



---

*Texte original\**

# Facteurs de risques et profils motivationnels : apports d'une approche intra-individuelle

**Marlène BIOTTEAU<sup>1</sup> et Anaïs NOUAILLES MAYEUR<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ergo&Co, 133, Rue de Javel, 75015 Paris, France

<sup>2</sup>Autorité de Sûreté Nucléaire, 10 route du Panorama, 92266 Fontenay-aux-Roses, France  
marlene.biotteau@ergoandco.fr ; anais.nouailles-mayeur@asn.fr

Résumé. Cet article décrit l'analyse de l'activité d'une coaction expert/expert, caractérisée par une répartition déséquilibrée de la charge de travail et des risques. Ce constat, peu habituel, a motivé une étude complémentaire, menée sous l'angle des profils motivationnels des opératrices. Les résultats montrent les apports de cet outil d'analyse intra-individuel qui pourvoit une certaine relativité des facteurs de risques.

Mots-clés : satisfaction au travail, travail collectif, relations avec les collègues, différences individuelles, prise de risque.

## Risk factors and motivational profiles: contributions of an intra-individual approach

Abstract. This article describes an expert/expert co-action characterized by an unbalanced distribution of workload and risk. This uncommon observation prompted additional study conducted in terms of the operators' motivational profiles. The results show the contribution of this intra-individual analysis tool which provides certain relativity of risk factors.

Key words: job attitudes and job satisfaction, team work, supervision and relationships with co-workers, individual differences, risk taking.

---

\*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris du 14 au 16 septembre 2011. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante : Biotteau, M., & Mayeur, A. (2011). Facteurs de risques et profils motivationnels : apports d'une approche intra-individuelle. In A. Garrigou & F. Jeffroy (Eds.). *L'ergonomie à la croisée des risques, Actes du 46<sup>ème</sup> Congrès de la SELF* (pp. 51-56). Paris : SELF.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord de la SELF.

## INTRODUCTION

Dans cet article, est ré-analysée une situation de travail collectif, composée par un binôme expérimenté d'opératrices du rayon charcuterie/traiteur d'un supermarché. Initialement, l'analyse s'appuie sur le modèle des formes d'interactions sociales (De la Garza, Weill-Fassina, 1995 ; De la Garza, 1995, 1998.). Elle décrit l'activité des opératrices sous l'angle de la charge de travail, des risques et de la pénibilité (cf. Résultats, partie 1).

Le réexamen de cette situation de travail est motivé par un déséquilibre majeur constaté entre la répartition de la charge de travail et les risques encourus au sein du binôme.

Pour ce faire, de nouvelles analyses ont été menées-reposant sur le champ théorique de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985, 1991 ; Ryan et Deci, 2000) qui caractérise (i) la motivation des individus dans le cadre des relations interpersonnelles et (ii) les processus motivationnels dans les organisations (Gillet et al. citant Gagné et Deci, 2005), et font état de profils motivationnels particulièrement contrastés et hétérogènes (cf. Résultats, partie 2).

Nous allons voir que ces résultats et leur articulation (cf. Synthèse des résultats) pourvoient une certaine relativité de différents facteurs de risques et apparaissent comme un outil complémentaire d'analyse et de compréhension (cf. Discussion).

## METHODOLOGIE

La méthode initiale de recueil de données est une analyse de l'activité adjointe à des entretiens individuels. Plus précisément, le panel de méthodes de recueil et de traitement des données mobilisé dans cette étude est repris dans le tableau 1.

Nous développons précisément les méthodes de traitement des données, relatives aux analyses présentées dans cet article, dans la partie suivante.

*Tableau 1 : Récapitulatif des méthodes de recueil et de traitement des données*

Méthode de recueil de données	Méthode de traitement des données
Observations filmées	- Traitement chronologique de type chronos (cf. Kerguelen, 1997) - Evaluation de la charge physique (mesures de poids, déplacements) - Evaluation de la charge mentale (analyse des stratégies)
- Entretiens d'explicitation - Questionnaires (7 items)	- Analyse de contenu, - Traitement thématique des ressentis - Processus motivationnels sur 14 dimensions du travail

## PRINCIPAUX RESULTATS

### Caractérisation du travail collectif : une coaction expert/expert

La caractérisation du travail collectif de ce binôme d'opératrices- analyse initiale, repose sur le modèle des formes d'interactions sociales (De la Garza, Weill-Fassina, 1995 ; De la Garza, 1995, 1998. Cf. Méthodologie), qui sur le plan empirique, permet de différencier ces interactions selon l'unité d'analyse considérée, les objets d'action, les buts et les tâches des divers acteurs. Ce modèle tient également compte des buts poursuivis, de l'espace dans lequel ils se réalisent, de l'échéance temporelle visée, des opérations réalisées par les uns et les autres et de la nature des métiers en cause.

Ainsi, l'analyse initiale s'inscrit dans le cadre du déroulé temporel d'une journée de travail (matinée) du binôme et pointe l'ordre des actions pour chacune des deux opératrices en sélectionnant des extraits de l'activité (opératrice 1, phase du travail d'une durée de 3h20 ; opératrice 2, extrait d'une durée de 2 heures).

Il ressort une situation de travail caractérisée principalement par une coaction expert/expert comprenant quelques phases d'entraide (de l'opératrice 1 vers l'opératrice 2) et de collaborations (de l'opératrice 2 vers l'opératrice 1).

Sur un plan organisationnel, concernant l'opératrice 1, le focus montre une *continuité* centrée sur un seul but, malgré une relative diversité des actions. Pour l'opératrice 2, le focus montre un traitement de tâches multiples (double, triple tâche) qui apparaissent en temps partagé et qui sont réalisées dans un temps limité : éclatement des actions concernant une même tâche en opérations. Ces multiples tâches conduisent à des *interférences* entre les activités, des évaluations et des anticipations des contraintes du milieu temporel. On relève notamment de nombreuses stratégies ponctuelles d'évitement, centrées sur la santé et la sécurité, les défauts de qualité et de fabrication « juste à temps » des produits, et des inconforts du client, qui font état de maîtrise et de gestion complexes des risques.

Ainsi, nous observons des activités fortement déséquilibrées et la présence de facteurs de pénibilités variant selon le poste occupé. Ce constat perdure dans toutes les grandes phases de travail. Les différences s'expriment en termes de contenu, de déroulement chronologique et de charge de travail. Comparativement, l'activité de l'opératrice 2 requiert des régulations multiples et particulièrement coûteuses (multiplication des risques encourus et effets sur l'état de santé).

Sur le plan de la pénibilité, les résultats de l'évaluation (poids manipulés, nombre de manutentions et déplacements effectués sur une durée de 6h30, cf. tableau 1) permettent d'approfondir l'analyse.

Tableau 2 : Facteurs de pénibilité (poids manipulés, manutentions et déplacements) par opératrice

	Opératrices	
	1	2
<b>Unités de mesures</b>		
Poids (kilos)	950	1335
Manutentions (nombre)	740	1225
Déplacements (mètres/minutes)	5,36	9,48

Globalement, les indicateurs de pénibilités montrent un déséquilibre en défaveur de l'opératrice 2. L'amplitude des poids manipulés (de 0,120 kg à 12 kg) et des manutentions des outils et produits (de 1 à 220 fois /objet) sont également à rapporter aux nombreuses blessures de l'opératrice 2 et T.M.S signalés. Concernant les déplacements, ils se caractérisent par des piétinements continus dans un espace de travail restreint, associé à un port de charges parfois conséquent.

En lien avec les activités précédemment décrites, l'opératrice 2 effectue environ deux fois plus de déplacements, 30% de manutentions et 45% de port de charges supplémentaires.

Caractérisation du binôme : deux profils motivationnels contrastés et hétérogènes

L'analyse portant sur les profils motivationnels s'appuie sur le champ théorique de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985, 1991 ; Ryan et Deci, 2000) qui étudie les régulations comportementales et suggère que les motivations sont associées à des effets positifs ou négatifs (implication, performance, bien-être, distraction, stress perçu, etc.). Deci et Ryan (2000) propose un concept multidimensionnel de la motivation. En effet, ces auteurs pointent la nécessité de dépasser, d'une part, l'intensité de la motivation (forte, faible, etc.), et d'autre part, la dichotomie (restrictive) entre motivation intrinsèque et motivation extrinsèque afin de comprendre les comportements manifestés dans le travail.

Ce paradigme théorique, étudié principalement dans des contextes éducatif et sportif, permet d'identifier la combinaison des différentes formes de motivation chez un même individu et d'analyser leurs influences sur la performance. Appliquée au monde du travail, cette approche intra-individuelle analyse précisément la motivation des salariés en identifiant clairement les formes de motivation qui les caractérisent (Gillet et al. citant Muñoz-Doyague, González-Alvarez et Nieto, 2008). La théorie de l'autodétermination permet de caractériser la motivation des individus dans le cadre des relations interpersonnelles, mais également les processus motivationnels dans les organisations (Gillet et al., 2010).

Dans ce modèle, sont distinguées la motivation intrinsèque (autodéterminée ou autonome), la motivation extrinsèque (non autodéterminée ou contrôlée) et l'amotivation (absence de motivation).

La première suppose qu'un individu se sente totalement libre de ses choix alors que la seconde implique que ses actions soient influencées et guidées par des paramètres (pressions) externes (Gillet et al. citant Deci et Ryan, 1985). Contrairement à la motivation intrinsèque, la satisfaction- issue de l'extrinsèque, ne provient pas de l'activité en elle-même, mais plutôt de facteurs externes liés à un engagement (ex: rémunération financière). Pour autant, un individu peut être extrinsèquement motivé et se sentir autonome (Gillet et al. citant Deci et Ryan, 2008).

Deci et Ryan (1985) décrivent, sur un continuum, quatre formes de motivation extrinsèque, nommées régulations :

- (i) intégrée, l'individu a le sentiment que son comportement est en accord avec ses valeurs personnelles et son identité (ex: *je fais des efforts au travail parce que cette activité représente bien qui je suis fondamentalement*) ;
- (ii) identifiée, fait référence à un investissement dans une activité pas nécessairement intéressante, mais permettant d'atteindre des objectifs fortement valorisés (ex: *je fais des efforts, car cela a une signification personnelle pour moi*) ;
- (iii) introjectée, l'individu réalise une activité afin de satisfaire les attentes d'autrui ou d'éviter de culpabiliser (ex: *je fais des efforts, car il est de mon devoir vis-à-vis de ma hiérarchie de le faire*) ;
- (iv) externe, l'individu agit avec l'intention d'obtenir quelque chose ou d'éviter des conséquences désagréables (ex: *je fais des efforts, car je risque de perdre des avantages si je n'en fais pas assez*).

Dans notre analyse, nous visons, à travers l'examen des formes de motivation des opératrices, la possibilité d'identifier des éléments de compréhension permettant d'appréhender le déséquilibre relatif à la répartition des risques de l'activité.

Pour ce faire, nous avons retraité, sous l'angle motivationnel et des régulations, les propos<sup>1</sup> initialement recueillis auprès des opératrices. La trame initiale, prévue pour les entretiens, stipulait les caractéristiques individuelles, le parcours et la formation professionnelle, l'organisation du travail (répartition, effectif, horaires, cadences), les contraintes physiques et morales, les risques et la santé, le rapport au client, les compétences et les perspectives d'avenir.

Via une analyse de contenu textuel (classification hiérarchique descendante), nous avons identifié, pour chaque opératrice, quatorze dimensions du travail pour lesquelles des régulations motivationnelles sont exprimées : satisfaction à aller travailler, liberté décisionnelle, autonomie, intérêt pour son travail, relation à la hiérarchie, organisation et variations du

<sup>1</sup> Entretiens + questionnaire et commentaires des opératrices enregistrés

contenu du travail, organisation temporelle et variations, demandes psychologique et physique, clientèle, coordination horizontale et soutien social, implication générale, rémunération, reconnaissance, vision de l'avenir et évolution.

Pour chacune de ces dimensions, les ressentis évoqués et le sens des attributions données par les opératrices sont catégorisés (i) sur une échelle de valeur négative/positive [--, -, +, ++, +++] et (ii) par typologie de régulations motivationnelles (intégrée, identifiée, introjectée et externe). Puis les résultats sont pondérés par l'attribution de coefficients (iii) pour chacune des régulations (intégrée : 2, identifiée : 1, introjectée: -1, externe : -2) et (iv) de gradients de valeur négative/positive [1, 2, 3, 4, 5]. Enfin, (v) un coefficient global est calculé.

Les résultats soulignent, au sein du binôme, l'existence de régulations motivationnelles contrastées et hétérogènes, malgré des profils individuels *a priori* analogues (niveau d'étude équivalent, 3 ans ancienneté, âgées de 39 ans, 2 à 3 enfants dans les mêmes tranches d'âges, etc.).

Dans le tableau 3, l'opératrice 1, qui présente un coefficient global d'autodétermination<sup>2</sup> moins négatif que celui de sa collègue (-1 vs. -4), a un profil motivationnel composé de toutes les formes de régulations : introjectées (43%), identifiées (29%), externes (21%) et intégrées (7%). Les ressentis très positifs [++/+++] (36%) sont principalement liées à des régulations introjectées (cf. tableau 3) : *[ma n+1] aime bien qu'il y ait des habituées, comme moi, qui gèrent tout* ; et les ressentis négatifs [-/--] (50%) relatifs à des régulations identifiées : *Je ne vois pas d'avenir, je ne veux pas devenir chef, je ne suis pas tentée, je veux rester à ma place.*

Tableau 3 : Coefficient d'autodétermination, profils motivationnels, ressentis et régulations des opératrices 1 & 2

Opératrice	1	2
Coef. d'autodét.	-1	-4
Profil	Composite de régulations introjectées et identifiées	Caractérisé par une régulation externe, quelques régulations intégrées et identifiées. Absence de régulation introjectée
Régulations	Majoritairement introjectées sur les ressentis positifs, identifiés et externes sur les ressentis négatifs	Principalement intégrées et identifiées sur les ressentis positifs, externes sur les ressentis négatifs
Répartitions des ressentis	Equilibrée : 7 positifs, 7 négatifs	Déséquilibrés : 4 positifs, 10 négatifs
Polarisation des ressentis	+++ Equilibrée sur les négatifs -/--	+++/--

<sup>2</sup> Coefficient calculé via la pondération des processus motivationnels

Le profil motivationnel de l'opératrice 2 se compose de trois régulations : externes (64%), identifiées (29%) et intégrées (7%). Les ressentis négatifs [-/--] (71%) sont principalement liées à des régulations externes : *En sortant une broche, j'ai dû mal la prendre, j'étais bloquée. Mais j'ai dû assurer, je n'ai pas arrêté* ; et les ressentis très positifs [++/+++] (21%) à des régulations intégrées ou identifiées: *J'adore ce contact, j'ai le contact facile, alors je trouve que ça passe bien, j'ai des clients qui me reconnaissent en ville.*

Globalement, le profil de l'opératrice 1 se caractérise par des régulations principalement introjectées. A *contrario* celui de l'opératrice 2 n'en présente aucune et apparaît dominé par des régulations externes. Les ressentis de l'opératrice 1 sont répartis aux deux extrémités (très positifs : +++, très négatifs: --) alors que ceux de l'opératrice 2 sont polarisés sur l'extrême négatif [-/-].

Les tableaux 4 et 5 montrent, pour les deux opératrices, des extraits de pondérations des types de ressentis selon les dimensions du travail et des régulations correspondantes.

Tableau 3 : Extrait du profil motivationnel et des ressentis de l'opératrice 1

Dimensions du travail	Ressentis	Processus motivationnel (régulation)
Satisfaction à aller travailler	-	Externe
Liberté décisionnelle	+++	Introjectée
Autonomie	+++	Introjectée
Intérêt pour son travail	+	Introjectée
Demandes psychologique et physique	--	Externe
Organisation temporelle et variations	+++	Identifiée
Organisation du travail et variations	+++	Introjectée
Clientèle	+++	Intégrée
Coordination et soutien	-	Externe

Concernant l'opératrice 1, les ressentis positifs [++/+++] se portent sur l'organisation du travail, l'autonomie accordée et les marges de manœuvres.

Tableau 4 : Extrait du profil motivationnel et des ressentis de l'opératrice 2

Dimensions du travail	Ressentis	Processus motivationnel (régulation)
Satisfaction à aller travailler	--	Externe
Liberté décisionnelle	--	Externe
Autonomie	--	Externe
Intérêt pour son travail	++	Identifiée
Demandes psychologique et physique	--	Externe
Clientèle	+++	Intégrée
Coordination et soutien	+++	Identifiée

Concernant l'opératrice 2, les ressentis positifs [++/+++] se situent sur l'implication et l'intérêt du travail ou les collègues. Seul le rapport à la clientèle est à l'origine de ressentis positifs et des mêmes régulations chez les deux opératrices. Concernant les ressentis négatifs [-/--], les opératrices ont en commun les demandes psychologique et physique, la relation à la hiérarchie, la reconnaissance, la rémunération et la vision de l'avenir.

Globalement, il ressort de ces deux profils :

- Une *faible homogénéité* : une unique dimension (Client) ressentie comme positive et liée à des régulations identiques (intégrées).
- Un *fort antagonisme* : (i) des ressentis relatifs à des dimensions identiques : organisation du travail, collègues, autonomie accordée et marges de manœuvres ; (ii) des dimensions qui sont à l'origine de ressentis positifs, couplés à des régulations opposées : introjectées (Op. 1) vs. des régulations identifiées ou intégrées (Op. 2) ; (iii) des régulations relatives aux ressentis négatifs centrés sur des dimensions identiques : régulation identifiée (Op. 1) vs. régulation externe (Op. 2).

### Synthèse des résultats

Du point de vue de l'activité, les résultats montrent une gestion complexe réalisée par l'opératrice 2 : régulation et contrôle permanents de multiples facteurs de pénibilité et de risque (cf. Principaux résultats, p 2 et 3) en lien avec le flux et les demandes de la clientèle. Cette gestion est marquée par une organisation instable et imprévisible, ainsi que l'absence de marge de manœuvres et d'autonomie.

Finalement, les deux emplois réunis sous le terme d'assistant de vente en charcuterie s'apparentent en réalité à deux métiers aux contenus de travail différents.

Du point de vue des profils motivationnels, l'analyse des régulations fait apparaître des profils contrastés, qui reposent sur des ajustements très différents. L'opératrice 1 déploie principalement des régulations introjectées attachées aux ressentis positifs, et l'opératrice 2 des régulations externes relatives à des ressentis négatifs.

Le profil de l'opératrice 1 est caractérisé par des niveaux faibles à modérés de motivation intrinsèque (faible taux de régulations intégrées et identifiées associées à des valeurs négatives) et un niveau élevé de motivation extrinsèque (régulations introjectées associées à des valeurs positives).

Le profil de l'opératrice 2 se caractérise, quant à lui, par des niveaux élevés de motivation intrinsèque (régulations intégrées et identifiées sur les dimensions du travail perçues comme positives) et de motivation extrinsèque (externalisation des dimensions perçues comme négatives).

### DISCUSSION

L'adjonction d'une analyse des profils motivationnels avait pour objectif d'affiner la compréhension d'une situation ne répondant pas nécessairement aux analyses plus communément retrouvées dans les activités collectives et de gestion des risques (ex: logiques de répartition selon les connaissances, l'ancienneté ou l'expertise des opérateurs).

Initialement, les retours issus de l'analyse de l'activité ont proposé des recommandations visant la réduction des facteurs de risque et de pénibilité par l'intégration de nouveaux matériels et outils, le port d'EPI adaptés et l'aménagement de l'environnement de travail.

Au travers de la théorie de l'autodétermination, nous recherchons à identifier des points de levier relatifs ou inhérents au déséquilibre de la répartition des risques. L'analyse des profils motivationnels ne donne pas de réponse explicite en ce sens, mais permet néanmoins de montrer l'existence d'ajustements intra-individuels influençant l'état de santé.

Une étude de Gillet, et al. (2008) portant sur la motivation confirment que les profils motivationnels caractérisés par de faibles niveaux de motivation autodéterminée présentent des scores plus élevés de stress perçu et obtiennent de plus faibles performances que les profils hautement autodéterminés. Les profils motivationnels dits "plus faibles" sont également associés aux scores d'implication affective la plus faible, alors que ceux caractérisés par les profils autodéterminés présentent des scores plus élevés d'implication affective. Ces résultats confirment les propositions théoriques de Deci et Ryan (1985) qui suggèrent que des niveaux élevés de motivation autodéterminée conduisent aux conséquences les plus positives. Toutefois, Gillet et al. (2008) suggèrent que la motivation contrôlée peut être également reliée positivement à certaines conséquences (ex: implication calculée). Enfin, la motivation autodéterminée jouerait un rôle protecteur face à la motivation contrôlée (Gillet et al. citant Ratelle et al., 2007).

Ainsi, le profil faiblement autodéterminé de l'opératrice 1 pointerait une plus faible implication dans le processus du travail, alors que le profil modérément (ou plus) autodéterminé de l'opératrice 2

tendrait à montrer l'existence d'un ajustement plus actif et protecteur face aux effets négatifs (ex: relation à la hiérarchie) et positifs (ex: satisfaction et reconnaissance du client) de l'activité.

Les risques que l'on peut rattacher à ces profils motivationnels, et plus particulièrement à celui de l'opératrice 1 (ex: stress, désimplication, perte de sens, etc.) apparaissent inversés à ceux issus de l'analyse de l'activité, en défaveur de l'opératrice 2.

Au sortir de cette analyse, des recommandations relatives au renforcement de la motivation intrinsèque et à la mise en place de conditions favorisant le passage d'une motivation extrinsèque vers l'autodétermination (la motivation extrinsèque autodéterminée étant associée à des conséquences positives telles que une qualité de vie et une satisfaction au travail) pourraient être émises en lien avec des dimensions identifiées (ex: clients, hiérarchie, organisation du travail, coordination horizontale) afin d'optimiser les conditions de travail et la prévention de la santé des opératrices.

Les profils motivationnels sont une approche et un outil particulièrement intéressants dans la mesure où leur étude fait prévaloir une analyse en cluster. Contrairement aux résultats principaux ou issus des coefficients d'autodétermination (indice supérieur pour l'opératrice 1 : -1 vs. -4), notre analyse prend en compte la combinaison des différents types de motivation (régulations). Cette méthode intra-individuelle est soulignée par Gillet et al. (2008, 2009), pour lesquels elle apparaît beaucoup plus pertinente comparativement à une perspective interindividuelle, par ailleurs souvent utilisée pour prédire à elle seule certaines conséquences professionnelles (Gillet et al. citant Otis et Pelletier, 2005; Richer et al., 2002).

Les apports de cette approche en cluster peuvent recouvrir plusieurs champs. Par exemple, dans le cadre de la gestion et de la maîtrise des risques, les profils motivationnels contribuent à éclairer les ajustements opérateur-activité sous l'angle peu exploité, de l'intra-individuel ; plus largement, dans le cadre de l'analyse des facteurs humains et organisationnels, d'analyser des processus

motivationnels en lien avec les procédures institutionnalisées (ex: managériales).

Cela pourrait également participer, dans le cadre de démarches préventives (ex: risques psycho-sociaux), à l'identification de leviers d'action. En effet, dans un contexte économique et sociétale où les ressorts motivationnels apparaissent carencés : persistance d'une croissance molle voire nulle, stagnation du volet salarial du budget des entreprises, sinistrose du marché de l'emploi, etc., et face à un déficit criant de considération et de sens dans le monde du travail, les ressorts collectifs visant à identifier, reconnaître et repositionner les rôles et apports de chacun sont essentiels.

Cette approche complémentaire contribuerait à promouvoir des leviers endogènes aux entreprises, qui pourraient constituer des alternatives aux méthodes managériales et des ressources humaines plus habituellement employées.

## REFERENCES

- De la Garza, C. & Weill-Fassina, A. (2000). Régulations horizontales et verticales du risque, In T.H. Benckroun, A. Weill-Fassina, *Le travail collectif, perspectives actuelles en ergonomie*, Octarès édition, Toulouse, 217-234.
- Deci E.L. & Ryan, R.M. (1991). A motivational approach to self: integration in personality, In *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation*, University of Nebraska Press, 38, 237-288.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychology well-being across life's domains, *Canadian Psychology*, 49, 14-23.
- Gillet, N., Berjot, S. & Paty, E. (2009). Profil motivationnel et performance sportive, *Psychologie Française*, 54, 173-190.
- Gillet, N., Berjot, S. & Paty, E. (2010). Profils motivationnels et ajustement au travail : vers une approche intra-individuelle de la motivation, *Le Travail humain*, 73(2), 141-162.
- Gillet, N., Valerand R.J. & Rosnet, E. (2009). Motivational clusters and performance in real-life setting, *Motivation and Emotion*, 33, 49-62.
- Ryan, R.M. & Deci E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.