefois, pour restreindre le nombre de variables investiguées et ainsi parvenir à proposer et tester un modèle théorique plus parcimonieux, la présente étude a regroupé ces deux catégories sous la rubrique « soutien social ».

Il faut aussi définir les attentes de résultats de manière plus étayée. En fait, les attentes de résultats peuvent prendre trois formes majeures : les effets physiques, les effets sociaux et les effets auto-évaluatifs (Bandura, 2003). Pour chaque forme, les effets

positifs ont des impacts incitateurs et les effets négatifs des effets inhibiteurs. Les effets physiques sont, lorsque positifs, des sensations agréables et des plaisirs physiques et, lorsque négatifs, des expériences sensorielles désagréables comme la douleur ou l'inconfort. Les attentes d'ordre social reflètent l'importance de ce volet dans la régulation du comportement. L'approbation, la reconnaissance sociale, le salaire, l'attribution de pouvoir et de statut représentent différents types d'attentes positives. D'un point de vue socialement négatif, il serait possible d'imaginer la censure, le rejet, les sanctions, la désapprobation ou le manque d'intérêt. Enfin, un bon exemple d'attente auto-évaluative positive serait l'autosatisfaction, et négative, l'autocritique.

Ainsi, les perceptions d'auto-efficacité et les résultats attendus jouent un rôle de premier plan dans la formation des intérêts. En fait, il est probable que les gens développent des intérêts durables pour les activités dans lesquelles ils se sentent efficaces et pour lesquels ils s'attendent à des résultats positifs (Bandura, 2003; Cunningham et al., 2005; Lent et al., 1994; Lent et al., 2005). Concrètement, Lent et al. (1994) définissent l'intérêt professionnel comme l'ensemble de ce qu'une personne aime, n'aime pas ou encore de ce qui la rend indifférente face aux activités et aux tâches reliées à une carrière.

Le modèle sociocognitif du choix de carrière stipule donc que l'efficacité personnelle agit comme source partielle des attentes relatives à une carrière; une auto-efficacité plus élevée amène des attentes plus positives (Lent et al., 1994; Lent et al.,

2005). Ensuite, les intérêts prennent, selon ce modèle, naissance dans les domaines d'activités pour lesquels l'individu se sent compétent et pour lesquels il s'attend à des résultats positifs (Lent et al., 1994; Lent et al., 2005). Donc, plus une personne se sent apte à performer dans les tâches reliées à une carrière, plus elle perçoit des conséquences positives à l'obtention d'un emploi, et plus il est probable qu'elle y porte des intérêts pour sa carrière.

Ce modèle soutient donc que les intentions pour une carrière sont prédits par le sentiment d'efficacité personnelle, les attentes et les intérêts (Lent et al., 1994; Lent et al., 2005). Les intentions vis-à-vis du choix de carrière sont d'ailleurs définis comme les intentions, les plans ou les aspirations de s'engager dans une direction de carrière particulière (Lent et al., 1994). Comme mentionné par Bandura (2003), les objectifs révèlent un pouvoir motivationnel plus puissant lorsqu'ils représentent des défis, mais tout en restant réalisables et une carrière en PME pourrait probablement faire figure de ce genre de but. Finalement, l'efficacité personnelle et les intentions de carrière sont également positivement influencées par le soutien social (Bandura, 2003; Lent et al., 2005). Voici donc la modélisation du choix de carrière proposé par Lent et ses collègues (2005).

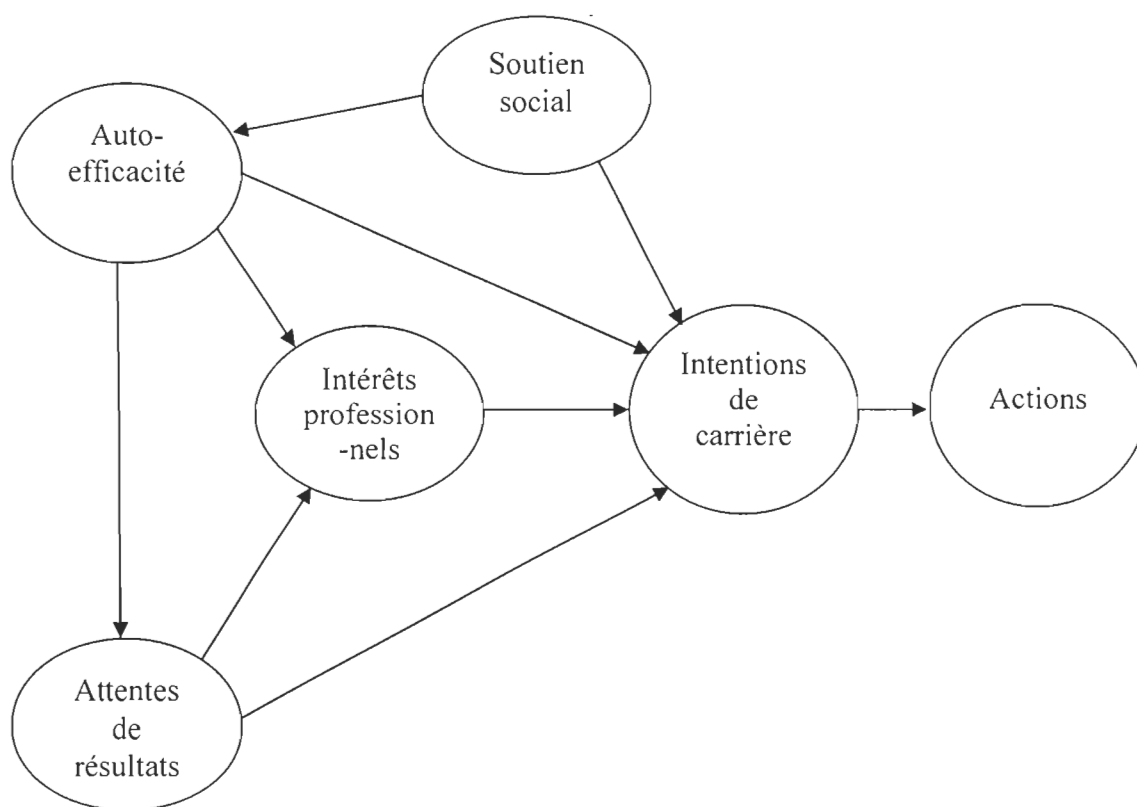


Figure 3. Le modèle proposé par Lent et al. (2005).

En bref, Lent et ses collaborateurs (1994) positionnent les intentions de carrière comme un médiateur entre les intérêts professionnels et les actions visant la réalisation des objectifs. Les intérêts professionnels sont donc considérés comme les antécédents directs des intentions de carrière (Cunningham et al., 2005; Lent et al., 1994). Les intérêts professionnels, issus d'un fort sentiment d'efficacité et d'attentes de résultats positives, sont donc vus par ce modèle comme positivement liés aux intentions de comportement, qui eux, donnent souvent lieu à des actions conséquentes pour leur réalisation. Par exemple, un intérêt pour le travail en PME entraîne une forte probabilité d'avoir des intentions en cette matière et ultimement, de mettre en place des comportements pour les réaliser, tel que postuler pour un emploi en PME ou passer une

entrevue de sélection pour ce type d'entreprise. De plus, il ne faut pas oublier ici le rôle que tient le soutien social envers l'efficacité personnelle et les intentions de carrière.

À travers cette partie, deux concepts intimement liés, l'auto-efficacité et de l'autodétermination, ont été expliqués afin de définir théoriquement les facteurs motivationnels étudiés dans la présente recherche. De plus, les attentes de résultats, les intérêts professionnels, les intentions de carrière et le soutien social ont été circonscrits au sein de la théorie sociocognitive du choix de carrière afin de justifier leur pertinence dans cette recherche. La définition conceptuelle étant complétée, il est capital à ce moment d'effectuer une revue de la littérature dans le but de recenser les écrits pouvant éclairer les relations entre les variables impliquées dans cette recherche.

REVUE DE LA LITTÉRATURE

Cette partie traite de la recension des écrits scientifiques à propos des variables d'intérêt de la présente recherche. Les études sont présentées en deux temps, le premier concernant les études menées en lien avec l'auto-efficacité et la théorie sociocognitive du choix de carrière et le deuxième, ayant trait au concept d'autodétermination.

L'auto-efficacité et le choix de carrière

L'étude de Betz et Hackett (1981) tente de vérifier l'applicabilité de la théorie de l'auto-efficacité proposée par Bandura (1977) dans la compréhension du processus de choix de carrière. Plus particulièrement, elle vise à examiner le rôle de l'auto-efficacité dans la sous-représentation des femmes pour certaines carrières professionnelles ou managériales. Les auteurs estiment que ce faible nombre de femmes au sein de professions typiquement masculines serait dû, en partie, à leur faible sentiment d'efficacité, déterminé en partie par la société, pour ce genre de postes.

Conséquemment, un échantillon de 134 femmes et 101 hommes, de premier cycle universitaire et inscrits à un cours d'introduction de psychologie, a été invité à répondre à un questionnaire. Ce dernier requérait, en plus des informations de nature démographique, des réponses à six mesures : l'efficacité perçue et la confiance face aux exigences de scolarité/de formation, l'efficacité perçue et la confiance face aux fonctions liées à l'emploi, l'intérêt face à chacun des emplois et le degré auquel chaque emploi était considéré. Les deux mesures d'auto-efficacité reliées à la carrière (face aux exigences scolaires/de formation et face aux fonctions de l'emploi) étaient basées sur la procédure proposée par Bandura (1977).

Les résultats aux tests *t* de l'étude révèlent que les femmes montrent une plus grande auto-efficacité globale pour des emplois traditionnellement féminins tandis que

les hommes présentent une auto-efficacité équivalente pour les deux types d'emploi. Une importance devrait donc être accordée à la catégorisation culturelle des activités professionnelles, quant au sexe, dans le processus de choix de carrière. Des analyses de régression dévoilent également que plus l'efficacité perçue à répondre aux exigences éducatives et aux fonctions du travail est élevée, plus l'éventail des professions que les individus envisagent sérieusement de choisir est large et plus l'intérêt qu'ils vont manifester face à ceux-ci est grand. De plus, l'intérêt et l'auto-efficacité, qui s'avèrent les meilleurs facteurs de prédiction de la gamme d'emplois considérés, sont eux-mêmes positivement corrélés autant pour les emplois traditionnels ($r = .38$) que non traditionnels ($r = .42$).

Cette étude montre la pertinence d'utiliser le concept d'auto-efficacité pour un emploi lors de la compréhension du processus inhérent au choix de carrière, tout comme d'autres études subséquentes des mêmes auteurs (p.ex., Betz & Hackett, 1987, 1990). C'est aussi ce que stipule le modèle sociocognitif du choix de carrière de Lent et ses collaborateurs (1994). Les individus considèrent des emplois pour lesquels ils ont un sentiment d'efficacité personnelle, mais aussi de l'intérêt. Les croyances d'efficacité établissent aussi les options de carrière susceptibles d'être considérées, ce qui appuie les postulats de Bandura (2003).

Ensuite, l'étude de Cunningham et al. (2005) utilise le modèle sociocognitif du choix de carrière afin d'explorer les intentions des étudiants à travailler dans l'industrie

du sport et du loisir. Elle évalue les intentions de carrière, car ces dernières représenteraient le principal déterminant du réel choix de carrière (Lent et al., 1994). Plus précisément, elle considère que l'auto-efficacité prédit les intérêts à travailler dans l'industrie du sport et du loisir qui, en retour, sont positivement liés aux intentions de carrière pour cette industrie. Elle s'attache également à examiner le rôle de certaines caractéristiques du contexte social (soutien et barrières) qui pourraient influencer l'efficacité personnelle pour un choix de carrière ainsi que celui des attentes de résultats dans ce processus.

En ce qui concerne l'échantillon, il est composé de 197 étudiants, âgés entre 19 et 39 ans ($M=21.7$) et inscrits à des cours de gestion des sports et loisirs. Le questionnaire utilisé contenait des informations démographiques et des mesures qui permettaient d'évaluer l'auto-efficacité, les intérêts professionnels, les intentions de carrière ainsi que les attentes face aux résultats de ce choix. Il mesure également certains éléments qui tiennent lieu de barrières (discrimination et faibles opportunités d'avancement) ou de soutien (expérience/formation et contacts) au choix de carrière. Toutes ces variables sont bien entendu mesurées en lien avec l'industrie du sport et des loisirs. L'ensemble des items, ordonnés aléatoirement, était répondu sur une échelle de type Likert à sept points allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord).

Les résultats de la recherche ont globalement appuyé le modèle théorique proposé. Spécifiquement, les barrières du contexte social se sont avérées négativement

associées à l'auto-efficacité. Cependant, seulement le soutien apporté par le capital humain (p.ex., éducation, formation, expérience) et non par le capital social (p.ex., contacts) est significativement associé à l'auto-efficacité. Point intéressant, l'auto-efficacité est positivement reliée aux intérêts professionnels pour l'industrie des sports et loisirs ($\beta = .26, p < .05$), ce qui corrobore les résultats obtenus par Betz et Hackett (1981) et ceux de Lent et al. (1994). L'efficacité perçue est aussi corrélée à la nature des attentes que les étudiants avaient à l'égard d'une carrière dans cette industrie. Plus l'auto-efficacité est élevée, plus les attentes de résultats sont positives face à la satisfaction et au pouvoir qu'ils ont face à leur emploi en sports et loisirs, ce qui appuie la théorie de Bandura (1997, 2003). De plus, les attentes de résultats face à cette carrière se sont vues positivement associées à l'intérêt professionnel ($\beta = .47, p < .05$). Les intérêts pour la profession étudiée sont également trouvés fortement liés aux intentions de s'engager dans ce genre de carrière ($\beta = .79, p < .05$).

L'étude précédente n'est pas la seule à avoir soutenu la validité du modèle sociocognitif du choix de carrière proposé par Lent et ses collègues (1994). Par exemple, une recherche de Lopez, Lent, Brown et Gore (1997) a été menée auprès de 196 élèves du secondaire (151 élèves en géométrie et 145 élèves en algèbre avancée) pour tester la validité de cette théorie dans le domaine des mathématiques et des sciences. Les résultats de cette dernière montrent que l'efficacité perçue et les attentes face à l'utilité des mathématiques dans le futur prédisent les intérêts pour des activités de mathématiques et de sciences. L'efficacité personnelle est aussi positivement associée

aux attentes de résultats positives pour ce domaine académique. Dans une autre étude de Lent et ses collaborateurs (2001), effectuée auprès de 111 étudiants universitaires, il a aussi été montré que l'efficacité personnelle revêt un impact positif sur la nature des attentes face à une formation académique en mathématique. Tout comme la précédente, elle révèle aussi que l'auto-efficacité et les attentes de résultats face aux cours de mathématique/sciences sont à la fois associées aux intérêts pour ce genre de cours et aux intentions d'entreprendre de la formation reliée à ces matières.

Sans avoir fait une revue exhaustive de toutes les études portant sur la théorie sociocognitive du choix de carrière, les liens entre ses différentes variables ont été exposés. Les études relatées offrent un soutien à la théorie de Bandura (1997, 2003) et de Lent et al. (1994). Elles font ressortir l'importance des variables susceptibles d'intervenir dans la prédiction du choix de carrière en contexte de PME.

L'autodétermination et le choix de carrière

S'appuyant sur la théorie de l'autodétermination (TAD) (Deci & Ryan, 1985), une étude de Rinfret et Sénécal (1996) a étudié la relation entre le profil motivationnel des gens et la préférence qu'ils ont envers un contexte organisationnel particulier, c'est-à-dire informationnel ou contrôlant. Elle prend aussi en considération une variable supplémentaire : le salaire. Les hypothèses de l'étude suggèrent que les individus qui possèdent une motivation autodéterminée à l'égard du travail privilégieraient un

contexte de travail informationnel et ce, que le salaire soit égal ou inférieur à celui d'un contexte contrôlant. À l'inverse, ceux ayant une motivation moins autodéterminée préféreraient une organisation contrôlante, dans la mesure que le salaire y serait supérieur. Ces hypothèses découlent de la prémisse de la TAD qui suppose qu'un environnement dit informationnel favorise les sentiments de compétence et d'autonomie et contribue à la motivation autodéterminée alors qu'un environnement contrôlant engendre l'effet inverse (Deci & Ryan, 1985).

Au point de vue de la méthodologie utilisée, les participants étaient 198 étudiants à temps plein, de troisième année de baccalauréat, et inscrits au programme de sciences administratives. Aucun d'eux ne travaillait. La moyenne d'âge de l'échantillon était d'environ 24 ans ($M = 23.94$ ans). Ils ont été assignés pour 109 d'entre eux à la version A du questionnaire et 89 à la version B. Le questionnaire a été distribué sur les heures régulières de cours, après avoir reçu le consentement des professeurs et avoir donné aux participants quelques directives. Les étudiants ont été informés par l'expérimentatrice que l'étude désirait mesurer les attitudes et les comportements face à divers milieux de travail. Pour ce qui est des items du questionnaire, ils mesuraient l'intérêt à travailler dans chacune des organisations, la satisfaction vis-à-vis chacune d'elles, la préférence organisationnelle, la loyauté et finalement, le profil motivationnel au travail.

Les résultats obtenus par des analyses univariées appuient largement les hypothèses de recherche. Pour la première version du questionnaire, les étudiants qui ont

une motivation autodéterminée préfèrent l'entreprise B (informationnelle à salaire plus faible) de manière statistiquement significative ($F(1, 105) = 20.70, p < .001$) et ceux dont la motivation est moins autodéterminée, l'entreprise A (contrôlante à salaire plus élevé) ($F(1, 105) = 4.16, p < .05$). Toutefois, lorsque le salaire est égal, les participants autodéterminés préfèrent l'entreprise informationnelle alors que ceux qui optent pour l'entreprise contrôlante ne se distinguent pas dans leur profil de motivation. En ce qui concerne la loyauté et la satisfaction, les résultats ne sont pas aussi concluants. Par exemple, les individus ne semblent pas être davantage satisfaits et loyaux, qu'ils préfèrent ou non une organisation qui convienne à leur profil de motivation. Cette étude atteste néanmoins de la pertinence de la TAD et précisément de l'orientation motivationnelle de l'individu dans le processus de choix d'entreprise ou de carrière.

L'étude de Williams et ses collaborateurs (1997) s'intéresse pour sa part à la relation entre plusieurs variables motivationnelles et le choix de carrière dans le domaine de la médecine. En fait, elle utilise la TAD, plus particulièrement les expériences de soutien à l'autonomie offertes par les enseignants, afin d'expliquer le choix de carrière des étudiants pour la médecine interne ou la chirurgie. Elle émet l'hypothèse que les expériences qui soutiennent l'autonomie dans l'apprentissage d'une discipline prédisent le choix de carrière pour cette même discipline et ce par l'entremise de leurs perceptions de compétence.

Les participants de cette recherche sont des étudiants de quatrième année en médecine ($n = 210$) qui ont rempli un questionnaire auto-administré. Celui-ci comportait diverses variables portant sur leur troisième année d'enseignement en médecine interne et en chirurgie, ainsi que leur perception du soutien à l'autonomie offert par leurs enseignants, leur compétence perçue pour la discipline, leur niveau d'intérêt pour la discipline et le choix de carrière qu'ils ont déjà fait pour la médecine interne ou la chirurgie.

Des analyses corrélationnelles ont d'abord permis de constater une association positive entre le soutien à l'autonomie et le choix de carrière, et ce, autant pour la médecine interne ($r = .29, p < .001$) que pour la chirurgie ($r = .34, p < .001$). Des analyses par équations structurelles montrent ensuite l'effet indirect du soutien à l'autonomie et de la compétence perçue sur le choix de carrière des étudiants en médecine par le biais de leur influence positive sur l'intérêt qu'ils suscitent pour la discipline. L'intérêt pour la discipline est d'ailleurs montré comme un meilleur facteur de prédiction du choix de carrière que la compétence perçue.

La recherche de Williams et ses collègues (1997) s'est avérée une source d'informations pertinentes. En effet, elle témoigne de l'importance d'un contexte social qui soutient l'autonomie et l'intérêt des étudiants dans la facilitation du choix de carrière. Ceci supporte l'inclusion de la TAD dans la présente étude. Elle vient aussi

corroborer les résultats de l'étude de Betz et Hackett (1981) comme quoi l'intérêt est positivement relié au choix de carrière.

Enfin, l'étude de Guay et al. (2003) est également importante afin de justifier la présence de l'autodétermination dans le modèle théorique proposé. Cette étude a comme objectif de tester un modèle concernant l'indécision de carrière, modèle basé sur la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985). Le modèle des auteurs propose que les pairs et les styles parentaux prédisent l'indécision de carrière à travers leur influence sur les perceptions d'autonomie et d'efficacité personnelle. Les chercheurs émettent les hypothèses selon lesquelles le soutien à l'autonomie qui provient des parents et des pairs favorise la décision face à une carrière par l'entremise de ces facteurs motivationnels.

L'échantillon de l'étude était composé de 834 étudiants francophones de niveau collégial soit 236 hommes et 581 femmes ainsi que 17 individus au sexe non rapporté. Leur âge moyen était 17,7 ans et 97% d'entre eux étaient québécois. De plus, 29% des parents de ces étudiants étaient divorcés. Au total, 2 300 étudiants avaient été approchés en classe et été demandés de remplir un questionnaire à la maison. Ce questionnaire mesurait le choix ou l'indécision face à la carrière, l'auto-efficacité des étudiants face aux décisions de carrière, la perception de leur autodétermination dans ces décisions et enfin, la perception des attitudes de leurs parents et de leurs pairs quant à leur décision de carrière.

Les résultats de cette étude révèle entre autre que le soutien à l'autonomie de la part des parents est positivement associé aux perceptions d'autodétermination ($\beta = .22, p < .05$) et d'efficacité personnelle ($\beta = .21, p < .05$) des étudiants face à leur carrière. De plus, le soutien à l'autonomie des pairs s'est également montré positivement associés à leur efficacité personnelle ($\beta = .26, p < .05$) et leur autodétermination ($\beta = .19, p < .05$) dans leur décision de carrière. Inversement, le contrôle des pairs est négativement associé à l'efficacité personnelle ($\beta = -.14, p < .05$) et l'autodétermination ($\beta = -.59, p < .05$) pour cette même décision. Finalement, l'efficacité personnelle ($\beta = -.45, p < .05$) et l'autodétermination ($\beta = -.24, p < .05$) au choix de carrière prédisaient négativement l'indécision de carrière. Somme toute, Guay et ses collaborateurs (2003) montrent la pertinence de la TAD dans l'étude effectuée ici en établissant des liens importants entre les concepts d'efficacité personnelle et d'autodétermination ainsi qu'en impliquant le contexte social (pairs et parents) dans le processus de choix de carrière. Le soutien à l'autonomie s'est encore montré comme antécédent du choix de carrière, tout comme dans l'étude de Williams et al. (1997).

À la lumière du cadre théorique et des études antérieures, la présente étude propose de tester le modèle théorique illustré à la Figure 4.

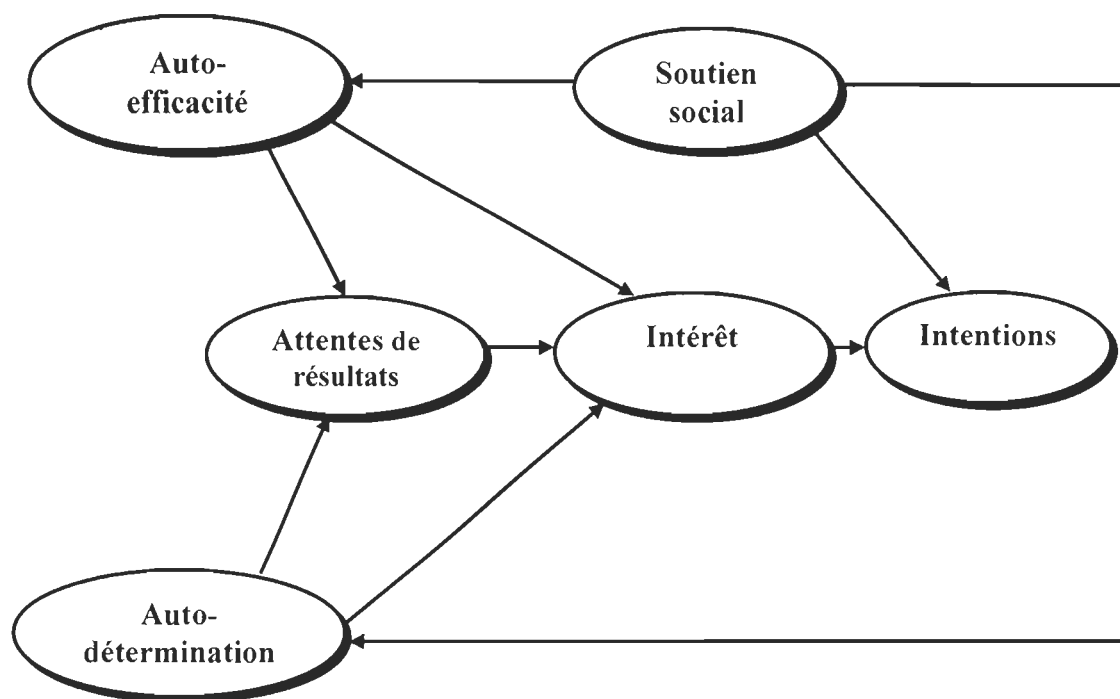


Figure 4. Schéma conceptuel de l'étude illustrant la relation entre les facteurs motivationnels et l'intention de faire carrière en PME

HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Le cadre théorique offert par les théories de l'auto-efficacité (Bandura, 2003), de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985) et par le modèle sociocognitif du choix de carrière (Lent et al., 2001; Lent et al., 1994; Lent et al., 2005), puis par la revue de la littérature effectuée, mène à la proposition d'une série d'hypothèses de recherche.

- H1 : Les perceptions de soutien social du futur gestionnaire face à une carrière en PME sont positivement associées au sentiment d'efficacité.
- H2 : Les perceptions de soutien social du futur gestionnaire face à une carrière en PME sont positivement associées à la perception d'autodétermination face à cette carrière.
- H3 : Le sentiment d'efficacité élevé du futur gestionnaire pour une carrière en PME est positivement associé à des attentes positives face à cette carrière.
- H4 : Le sentiment d'efficacité élevé et les attentes positives du futur gestionnaire face à une carrière en PME, sont positivement associés à l'intérêt professionnel pour cette même carrière.
- H5 : Les perceptions de soutien social du futur gestionnaire face à une carrière en PME sont positivement associées à l'intention d'y faire carrière.
- H6 : L'intérêt du futur gestionnaire face à une carrière en PME est positivement associé à l'intention d'y faire carrière.
- H7 : La perception d'autodétermination face à une carrière en PME est positivement associée à des attentes positives pour cette même carrière.
- H8 : La perception d'autodétermination face à une carrière en PME est positivement associée à l'intérêt pour cette même carrière.

Méthode

Le chapitre suivant explique la méthodologie adoptée pour tester les hypothèses de recherche. Il expose dans l'ordre le devis de recherche, les participants à l'étude, les instruments de mesure utilisés, le déroulement de la cueillette des données, les méthodes d'analyse et finalement, les considérations éthiques de la présente recherche.

DEVIS DE RECHERCHE

Cette section décrit le devis de recherche de la présente étude. Elle étaye le plan et la stratégie observés ainsi que la définition opérationnelle des variables de la recherche.

En premier lieu, cette étude est corrélationnelle. En effet, elle examine la relation entre les facteurs motivationnels des étudiants en gestion et leurs intentions de faire carrière en PME. Elle ne tente en aucun cas de démontrer une relation de cause à effet entre les variables; elle vise plutôt à examiner le rôle des processus psychologiques impliqués dans cette relation.

De nature quantitative, la présente recherche repose sur un devis transversal, c'est-à-dire qui comprend une seule collecte de données. Elle cherche à examiner la relation des facteurs motivationnels avec l'intention des étudiants en gestion à faire un choix de carrière en PME. Elle veut aussi déterminer si la perception d'autodétermination offre une explication complémentaire à l'intention de carrière en PME et ce, considérant l'apport des relations entre l'auto-efficacité, le soutien social, les attentes de résultats, l'intérêt professionnel et les intentions de choix de carrière (Lent et al., 2001; Lent et al., 1994; Lent et al., 2005). Cette analyse permettra donc de mieux comprendre le rôle des processus motivationnels impliqués dans l'intention de carrière.

Pour cette étude, le soutien social se présente comme une variable indépendante ou prédictive de la présente recherche. Il s'agit du soutien social que le futur gestionnaire perçoit face à un choix de carrière en PME. Une échelle adaptée de Lent et ses collaborateurs (2005) a été utilisée pour mesurer cette variable. Un score élevé à cette échelle témoigne d'un haut niveau de soutien social perçu par l'individu.

La présente recherche comprend également trois groupes de variables médiatrices. Un médiateur décrit un processus à travers lequel une variable indépendante est susceptible d'influencer une variable dépendante (Baron & Kenny, 1986). Dans cette recherche, le soutien social (variable indépendante) serait à l'origine du déclenchement des facteurs motivationnels ou de leur intensité, qui eux-mêmes agiraient sur les attentes

de résultats et l'intérêt professionnel, qui en retour prédirait la réponse, soit l'intention de faire carrière en PME (variable dépendante).

Le premier groupe comprend l'efficacité personnelle et l'autodétermination face à un choix de carrière en PME. L'échelle de mesure de l'auto-efficacité, adaptée de Cunningham et al. (2005), a été utilisée pour mesurer l'auto-efficacité. Un score élevé à cette échelle reflète un degré élevé d'auto-efficacité. L'échelle de mesure de la perception d'autodétermination, adaptée de l'*Inventaire des motivations au travail* de Blais et al. (1993), a été utilisée afin de mesurer l'autodétermination. Un score élevé à cette échelle signifie aussi une perception d'autodétermination élevée. Les attentes de résultats et l'intérêt professionnel reliés à un choix de carrière en PME sont les deuxième et troisième groupes de variables médiatrices. Deux échelles adaptées de Cunningham et al. (2005) mesurent ces variables. Plus le score est élevé à ces échelles, plus les attentes sont positives et l'intérêt professionnel prononcé face à un choix de carrière en PME.

La variable critère ou dépendante de cette étude est l'intention de carrière en PME. Les intentions de carrière sont utilisées pour évaluer un éventuel choix de carrière en PME, car ce choix n'est pas encore concrétisé chez les futurs gestionnaires. Cette variable est mesurée grâce à l'échelle de mesure correspondante adaptée de Cunningham et al. (2005). Plus le score est élevé à cette échelle, plus le futur gestionnaire a l'intention de faire carrière en PME.

PARTICIPANTS

Cette section rend compte de la procédure suivie pour l'échantillonnage des participants à l'étude. De plus, elle décrit brièvement, à l'aide de renseignements généraux, ces participants.

Les participants à l'étude sont 378 étudiants (197 femmes, 179 hommes et 2 participants dont le sexe n'a pas été rapporté) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ils sont âgés en moyenne de 23 ans ($\bar{ET}=5.17$). Ils sont majoritairement inscrits au Département des sciences de la gestion ($n= 289$). Ces derniers proviennent toutefois de profils de formation différents : 42 du profil *Entrepreneuriat et management innovateur*, 55 du profil *Finances*, 100 du profil *Gestion des ressources humaines*, 13 du profil *Logistique* et 79 du profil *Marketing*. Les autres participants proviennent entre autres du Département des sciences comptables ($n=32$) et du programme en Loisirs, culture et tourisme ($n=20$). En moyenne, ils ont complété 28 crédits ($\bar{ET}= 30.89$) de leur formation universitaire qui en comporte 90. De plus, 11% d'entre eux sont actuellement gestionnaires au sein d'une entreprise et 44% ont un membre de leur famille propriétaire-dirigeant d'une PME.

Les participants ont rempli le questionnaire sur une base volontaire et individuelle. Aucune rémunération ou autre compensation ne leur a été offerte.

INSTRUMENTS DE MESURE

Les échelles relatives à l'efficacité personnelle, aux attentes de résultats, aux intérêts et aux objectifs sont toutes adaptées du questionnaire construit par Cunningham et al. (2005). Elles seront d'ailleurs abordées individuellement après cette brève démonstration de la pertinence de cette échelle pour la présente étude. Premièrement, Cunningham et ses collègues (2005) ont élaboré un questionnaire qui se fonde sur la théorie sociocognitive du choix de carrière (Lent et al., 1994), donc qui se s'appuie sur les mêmes concepts que la présente étude. De plus, afin d'assurer les propriétés psychométriques de leur échelle, les chercheurs ont conduit une étude pilote auprès de 53 étudiants provenant de deux universités. Les résultats ont démontré un soutien général quand à la fiabilité des mesures. Des analyses complémentaires ont d'ailleurs permis d'accroître la cohérence interne de l'instrument en modifiant quelques items spécifiques. Suite à l'évaluation du questionnaire par un panel d'experts, d'autres modifications ont été apportées au questionnaire. En ce qui a trait à la validité des construits, elle a été appuyée par une analyse factorielle confirmatoire effectuée à l'aide d'analyses par équations structurelles ($\chi^2 (n = 197, 160) = 362.23, p < .001$; CFA = 0.92) par les chercheurs.

Plus spécifiquement, l'échelle visant à mesurer les perceptions d'efficacité personnelle est une adaptation de l'instrument développé par Cunningham et al. (2005). Cunningham et al. (2005) avaient eux-mêmes effectué une adaptation de l'échelle

d'efficacité managériale de Van Vianen (1999) et leur nouvel instrument de mesure montrait une cohérence interne satisfaisante ($\alpha = ,82$). Cette mesure de l'auto-efficacité a donc été adaptée à l'étude en cours afin qu'elle puisse mesurer l'auto-efficacité face à une carrière en PME. La nouvelle échelle conserve le même nombre d'items soit six items (p. ex., « Je suis confiant(e) de pouvoir travailler avec succès en PME »). Ces items sont présentés sur une échelle en sept points allant de (1) Ne correspond pas du tout à (7) Correspond très fortement. La cohérence interne de l'échelle d'auto-efficacité adaptée pour cette recherche est de $\alpha = ,85$ ce qui est satisfaisant.

L'échelle concernant les attentes de résultats, tirée de Cunningham et al. (2005) et adaptée pour la carrière en PME, mesure les attentes de résultats de deux formes, sociales et auto-évaluatrices, afin de rester fidèle à ce que propose la théorie sociocognitive de Bandura (1997, 2003). Étant donné qu'il s'agit du comportement de choix de carrière, les attentes de résultats face à des effets physiques n'ont pas été abordées. Lent et al. (1994) vulgarisent les attentes de résultats comme des scénarios « Si je fais ça, qu'arrivera-t-il? ». Donc, chacun des items débute par la phrase « Si je fais carrière en PME ... ». Les attentes au niveau social sont mesurées par le biais de trois items relatifs au « pouvoir » (p.ex., « Faire carrière dans une PME me permettra d'occuper une position d'autorité ») et celles au niveau auto-évaluatif par trois items relatifs à la « satisfaction » (p.ex., « Si je fais carrière en PME, je serai satisfait(e) de mon environnement de travail »). Ces items sont également présentés sur une échelle en sept points allant de (1) Ne correspond pas du tout à (7) Correspond très fortement. La

fiabilité de l'échelle adaptée pour la présente étude est globalement acceptable; étant de $\alpha = .59$ pour le construit de « pouvoir » et de $\alpha = .77$ pour le construit de « satisfaction ». En fait, la cohérence interne globale pour cette variable mesurant les attentes de résultats est satisfaisante ($\alpha = .80$). Elle se compare aux valeurs de cohérence interne obtenues par Cunningham et ses collègues qui étaient, pour le construit de « pouvoir », de $\alpha = .74$, et pour le construit de « satisfaction » de $\alpha = .84$.

La troisième variable mesurée à l'aide de l'instrument fourni par Cunningham et al. (2005) est l'intérêt professionnel. L'échelle originale présente une cohérence interne satisfaisante de $\alpha = .86$. Encore une fois, elle a dû être adaptée afin de correspondre à cette étude et réalignée afin qu'elle mesure l'intérêt plus spécifiquement face à une carrière en PME. Cette échelle offre un coefficient de cohérence interne de $\alpha = .89$. L'échelle conserve ses quatre items présentés sur une échelle variant de (1) Ne correspond pas du tout à (7) Correspond très fortement. Un exemple d'item pour la variable « intérêt » est « Je n'ai aucun intérêt pour une carrière dans une PME après l'obtention de mon diplôme » (score inversé).

L'intention de carrière est la dernière variable dont l'échelle est issue de l'étude menée par Cunningham et ses collègues (2005). Ils ont développé quatre items, qui présentent une cohérence interne élevée ($\alpha = .91$), visant à mesurer ce construit. Ces items ont tous été modifiés pour les fins de la présente recherche. Ils mesurent donc les intentions de carrière en PME et cette échelle adaptée démontre une cohérence interne

de $\alpha = .89$. Un exemple d'item concernant les intentions de carrière en PME est « Je planifie travailler dans une PME après l'obtention de mon diplôme ». Les intentions sont aussi mesurées sur une échelle en sept points allant de (1) Ne correspond pas du tout à (7) Correspond très fortement.

La dernière variable rattachée à la théorie sociocognitive du choix de carrière (Lent et al., 1994) pertinente à la présente étude est le soutien social. L'échelle utilisée afin de la mesurer est une adaptation de celle construite par Lent et ses collègues (2005) qui était elle-même adaptée de celle de Lent et ses collaborateurs (2001). Cet instrument comprend 14 items qui, originalement, étaient composés de neuf items évaluant le soutien et cinq les barrières provenant du contexte social. Cependant, la recherche en cours a fait de ces cinq derniers items (barrières) des mesures de soutien social en inversant le score auquel ils étaient rattachés. À l'origine, les deux sous-échelles de mesure ont fait preuve d'une cohérence interne satisfaisante de $\alpha = .86$. Pour ce qui concerne celle utilisée dans cette étude, elle démontre un coefficient alpha global tout aussi acceptable, soit de $\alpha = .81$. Elle a été modifiée dans l'optique de mesurer le soutien social face à un choix de carrière en PME en incluant la phrase suivante en début d'échelle : « Assumez que vous voulez faire carrière dans une PME et indiquez à quel point vous êtes en accord avec chacun des énoncés ... ». Les items étaient répondus eux aussi sur une échelle de type Likert, mais cette fois-ci en cinq points allant de « Tout à fait en désaccord » à « Tout à fait en accord ». Pour illustrer, des exemples d'items mesurant le soutien social sont « Mes proches me soutiennent dans ma décision de carrière » et « Je subis de la

pression de la part de ma famille et de mon entourage pour renoncer à mon choix de carrière » (score inversé).

L'instrument mesurant la perception d'autodétermination des participants à l'égard d'une carrière en PME est pour sa part adapté de l'*Inventaire des motivations au travail de Blais* (Blais et al., 1993). Ce dernier est composé de six échelles évaluant chaque type de motivation. Les différentes sous-échelles de l'instrument original offrent des coefficients alpha satisfaisants compris entre .73 et .93. L'instrument adapté, offre pour sa part des valeurs de cohérences internes variant entre .69 et .81, et demande au participant : « Pourquoi feriez-vous carrière dans une petite/moyenne entreprise (PME)? ». Elle comporte 18 items qui évoquent des raisons différentes à l'adoption d'une telle carrière et chacun de ces items correspond à un niveau particulier de régulation de la motivation. Les items abordent l'amotivation interne (p.ex., « Je ne le sais pas. Il me manque des habiletés importantes pour ce genre d'environnement de travail »), l'amotivation externe (p.ex., « Je ne le sais pas. Ce type d'entreprise est lié à des conditions de travail trop difficiles »), la motivation de régulation externe (p.ex., « Pour le salaire »), de régulation introjectée (p.ex., « Parce que je tiens énormément à réussir ma carrière, sinon j'aurai honte de moi »), de régulation identifiée (p.ex., « Parce que ce type de carrière me permettrait d'atteindre certains objectifs importants, tout en respectant les autres aspects de ma vie ») et de régulation intrinsèque (p.ex., « Parce que ce type d'environnement de travail me permettrait de relever des défis stimulants »). Ces

items sont présentés sur en sept points allant de (1) Ne correspond pas du tout à (7) Correspond très fortement.

DÉROULEMENT DE LA CUEILLETTE DES DONNÉES

L'étude est réalisée en début des cours dont le professeur a bien voulu accorder les premières 20 minutes approximatives prévues pour remplir le questionnaire. L'instructeur présente l'objectif général de l'étude et sollicite la participation des étudiants en mentionnant qu'elle est totalement volontaire. Il met l'accent sur la confidentialité des réponses. L'ensemble des étudiants est donc invité à remplir le questionnaire.

PLAN D'ANALYSES DES DONNÉES

Cette section présente les méthodes statistiques utilisées afin d'analyser les données.

Premièrement, des analyses descriptives effectuées à partir du progiciel SPSS 17.0 permettent d'examiner les corrélations entre les différentes variables à l'étude. Ceci permet de jeter un premier coup d'œil sur l'adéquation des résultats aux hypothèses de la recherche.

Deuxièmement, les liens postulés dans cette recherche sont éprouvés à l'aide d'analyses par équations structurelles, analyses permises par le progiciel EQS 6.1 (Bentler & Wu, 1995). Différents indices statistiques d'ajustement ont été utilisés pour estimer l'adéquation des données recueillies au modèle théorique (voir Figure 4) : la statistique du chi-carré (χ^2), l'indice d'adéquation comparatif (*Comparative Fit Index*, *CFI*), l'indice d'adéquation non normé (*Non-Normed Fit Index*, *NNFI*) et l'erreur d'approximation en moyenne quadratique (*Root Mean Square Error of Approximation* de Steiger, 1990; *RMSEA*).

En premier lieu, la statistique du χ^2 , utilisée dans cette recherche permet de vérifier l'hypothèse nulle selon laquelle la matrice de variances/covariances issue des données est équivalente à celle du modèle hypothétique. Un chi-carré (χ^2) non significatif montre que le modèle théorique propose une représentation adéquate des données de l'échantillon (Bentler & Wu, 1995). À l'inverse, un chi-carré significatif indique habituellement que le modèle ne s'applique pas à l'échantillon étudié. Il est toutefois important de mentionner que cet indice est largement influencé par la taille de l'échantillon. Il est attendu que la valeur du chi-carré soit significative lorsque l'échantillon est grand. En deuxième lieu, l'étude tient compte du CFI et du NNFI. Il s'agit de deux indices d'adéquation variant entre 0 et 1 (toutefois, le NNFI peut révéler une valeur supérieure à 1, quoique cela soit très rare dans la pratique). Il découle de la comparaison entre le modèle proposé par l'étude et le modèle nul, soit le modèle où aucun lien n'est supposé entre les variables. Lorsque le modèle montre un CFI ou NNFI

supérieur à .90, il est généralement jugé comme étant satisfaisant (Schumacker & Lomax, 1996). Finalement, l'étude a employé l'erreur d'approximation en moyenne quadratique (RMSEA : *Root Mean Square Error of Approximation* de Steiger, 1990). Selon Browne et Cudeck (1993), une valeur de RMSEA inférieure à 0.05 suggère un modèle satisfaisant, alors qu'une valeur de 0.08 est tout de même considérée acceptable.

CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Cette dernière partie du chapitre sur la méthodologie de la recherche discute des mesures entreprises afin que le respect des principes d'éthique soit assuré dans la présente recherche, surtout durant la collecte des données. En poursuivant la proposition de Crête (2003), il faut garantir le droit à la vie privée, le consentement éclairé et la confidentialité des participants. Il convient de mentionner que la présente étude ne comportait aucun risque pour les répondants. La participation des étudiants était faite sur une base volontaire quoique sollicitée. Ces derniers étaient totalement libres de refuser de participer à la recherche et ce, en ne subissant aucune pénalité ou préjudice. De plus, les participants ont été très bien informés des objectifs de l'étude. Les instructions et la tâche qu'ils ont à accomplir étaient claires et explicites. Ils prenaient ainsi part à cette expérience en toute connaissance de cause. Finalement, les participants étaient rassurés quant à la confidentialité de leurs réponses. L'ensemble du matériel utilisé (questionnaires, feuilles de réponse et enveloppes) est utilisé de manière à garantir l'anonymat. Les étudiants sont traités avec loyauté, respect et transparence.

Résultats

Ce chapitre présente les résultats de l'étude. Il fait dans l'ordre une description, une analyse et une interprétation des résultats.

DESCRIPTION DES RÉSULTATS

Afin d'obtenir un premier coup d'œil quant aux relations présentes entre les différentes variables, des corrélations ont été effectuées. Ce premier aperçu est d'ailleurs essentiel vu que la présente recherche propose un modèle théorique faisant appel à un processus de médiation. Elle doit ainsi respecter des conditions précises (Baron & Kenny, 1986), conditions qui seront exposées plus en détail un peu plus loin. L'ensemble des corrélations entre les différentes variables à l'étude ainsi que les moyennes et les écarts-types sont donc présentés dans le Tableau 1.

Tableau 1

Moyennes, écart-types et corrélations entre les variables. Les valeurs de cohérence interne (α) sont présentées en italique

Variables	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	1	2	3	4	5	6
1. Soutien social	4.13	0.51	<i>.81</i>					
2. Auto-efficacité	5.66	0.97	.47**	<i>.85</i>				
3. Autodétermination	2.99	3.91	.39**	.59**	<i>.73</i>			
4. Attentes de résultats	5.06	0.92	.41**	.67**	.41**	<i>.80</i>		
5. Intérêt professionnel	5.04	1.52	.33**	.60**	.50**	.64**	<i>.89</i>	
6. Intentions	4.05	1.48	.32**	.50**	.38**	.61**	.84**	<i>.89</i>

Note. $N = 378$, ** $p < 0.001$.

Compte tenu de l'étendue des scores possible, c'est le soutien social qui présente la moyenne la plus élevée sur une échelle allant de 1 à 5 ($M = 4.13$, $ÉT = 0.51$) et l'autodétermination la moyenne la plus faible sur une échelle allant de 1 à 7 ($M = 2.99$, $ÉT = 3.91$).

Le Tableau 1 révèle aussi que toutes les variables à l'étude présentent des corrélations positives et significatives entre elles. Les deux facteurs motivationnels, soient l'auto-efficacité et l'autodétermination, sont fortement corrélées aux attentes de

résultats ($r = .67, p < .001$; $r = .41, p < .001$) et aux intérêts professionnels ($r = .60, p < .001$; $r = .50, p < .001$). Ensuite, les attentes de résultats sont liées aux intérêts professionnels ($r = .64, p < .001$) et ces derniers sont également reliés aux intentions de faire carrière en PME ($r = .84, p < .001$). Finalement, le soutien social est aussi associé aux trois variables attendues : l'auto-efficacité ($r = .47, p < .001$), l'autodétermination ($r = 0.39, p < .001$) ainsi qu'aux intentions de faire carrière en PME ($r = .32, p < .001$).

À la lumière des premières analyses, toutes les variables sont corrélées tel que suggéré par le schéma conceptuel présenté à la Figure 4, ce qui tend à appuyer l'ensemble des hypothèses proposées. Toutefois, des analyses plus fines permettront de vérifier le modèle théorique de choix de carrière en PME de manière plus rigoureuse compte tenu que plusieurs liens reposent sur des processus de médiation. Les conditions émises par Baron et Kenny (1986) envers le processus de médiation sont: (1) une relation significative entre la variable indépendante et la variable dépendante, (2) une relation significative entre la variable indépendante et la variable médiatrice, (3) une relation significative entre la variable médiatrice et la variable dépendante. Enfin, il y a présence d'un effet médiateur lorsque que la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante devient non significative suite à l'inclusion de la variable médiatrice. Dans la présente étude, la présence de corrélations significatives entre toutes les variables de l'étude offre les conditions nécessaires pour tester l'effet de variables médiatrices, soit les hypothèses 4, 5, 7 et 8. Un modèle de médiation, qui inclut tous les liens directs (p.ex., soutien \rightarrow intention) et indirects (p.ex., soutien \rightarrow auto-efficacité \rightarrow

attentes → intérêts → intention) a donc été testé pour évaluer l'ensemble des hypothèses de recherche. Le modèle théorique du choix de carrière en contexte de PME est présenté à la Figure 4. Le Tableau 2 présente les indices d'ajustement du modèle théorique éprouvé, indices qui font partie intégrale des analyses statistiques effectuées.

Tableau 2

Indices d'ajustement obtenus pour le modèle théorique éprouvé (Figure 4)

Modèles	χ^2	<i>dl</i>	CFI	NNFI	RMSEA
Modèle nul	3751,19	120	-	-	-
Modèle théorique	257,38	90	.94	.96	.07

Le chi-carré obtenu est de 257,38 avec 90 degrés de liberté. Le fait qu'il soit significatif est cependant peu révélateur étant donné la taille de l'échantillon ($n=378$). L'indice d'adéquation comparatif (*CFI*) et l'indice d'adéquation non-normé (*NNFI*) ont pour leur part des valeurs élevées de 0.94 et de 0.96, valeurs supérieures au seuil de 0.90 qui atteste d'un ajustement satisfaisant des données (Schumacker & Lomax, 1996). Finalement, l'erreur d'approximation (*RMSEA*) est d'une valeur de 0.07. Cette valeur rend compte d'une adéquation acceptable des données étant donné sa valeur inférieure à 0.08 (Browne & Cudeck, 1993).

La Figure 5 présente les résultats des analyses par équations structurelles effectuées afin de tester tous les liens postulés. Pour des raisons de parcimonie, seuls les liens significatifs sont présentés. Les résultats montrent que la perception de soutien social prédit positivement et significativement les perceptions d'auto-efficacité ($\beta = .87$) et d'autodétermination ($\beta = .84$). En retour, la perception d'efficacité personnelle prédit indirectement les intentions de carrière en PME et ce, par l'entremise des attentes de résultats ($\beta = .76$) et de l'intérêt professionnel ($\beta = .70$), alors que la perception d'autodétermination prédit directement les intentions de carrière ($\beta = .39$).

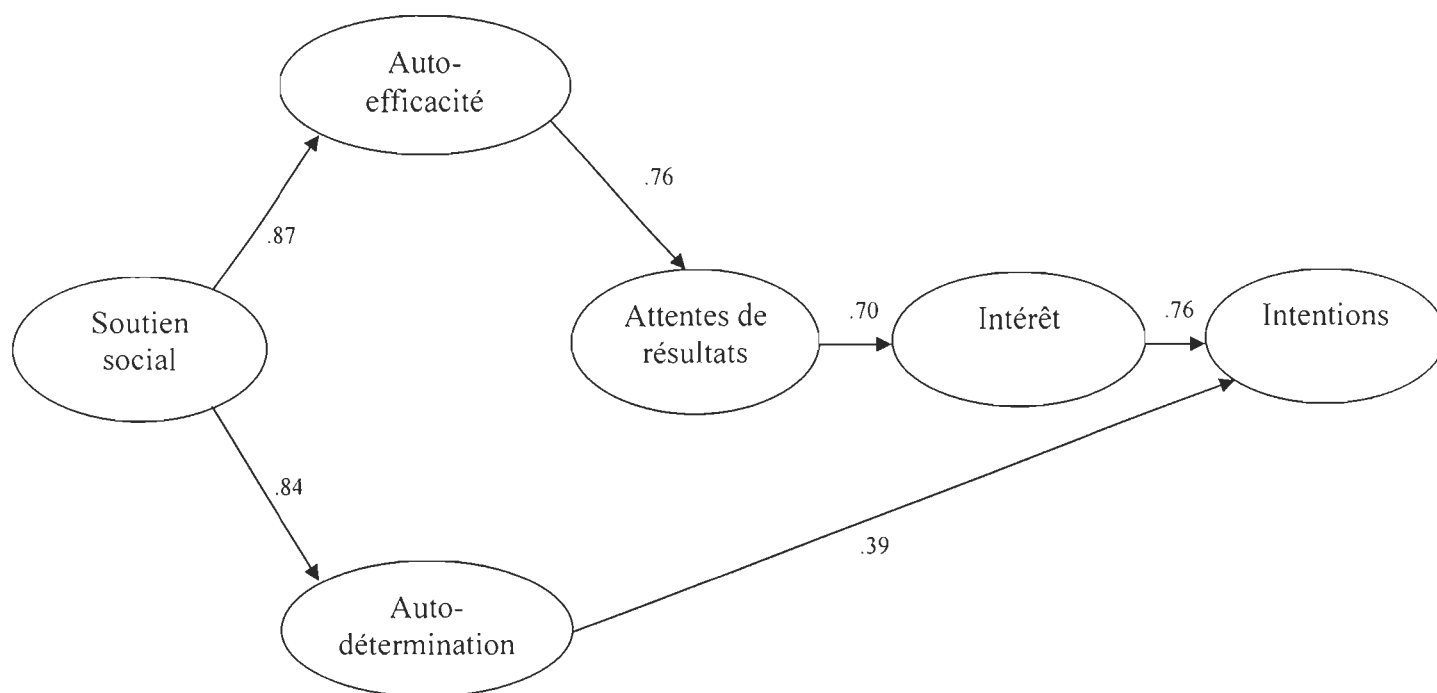


Figure 5. Résultats du modèle structurel. Tous les coefficients sont significatifs à $p < .001$.

Afin d'apporter plus de précision à ces résultats et de faire de meilleures recommandations, il était intéressant de déterminer si les variables de ce modèle étaient vécues de façon similaire par les hommes et les femmes lors de leur choix de carrière. Une analyse de variance ANOVA a donc été effectuée afin de vérifier s'il y avait des différences entre les variables du modèle en lien avec le sexe du futur gestionnaire. Un effet significatif du sexe a été obtenu par analyse multivariée, $F(5, 385) = 2.41, p < .05$. Les différences significatives sont liées aux variables du soutien social et des intentions de carrière. En fait, des tests univariés F ont révélé que les femmes perçoivent plus de soutien social que les hommes quant à leur choix de carrière. Toutefois, elles entretiennent moins d'intentions de poursuivre une carrière en PME, que les hommes. Cependant, il devrait être noté que l'importance de ces différences est très faible ($\eta^2 = .01$).

ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Cette section présente l'analyse et l'interprétation des résultats. Elle tente de répondre à la question de recherche c'est-à-dire : le modèle sociocognitif du choix de carrière s'applique-t-il au contexte d'un choix de carrière en PME et l'autodétermination ajoute-t-elle aux relations qu'il prévoit entre le profil de motivation et les intentions de choix de carrière? Aussi, elle vise à vérifier les huit hypothèses de recherche qui découlent du cadre théorique.

Dans un premier temps, les résultats attestent que le modèle proposé (voir Figure 3) s'ajuste bien aux données de la présente étude. En effet, les valeurs de CFI et NNFI supérieures à .90 suggèrent que le modèle rencontre les critères d'un bon ajustement des données et donc, que sa structure théorique est adéquate. Quant au RMSEA, sa valeur de .07 inférieure à .08 témoigne également que le modèle est adéquat pour l'échantillon. Pour sa part, la valeur du chi-carré (χ^2) significative suggère que les données ne s'ajustent pas très bien au modèle. Toutefois, tel que mentionné précédemment cet indice est influencé par la taille de l'échantillon. Ainsi, il est généralement attendu que la valeur du chi-carré soit significative lorsque l'échantillon est relativement grand (comme c'est le cas dans cette étude; $n = 378$). Il faut donc en déduire que le modèle théorique, quoiqu'il s'ajuste bien à l'échantillon de cette étude, n'explique pas toutes les relations possibles entre les variables. En conséquence, une piste de réponse au premier volet de la question de recherche est obtenue révélant que le modèle proposé s'applique bien au contexte de choix de carrière envers un type d'entreprise spécifique, la PME.

Dans un deuxième temps, les résultats présentés à la Figure 5 permettent de vérifier le modèle proposé. La première et la deuxième hypothèse proposaient que les perceptions de soutien social du futur gestionnaire face à une carrière en PME soient positivement associées aux perceptions d'efficacité personnelle (H1) et d'autodétermination (H2) pour cette carrière. Comme il est possible de le constater, H1 et H2 sont confirmées. Ces résultats sont en accord avec les propositions théoriques de Bandura (1997, 2003), de Lent et al. (1994) et de Deci et Ryan (1985) comme quoi le

contexte social contribue aux perceptions d'efficacité personnelle et d'autodétermination de l'individu. Le soutien, l'appui et les encouragements des personnes significatives de l'entourage renforcent les ressources motivationnelles de l'individu dans un contexte de choix de carrière. Ces éléments font d'ailleurs partie de l'une des sources importantes de l'auto-efficacité : la persuasion verbale. Cela appuie aussi les résultats des études de Cunningham et al. (2005) et de Lent et ses collègues (2005) suggérant que le soutien social favorise l'auto-efficacité dans des contextes de choix de carrière en sports et loisirs, ainsi que le choix de poursuivre des études universitaires en génie. En ce qui a trait à l'autodétermination, cette relation est toute aussi naturelle. En effet, la motivation autodéterminée prend racine dans la satisfaction de besoins psychologiques fondamentaux, satisfaction largement déterminée par l'environnement social dans lequel évolue l'individu (Deci et Ryan, 1985). Un soutien de la part des personnes significatives prenant la forme d'encouragements et d'appuis reflète bien la notion de contexte informationnel proposé par ces auteurs.

Ensuite, H3 a également été confirmée, car l'auto-efficacité est corrélée de façon positive et significative aux attentes face à un choix de carrière en PME. Ainsi, plus le futur gestionnaire possède un sentiment d'efficacité élevée pour une carrière en PME, plus ses attentes seront positives face à cette même carrière. Ce résultat corrobore la proposition du modèle sociocognitif du choix de carrière. En effet, d'après Bandura (1997, 2003), les résultats attendus dépendent en majeure partie de la perception de l'individu envers ses capacités à réussir dans diverses situations. D'ailleurs, plusieurs

études (Cunningham et al., 1995; Lent et al., 2001; Lent et al., 2005; Lopez et al., 1997) ont montré ce lien positif entre l'auto-efficacité et les attentes de résultats. Par exemple, plus l'efficacité personnelle est élevée pour une carrière dans l'industrie du sport et du loisir, plus les attentes face à la satisfaction ou au pouvoir que les étudiants se voient posséder dans cette carrière sont positives (Cunningham et al., 1995). Une constatation similaire a été faite pour les mathématiques et les sciences (Lent et al., 2001; Lopez et al., 1997); plus l'efficacité personnelle pour ces matières était élevée, plus les attentes face à leur utilité dans le futur étaient positives. Il semble donc que ce lien entre l'auto-efficacité et les attentes de résultats s'applique également dans le cas d'une carrière au sein d'un type d'entreprise spécifique comme la PME.

Les résultats ne permettent pas toutefois de confirmer l'hypothèse 4. Cette dernière prévoyait une influence conjointe de l'auto-efficacité et des attentes de résultats sur l'intérêt professionnel. Bien que l'analyse corrélationnelle indique que l'auto-efficacité et les attentes soient positivement liées à l'intérêt professionnel, les analyses prédictives révèlent que seules les attentes positives face à une carrière en PME prédisent significativement l'intérêt pour cette carrière. Ainsi, le sentiment d'efficacité personnelle agit sur l'intérêt professionnel uniquement par l'intermédiaire des attentes de résultats sur lesquelles il exerce une forte influence. Ce lien témoigne donc du rôle médiateur des attentes de résultats dans la relation entre l'auto-efficacité et l'intérêt pour une carrière en PME. Ces résultats diffèrent de ceux d'autres études qui montrent que les gens ont des intérêts persistants dans les activités et les domaines pour lesquels ils se

sentent compétents mais aussi pour lesquels ils envisagent des issues positives (Bandura, 2003; Cunningham et al., 2005; Lent et al., 2001; Lent et al., 1994; Lent et al., 2005; Lopez et al., 1997). Il convient toutefois de mentionner que ces recherches n'ont pas considérées les mêmes variables et qu'elles n'ont pas été effectuées auprès d'un échantillon de futurs gestionnaires.

De plus, bien que les analyses corrélationnelles montrent une relation positive entre le soutien social et l'intention de carrière en PME, les résultats de l'analyse prédictive suggèrent également que le soutien social perçu ne prédit pas directement l'intention de faire carrière en PME et ce, contrairement à la cinquième hypothèse. La perception de soutien agirait plutôt sur l'intention de carrière par l'intermédiaire des processus motivationnels (l'auto-efficacité et l'autodétermination). L'hypothèse 5 n'est donc pas appuyée. Quoique la théorie sociocognitive du choix de carrière prévoie un lien direct du soutien social vers l'intention de carrière, les résultats d'étude de Lent et ses collaborateurs (2005) n'avaient pas non plus soutenu ce lien direct.

La sixième hypothèse a été soutenue par les résultats. Ils montrent que l'intérêt pour une carrière en PME est lié positivement à l'intention de faire carrière en PME. Donc, plus l'intérêt est important quant à une carrière en PME, plus l'intention d'y faire réellement carrière se concrétise. La forte corrélation observée entre l'intérêt professionnel et l'intention de faire carrière en PME dans cette recherche renforce ce qui avait déjà été montré dans l'étude de Cunningham et ses collègues (2005) dans le secteur

des sports et loisirs. Ces résultats offrent un appui au postulat de la théorie sociocognitive du choix de carrière qui suggère que l'intention de comportement pour une carrière est déterminée, en partie, par le sentiment d'efficacité personnelle, les attentes de résultats et l'intérêt professionnel (Lent et al., 1994; Lent et al., 2005).

Quant aux deux dernières hypothèses soulevées, soient H7 et H8, elles n'ont pas été confirmées. Bien que les analyses corrélationnelles montrent une relation positive entre la perception d'autodétermination et les attentes de résultats, ainsi qu'avec l'intérêt professionnel, les analyses prédictives suggèrent un lien direct entre la perception d'autodétermination et l'intention de carrière. En d'autres termes, les attentes de résultats et les intérêts pour une carrière en PME n'interviennent pas dans cette relation. Ces résultats s'avèrent intéressants à la lumière des cadres théoriques de l'autodétermination et de l'auto-efficacité. Ces perspectives suggèrent que l'autodétermination est davantage un processus motivationnel affectif tandis que l'auto-efficacité en est un principalement cognitif. En effet, l'efficacité personnelle réfère à un ensemble de croyances que l'individu possède par rapport à lui-même (Bandura, 2003). Il est le fruit d'un processus cognitif complexe où l'individu gère, pondère et s'approprie l'information sur ses capacités personnelles. Pour sa part, la perception d'autodétermination, qui réfère à la notion de choix personnelle, serait largement responsable du déclenchement, de la direction, de l'intensité et de la persistance des comportements humain. Ainsi, plus le futur gestionnaire perçoit qu'une carrière en PME peut lui procurer une éventualité de carrière stimulante et enrichissante et/ou correspond

à ses valeurs et convictions personnelles, plus il aura l'intention d'opter pour cette carrière et ce, indépendamment de ses attentes de résultats, par exemple. Quoique la relation soit plus faible entre l'autodétermination et l'intention de carrière, il est intéressant de constater le lien direct comparativement à l'auto-efficacité qui fait appel à des processus cognitifs de médiation (les attentes et l'intérêt) plus complexes pour prédire l'intention. Il semble donc que l'autodétermination dans un contexte de choix de carrière offre une explication distincte et complémentaire à celle de la théorie sociocognitive.

Pour revenir à la question de recherche, le modèle postulé semble pertinent au choix de carrière pour un type d'entreprise spécifique, la PME. En ce qui a trait au deuxième volet de la question de recherche portant sur l'importance de l'autodétermination dans les relations que prévoit le modèle de la SCCT, le lien direct entre l'autodétermination et l'intention de faire carrière en PME ne peut être ignoré. La perception d'autodétermination de l'individu offre donc une explication complémentaire et distincte aux rôles des processus motivationnels liés à l'intention de carrière en contexte de PME. La perception de choisir librement une carrière dans un contexte précis contribuerait ainsi à l'explication du choix de carrière.

Conclusion

La problématique soulevée par la présente étude en est donc une d'actualité et de portée substantiel. Le recrutement de gestionnaires et leur rétention est difficile pour les PME autant localement qu'à l'étranger. Il semblait alors pertinent de se pencher davantage sur les problèmes face au personnel de gestion en PME ainsi que sur leurs causes puisqu'il s'agit d'un souci important de leurs dirigeants et propriétaires. Cette étude s'est donc tournée vers la compréhension des facteurs motivationnels impliqués dans le choix de carrière des étudiants en gestion en contexte de PME. La présente étude s'est ainsi ancrée dans un courant d'études investiguant les antécédents au phénomène de choix de carrière. Elle a plus précisément l'objectif de mieux comprendre les facteurs motivationnels de l'intention de carrière en contexte de PME. Pour ce faire, l'étude propose l'intégration de trois perspectives théoriques, celles de l'auto-efficacité (Bandura, 2003), de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985) et de la perspective sociocognitive du choix de carrière (Lent et al., 1994), en un seul modèle théorique afin de vérifier la nature des liens qui y sont prévus. Ce modèle permet de répondre aux deux questions de recherche suivantes : le modèle sociocognitif du choix de carrière s'applique-t-il au contexte d'un choix de carrière en PME et l'autodétermination ajoute-t-elle aux relations qu'il prévoit entre les processus motivationnels et les intentions de choix de carrière?

Conséquemment, le cadre théorique est composé de trois théories. Les théories de l'auto-efficacité de Bandura (2003) et de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) permettent de comprendre les facteurs motivationnels. La théorie sociocognitive du choix de carrière (Lent et al., 1994) explique pour sa part le phénomène du choix de carrière dans une optique pertinente à la présente étude. La recension des écrits identifie quatre principales études (Betz & Hackett, 1981; Cunningham et al., 2005; Guay et al., 2003; Rinfret & Sénécal, 1996; Williams et al., 1997) qui mettent en relief la relation entre les facteurs de motivation et le choix de carrière. Toutefois, aucune de celles-ci ne s'attache au choix de carrière pour un type d'entreprise spécifique et encore moins à la PME. À la lumière du cadre théorique et des études recensées, l'étude vise à vérifier un modèle théorique explicatif du choix de carrière en contexte de PME.

La recherche quantitative a privilégié un devis de recherche transversal de nature corrélationnelle. Plusieurs variables en font partie. La variable indépendante de l'étude est le soutien social, alors qu'elle repose sur trois groupes de variables médiatrices, soit les facteurs motivationnels des perceptions d'efficacité personnelle et d'autodétermination, ainsi que les attentes de résultats et l'intérêt professionnel face à une carrière en PME. La variable dépendante est les intentions de faire carrière en PME. L'instrument de mesure utilisé est un questionnaire composé de plusieurs échelles, chacune mesurant une variable distincte. Les échelles relatives à l'auto-efficacité, aux attentes de résultats, à l'intérêt et aux intentions sont toutes adaptées du questionnaire construit par Cunningham et al. (2005). L'échelle concernant le soutien social est

adaptée de Lent et al. (2005) et celle ayant trait à l'autodétermination de l'Inventaire des motivations au travail de Blais (Blais et al., 1993). Les données ont été recueillies auprès de 378 étudiants de l'Université du Québec à Trois-Rivières majoritairement inscrits à un programme de premier cycle en gestion.

À la lumière des résultats obtenus, qui offre un soutien au modèle théorique proposé, il est possible de répondre à la question de recherche comme quoi le modèle de la théorie sociocognitive du choix de carrière s'applique au choix de carrière en PME des futurs gestionnaires. De plus, il semble que la perception d'autodétermination ajoute aux relations que ce modèle prévoit en révélant une relation directe avec les intentions de faire carrière en PME. Le rôle médiateur des perceptions d'efficacité personnelle et d'autodétermination a été montré entre le soutien social et l'intention du choix de carrière. De plus, les attentes de résultats et l'intérêt pour une carrière en PME agissent comme variables médiatrices entre la perception d'efficacité personnelle et l'intention de carrière.

Au plan théorique, cette étude contribue premièrement à affiner la recherche sur l'auto-efficacité, l'autodétermination, le processus de choix de carrière et le modèle sociocognitif du choix de carrière. Fait intéressant, elle innove en amenant une nouvelle application de cette dernière théorie au choix de carrière pour un type d'entreprise précis, soit la PME. Cette application possible à un genre d'entreprise spécifique laisse croire que le modèle sociocognitif du choix de carrière devrait être utilisé non seulement

pour le choix de carrière en général mais aussi pour des secteurs d'emploi spécifiques ou des classes d'entreprises comme la multinationale ou parapublique.

Les résultats ont appuyé les relations prévues par la théorie de Lent et ses collègues (1994) entre les variables à l'étude. Les résultats soutiennent le postulat de la théorie de l'auto-efficacité comme quoi elle prédit les attentes de résultats de l'individu y compris dans un contexte de choix de carrière tout comme le suggère la théorie sociocognitive. Cependant, les résultats indiquent que le lien entre l'auto-efficacité et l'intention de carrière en PME est indirect alors que les attentes et l'intérêt seraient impliqués dans cette relation, du moins dans un contexte de choix de carrière en PME. Donc, la perception d'efficacité personnelle serait responsable des attentes et de l'intérêt professionnel du futur gestionnaire, qui en retour prédirait son intention de carrière en PME. Le rôle médiateur des attentes de résultats et de l'intérêt professionnel dans la relation efficacité-intention est une contribution théorique qui mérite d'être révérifiée dans le futur.

De plus, cette étude contribue à la recherche en soulignant la pertinence de considérer l'autodétermination au sein de ce modèle théorique et ainsi, ajouter une dimension affective à une modèle davantage cognitif. L'ajout de la perception d'autodétermination rend donc le modèle plus holistique. Toutefois, il rend compte surtout du rôle que la motivation autodéterminée occupe comme antécédent direct à l'intention de faire carrière en PME, bien qu'elle soit également liée positivement aux

attentes de résultats et à l'intérêt, donc aux autres médiateurs du modèle. Cette relation directe témoigne de la pertinence de considérer la perception d'autodétermination des individus comme facteur motivationnel impliqué dans le choix de carrière en PME et cette relation indépendante aux autres processus motivationnels constitue d'ailleurs un apport notable de la présente recherche. En somme, le modèle testé contribue à mieux comprendre *pourquoi* et *comment* les facteurs motivationnels agissent sur l'intention des futurs gestionnaires à faire carrière en PME.

Au plan pratique, la présente recherche fournit une nouvelle piste d'explication à une problématique managériale majeure des dirigeants de PME, soit le recrutement et la rétention de gestionnaires. En outre, cerner les facteurs motivationnels qui expliquent l'intention des étudiants de travailler en PME permet à ces dernières de déterminer avec plus de précision leur relève et les points sur lesquels ils devront miser afin de la séduire. De plus, cela peut leur permettre d'évaluer la compatibilité de quelques caractéristiques appartenant à leur environnement de travail avec celles que présentent les futurs diplômés en gestion.

Concrètement, le directeur des ressources humaines ou le dirigeant de la PME pourrait tirer profit des résultats obtenus par cette étude en utilisant des questionnaires d'embauche empreints des diverses variables mesurées telles que les attentes ou l'intérêt face à l'emploi pour lequel il recrute. Les résultats concluants de cette étude encouragent de plus la PME à cibler un profil de gestionnaire qui démontre un fort sentiment

d'efficacité ainsi qu'une motivation autodéterminée pour un poste en PME. Comme mentionné dans le contexte théorique, cette motivation est liée à d'importants facteurs de la performance organisationnelle tels le rendement, la productivité, la satisfaction au travail ou encore l'engagement des employés envers leur entreprise.

Le fait qu'une motivation autodéterminée amène l'étudiant à vouloir faire carrière en PME est d'ailleurs encourageant. Par exemple, une carrière en PME semblera intéressante au futur gestionnaire au profil autodéterminé non pas pour le salaire qu'elle offre mais pour les défis stimulants qu'elle présente. Sachant que le manque de ressources des PME se répercute dans la valeur monétaire des salaires offerts et dans la diversité des avantages sociaux qu'elles peuvent proposer (Garand & Fabi, 1992), une certaine adéquation semble exister entre les motivations des étudiants en gestion intéressés par une carrière en PME et les conditions de travail qu'elles peuvent offrir. Suite aux résultats obtenus, les PME peuvent donc recevoir une recommandation. Elles pourraient certainement adapter l'image qu'elles projettent afin qu'elles correspondent davantage aux aspirations des étudiants en gestion présentant un profil efficace et autodéterminé. Il s'agit là d'un important message. Il est primordial que les PME comprennent l'importance du contexte de travail qui favorisera les facteurs motivationnels montrés dans cette étude. Elles devraient s'inspirer du modèle théorique proposé pour créer des milieux davantage attrayants pour leur relève.

Les résultats de cette étude suggèrent également que les femmes seraient moins susceptibles d'opter pour une carrière en PME, et ce, bien qu'elles perçoivent plus de soutien de la part de leur entourage dans leur processus de choix de carrière. Il semble donc que même dans un tel soutien, elles visent moins que les hommes les carrières de gestionnaires que proposent les PME. Le gestionnaire de la PME serait-il stéréotypé comme de sexe masculin dans la population universitaire? Les PME devraient certainement s'assurer du contraire. Sachant que le soutien social, donc l'environnement, est un déterminant notable des facteurs motivationnels impliqués dans le choix de carrière, il faudrait fournir plus d'informations aux étudiants. Au sein de leur programme d'enseignement, les futurs gestionnaires devraient recevoir plus d'outils de renseignements leur permettant de s'identifier ou non comme habilités à travailler dans ce genre d'entreprise et ceci est encore plus vrai dans le cas des femmes qui portent moins d'intentions de carrière à leur égard. Du côté des PME, il pourrait leur être suggéré de se rendre plus visibles et de faire plus de promotion de leur environnement de travail dans les établissements d'enseignements post-secondaires, et particulièrement universitaires par le biais de conférences, de présentations, de journées portes ouvertes, etc. De ce fait, le milieu des PME serait démystifié et les étudiants pourraient mieux se projeter dans ce type d'entreprise.

Cette recherche présente des résultats intéressants mais elle comporte des limites qui ne doivent pas être négligées. La première limite réside dans le choix de l'échantillon. Le fait que l'étude soit menée auprès d'étudiants en gestion ne permet pas

de mesurer le réel choix de carrière. Quelques-uns d'entre eux pourront ne pas choisir une carrière de gestionnaire dans un futur rapproché. Il a fallu s'en tenir aux intentions de choix de carrière ce qui ne permet pas d'étudier le phénomène de choix de carrière dans son ensemble. Par contre, Lent (1994) précise que la théorie sociocognitive du choix de carrière s'applique seulement auprès d'une population de jeunes adultes ce qui a été respecté. De plus, les étudiants n'avaient pas, pour un grand nombre, poursuivi la totalité de leur formation universitaire, ce qui peut pousser à croire que leurs intentions de choix de carrière sont susceptibles de changer. Ainsi, il serait intéressant de poursuivre une étude similaire en interrogeant soit dans un premier cas de réels gestionnaires ou dans l'autre, des étudiants tous en fin de programme et à l'aube de faire leur réel choix de carrière. Il serait aussi possible de faire un re-test pour vérifier si les intentions de choix de carrière se sont réellement concrétisées. D'ailleurs, une autre limite amène aussi à cette suggestion. Comme il s'agit d'une étude transversale, il n'est pas possible de supposer de liens de causalité entre les diverses variables et pour y pallier, des études longitudinales devront être réalisées afin de mieux comprendre la nature des liens postulés dans ce modèle.

Une limite est aussi présente au niveau de la validité externe de l'étude. Les résultats de l'étude sont difficilement généralisables étant obtenus auprès d'étudiants issus d'une seule université, donc d'un seul milieu académique, majoritairement d'un seul programme de formation et d'une seule région. Il est pertinent de tenir compte justement de ce programme de formation. Il est possible que certaines universités

incitent, par l'intermédiaire de l'orientation de leur programme de formation, les étudiants à opter pour un emploi en PME. Des recherches futures pourraient ainsi se pencher sur le rôle de la formation elle-même dans le choix de carrière en PME. En effet, l'Université du Québec à Trois-Rivières véhicule une formation teintée par le milieu des PME et ce, compte tenu de l'Institut de recherche sur la PME qu'elle supporte. Une étude auprès d'étudiants d'autres universités permettrait de vérifier plus profondément le rôle de la formation dans le modèle étudié.

Références

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York : W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité: Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : Éditions De Boeck Université.
- Bandura, A., & Wood, R. E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814.
- Benoît, C., & Rousseau, M. D. pour le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Direction de la recherche. (1993). *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perceptions des dirigeants*. Québec : Publications du Québec.
- Bentler, P. M., & Wu, E. J. C. (1995). *EQS for windows user's guide*. Encico, CA : Multivariate software.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8 (3), 205-222.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15 (4), 403-422.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28 (5), 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1987). Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 299-308.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans Bollen, K. A. & Long, J. S. (Éds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue québécoise de psychologie*, 14 (3), 185-215.
- Crête, J. (2003). L'éthique en recherche sociale. Dans B. Gauthier (Éds), *Recherche sociale: De la problématique à la collecte de données* (pp. 243-265). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation. Dans J. E. Jacobs (Éds), *Developmental perspectives on motivation* (pp. 57-97). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Cunningham, G. B., Bruening, J., Startore, M. L., Sagas, M., & Fink, J. S. (2005). The application of social cognitive career theory to sport and leisure career choices. *Journal of Career Development*, 32 (2), 122-138.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. Dans M. Kernis (Éds), *Efficacy, agency and self-esteem* (pp.31-49). New-York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Canadian Psychology*, 49 (1), 24-34.
- Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L., & Ryan, R. M. (1981). An instrument to assess adults'orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of Educational Psychology*, 73 (5), 642-650.
- Fabi, B. (1991). Les facteurs de contingence des cercles de qualité: une synthèse la documentation empirique. *Revue canadienne des sciences de l'administration*, 8 (3), 161-174.

- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). (2005, Juin). La relève : la clé de la réussite : La relève des PME et la prospérité économique du Canada. Récupéré de <http://www.fcei.ca/researchf/reports/reports-2005.asp>.
- Fernet, C., Guay, F., & Sénécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39–56.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Garand, D. J., & Fabi, B. (1992). Les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) en PME. *La Revue Organisation*, 2 (1), 61-110.
- Grant Thornton International. (2008). 44 % des dirigeants de PME françaises se sont focalisés sur le recrutement et la rétention de leurs cadres en 2007. Récupéré de <http://www.grant-thornton.fr>.
- Groupe de recherche en économie et gestion des PME, sous la direction de Pierre-André Julien. (1994). Les PME : Bilan et perspectives. Cap-Rouge, Québec : Les Presses Inter-Universitaires.
- Guay, F., Sénécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50 (2), 165-177.
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37 (3), 175-188.
- Krueger, N., Jr., & Dickson, P. R. (1994). How believing in ourselves increase risk-taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision sciences*, 25 (3), 385-400.
- Laguardia, J. G., & Ryan, R. M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être : Théorie de l'autodétermination et applications. *Revue québécoise de psychologie*, 21 (2), 281-304.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109–1115.

- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R., & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48, (4), 474-483.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L.C., Lyons, H., & Treistman, D.. (2005). Social cognitive predictors of academic interest and goals in engineering : Utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52 (1), 84-92.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D., & Gore, P. A. Jr. (1997). Role of social-cognitive expectations in high school students' mathematics-related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology*, 44 (1), 44-52.
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266-284.
- O'Leary, B. S., Lindholm, M. L., Whitford, R. A., & Freeman, S. E. (2002). Selecting the best and the brightest: Leveraging human capital. *Human Resource Management*, 41(3), 325-340.
- Parker, L. E., & Lepper, M. R. (1992). Effects of fantasy contexts on children's learning and motivation making learning more fun. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (4), 625-633.
- Pelletier, L. G., Dion, S. C Slovinec-D'Angelo, & Reid, R. (2004). Why do you regulate what you eat? Relationships between forms of regulation, eating behaviors, sustained dietary behavior change, and psychological adjustment. *Motivation and Emotion*, 28 (3), 245-277.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.
- Rinfret, N., & Senécal, C. (1996). La préférence envers une organisation est-elle tributaire du profil motivationnel des étudiants? *Revue québécoise de psychologie*, 17(3), 25-41.

- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5), 749-761.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. Dans D. Cicchetti & D. J. Cohen (Éds), *Developmental psychopathology: Theory and methods* (pp.618-655). New-York: Wiley.
- Samson, Bélair/Deloitte, & Touche s.e.n.c.r.l. et ses sociétés affiliées. (2006). Cap sur la prospérité dans les entreprises privées canadiennes : Sondage auprès de 350 propriétaires et chefs de la direction. Récupéré de <http://www.deloitte.com/ca/sociétésprivées>.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Steiger, J. H. (1990). Structural Model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. Dans M. P. Zanna (Éds), *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Vilette, M. A. (2006, Octobre). Le temps partagé : un outil pertinent pour le recrutement dans les PME ? Communication présentée au huitième Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Fribourg, Suisse.
- Williams, G. C., Saizow, R., Ross, L., & Deci, E. L. (1997). Motivation underlying career choice for internal medicine and surgery. *Social Science & Medecine*, 45 (11), 1705-1713.
- Van Vianen, A. E. M. (1999). Managerial self-efficacy, outcome expectancies, and work-role salience as determinants of ambition for a managerial position. *Journal of Applied Psychology*, 29, 639-665.

Appendice A
Questionnaire

QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

1. **Sexe :** Féminin ☐ Masculin ☐
2. **Âge :** _____ ans
3. **Programme de formation :** _____
4. **Nombre de crédits accumulés jusqu'à maintenant (ceci n'inclut pas la session en cours) :**
_____ Crédits
5. **Si vous êtes inscrit au Baccalauréat en Administration des affaires, dans quel profil êtes vous? :**
 - ☐ Entrepreneuriat et management innovateur
 - ☐ Finances
 - ☐ Gestion des ressources humaines
 - ☐ Logistique
 - ☐ Marketing
6. **Êtes vous actuellement gestionnaire au sein d'une entreprise?**
 - ☐ Oui
 - ☐ Non
7. **a) Des membres de votre famille sont-ils propriétaires-dirigeants d'une petite/moyenne entreprise (PME)?**
 - ☐ Oui
 - ☐ Non

b) De qui s'agit-il?

 - ☐ Vos deux parents
 - ☐ Votre mère seulement
 - ☐ Votre père seulement
 - ☐ Un autre membre de votre famille (ex : oncle, tante, cousin(e), grands-parents, etc.)

c) S'agit-il d'une PME familiale qui subsiste depuis plus d'une génération?

 - ☐ Oui
 - ☐ Non

d) Si oui, depuis combien de générations? _____ générations.

e) Depuis combien d'années existe-t-elle? _____ années

QUESTIONNAIRE

A) Vous trouverez ci-dessous diverses raisons pour lesquelles vous pourriez faire carrière en PME. Veuillez indiquer dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une de ces raisons.

Ne correspond pas du tout 1	Correspond très peu 2	Correspond un peu 3	Correspond moyennement 4	Correspond assez 5	Correspond fortement 6	Correspond très fortement 7
--------------------------------	--------------------------	------------------------	-----------------------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------

Pourquoi feriez-vous carrière dans une petite/moyenne entreprise (PME)?

1. Parce qu'une carrière en contexte de PME me permettrait d'atteindre un certain niveau de vie.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je ne sais pas. J'ai l'impression de ne pas avoir ce qu'il faut pour faire carrière dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
3. Parce que je tiens énormément à réussir une carrière dans une PME, sinon j'aurai honte de moi.	1	2	3	4	5	6	7
4. Pour les différents avantages sociaux associés à une carrière en contexte de PME.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je me le demande bien. Je n'ai certainement pas la formation nécessaire pour entreprendre une carrière dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
6. Parce qu'un travail en contexte de PME me permettrait d'atteindre certains objectifs importants, tout en respectant les autres aspects de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
7. Parce que ce type de carrière me permettrait de relever des défis stimulants.	1	2	3	4	5	6	7
8. Parce qu'une carrière en contexte de PME me procurerait une sécurité.	1	2	3	4	5	6	7
9. Parce que je tiens absolument à avoir beaucoup de succès dans ce type de carrière, sinon je serai déçu(e).	1	2	3	4	5	6	7
10. Simplement parce que c'est en contexte de PME que je préfère faire carrière.	1	2	3	4	5	6	7
11. Je ne le sais pas. Ce type de carrière semble offrir des conditions de travail trop difficiles.	1	2	3	4	5	6	7
12. Parce qu'une carrière en PME me permettrait d'approfondir mes connaissances sur une foule de choses intéressantes.	1	2	3	4	5	6	7
13. Pour le salaire.	1	2	3	4	5	6	7
14. Pour me prouver à moi-même que je peux réussir dans ce type de carrière.	1	2	3	4	5	6	7
15. Je ne sais pas. Une carrière en contexte de PME semble offrir des conditions de travail irréalistes.	1	2	3	4	5	6	7
16. Parce que j'ai l'impression qu'une carrière en contexte de PME me donnerait la chance de m'accomplir en faisant mon travail de façon personnelle et unique.	1	2	3	4	5	6	7
17. Je ne le sais pas. Il me manque des habiletés importantes pour bien réussir en PME.	1	2	3	4	5	6	7
18. Je ne le sais pas. On attendra probablement trop de moi en contexte de PME.	1	2	3	4	5	6	7

B) À l'aide de l'échelle suivante :

1	2	3	4	5	6	7
Fortement en désaccord	Modérément en désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Légèrement en accord	Modérément en accord	Fortement en accord

Indiquez à quel point vous êtes en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Suite à l'obtention de mon diplôme, travailler dans une PME serait une option intéressante.	1	2	3	4	5	6	7
2. J'ai l'intention de travailler pour un autre type d'entreprise que la PME quand j'aurai mon diplôme.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je suis confiant(e) de pouvoir occuper un emploi dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
4. Faire carrière dans une PME me permettra d'occuper une position d'autorité.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je suis confiant(e) de pouvoir travailler avec succès dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
6. Si je fais carrière dans une PME, j'aurai l'opportunité de faire valoir mes compétences.	1	2	3	4	5	6	7
7. Je n'ai aucun intérêt pour une carrière dans une PME après l'obtention de mon diplôme.	1	2	3	4	5	6	7
8. Le travail à accomplir dans une PME serait très difficile pour moi.	1	2	3	4	5	6	7
9. Si je fais carrière dans une PME, je serai satisfait(e) de mon environnement de travail.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je tenterai d'obtenir un emploi dans une PME une fois diplômé(e).	1	2	3	4	5	6	7
11. Je suis intéressé(e), après l'obtention de mon diplôme, à dénicher un poste au sein d'une PME.	1	2	3	4	5	6	7
12. Je m'attends à bien performer au travail dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
13. Si je fais carrière dans une PME, je bénéficierai de plusieurs avantages.	1	2	3	4	5	6	7
14. J'ai l'intention de travailler dans une PME une fois mon diplôme obtenu.	1	2	3	4	5	6	7
15. Je suis capable d'acquérir les aptitudes nécessaires pour occuper un emploi dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
16. Je considère que mes compétences me permettent d'occuper un poste dans une PME.	1	2	3	4	5	6	7
17. Si je fais carrière dans une PME, je toucherai un bon salaire.	1	2	3	4	5	6	7
18. Faire carrière dans une PME m'apportera de grandes responsabilités.	1	2	3	4	5	6	7
19. Travailler dans une PME ne m'intéresse pas vraiment.	1	2	3	4	5	6	7
20. Je planifie travailler dans une PME après l'obtention de mon diplôme.	1	2	3	4	5	6	7

C) Nous vous demandons d'imaginer que vous occupez un poste de gestion et d'indiquer dans quelle mesure chacun des énoncés décrit bien votre comportement au travail à l'aide de l'échelle suivante :

1 Tout à fait en désaccord	2 Plutôt en désaccord	3 Plutôt d'accord	4 Tout à fait d'accord	
1. J'incite le personnel à s'engager dans des activités de formation	1	2	3	4
2. Je m'exprime de manière enthousiaste.	1	2	3	4
3. Je suis un orateur dynamique.	1	2	3	4
4. J'amène les gens à percevoir différemment des problèmes récurrents.	1	2	3	4
5. Je respecte les opinions différentes des miennes.	1	2	3	4
6. Je soutiens le personnel engagé dans des activités de formation.	1	2	3	4
7. J'encourage le personnel à innover.	1	2	3	4
8. Je parle de manière optimiste de l'avenir.	1	2	3	4
9. Je prends des pauses avec le personnel pour discuter de sujets non liés au travail.	1	2	3	4
10. Je m'intéresse à ce que vit le personnel.	1	2	3	4
11. Je communique ma vision de l'avenir.	1	2	3	4
12. Je partage l'information avec le personnel.	1	2	3	4
13. Je prends en compte les besoins du personnel dans mes décisions.	1	2	3	4
14. Je donne un <i>feedback</i> positif aux personnes qui obtiennent un bon rendement.	1	2	3	4
15. Je m'isole dans mon bureau.	1	2	3	4
16. Je reconnais les bonnes performances du personnel.	1	2	3	4
17. Lorsque je détecte des difficultés dans le travail de quelqu'un, je m'assure que des correctifs sont apportés.	1	2	3	4
18. Je suis absent quand on a besoin de moi.	1	2	3	4
19. Je félicite les bons coups de chacun.	1	2	3	4
20. Je remets à plus tard la prise de décisions.	1	2	3	4
21. J'effectue un suivi des tâches afin de détecter les problèmes et, le cas échéant, y apporter les corrections.	1	2	3	4
22. Je rappelle à l'ordre le personnel qui ne respecte pas certaines règles de l'organisation.	1	2	3	4
23. J'envoie une lettre de félicitations à la suite d'un travail remarquable.	1	2	3	4

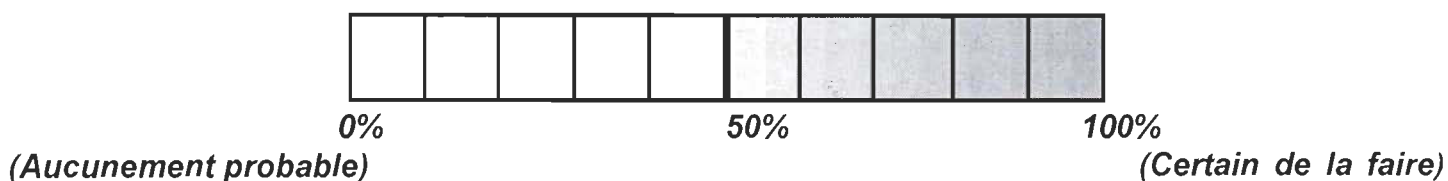
D) Différents facteurs peuvent influencer un choix de carrière. Assumez que vous vous voulez faire carrière dans une PME et indiquez à quel point vous êtes en accord avec chacun des énoncés à l'aide de l'échelle suivante :

1 Tout à fait en désaccord	2 Plutôt en désaccord	3 Ni en désaccord, ni en accord	4 Plutôt d'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	--------------------------	---------------------------------------	----------------------	---------------------------

À l'égard de mon choix de carrière en PME :

1. Je peux compter sur un « modèle » (quelqu'un sur qui je peux compter et qui m'apprend)	1	2	3	4	5
2. Mes proches me soutiennent dans ma décision de carrière.	1	2	3	4	5
3. Je sens que les gens qui travaillent dans le domaine où je veux faire carrière me ressemblent.	1	2	3	4	5
4. Je peux obtenir de l'aide de la part d'un « mentor ».	1	2	3	4	5
5. Mes amis m'encouragent dans mon choix de carrière.	1	2	3	4	5
6. Je peux compter sur l'aide d'un conseiller (i.e. professeur).	1	2	3	4	5
7. Les membres de ma famille m'appuient dans mon choix de carrière.	1	2	3	4	5
8. Mes amis proches et ma famille respectent mon choix de carrière.	1	2	3	4	5
9. J'ai accès à un « mentor » qui m'apporte des conseils et m'encourage dans ma carrière.	1	2	3	4	5
10. Les membres de ma famille me donnent des commentaires négatifs quant à mon choix de carrière.	1	2	3	4	5
11. Je crains que mon choix de carrière soit trop exigeant.	1	2	3	4	5
12. Je ne me sens pas à ma place parmi les étudiants qui ambitionnent une carrière comme celle que j'envisage.	1	2	3	4	5
13. Mes amis me donnent des commentaires négatifs quant à mon choix de carrière.	1	2	3	4	5
14. Je subis de la pression de la part de ma famille et de mon entourage pour renoncer à mon choix de carrière.	1	2	3	4	5

E) Indiquez, en posant un trait à l'endroit approprié, la probabilité que vous postuliez pour un emploi dans une PME après l'obtention de votre diplôme:



F) En raison de vos attentes, vos intérêts et vos objectifs de carrières, au sein de quels types de PME seriez-vous le plus susceptible d'entreprendre votre carrière? Veuillez classer de 1 à 5 les possibilités suivantes en fonction de vos choix personnels (1 étant votre premier choix).

- a) PME familiale
- b) PME artisanale
- c) PME manufacturière
- d) PME technologique
- e) PME de services

Appendice B

Formulaire de consentement éclairé

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT DES PARTICIPANTS**Une analyse motivationnelle des intentions de carrière en contexte de pme**

J'ai pris connaissance du projet de recherche décrit dans la lettre d'informations destinée aux participants;

J'ai été informé(e), autant oralement que par écrit, des objectifs de la recherche, des instruments utilisés pour la cueillette des données et des modalités de ma participation au projet;

J'ai également été informé(e) :

- a) de la manière avec laquelle les chercheurs s'assureront de la confidentialité des données;
- b) de mon droit de communiquer avec la responsable du projet, Alexandra Corbeil, si j'ai des questions par rapport au projet (tél. (819)376-5011)
- c) de mon droit de ne pas répondre à certaines questions;
- d) de mon droit de me retirer à tout moment de la présente recherche.

J'ai suis également confiant(e) que mes réponses au questionnaire seront traités de manière confidentielle et de façon anonyme. Toutefois, je suis conscient(e) que quoique toutes les précautions soient prises à cette fin, il demeure possible que je sois identifié(e) indirectement.

Ainsi, j'accepte, par la présente, de participer à la recherche selon la procédure décrite dans la lettre de présentation et d'informations sur le projet ci-jointe.

Je signe donc ce formulaire, en deux exemplaires, et j'en conserve une copie.

Nom : Alexandra Corbeil _____

Date : _____

Signé à : Université du Québec à Trois-Rivières _____

Nom : _____

Date : _____

Signé à : _____