



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences
sociales et politiques

INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

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

*The impact of intrinsic and extrinsic work values on life, job and
career satisfaction: a longitudinal study*

Mémoire de Recherche

Maîtrise universitaire ès Sciences en psychologie

Présenté par : Morend Fernand

Directeur : Dr. Rossier Jérôme

Experte : Urbanaviciute Ieva

Session automne 2018

Remerciements

Je remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont m'ont aidé pour la réalisation du présent travail :

Docteur Jérôme Rossier pour sa disponibilité, son expertise et ses conseils avisés

Madame Ieva Urbanaviciute pour les explications méthodologiques fournies et ses remarques pertinentes

Docteur André Berchtold pour les articles transmis et les conseils donnés

Monsieur Marc Abessolo pour ses explications sur les valeurs de travail

Les chercheurs-euses ayant contribué à l'étude TREE pour leur travail conséquent

Les collaborateurs-rices FORS pour le partage des données concernant l'étude TREE

Ma chère femme qui m'a soutenu tout au long de ce travail

Et pour finir, mon beau-père pour la relecture et la correction de ce mémoire

Table des matières

LISTES DES FIGURES ET DES ABREVIATIONS	1
Liste des figures et tableaux.....	1
Liste des abréviations	1
RESUME	2
ABSTRACT.....	3
1. INTRODUCTION.....	4
1.2. LES VALEURS	9
1.2.1. Définition.....	9
1.2.2. Genèse, changement et internalisation des valeurs.....	12
1.2.3. Stabilité des valeurs de travail et des valeurs fondamentales.....	14
1.2.3.1. Méthodes d'évaluation de la stabilité.....	16
1.2.4. Distinction entre valeurs et intérêts	17
1.2.5. Différenciation entre valeurs et concepts apparentés	19
1.2.5.1. Normes sociales et de travail	19
1.2.5.2. Croyances, attitudes et idéologies	21
1.2.5.3. Besoins, motivation, buts et valeurs	21
1.3. LES VALEURS DE TRAVAIL	22
1.3.1. Définition.....	23
1.3.2. Structure et contenu des valeurs de travail.....	25

1.3.2.1.	Méthode d'évaluation des structures	28
1.4.	LES VALEURS DE TRAVAIL INTRINSEQUES ET EXTRINSEQUES	29
1.4.1.	Corrélat des valeurs intrinsèques et extrinsèques	30
1.4.2.	Lien entre la satisfaction et les valeurs de travail	32
1.4.2.1.	Liens directs, indirects et médiatisés	34
1.4.2.2.	Le « FIT » ou la congruence	37
1.5.	SATISFACTION ET BIEN-ETRE.....	39
1.5.1.	Satisfaction professionnelle	40
1.5.2.	Satisfaction de carrière	41
1.5.3.	Satisfaction de vie	41
1.5.4.	Bien-être.....	42
1.5.5.	Facteurs influençant le bien-être et la satisfaction.....	45
1.5.5.1.	Précurseur du bien-être	46
1.5.5.2.	Précurseurs de la satisfaction professionnelle.....	47
1.5.5.3.	Prédicteurs de la satisfaction de vie.....	50
1.5.5.4.	Prédicteurs de la satisfaction de carrière.....	52
1.5.6.	Conclusion intermédiaire	54
1.5.7.	Liens entre le bien-être et la satisfaction.....	54
1.5.8.	Les conséquences de la satisfaction et du bien-être	57
1.6.	LA THEORIE DE L'AUTODETERMINATION	58

1.7. CONCLUSION.....	60
1.8. BUTS DE L'ETUDE ET HYPOTHESES	60
2. METHODE	62
2.1. ETUDE TREE.....	62
2.2. SOUS-ÉCHANTILLONS	63
2.2.1. Analyses de variance multivariées	64
2.3. MODÈLES STATISTIQUES.....	65
2.3.1. Modèle de courbe de croissance latente.....	65
2.3.2. Modèles croisés autorégressifs.....	68
2.4. ANALYSES	69
3. RÉSULTATS.....	72
3.1. MESURES	72
3.1.1. Valeur de travail	72
3.1.2. Satisfaction au travail	72
3.1.3. Satisfaction de vie, bien-être	73
3.1.4. Satisfaction de carrière	74
3.1.5. Données manquantes	74
3.1.6. Analyse en composantes principales	77
3.2. MODELES DE CROISSANCE LATENTE	81
3.3. MODELES CROISES AUTOREGRESSIFS.....	86

3.4. CORRELATIONS BIVARIEES ET SYNTHÈSE DES RÉSULTATS.....	87
4. DISCUSSION	90
4.1. LES VALEURS INTRINSÈQUES ET LA SATISFACTION	90
4.2. LES VALEURS EXTRINSÈQUES ET LA SATISFACTION	94
4.3. STABILITE DES VALEURS ET DE LA SATISFACTION	97
5. CONCLUSIONS.....	99
6. APPORTS ET LIMITES	100
6.1. LIMITES	100
6.2. APPORTS.....	101
BIBLIOGRAPHIE.....	103
ANNEXES	103
LISTES D'ANNEXES	132
Annexe 1 : structure de l'étude TREE.....	133
Annexe 2 : concepts et échelles de l'étude TREE.....	143
Annexe 3: analyse en composante principale satisfaction de vie et professionnelle	168

LISTES DES FIGURES ET DES ABREVIATIONS

Liste des figures et tableaux

Figure 1 : modèle des valeurs de Schwartz (Chataigné, 2014), p. 11

Figure 2 : modèle conceptuel (Johnson & Mortimer, 2011), p. 31

Figure 3 : relation longitudinale entre les valeurs, la formation des parents (statut socioéconomique), les récompenses de travail et la satisfaction (Chow et al., 2017), p. 34

Figure 4 : effet modérateur des valeurs (Oishi, Diener, Suh, & Lucas, 2001), p. 35

Figure 5 : représentation schématique du bien-être (Dodge, Daly, Huyton, & Sanders, 2012), p. 43

Figure 6 : synthèse conceptuelle du bien-être (Sima, 2012), p. 44

Figure 7 : caractéristiques du travail et satisfaction (Loher, Noe, Moeller, & Fitzgerald, 1985), p. 49

Figure 8 : lien entre satisfaction au travail et bien-être (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Han, & Law, 2018), p. 55

Figure 9 : relation entre différentes formes de satisfaction et le bien-être (Luthans, Youssef, Sweetman, & Harms, 2013), p. 55

Figure 10 : continuum de la motivation (Ryan & Deci, 2000b), p. 59

Figure 11 : design de l'étude TREE (TREE, 2016), p. 63

Figure 12 : exemple de modèle de croissance latente bivarié, p. 66

Figure 13 : exemple de modèle croisé autorégressif, p. 69

Figure 14 : graphiques des moyennes, p. 76

Figure 15 : résultats des modèles de croissance latente univariés sur E1, p. 83

Figure 16 : résultats des modèles de croissance latente univariés sur E2, p. 83

Figure 17 : résultats des modèles de croissance latente bivariés effectués sur E1, p. 84

Figure 18 : résultats des modèles de croissance latente bivariés effectués sur E2, p. 85

Figure 19 : résultats des modèles croisés autorégressifs effectués sur E1, p. 86

Figure 20 : résultats des modèles croisés autorégressifs effectués sur E2, p. 87

Tableau 1 : statistiques descriptives des mesures, p. 75

Tableau 2 : matrice des composantes principales des valeurs, sous-échantillon 1, p. 79

Tableau 3 : matrice des composantes principales des valeurs, sous-échantillon 2, p. 80

Tableau 4 : indices d'ajustement des modèles aux données, p. 82

Tableau 5 : matrices des corrélations bivariées, p. 88

Tableau 6 : synthèse des résultats, p. 89

Liste des abréviations

VE : valeurs extrinsèques E1 : sous-échantillon 1

VI : valeurs intrinsèques E2 : sous-échantillon 2

SV : satisfaction de vie

SP : satisfaction professionnelle

LGM (McArdle & Epstein, 1987) : modèle de courbe de croissance latente

RESUME

En accord avec la théorie de l'autodétermination, les individus orientés vers les valeurs de travail intrinsèques sont susceptibles d'expérimenter une satisfaction professionnelle et de vie supérieure par rapport aux personnes orientées vers des valeurs de travail extrinsèques. Nos deux questions de recherche se résument ainsi : « les valeurs de travail intrinsèques sont-elles positivement liées aux différentes formes de satisfaction à travers le temps ? » et « les valeurs de travail extrinsèques sont-elles négativement liées aux différentes formes de satisfaction à travers le temps ? ». L'objectif de notre recherche est donc de vérifier si les valeurs intrinsèques sont positivement corrélées à la satisfaction professionnelle, de carrière et de vie sur une période de 13 ans. A l'inverse, nous nous attendons à une corrélation négative entre les valeurs extrinsèques et la satisfaction. A partir des données issues de l'étude TREE¹, nous avons effectué des analyses statistiques longitudinales : modèles de courbe de croissance latente et modèles croisés autorégressifs. Ces modèles nous ont permis d'observer la corrélation entre le taux de croissance (pente) des valeurs et celui de la satisfaction ainsi que la corrélation entre les *intercepts* (conçu comme le niveau moyen ajusté à travers le temps) de ces deux variables. Nos résultats indiquent que les *intercepts* et le taux de croissance des valeurs intrinsèques sont corrélés avec ceux de la satisfaction de vie. Ces conclusions s'appliquent également pour les valeurs de travail extrinsèques mais avec moins de force. Nos résultats suggèrent également que l'*intercept* des valeurs intrinsèques est positivement corrélé avec l'*intercept* de la satisfaction professionnelle : ce qui n'est pas le cas de leur taux de croissance respectif. Enfin, l'*intercept* et le taux de croissance des valeurs intrinsèques prédisent positivement la satisfaction de carrière, ce qui est aussi le cas des valeurs extrinsèques. Nos résultats suggèrent que les valeurs intrinsèques sont positivement associées aux trois formes de satisfaction et que les valeurs extrinsèques sont positivement, mais moins fortement, liées à la satisfaction de vie et de carrière. En conclusion, le niveau et la trajectoire des valeurs exercent une influence positive sur la satisfaction à travers le temps et cette influence est plus marquée pour les valeurs intrinsèques. Nos résultats soutiennent les postulats de la théorie de l'autodétermination dans le contexte socioéconomique suisse.

Mots-clefs: valeur de travail, valeur intrinsèque, valeur extrinsèque, satisfaction de vie, satisfaction professionnelle, satisfaction de carrière, théorie de l'autodétermination

¹ TREE (Transitions de l'Ecole à l'Emploi) est une infrastructure de données des sciences sociales principalement financée par le Fonds national pour la recherche scientifique (FNS) et domiciliée à l'Université de Berne.

ABSTRACT

Consistent with the theory of self-determination, individuals oriented to intrinsic work values are likely to experience higher job and life satisfaction than people oriented to extrinsic work values. Our two research questions can be summarized as follows: "are intrinsic work values positively related to different forms of satisfaction over time?" and "are extrinsic work values negatively related to different forms of satisfaction over time?". The objective of our research is therefore to verify whether the intrinsic values are positively correlated with job, career and life satisfaction over a period of 13 years. Conversely, we expect a negative correlation between extrinsic values and satisfaction. Using data from the TREE² study, we performed longitudinal statistical analyzes: latent growth curve models and autoregressive cross-lagged models. These models allowed us to observe the correlation between the growth rate (slope) of the values and that of the satisfaction as well as the correlation between the intercepts (conceived as the average level adjusted over time) of these two variables. Our results indicate that the intercepts and rate of growth of intrinsic values are correlated with those of life satisfaction. These conclusions apply equally to extrinsic work values but with less force. Our results also suggest that intercept of intrinsic values is positively correlated with intercept of job satisfaction: which is not the case with their respective growth rates. Finally, the intercept and growth rate of intrinsic values positively predict career satisfaction, which is also the case with extrinsic values. Our results suggest that intrinsic values are positively associated with the three forms of satisfaction and that extrinsic values are positively, but less strongly, related to life and career satisfaction. In conclusion, the level and trajectory of values have a positive influence on satisfaction over time, and this influence is stronger for intrinsic values. Our results support the postulates of self-determination theory in the Swiss socioeconomic context.

Keywords: work value, intrinsic value, extrinsic value, life satisfaction, job satisfaction, career satisfaction, self-determination theory

² TREE (Transitions from Education to Employment) is a social science data infrastructure mainly funded by the National Fund for Scientific Research (SNSF) and domiciled at the University of Bern.

1. INTRODUCTION

Les valeurs ont été l'objet d'études de multiples disciplines telles que la philosophie, les sciences politiques, la sociologie et la psychologie. Le philosophe André-Jean Festugière, dans son article *L'homme grec*, s'exprime ainsi :

En fait, les Grecs étaient des hommes, et qui étaient mus par tous les appétits qui meuvent les hommes. L'appétit de gloire et d'honneur : Achille, les jeunes athlètes féodaux de Pindare, Alcibiade qui aimerait mieux mourir que de ne pas égaler Xerxès ou Cyrus (*Alcib.* 105 A 4 ss.), tant d'autres. L'appétit de conquête, la volonté de puissance, avec tous les mensonges et les cruautés qu'ils inspirent [...] (s. d., paragr. 3).

Cet extrait exprime avec force de quelle façon des convictions profondes peuvent pousser des individus à agir de manière conforme à ce qu'ils jugent important pour eux. De telles convictions, nommées « appétits » dans cet extrait traitant de la Grèce antique, se nomment « valeurs » dans le champ de la psychologie et, plus spécifiquement, valeurs de travail en psychologie organisationnelle. Les valeurs de travail sont décrites par la psychologie organisationnelle comme étant des dimensions de la personnalité reflétant les besoins importants d'un individu et orientant son comportement dans l'environnement professionnel. Elles peuvent être subdivisées en deux grands groupes (Porter & Lawler, 1968; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999; Ryan & Deci, 2000b).

Intrinsèques : ce type de valeurs pousse l'individu à considérer comme importantes les récompenses obtenues grâce à sa participation aux aspects du travail qui favorisent son développement personnel, son autonomie, l'accomplissement de défis et les apprentissages nouveaux. En ce sens, ce type de valeurs oriente l'individu vers des récompenses intra-professionnelles.

Extrinsèques : ce type de valeurs pousse l'individu à considérer comme importantes les récompenses extraprofessionnelles telles que le salaire, la position sociale, la sécurité de l'emploi ainsi que le prestige.

Dans ce mémoire, nous avons pour objectif de mettre en évidence l'influence des valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques sur la satisfaction qu'éprouve un individu dans sa vie, dans sa profession et dans sa carrière. Pour ce faire, nous utiliserons la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) ainsi que les travaux empiriques réalisés à partir de cette théorie tels que l'étude menée par Vansteenkiste et collègues (2007) qui postulent que les individus orientés vers les valeurs de travail intrinsèques feront preuve d'un niveau

d'engagement plus élevé et seront plus susceptibles d'assouvir leurs trois besoins fondamentaux : d'autonomie (qui fait allusion au fait de se considérer comme la source de son propre comportement), de compétence (développer ses capacités et les mettre en œuvre pour le collectif) et d'appartenance (volonté d'appartenir à un groupe social). L'accomplissement de ces trois besoins (considéré comme étant de nature intrinsèques) favorise l'ajustement psychologique, la performance (Baard, Deci, & Ryan, 2004) ainsi que le bien-être et la satisfaction (Deci & Ryan, 2008; Vansteenkiste et al., 2007).

Notre travail s'inscrit dans une lignée de multiples chercheurs ayant mis en évidence « [...] des associations positives entre la satisfaction de la vie et la satisfaction au travail, les récompenses de travail intrinsèques, et les récompenses de travail extrinsèques. » [traduction libre] (De Cuyper & De Witte, 2006; Georgellis, Tsitsianis, & Yin, 2009; Judge & Watanabe, 1993 cités par Chow et al., 2017, p.107). Cet extrait nous montre que les relations entre satisfaction de vie et satisfaction professionnelle et les récompenses intrinsèques et extrinsèques (conceptualisées comme ce que recherche une personne ayant des valeurs intrinsèques ou extrinsèques) ont été théorisées en particulier par la psychologie organisationnelle et celle du travail. Toutefois, les études liant positivement les valeurs de travail intrinsèques avec les différentes formes de satisfaction ne font pas état d'un parfait consensus car plusieurs recherches ont mis en avant des résultats contradictoires. Certaines plaident pour un lien positif (Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994; Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015) alors que d'autres n'ont pas pu confirmer ces résultats (Drummond & Stoddard, 1991). Nous espérons que notre travail permettra d'apporter des informations supplémentaires aux études contradictoires précitées.

Bien évidemment les valeurs de travail ne sont pas les seules actrices prédisant les résultats d'ordre professionnel tels que la satisfaction. Il existe de nombreuses études ayant mis en regard différentes variables avec la satisfaction au travail. Ainsi, des facteurs dispositionnels différenciés des valeurs - traits de personnalité (Judge, Heller, & Mount, 2002), intérêt, ... - et environnementaux - culture, rôles de vie, formation (Keller & Moser, 2013), ambiance de travail ou chômage, ... - ont fait l'objet d'études ayant pour objectif de relier ces facteurs de manière directe ou médiatisée à la satisfaction professionnelle. De même, certains auteurs (Judge, 1994; Kristof, 1996; Krumm, Grube, & Hertel, 2013; Rounds, Dawis, & Lofquist, 1987; Tepeci & Bartlett, 2002) se sont centrés sur la notion d'ajustement ou de congruence entre les caractéristiques de l'individu et du milieu, en tant que conditions spécifiques

promouvant la satisfaction au travail. Inversement, certaines études ont pris comme variable indépendante le niveau de satisfaction et ont étudié son effet sur des variables dépendantes comme, par exemple, l'intention de quitter son emploi (Irvine & Evans, 1995; Koch & Steers, 1978; Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola, 1998; Mobley, 1977; Tett & Meyer, 1993), l'équilibre famille-travail, la santé physique, le burnout, ... Récemment, une étude (Chow, Galambos, & Krahn, 2017) a émis des hypothèses, en utilisant le paradigme de sélection-optimisation-compensation (Baltes, 1997) et de cascade développementale (Masten et al., 2005). Cette recherche prétend que des liens complexes et multidirectionnels, se déployant sur le long terme, entre le statut socioéconomique, les valeurs, la formation, les récompenses de travail et la satisfaction de carrière et de vie existaient : d'où l'intérêt d'utiliser des analyses longitudinales. La théorie de la congruence *supply-value* met l'accent sur l'importance de la synergie entre l'environnement et l'individu (French, Caplan, & Van Harrison, 1982; Kristof, 1996) : les valeurs de l'individu, lorsqu'elles sont congruentes avec ce que peut offrir le milieu professionnel (récompenses), sont susceptibles de provoquer l'engagement au travail et la satisfaction. À la vue de la complexité du sujet, nous clarifierons progressivement les liens qu'entretiennent les valeurs avec la satisfaction. Nous mettrons également un point d'honneur à détailler les différentes variables ayant des effets sur la satisfaction de vie, professionnelle et de carrière. Nous prendrons également le temps de nous questionner sur les effets de la satisfaction sur la vie professionnelle et personnelle des individus.

Notre recherche se base principalement sur la psychologie organisationnelle qui place le travail (ainsi que les valeurs de travail) au premier plan comme un secteur important dans la vie d'une personne, et pouvant fournir des occasions privilégiées de satisfaire ses besoins et objectifs (Ester, Braun, & Mohler, 2006). Tout en restant centré sur le monde professionnel, nous reconnaissons l'influence des niveaux de valeurs de travail sur la sélection et la satisfaction par rapport aux différents rôles de vie (Dawis, 1991). Dès lors, les valeurs de travail sont utilisées pour prédire la satisfaction (Locke, 1976) mais vont au-delà en prédisant des indicateurs tels que le choix de carrière ou encore les aspirations professionnelles (Judge & Bretz, 1992). Elles sont également impliquées dans certains processus décisionnels (Rounds & Armstrong, 2005). Les conclusions de notre étude permettraient de peaufiner la compréhension du lien longitudinal existant entre le niveau des valeurs de travail et la satisfaction en l'actualisant dans le contexte socioéconomique du 21ème siècle et en tenant compte de la structure des parcours professionnels qui deviennent de moins en moins

traditionnels et de plus en plus précaires. C'est du moins ce que véhicule le rapport Ecoplan (2003) rédigé sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Les modifications du paysage économique (mondialisation, flexibilisation du travail, ...) ont induit de nouveaux types de parcours étudiés dans le cadre du paradigme appelé *société liquide* (Bauman, 2013). Ce paradigme suppose l'augmentation des carrières protéennes et sans-frontières au détriment de carrières linéaires où un contrat psychologique tacite régissait les rapports professionnels entre l'employeur (Montes, Rousseau, & Tomprou, 2015; Rousseau, 1989) et l'employé (menant souvent à une certaine forme de loyauté, fidélisant l'employé qui restait longtemps au sein d'une seule et même organisation). Il est donc devenu de la responsabilité de l'individu de créer son parcours de vie en fonction de ses valeurs, de ses motivations intrinsèques, en faisant preuve de mobilité physique et psychique (Briscoe & Hall, 2006; Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram, & Henderickx, 2008). A ce titre, une étude récente (Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017), montre l'importance des valeurs de travail sur les formes de carrières dites sans-frontières et protéennes. Comme le suggèrent Greenhaus et Kossek (2014), l'augmentation de la flexibilité du travail et des changements générationnels des valeurs de travail ont amené à une interdépendance croissante entre les domaines extraprofessionnels et le travail. Dorénavant, les valeurs de travail peuvent servir de critères pour définir subjectivement le succès et la satisfaction de carrière par les individus impliqués dans des carrières changeantes et/ou sans frontière.

Ainsi, dans ce type de carrières ou plus généralement dans les sociétés industrialisées, les valeurs de travail peuvent être importantes pour expliquer les raisons du succès (qui est rattaché à la satisfaction au travail et de carrière) et pour rendre compte du choix ainsi que des buts de carrière. Cette importance se lit dans les assertions de Guichard (2008) qui affirme que les valeurs prennent une fonction particulière puisqu'elles permettent de donner sens à ses activités professionnelles. Pour Marshall et Bonner (2003), elles poussent les jeunes à entreprendre des parcours professionnels non traditionnels et à rechercher un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. De plus, les valeurs de travail entretiennent des liens avec des sujets politiques et économiques d'importance tels que, par exemple, le chômage : Johnson, Sage et Mortimer (2012) montrent que le chômage, aux Etats-Unis, peut diminuer le niveau des valeurs extrinsèques. De même Krahn et Galambos (2014) observent cette même diminution sur les valeurs intrinsèques. Inversement, avoir un niveau de valeurs de travail intrinsèques élevé diminue les risques de stress et de dépression et accroît la satisfaction au

travail (Tuch & Martin, 1991). De surcroît, d'autres études (Broeck, Ruysseveldt, Smulders, & Witte, 2011; Parkes, 1994) ont établi que les valeurs de travail intrinsèques ont un effet protecteur sur l'épuisement professionnel et une propension à accroître le bien-être. Par ces exemples, nous souhaitons justifier notre présente étude en montrant l'utilité sociale d'approfondir les connaissances actuelles sur les valeurs de travail et les effets qu'elles peuvent avoir, en Suisse, sur les dimensions sanitaires au travail et dans la vie, telle que la satisfaction.

Outre l'intérêt grandissant pour l'importance des valeurs de travail dans un monde professionnel en pleine redéfinition, notre attention s'est également portée sur les propriétés psychométriques de celles-ci, notamment sur leur stabilité à travers le temps. En effet, Jin et Rounds (2012) estiment que les valeurs de travail sont plus stables que les traits de personnalité et donc moins susceptibles de varier durant la vie de l'individu. De plus, comme le mentionne Rounds (1990), l'adéquation des valeurs de travail avec l'environnement professionnel est un indicateur plus solide de la satisfaction professionnelle que l'adéquation des intérêts. De même, les valeurs et les valeurs de travail sont considérées comme des construit possédant une structure qui se retrouve dans de nombreuses cultures différentes (Elizur, Borg, Hunt, & Beck, 1991; Ros et al., 1999).

En conclusion, nous pensons donc qu'utiliser dans la construction de nos hypothèses de recherche (cf. § 1.8.) le taux de croissance et le niveau moyen ajusté sur le temps (*intercept*) des valeurs de travail comme étant associé à la variation de la satisfaction nous fournira des conclusions pertinentes, adaptées au contexte professionnel suisse actuel, valide sur le long terme et susceptibles d'être comparées avec d'autres nations. Les buts de cette étude sont donc d'approfondir la compréhension des liens existants entre les valeurs de travail et la satisfaction professionnelle et de carrière mais aussi dans la vie en général. Dans ce travail, nous explorerons la littérature concernant les valeurs et les différents types de satisfaction. Nous aurons aussi à cœur de mettre en lumière les facteurs modulant la satisfaction ainsi que les effets de celle-ci sur la vie des individus. De même, nous résumerons les rapports qui existent entre les valeurs de travail et les différents types de satisfaction en nous basant sur des études récentes. Enfin nous exposerons notre méthodologie et les résultats de notre travail. Nous terminerons par une discussion sur l'implication des résultats de notre travail de recherche.

1.2. LES VALEURS

1.2.1. Définition

Les valeurs sont considérées comme des construits se développant afin que les individus puissent satisfaire leurs besoins de façon socialement acceptable : elles fournissent une base pour rationaliser leur comportement (Rokeach, 1973). Les valeurs sont des convictions, connues par l'individu, agissant comme des normes qui guident la manière de fonctionner ; ce sont des structures cognitives, mais elles impliquent également des dimensions comportementales (elles poussent à l'action). Pour Schwartz (1992, 2006), les valeurs sont définies comme des convictions se rapportant aux états de fin désirables pour un individu. Ce sont des concepts qui transcendent les situations spécifiques et permettent de guider et d'évaluer ses comportements ainsi que les événements. Pour ce même auteur, les différentes valeurs sont ordonnées selon l'importance que leur donne la personne concernée. On peut faire le constat que les valeurs sont des guides auxquels l'individu tient et qui lui permettent de choisir ses actions et attitudes, mais aussi les milieux préférentiels dans lesquels il souhaite évoluer. En ce sens, ce sont des éléments importants du monde personnel, social, culturel et professionnel (Elizur et al., 1991). Les valeurs ont commencé à être investiguées dans les années vingt par Spranger. D'après cet auteur, six types de valeurs existent (1922).

Le type théorique fait allusion à une personne tournée vers l'intellect et qui a pour objectif la quête de la vérité et de la raison ; le type économique fait référence aux individus recherchant l'accroissement des richesses matérielles ; le type esthétique décrit des personnes essentiellement tournées vers l'art et vers la recherche du beau et de l'harmonie ; le type religieux caractérise une personne s'intéressant aux dimensions mystiques et théologiques de la vie ; le type social décrit des gens éminemment sociaux qui donnent une grande importance à l'affection des gens et à la générosité ; le type politique fait écho aux personnes qui valorisent la quête de pouvoir et qui font preuve d'intérêt envers la compétition.

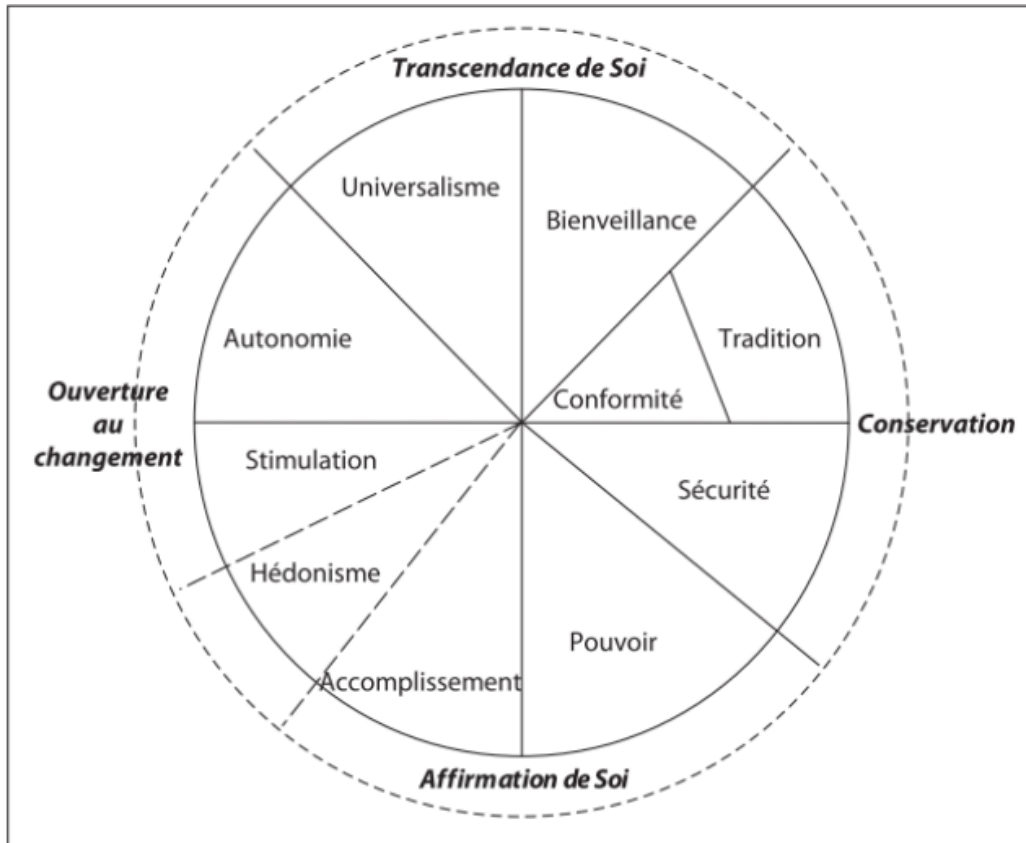
À la suite des considérations de cet auteur, viendront Vernon et Allport (1931) qui établiront un questionnaire capable de mesurer les 6 valeurs proposées par Spranger. De plus, ils mettront en lien la mesure des valeurs avec différents indicateurs tels que le sexe et la profession. En ce sens, Chataigné (2014) souligne l'importance de cette avancée pour

l'orientation professionnelle. Puis viendra Rokeach (1973) qui établira les premiers postulats fondamentaux en exprimant la conception des valeurs sur plusieurs points d'importance : *les valeurs sont en nombre restreint, elles sont universelles et s'expriment chez les hommes à différents degrés et sont organisées en systèmes. Les valeurs ont comme antécédent la culture (les institutions, la société ainsi que la personnalité) et se laissent observer dans une variété de phénomènes sociaux.*

Par la suite, Schwartz (1996) élaborera une théorie des valeurs toujours d'actualité. Pour cet auteur, les valeurs sont des composantes stables de la personnalité qui reflètent des objectifs importants pour un individu ; elles servent à évaluer et à sélectionner des comportements parmi un ensemble de possibles. De même, il créera un modèle structurel des valeurs qu'il classera selon deux continuums : ouverture au changement versus conservation et dépassement de soi versus affirmation de soi. La théorie des valeurs individuelles (Ros et al., 1999) postule donc qu'il y a dix valeurs placées sur cet espace en deux dimensions qui sont plus ou moins proches (ou opposées) selon qu'elles sont compatibles (ou pas) à l'intérieur du système de valeurs de l'individu. De même, cette théorie postule que ces valeurs sont identiques, quelle que soit la culture, et qu'elles agissent comme des guides pour choisir et évaluer ses actions. En nous inspirant de l'étude conduite par Ros et collègues (1999), nous proposons une définition des 10 valeurs.

Autonomie - valorisation du choix d'action, de la créativité, de la pensée indépendante et de la liberté ; *stimulation* - valorisation de la nouveauté, du défi, de l'excitation et de l'audace ; *hédonisme* - valorisation du plaisir pour soi-même. Volonté de profiter et d'apprécier la vie ; *accomplissement social* - valorisation du succès personnel par rapport à la société ; *pouvoir* - valorisation du statut social, du prestige, du contrôle sur les gens et de la richesse ; *sécurité* - valorisation de la sécurité et de la stabilité d'une société ; *conformité* - valorisation du respect des attentes sociales et des normes. Maîtrise de soi et volonté d'agir en accord avec les lois ; *tradition* - valorisation du respect et de l'acceptation des coutumes rattachées à la culture ou à la religion ; *bienveillance* - valorisation de l'amélioration du bien-être des gens que l'on connaît et avec qui on interagit fréquemment ; *universalisme* - valorisation de la tolérance, de la compréhension, du bien-être et de la protection pour toute personne. **La figure 1** représente les 10 valeurs placées dans l'espace à deux dimensions.

Figure 1 : Modèle des valeurs de Schwartz (Chataigné, 2014)



Outre la mise en évidence de ces 10 valeurs, la théorie des valeurs fonde 6 postulats essentiels.

les valeurs se rapportent toujours à des objectifs désirables ; les valeurs sont des croyances intimement liées aux affects ; les valeurs transcendent les situations spécifiques, elles sont générales et sont impliquées dans toutes les actions réalisées par un individu ; les valeurs sont des étalons qui permettent de juger ses actions et les actions des autres ; chaque individu établit un ordre hiérarchique entre ces valeurs ; l'importance donnée à telle ou telle valeur permet de guider l'action et de faire des choix adéquats.

Mentionnons encore un auteur important, Kluckhohn (1951) qui définit les valeurs comme les buts trans-situationnels, pouvant varier en importance, qui agissent comme des principes directeurs tout au long de la vie. Beaucoup d'auteurs suivirent les considérations de Schwartz pour proposer leur propre définition. Nous insistons sur la notion d'importance, entourant la définition des valeurs, que nous avons retrouvée chez tous ces auteurs. Toutefois, la structuration et la stabilité des valeurs (et des valeurs de travail) font encore l'objet de débats d'actualité que nous présenterons dans les chapitres 1.2.3. et 1.3.2.

1.2.2. Genèse, changement et internalisation des valeurs

Les travaux de Kelman (1958, 2017), décrivant les processus de changement d'attitude, postulent qu'il y a trois états : le premier est la manifestation d'un comportement qui est la résultante d'une soumission par rapport aux attentes sociales (afin d'éviter une punition et maximiser ses avantages sociaux). Le deuxième état est l'identification. Durant cette phase, l'individu se conforme au comportement qui lui est demandé par un processus d'identification à la personne qui est à la source de cette demande. À ce stade, la personne peut trouver sensé le point de vue d'autrui et s'y conformer. Un troisième niveau intervient lorsque la personne internalise la demande. À ce moment, la personne manifestera le comportement attendu dans toutes les situations car, à présent, elle est convaincue de l'importance et de la pertinence de ce comportement (la personne s'est donc constitué une valeur par l'intériorisation). Kohlberg (1987) rejoint cette théorie en théorisant le développement de jugement moral en niveaux. Un premier niveau indique que les personnes agissent uniquement en fonction de récompenses associées à leurs actes (par exemple, ne pas frapper quelqu'un sous peine de se faire punir par la loi). Le stade suivant se réfère à une forme de loyauté intériorisée vis-à-vis (par exemple) de la famille. À cet instant, l'individu est capable de renoncer au plaisir immédiat. Au niveau le plus élaboré de cette théorie, la personne a intériorisé des principes directeurs fondamentaux (valeurs) auxquels il tient et s'y conforme³. On voit donc que le foyer d'origine d'un comportement évolue de l'externalité à l'internalité pour devenir une composante stable de la personnalité qui permet à l'individu d'agir selon ses conceptions morales : les valeurs. Cette évolution de l'extrinsèque à l'intrinsèque est appelée *processus d'internalisation* par Deci et Ryan (2000a), auteurs qui sont à l'origine de la théorie de l'autodétermination sur laquelle nous avons fondé nos hypothèses. Pour eux, il existe des types de motivations différents situés sur un continuum allant de l'externalisation vers l'internalisation, où les comportements deviennent autonomes et où l'individu s'est construit un système de valeurs intrinsèques. Le développement des valeurs est considéré, par certains, comme un processus de socialisation cumulatif progressif (Wollack, Goodale, Wijting, & Smith, 1971) : ainsi, nous soulignons que le développement des valeurs est un processus autant psychologique que social qui se déroule dans le temps. Les théories sociologiques des

³ Voir aussi Kohlberg et Hersh (1977) pour plus d'informations

valeurs de travail accentuent la signification de contextes sociaux dans la formation et les modifications des valeurs. Par exemple Kalleberg (1977) estime que les variations dans les niveaux des valeurs de travail sont dues à trois grands groupes de facteurs sociaux : l'influence de la socialisation et des expériences de vie ; les rôles sociaux (externes au travail) qui imposent des contraintes sur le sens que la personne recherche dans sa profession ; les expériences de travail qui modulent l'évaluation que se fait le travailleur au sujet des récompenses de travail. Quant aux théories psychologiques, elles se concentrent généralement sur les différences, entre les individus ou/et à travers le temps, dans les dispositions (dont font partie les valeurs) ou sur la stabilité des traits de personnalité (Davis-Blake & Pfeffer, 1989). Alors une question pourrait se poser : quelle est l'influence de l'environnement par rapport à la génétique dans la formation des valeurs ?

Une étude réalisée en 1992 par Keller, Bouchard, Arvey, Segal et Dawis s'est penchée sur l'influence de l'environnement et des facteurs génétiques sur la formation des valeurs. Cette recherche, en évaluant les valeurs de travail sur 20 paires de jumeaux dizygotes et monozygotes, a montré que 40% de la variance, concernant les scores obtenus par le questionnaire d'importance du Minnesota (MIQ ; Gay, 1971), était expliqué par l'origine génétique contre 60 % par l'environnement. Deux ans plus tard, une seconde étude (Arvey, McCall, Bouchard Jr, Taubman, & Cavanaugh, 1994) s'est attelée à montrer l'origine des valeurs de travail et de satisfaction. Une influence génétique significative a été démontrée pour la satisfaction au travail ainsi que sur certaines valeurs de travail. Par exemple, la valeur intrinsèque (telle que la volonté de travailler dans un environnement intéressant ou encore l'autonomie) représente 35% de la variance imputable à la génétique. De même, des valeurs de travail extrinsèques (telles que la sécurité de travail) représentent 31 % de la variance expliquée par l'influence génétique. Nous trouvons que ces résultats sont particulièrement intéressants pour compléter notre exposé sur la genèse des valeurs, puisqu'ils contribuent à asseoir l'origine sociale (situationnelle) et innée (dispositionnelle) des valeurs de travail et à donner une potentielle explication quant à la stabilité des valeurs et quant à leurs possibles modulations dues au milieu. Globalement, il semble qu'il y ait des influences génétiques et environnementales dans des proportions variables.

A présent, intéressons-nous à la question du *comment* les valeurs se modifient-elles ? Cette question rejoint celle traitant du développement des valeurs mais amène des éclaircissements complémentaires. Pour Rokeach (1973), les valeurs changent de deux façons

fondamentales. L'une par le biais de la contemplation : les individus, grâce à leur habileté cognitive, évaluent leurs convictions de base par l'observation d'autrui, ce qui peut entraîner de la considération pour de nouvelles convictions. Ce processus peut aussi débiter à la suite d'expériences quotidiennes ou à cause d'événements marquants (décès d'une personne proche). Ces convictions (ou valeurs) nouvellement formées sont testées dans la réalité où elles sont confirmées ou infirmées par la réaction de l'environnement. Le deuxième stimulus pour les changements dans les valeurs est le conflit. Par exemple, l'acculturation⁴ est un processus conflictuel par lequel les gens d'une certaine culture adoptent les valeurs de la culture dominante en raison d'un conflit permanent entre leurs convictions et celles des autochtones ou des gens autour d'eux (Berry, 2008). S'en suit alors une réorganisation des valeurs ou l'adoption des valeurs de la culture dite dominante. Il existe un autre type de conflit se produisant quand les valeurs (qui sont, rappelons-le, hautement hiérarchisées) sont en conflit les unes avec les autres. Le conflit intrapersonnel se produit quand les valeurs telles que, par exemple, l'appartenance et l'indépendance, sont considérées toutes deux comme importantes par l'individu (Brown, 1996). Ces conflits peuvent être résolus en rehiérarchisant ses valeurs ou par l'adoption de rôles de vie qui permettent de satisfaire deux valeurs considérées comme contradictoires⁵.

1.2.3. Stabilité des valeurs de travail et des valeurs fondamentales

Une partie relativement importante d'étude empirique traitant des valeurs se focalise sur leur stabilité à travers le temps et leur comportement durant des événements importants dans la vie d'un individu, tels que, par exemple, la transition école-travail. Puisque les valeurs de travail sont des prédicteurs importants de la satisfaction de vie ou familiale (Perrewé, Hochwarter, & Kiewitz, 1999) et de la satisfaction professionnelle (Blood, 1969; Vansteenkiste et al., 2007), il nous semble judicieux de comprendre comment les valeurs de travail se développent et s'agencent entre elles à travers le temps. Jin & Rounds (2012) ont réalisé une méta-analyse sur des études longitudinales et ont établi que les valeurs de travail sont des

⁴ Pour plus d'informations sur le processus d'acculturation voir Safdar, Lay et Struthers (2003) et Ward, (1996)

⁵ voir Vaske, Needham et Cline Jr (2007) pour plus d'informations sur la différences entre conflit de valeurs interpersonnel et social)

construit relativement stables à travers le temps avec des variations dépendantes des transitions, d'évènements critiques ou encore du type de valeurs étudié (valeurs de travail versus valeur familiale). Ils ont utilisé la stabilité d'ordre de grade et les changements de niveaux moyens afin de mettre en évidence une stabilité intra individuelle et interindividuelle. Pour certains auteurs (Tschopp, Keller, & Stalder, 2015), il y a une augmentation des valeurs de travail intrinsèques durant les années d'enseignement secondaire ; puis, après l'enseignement secondaire supérieur, une diminution de ces mêmes valeurs est constatée. L'influence de la transition et la création d'une identité de travail pourraient être des explications de ces variations. Quant aux valeurs familiales, leur accroissement semble dépendant de la stabilité des rapports intimes et de la volonté d'avoir des enfants (Semmer, Tschan, Elfering, Kälin, & Grebner, 2005). Nous soutenons qu'il y a une phase de développement des valeurs (cf. § 1.2.2.) et que, par la suite, les valeurs de travail deviennent des construits stables durant l'âge adulte. L'importance relative des valeurs de travail peut changer en raison des expériences au travail et hors-travail, des événements de vie tels que le mariage, la naissance d'un enfant, l'approche de la retraite, ... (Kalleberg & Marsden, 2013). En effet, Johnson (2005), indique que des influences bidirectionnelles entre le travail et la famille sont à relever : ainsi, les valeurs de travail peuvent se moduler selon des événements tels que le mariage et/ou la parentalité. Cette influence bidirectionnelle est également observée entre les comportements et les valeurs fondamentales (Vecchione, Döring, Alessandri, Marsicano, & Bardi, 2016).

Après avoir ébauché une brève présentation de la stabilité des valeurs de travail, concentrons-nous sur la stabilité des valeurs fondamentales de Schwartz. A ce titre, une étude très récente (Vecchione, Schwartz, et al., 2016) illustre parfaitement cette problématique. Les auteurs de cette recherche se sont penchés sur la stabilité des valeurs fondamentales en utilisant un modèle de croissance latente⁶ qui est un outil statistique permettant d'évaluer les moyennes des paramètres relatifs aux trajectoires des individus. En d'autres termes, il est possible d'évaluer l'ampleur des disparités du niveau des valeurs entre les individus à un certain moment et d'observer comment ces niveaux évoluent entre les personnes le long d'une période définie. Ce modèle permet également d'évaluer la variabilité intra individuelle

⁶ pour plus de détail sur cet outil statistique voir Curran, Obeidat et Losardo (2010) ou consulter le chapitre 2.3.1.

sur la hiérarchisation des valeurs personnelles en évaluant la corrélation, à travers le temps (vague après vague), de l'ordre des valeurs à un certain temps avec le temps suivant. Les conclusions de cette étude rejoignent celle de Jin et Rounds (2012) faites sur les valeurs de travail : ce qui réaffirme l'idée de stabilité. En reprenant l'étude de Vecchione, Schwartz et collègues (2016), nous constatons que les valeurs ont une stabilité temporelle comparable (voire supérieure) à celle des traits de personnalité mis en avant dans la littérature (Roberts & DelVecchio, 2000). Mentionnons encore que pour Porfeli (2007) la structure des valeurs chez un individu a tendance à devenir plus ferme et cohérente avec l'âge. Notons qu'il n'y a pas que la psychologie organisationnelle qui s'est intéressée à cette question. Par exemple, dans le secteur de l'économie, Becker et Murphy (2009) ont construit des modèles qui rendent compte des changements des valeurs au fil du temps.

1.2.3.1. Méthodes d'évaluation de la stabilité

Cette liste, décrivant les principaux types d'analyses statistiques utilisées pour évaluer les changements des valeurs à travers le temps, n'est probablement pas exhaustive mais représente le type d'analyse dominante auquel nous avons été confrontés durant notre travail de revue de littérature.

L'index de changement de fiabilité. Cet indice (RCI ; Christensen & Mendoza, 1986) est décrit comme une mesure de la quantité de changement intra-individuel concernant les mesures d'une variable (par exemple les valeurs de travail). Cet indice fut conçu à l'origine par la psychologie clinique pour évaluer l'impact des thérapies. Selon Lechner, Sortheix, Göllner et Salmela-Aro (2017), le RCI devient de plus en plus répandu dans la psychologie de personnalité comme une façon d'évaluer des changements dispositionnels.

La stabilité d'ordre de grade. La stabilité d'ordre de grade est une technique statistique servant à évaluer l'ordre relatif entre les participants d'une étude, à savoir lorsque l'on classe les individus entre eux, à l'intérieur d'un groupe, le long de plusieurs sondages disséminés dans le temps (De Fruyt et al., 2006). Plus d'informations sont disponible dans la méta-analyse de Roberts et DelVecchio (2000).

Les changements de niveau moyen. Contrairement à la stabilité d'ordre de grade, ce type d'analyse permet de comparer les moyennes des valeurs de tout individu

confondu, à travers le temps, et n'établit pas de différences interindividuelles (De Fruyt et al., 2006). Plus d'informations sont disponible dans la méta-analyse de Roberts, Walton et Viechtbauer (2006).

Nous pensons qu'il est important d'être attentif aux méthodologies utilisées pour mettre en avant une influence de l'âge (ou du temps) sur des variables telles que, par exemple, les valeurs. Les études longitudinales évaluent une cohorte d'individus sur le long terme en leur faisant remplir des questionnaires censés mesurer une ou plusieurs variables dépendantes. Ces questionnaires sont proposés plusieurs fois au cours du temps dans le but d'estimer les changements temporels sur les variables dépendantes (Baltes, 1966). Par comparaison, les études transversales comparent simultanément plusieurs échantillons, composés d'individus reflétant des différences générationnelles, sur une ou plusieurs variables dépendantes (par exemple, une comparaison du niveau des valeurs de travail entre des personnes dans la vie active et des personnes retraitées). Notons que pour ces deux types d'études, la variable indépendante est l'âge (Kessen, 1960). Relevons encore que selon le type d'études utilisé, les conclusions trouvées sont susceptibles d'avoir des explications radicalement différentes ; les études longitudinales suivant une même cohorte (par exemple, l'étude TREE) sur plusieurs années permettent de rendre compte du développement d'une variable dépendante le long d'un contexte historique et social. Les études transversales font état de différences, par rapport à une variable dépendante, entre deux générations ayant une date de naissance différente et il est plus difficile de tirer des conclusions d'ordre développemental.

1.2.4. Distinction entre valeurs et intérêts

Les intérêts vocationnels et les valeurs de travail partagent des similitudes dans le sens où elles permettent toutes deux aux individus de s'orienter dans le monde (professionnel et social) en faisant des choix basés sur des préférences. Ces deux construits sont propres à l'individu et sont considérés comme des variables de personnalité. Il existe plusieurs auteurs ayant traité ce thème avec intérêt. Dans ce travail nous mentionnerons John Holland qui est l'un des auteurs les plus productifs sur le sujet. Selon la théorie de Holland (1997), il existe 6 pôles d'intérêt (ou de types de personnalité) qui forment un hexagone représentant les secteurs d'activité que privilégiera telle ou telle personne. Tout comme dans le modèle bidimensionnel de Schwartz, l'hexagone de Holland place les intérêts selon leur proximité ou

leur répulsion. Dans cette théorie, les 6 pôles d'intérêts sont reliés aux environnements (professionnels) leur correspondant.

Réaliste - intérêt pour les aspects concrets et physiques d'un travail ; *investigateur* - intérêt pour les aspects intellectuels, pour la volonté d'accroître ses connaissances et pour la curiosité ; *artistique* - attirés par les domaines des arts où les émotions sont valorisées ; *social* - intérêt pour le contact et pour les relations avec autrui en particulier pour les relations d'aide ; *entrepreneur* - recherche de responsabilités, d'élévation de son rang social et des défis ; *conventionnel* - intérêt pour des travaux conventionnels régulés par des normes précises, pour les règles et les procédures.

Les intérêts comportent, dans leur définition, une notion d'importance, tout comme pour les valeurs. Chaque orientation représentée par une des pointes de l'hexagone reflète un style de vie qui est caractérisé par « [...] les méthodes préférées pour s'occuper des problèmes quotidiens et inclut des variables comme les valeurs et "les intérêts" [...] » [traduction libre] (Holland, 1959, p. 36). Cet extrait plaide en faveur d'une similitude conceptuelle entre les valeurs et les intérêts. L'usage de la congruence des intérêts (c.-à-d. lorsque l'individu présente les mêmes intérêts que l'organisation qui l'emploie) a été conceptualisé comme une condition favorisant la satisfaction (Tranberg, Slane, & Ekeberg, 1993) tout comme l'a été la congruence des valeurs (Kristof, 1996).

Toutefois des différences existent entre ces deux construits. Par exemple, Gros et Wach (2013) mentionnent que, bien que les intérêts soient les dimensions les plus étudiées dans le domaine de l'orientation, il serait fortement utile de se pencher sur la pertinence de mesurer les valeurs, puisque ce sont des formes de motivation profondément ancrées dans la personnalité de l'individu et plus abstraites (et générales) que les intérêts. En effet, pour Guichard & Huteau (2006), les valeurs sont davantage abstraites, générales et fondamentales que ne le sont les intérêts. Contrairement aux intérêts, Sagie et Elizur (1996) relèvent que les valeurs sont des construits transcendants qui touchent à tous les secteurs de la vie (personnelle, professionnelle, politique, ...). Et, pour citer un cours donné à l'Université de Lausanne (Massoudi, 2016, p. 5) « La fin justifie les moyens: si l'on admet que les valeurs sont une croyance (relativement) stable en la supériorité d'un type de conduite ou d'un style de vie, les intérêts deviennent alors les moyens permettant d'atteindre les valeurs ». Ce qui

signifie que pour comprendre les aspirations profondes d'un individu, les intérêts seuls ne suffisent pas car ils sont plus spécifiques que les valeurs.

Prenons un exemple fictif : quelqu'un, avec de hauts scores sur la pointe de l'hexagone de Holland représentant les intérêts entrepreneuriaux, nous indique que cette personne a de fortes chances de vouloir monter sa propre entreprise... Mais cela ne nous renseigne pas sur la nature et les objectifs de cette entreprise : cela pourrait être une multinationale comme un agritourisme biologique. Ce qui différenciera le choix de se tourner vers le commerce biologique ou vers le commerce international sera bien les valeurs profondes de l'individu. Est-ce une personne tournée vers des valeurs de bienveillance et d'altruisme ou vers des valeurs telles que le prestige et l'accomplissement ?

Par cette démonstration, on comprend que le niveau d'abstraction et de généralité est différent entre les intérêts et les valeurs. Outre les différences en termes de niveau d'abstraction et de généralité, mentionnons l'impact prédictif supérieur des valeurs de travail sur des corrélats tels que la satisfaction professionnelle par rapport aux intérêts (Rounds, 1990) et aux traits de personnalité (Bouwkamp-Memmer, Whiston, & Hartung, 2013). Notons encore que si des différences sont observées entre les valeurs et les intérêts, Rounds et Armstrong (2014) mentionnent qu'un modèle nommé ATLAS, basé sur les types d'intérêts (RIASEC ; Holland, 1997), va dans la direction d'une intégration reliant les valeurs de travail, les intérêts et les rôles professionnels.

1.2.5. Différenciation entre valeurs et concepts apparentés

1.2.5.1. Normes sociales et de travail

Les normes définissent le comportement approprié, au niveau des usages, ou la conduite requise, au niveau des mœurs et des lois ; elles impliquent donc l'existence de principes plus généraux à la lumière desquels leurs prescriptions et leurs interdictions peuvent être légitimées. C'est à ces principes qu'on tend à donner, dans la sociologie contemporaine, le nom de valeurs [...]. Tandis que les normes sont des règles de conduite, stipulant quelle est la conduite appropriée pour un acteur donné dans des circonstances déterminées, les valeurs [...] sont des critères du désirable, définissant les fins générales de l'action (François Chazel, 2006, cité dans Bidet, Quéré, & Turc, 2011, p. 2).

Cette citation montre que la création et l'adoption de normes sociales ne peut se faire sans qu'existent préalablement des systèmes de valeurs chez les personnes ; en ce sens les valeurs permettent d'organiser les normes. De plus, nous voyons qu'une norme sociale se réfère exclusivement à un mode de comportement tandis qu'une valeur fait allusion à un mode de conduite ou à des buts personnels. Une norme sociale est un élément prescriptif qui fournit des guides sur la manière de se comporter dans une situation spécifique alors qu'une valeur est un concept qui transcende une situation donnée. Enfin, une norme sociale est un construit externe à la personne alors qu'une valeur est considérée comme un facteur dispositionnel donc interne (Rokeach, 1973). Rappelons que la notion de valeur n'est pas exclusive à la psychologie organisationnelle ; ainsi, des auteurs des sciences philosophiques s'opposent à la distinction entre normes et valeurs et les rangent sous un même concept. C'est notamment le cas de Dewey (Putnam, 2004). Les assertions de Dewey renforcent l'idée que, si nous pouvons établir des différences entre normes et valeurs, elles n'en demeurent pas moins des concepts fortement apparentés.

Nous avons parlé des normes sociales de manière large. Restreignons à présent le champ d'étude aux normes de travail et à leurs divergences avec les valeurs de travail. Sagie et Weisberg (1996) identifient deux types de normes de travail : le droit et l'obligation. Les droits sont des récompenses (rattachées au travail) que l'individu s'attend à recevoir de son employeur ou de ses collaborateurs. Ceux-ci incluent le salaire, l'intérêt pour le travail et l'égalité de traitement. Les obligations sont les perceptions des employés au sujet de ce qui est attendu de leur part dans l'activité de travail (ponctualité, coopération, amabilité, politesse envers les clients et collègues). Les normes du travail médiatisent l'effet des valeurs de travail sur les comportements et attitudes professionnels (Sagie, 1993). Un exemple de ces liens médiateurs est donné par une étude donnant une vue générale sur les valeurs de travail, leurs effets et les concepts associés (Sagie, Elizur, & Koslowsky, 1996) : si la loyauté est une valeur de travail importante, les employés devraient se comporter en fonction des normes de travail, et donc des prescriptions et attentes de l'entreprise, en préservant les secrets de l'organisation. En résumé les valeurs de travail font référence à l'importance d'obtenir telle ou telle récompense de travail alors que les normes font allusion à ce que les collaborateurs attendent de nous et ce que nous attendons des autres dans une organisation ou une entreprise.

1.2.5.2. Croyances, attitudes et idéologies

En 1949, Smith avait déjà mis en relief les valeurs et les attitudes envers différents objets sociaux. Pour cet auteur, un individu évaluera un objet à partir de son système de valeurs. Dit autrement, ce sont les valeurs d'une personne qui formeront l'attitude envers tel ou tel objet. Ainsi une attitude positive envers, par exemple, la récente taxation des sacs poubelles en Suisse, surviendra si cette taxation fait écho aux valeurs de la personne (par exemple, la valeur d'universalisme). Les assertions de Smith (1949) sont cohérentes avec les dires de Rokeach (1968) qui estime que les valeurs sont des idéaux abstraits et personnels alors que les attitudes sont à mettre en parallèle avec un nombre défini d'objets spécifiques. En reprenant le même exemple que tout à l'heure, une attitude favorable à la taxation des déchets ménagers peut refléter des valeurs plus générales d'universalisme. Si les attitudes diffèrent des valeurs sur le niveau d'abstraction qui est moins élevé et qui sont donc rattachées à des objets concrets, elles diffèrent également des idéologies qui représentent le niveau d'abstraction le plus élevé puisqu'il organise les valeurs et les attitudes autour d'un thème abstrait (Chataigné, 2014). Par exemple, le libéralisme valorise la liberté et le communisme valorise l'égalité (Rokeach, 1968, cité dans Chataigné, 2014). Ou encore, les idéologies sont étudiées dans les sciences économiques (Ralston, Holt, Terpstra, & Kai-cheng, 1997) comme des forces organisant les valeurs de travail dans une société. Pour résumer, comme le mentionne un manuel de psychologie sociale (Maio, Olson, Bernard, & Luke, 2006) traitant des différences entre attitudes, valeurs et idéologies : les idéologies subsument les valeurs qui, elles-mêmes, subsument les attitudes.

1.2.5.3. Besoins, motivation, buts et valeurs

Ces trois concepts partagent un grand nombre de points communs et sont facilement confondus. On pourrait dire qu'en tout début de course se trouvent les besoins qui dirigeront la motivation et les comportements en direction de buts qui seront progressivement intériorisés sous forme de valeurs. Nous l'avons vu dans le chapitre 1.2.2., les besoins impliquent des impératifs qui seront d'abord motivés extérieurement (obligation donnée par les parents et par l'entourage) que l'individu intériorisera progressivement en valeur interne. Puis ce seront, après coup, les valeurs qui agiront comme facteurs motivant intrinsèquement les comportements. Pour Herzberg, Mausner et Snyderman (2011), la motivation est un concept plus général que les besoins. Ces auteurs insistent sur l'aspect motivant des valeurs

de travail, ce qui laisse entendre que les valeurs de travail devraient être considérées comme des précurseurs de la motivation. Ces propos sont d'ailleurs congruents avec les assertions de Sortheix, Chow et Salmela-Aro (2015) qui estiment que les valeurs de travail intrinsèques pourraient aussi accroître la motivation pour le *job crafting* qui est un concept lui-même associé au choix et à la possibilité de modifier son environnement professionnel et ses conditions de travail (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Certaines recherches sur l'environnement industriel et la santé mentale (French & Kahn, 1962) vont également dans ce sens en décrivant les valeurs comme le fait d'avoir la capacité de motiver un comportement dirigé vers le but. Les valeurs sont à la source de la motivation qui, elle, tend vers un but. Le but, pour Ros et al. (1999), ou les types de buts, sont des objectifs que les gens croient pouvoir atteindre par leur travail : d'une certaine manière, les valeurs et la motivation participent à la quête du sens du/au travail en accomplissant des buts jugés désirables. Pour compléter cet exposé, mentionnons que les buts de travail sont plus spécifiques que les valeurs de travail parce qu'ils font allusion à un objet particulier ou à un état de fin qui est poursuivi (Oishi, Schimmack, Diener, & Suh, 1998). Ainsi, les valeurs fournissent la motivation à la poursuite de buts, en incluant des buts de travail (Dietrich, Shulman, & Nurmi, 2013).

Pour conclure, résumons l'interrelation entre ces concepts en utilisant le modèle de l'autodétermination. Ce modèle suggère que *les valeurs* de travail intrinsèques favorisent *la motivation* pour rechercher des environnements et atteindre *des buts* (professionnels et personnels) qui sont susceptibles de produire les récompenses nécessaires à l'assouvissement *des besoins* fondamentaux (autonomie, compétence et appartenance). Ce qui provoquera de la satisfaction (Deci & Ryan, 2000; Kasser, 2003; Kasser & Ahuvia, 2002; Ryan & Deci, 2000a). Notons que l'inverse est également observé : à savoir que l'orientation vers les valeurs de travail extrinsèques peut provoquer de l'insatisfaction (Vansteenkiste et al., 2007).

1.3. LES VALEURS DE TRAVAIL

Les valeurs sont des construits qui transcendent l'action, il est donc tout naturel qu'elles s'appliquent au monde professionnel. Dès lors, elles deviennent un objet d'étude de la psychologie organisationnelle et prennent le nom de valeurs de travail. Les valeurs de travail peuvent être définies comme les convictions généralisées de la désirabilité relative d'aspects concernant le travail (par exemple, les conditions et l'environnement de travail) et des résultats (ou récompenses) liés du travail (par exemple, l'accomplissement, le prestige,

l'autonomie, ...) (Dose, 1997; Ros et al., 1999). Les valeurs de travail répondent à la question de ce qui est important pour les individus dans leurs vies professionnelles et sont plus spécifiques que les valeurs humaines générales, mais plus abstraites que les intérêts professionnels ou que les attitudes vers les objets liés au travail spécifique (le type de travail, l'organisation ou l'entreprise) (Roe & Ester, 1999). Comme les valeurs générales, les valeurs de travail sont hiérarchiquement ordonnées dans l'esprit de l'individu selon leur importance relative. L'individu applique cette hiérarchie en prenant des décisions de carrière qu'il juge importantes (Ravlin & Meglino, 1987). Pour Elizur (1984), trois classifications des études sont possibles concernant celles réalisées sur les valeurs de travail : celles portant sur la structure des valeurs, celles sur les aspects culturels et celles reliant les valeurs de travail à différents corrélats. Après avoir défini les valeurs de travail, nous suivons les considérations de cet auteur pour référencer les principales recherches faites sur les valeurs de travail. En premier lieu, nous étudierons la structure des valeurs de travail ainsi que les différents instruments utilisés pour rendre compte de ces structures. Puis, nous mentionnerons quelques particularités culturelles des valeurs. Enfin, nous nous attarderons sur les corrélats des valeurs de travail dont la satisfaction de vie et au travail.

1.3.1. Définition

Les valeurs de travail diffèrent des valeurs générales dans le sens où elles sont directement attachées à l'univers professionnel et affectent donc la manière dont l'individu se comporte au sein d'une organisation ou face à un environnement professionnel (De Vos, Buyens, & Schalk, 2005). Les valeurs de travail entretiennent des rapports significatifs avec les valeurs personnelles et peuvent être considérées comme les expressions des valeurs personnelles dans le contexte d'organisation (Ros et al., 1999). Ainsi, les propriétés des valeurs de travail restent identiques à ce que nous avons vu auparavant à propos des valeurs générales : dispositions personnelles qui permettent d'ordonner les buts relatifs au travail selon leur importance, de se motiver pour les atteindre et de sélectionner un environnement professionnel qui fasse écho à ses besoins et aspirations. En ce sens, elles font référence aux niveaux relatifs d'importance attachés par un individu aux aspects différents de travail (Elizur, 1984). Pour Johnson (2001b), les valeurs de travail font référence au choix de mettre en évidence certaines caractéristiques spécifiques du travail et impliquent une certaine attente vis-à-vis des récompenses que les individus pensent obtenir de leur fonction professionnelle.

Pour Chen et Choi (2008), les valeurs de travail sont à rapprocher des convictions et des normes personnelles qui guident les comportements des individus en société et dans le contexte professionnel. Il en est de même pour Dose (1997), qui définit les valeurs de travail comme des convictions généralisées concernant les aspects désirables du travail.

Tout comme les valeurs générales de Schwartz, les valeurs de travail sont associées aux attitudes que possède une personne face à son travail et vont au-delà des sentiments à propos d'un travail (Wollack et al., 1971). La littérature concernant la psychologie organisationnelle définit fréquemment les valeurs de travail en faisant référence aux récompenses de travail. Par exemple, Brown (2002), décrit les valeurs de travail comme des caractéristiques que la personne cherche à satisfaire grâce à l'obtention de résultats ou de récompenses que peut procurer la participation dans le rôle de travailleur. En effet, les récompenses de travail recherchées par l'individu sont différentes selon le type de valeurs qu'adopte une personne.

Les valeurs (et les valeurs de travail) sont importantes parce qu'elles influencent les attitudes individuelles (cf. § 1.2.5.2.) et les comportements, facilitent l'accomplissement de désirs et contribuent à apporter du sens dans la vie de l'individu (Rohan, 2000). Pour Kooij, Jansen, Dikkers et De Lange (2010), les valeurs de travail sont fondamentales pour diriger la motivation et l'engagement des individus. Ainsi, les valeurs de travail peuvent être définies comme une sorte de jauge que possèdent les humains pour estimer l'importance des différents aspects attachés au travail : en prêtant attention aux éléments du travail qu'ils jugent désirables et aux résultats liés au travail (Ros et al., 1999). Notons que pour Zytowski (1970), les valeurs de travail agissent comme des médiateurs entre les orientations affectives d'une personne et les objets externes offrant des satisfactions similaires (ou récompenses de travail), ce qui nous rappelle l'un des postulats fondamentaux de Schwartz (1992 ; 1996) qui mentionne que les valeurs sont indissociables des aspects affectifs.

Bien que les valeurs de travail aient été vues comme essentielles pour l'estimation des output liés au travail tels que les récompenses et les décisions de carrière (Tourna-Germanou, 2006), il est intéressant de faire remarquer que les valeurs culturelles agissent en synergie avec les valeurs de travail pour prédire le choix du métier (Locke, 1976) et la satisfaction résultant de ce choix. Les valeurs de travail jouent également un rôle de ressources personnelles lors des transitions (par exemple, de l'école à la vie active). De même, il est important de garder à l'esprit que les valeurs de travail vont agir sur l'ensemble de la carrière

de la personne : c'est ce que nous dévoile la recherche sur le développement de carrière en insistant sur le rôle clé des valeurs de travail dans le développement professionnel sur le long terme (Balsamo, Lauriola, & Saggino, 2013). En conclusion, si des définitions parfois différentes sont associées aux valeurs de travail, il n'en demeure pas moins qu'elles ont un impact large sur la manière de concevoir et de se guider dans le monde professionnel.

1.3.2. Structure et contenu des valeurs de travail

Si nous revenons sur les valeurs générales, nous avons vu qu'elles étaient classées, initialement par Schwartz, sur un plan en deux dimensions avec à chaque pôle les 4 dimensions de second ordre (ouverture au changement, conservation, transcendance de soi et affirmation de soi) susceptibles de structurer les 10 valeurs fondamentales. Plusieurs recherches ont validé la stabilité de cette structure à travers différentes cultures. Mais qu'en est-il de la structure des valeurs de travail ? Bien qu'un grand nombre de recherches aient tenté de mettre en lumière une structure sous-jacente aux valeurs de travail, soit en procédant à des analyses confirmatoires, factorielles ou encore en cherchant à calquer la structure des valeurs de travail sur la structure des valeurs fondamentales en utilisant des *Smallest Space Analysis* (SSA ; Guttman, 1968). De Clercq, Fontaine et Anseel (2008) mentionnent qu'il manque un cadre intégratif qui lierait les différentes valeurs de travail entre elles. Dix ans après ces assertions, Consiglio et collègues (2017) font le même constat en regrettant le manque d'un cadre complet qui puisse cartographier les valeurs de travail par rapport aux valeurs générales.

L'approche structurelle a pour but d'identifier les composantes fondamentales d'une construction pour ensuite tenter d'en donner une définition empirique. C'est particulièrement important dans le domaine des valeurs de travail, qui, selon Sagie et collègues (1996), inclut des dimensions diverses et morcelées telles que le salaire, les conditions sanitaires, le plaisir et l'accomplissement, etc. Ces éléments ont peu en commun, si ce n'est qu'ils peuvent faire l'objet d'une hiérarchisation en fonction de leur importance perçue par les individus dans le monde du travail. L'approche structurelle a le mérite de permettre au chercheur d'établir des relations entre des dimensions, en apparence sans liens, pour ensuite les regrouper en un nombre limité de facteurs sous-jacents, dits de second ordre (Sagie et al., 1996; Yoon, Lee, & Lee, 2010). Ainsi, des données issues de questionnaires, destinées à mesurer les valeurs de travail dans une population, pourront être regroupées en quelques dimensions de second

ordre : par exemple, l'importance attribuée au salaire, à la sécurité au travail et à la position hiérarchique ont de fortes chances d'être corrélées et de former un facteur plus large que plusieurs auteurs ont appelées valeurs extrinsèques. Dans la littérature, plusieurs facteurs généraux ont été identifiés. Pour donner un exemple concret, Elizur (1984) identifie 21 valeurs de travail qu'il regroupera en 3 composants. Les valeurs instrumentales qui mettent l'accent sur l'importance des conditions de travail, telles que le salaire et les avantages sociaux ; les valeurs affectives, telles que les rapports avec les employeurs et les collègues ainsi que l'estime de soi ; et les valeurs cognitives telles que la capacité à utiliser ses compétences, à être autonome et à valoriser l'indépendance. Ros et collègues (1999) ont soutenu que les valeurs de travail, comme les manifestations spécifiques de valeurs fondamentales, devraient exposer un dessin structurel bidimensionnel semblable à celui observé par Schwartz (1992; 1996). Le modèle de valeurs générales, avec chacune des quatre valeurs d'un plus haut ordre, devrait trouver une correspondance avec un type de valeur de travail. Ainsi, ils avaient postulé que les valeurs de travail intrinsèques (cognitives) et extrinsèques (instrumentales) s'opposeraient l'une à l'autre de la même façon que les valeurs fondamentales correspondantes (changement versus conservation). De même, ils pensaient que les valeurs sociales de travail et de prestige seraient opposées de la même façon que les valeurs fondamentales d'affirmation de soi et de transcendance de soi. Leurs conclusions concernant cette correspondance entre valeurs de travail et valeurs fondamentales ont été confirmées par leur analyse statistique SSA, dont nous parlerons plus en détail dans le chapitre suivant. Ce qui amène à penser que les valeurs de travail peuvent également être structurées sur un plan à deux dimensions comprenant 4 grands pôles.

D'autres auteurs ont essayé de reproduire cette structuration des valeurs de travail en fonction des valeurs fondamentales en dégagant des corrélations entre ces deux types de valeurs. Krumm, Grube et Hertel (2013) ont établi une structuration des valeurs de travail en quatre domaines (intrinsèque, extrinsèque, social et de prestige) en s'appuyant sur le modèle des valeurs de Schwartz. De même, Arciniega, González, Soares, Ciulli et Giannini (2009) ont créé des échelles pour mesurer les quatre facteurs de second ordre de Schwartz dans le domaine du travail. Très récemment, Consiglio et collègues (2017) ont développé un nouveau questionnaire, le *Work values questionnaire* (Wval). A partir des données récoltées par ce questionnaire, les chercheurs ont effectué des analyses confirmatoires (CFA) afin d'étudier la structure des valeurs de travail et ont conclu que la structuration en 10 facteurs était nette.

De plus, quatre facteurs de second ordre ont pu être retrouvés pour les valeurs de travail qui correspondent aux quatre facteurs supérieurs des valeurs fondamentales de Schwartz.

Finalement, une méta-analyse effectuée par Jin et Rounds (2012), et destinée à réévaluer les résultats obtenus par des études longitudinales ayant étudié les valeurs de travail de 1965 à 2009, plaide en faveur de l'utilisation de 4 clusters de valeurs de travail de second ordre (tout comme les valeurs fondamentales). Ce sont aussi les conclusions trouvées, à la suite d'une analyse exploratoire (EFA), par Abessolo et collègues (2017) qui préconisent de tenir compte des 4 domaines d'un plus haut ordre dont nous avons parlé plus en haut. Ces facteurs de second ordre semblent être les plus validés par la psychologie organisationnelle et de carrière, il nous paraît donc important de les définir plus en détail.

Les valeurs intrinsèques font allusion au degré auquel les employés évaluent les aspects immatériels, découlant de l'activité professionnelle, comme importants : par exemple, la variété de travail et l'autonomie (Taris & Feij, 2001).

Les valeurs de travail extrinsèques font allusion au degré auquel les employés évaluent des aspects de travail matériels ou instrumentaux comme étant importants pour eux (Taris & Feij, 2001) : par exemple, l'argent, la sécurité, les possibilités de promotion et à la sécurité au travail.

Les valeurs de travail sociales/relationnelles mettent l'accent sur l'importance de la communication avec les personnes, l'altruisme et la contribution à la société.

Les valeurs de travail de statut qui donnent de l'importance au prestige, à la direction et à l'influence des collaborateurs.

En conclusion, il semble y avoir des similitudes structurelles entre les 4 dimensions de second ordre de Schwartz et les 4 dimensions des valeurs de travail. Notons qu'il existe également une approche alternative développée par Schein (2006) parallèlement aux 4 grands clusters de valeurs de travail : les ancres de carrières. Cet auteur (1978) définit une ancre de carrière comme une conviction qui guide et contraint la majorité des choix et décisions importants au cours d'une carrière et comme un concept de soi et de sa carrière qui prend forme à partir des expériences professionnelles. Elles sont au nombre de 8, compétence managériale ; compétence technique ; sécurité ; créativité entrepreneuriale ; mobilité ; style de vie ; défi pur ; et dévouement à une cause. Une recherche, conduite sur la validité de l'inventaire d'orientation des ancres de carrières (Danziger, Rachman-Moore, & Valency, 2008), suggère qu'il existerait également une neuvième dimension. Cette théorie est intéressante pour

décrire des préférences de carrière et nous recommandons la lecture de la monographie *Career Anchors: The Changing Nature of Careers* (Schein & Van Maanen, 2013) pour aller plus loin dans la compréhension.

1.3.2.1. Méthode d'évaluation des structures

Nous proposons de brèves descriptions des méthodes statistiques servant à mettre en évidence la structuration des valeurs. Ces descriptions ne sont pas exhaustives de la complexité de ces analyses, elles sont destinées à donner une vision d'ensemble au lecteur.

The Smallest Space Analysis (SSA ; Guttman, 1968). Cette méthode statistique représente des items comme des points dans un espace multidimensionnel de telle sorte que les distances entre les points reflètent les inter-corrélations parmi les items étudiés. Cette méthode consiste à recherche des corrélations parmi n variables en recherchant un espace euclidien de plus petite dimension dans lequel chaque variable doit être représentée comme un point. La taille du coefficient de corrélation entre deux variables doit varier inversement avec la distance entre les deux points (Guttman, 1968). Ainsi, en examinant les régions formées dans l'espace, il est possible de tirer des conclusions quant à la proximité statistique de tel ou tel item. Cette technique a été largement utilisée dans l'étude des valeurs de travail (Billings & Cornelius, 1980).

L'analyse de facteur exploratoire (EFA ; Thompson, 2004). Tout comme l'analyse confirmatoire (CFA), cette méthode statistique consiste à regrouper des éléments sous des facteurs plus larges (corrélations entre les éléments) et permet ensuite de les nommer. Cette technique ne nécessite en revanche pas de théorie préalable.

L'analyse confirmatoire (CFA). L'analyse confirmatoire consiste à vérifier si les données correspondent à un modèle de mesure basé sur une théorie ou des recherches analytiques antérieures (Kline, 2010; Preedy & Watson, 2010). Cette méthode est très souvent utilisée pour s'assurer que les données issues d'un échantillon correspondent effectivement à des facteurs généraux identifiés par la recherche : par exemple, les 4 dimensions des valeurs de travail. Ainsi, cette technique statistique permet de renforcer une théorie préexistante ou, à contrario, l'infirmier.

1.4. LES VALEURS DE TRAVAIL INTRINSEQUES ET EXTRINSEQUES

Plusieurs recherches estiment qu'il y a un consensus relatif sur au moins deux types fondamentaux de valeurs. Les valeurs de travail intrinsèques ou cognitives, qui se rapportent aux satisfactions psychologiques inhérentes de travail, telles que le travail intéressant, le défi, la variété et la stimulation intellectuelle ; et les valeurs de travail extrinsèques ou instrumentales, qui se rapportent aux aspects matériels de travail, tels que le salaire, les avantages et la sécurité de l'emploi (Herzberg et al., 2011). S'il y a un consensus sur l'adoption de ces deux types de valeurs de travail, Dyer et Parker (1975) ont constaté qu'il y a une grande contradiction dans les façons dont les dénominations *intrinsèques* et *extrinsèques* sont appliquées. Ces deux dimensions sont fréquemment utilisées par la théorie d'autodétermination. A savoir, que l'orientation vers l'une ou l'autre de ces dimensions est susceptible de posséder des liens avec les formes de motivation associées (intrinsèques ou extrinsèques) et d'avoir des répercussions sur le niveau de satisfaction (Kasser, 2003; Kasser & Ahuvia, 2002; Ryan & Deci, 2000b, 2000a). Pour Watts, une orientation de valeur de travail extrinsèque concerne « la poursuite traditionnelle de succès en avançant en haut de la hiérarchie d'organisation pour obtenir le prestige, le statut et le haut revenu » [traduction libre] (1992, p. 51). Ce type de valeur est à mettre en lien avec les récompenses qui sont externes à l'expérience du travail en soi (Johnson, 2001a, 2001b). Alors, qu'à l'opposé, une orientation vers les valeurs intrinsèques ferait référence au degré avec lequel les individus sont tournés vers les aspects immatériels du travail tels que la variété, l'intérêt pour les tâches effectuées et l'autonomie (Taris & Feij, 2001). Cette distinction entre valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques a largement été utilisée (Jin & Rounds, 2012) pour différencier les valeurs de carrières (ou de travail).

Johnson, Mortimer, Lee, et Stern (2007) ont mis en exergue le soutien théorique et empirique en faveur de la distinction entre les valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques à travers cinq différents jeux de données américains. Nous concluons que la distinction intrinsèque et extrinsèque est une classification classique et dominante dans le paysage de la recherche sur les valeurs et que nous sommes en droit de l'utiliser dans notre présente recherche. Toutefois, certaines études viennent nuancer l'hégémonie de cette structuration. Par exemple, des auteurs (Johnson, 2002; Marini, Fan, Finley, & Beutel, 1996) ajoutent la valeur d'autonomie au travail qui est souvent considérée comme séparée des valeurs de travail extrinsèques et intrinsèques. Cette idée a été renforcée récemment par Lechner et

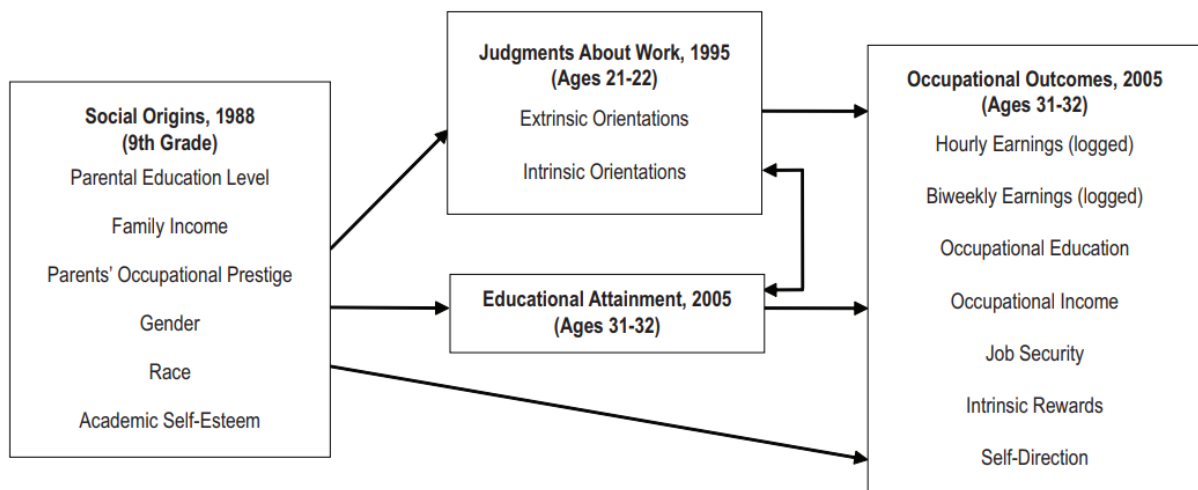
collègues (2017), qui considèrent l'autonomie comme une valeur supplémentaire aux valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques. Cela mérite notre attention, en particulier si l'on considère que l'autonomie est un concept de plus en plus valorisé dans les sociétés industrialisées.

1.4.1. Corrélats des valeurs intrinsèques et extrinsèques

Depuis plusieurs décennies, les chercheurs ont soutenu l'importance des valeurs de travail dans la prédiction d'une large variété de résultats liés au travail, en incluant les aspirations professionnelles et le choix de carrière (Judge & Bretz, 1992), le choix des cours durant sa scolarité (Nagy, Trautwein, Baumert, Köller, & Garrett, 2006) et la satisfaction au travail (Dawis & Lofquist, 1984). Chow et collègues (2017) ont montré que les valeurs de travail extrinsèques prédisent négativement le nombre d'années d'études et aboutit à une inadéquation entre l'individu et l'environnement. Vansteenkiste, Duriez, Simons et Soenens (2006) estiment que l'orientation vers les valeurs de travail extrinsèques est susceptible d'avoir, à long terme, une influence délétère sur le bien-être et la santé physique. De plus, cette orientation de valeurs peut péjorer l'équilibre de vie famille-travail (Vansteenkiste et al., 2007). Inversement, les valeurs de travail intrinsèques sont associées à un meilleur équilibre vie professionnelle-famille ainsi qu'à une santé physique meilleure. Elles prédisent également un engagement au travail supérieur puisque ces valeurs sont associées à l'autonomie et à la motivation intrinsèques, ce qui encourage la satisfaction des besoins fondamentaux de compétence et d'autonomie (Gagné & Deci, 2005). Certaines études (Sortheix, Dietrich, Chow, & Salmela-Aro, 2013) affirment que les valeurs de travail intrinsèques facilitent une transition de l'école au travail réussie avec des niveaux supérieurs d'engagement de travail. L'orientation vers les valeurs de travail intrinsèques favorise la motivation intrinsèque, dirige et amplifie l'attention vers les tâches impliquées dans un but et prédit les niveaux d'investissement et de progrès vers ces buts (Sheldon & Elliot, 1999). Toutefois, il convient de garder à l'esprit que les liens entre valeurs de travail et certains corrélats ne sont que rarement des prédictions directes. Les valeurs peuvent entretenir des liens avec des corrélats qui sont indirects, médiatisés ou encore bidirectionnels (cf. § 1.4.2.1.) : par exemple, les valeurs de travail intrinsèques peuvent influencer l'individu à poursuivre vers des études postsecondaires qui à leur tour renforcent l'orientation vers les valeurs de travail intrinsèques (Chow et al., 2017). De même, les valeurs de travail intrinsèques peuvent prédire un meilleur *fit* (adéquation entre

la personne et l'activité professionnelle) (Sortheix et al., 2015) qui, à son tour, a une influence sur d'autres variables telles que la satisfaction. Dans ce cas les valeurs ont une influence indirecte sur la satisfaction si l'environnement professionnelle propose des récompenses de travail qui soient congruente avec les valeurs de l'individu. Nous reprendrons le phénomène d'adéquation entre les valeurs et ce qu'offre l'environnement au chapitre 1.4.2.2. **La figure 2** donne un panorama des résultats professionnel qui sont influencé par les orientations intrinsèques et extrinsèques qui elle-même sont à comprendre dans le sens de valeurs (Marini et al., 1996).

Figure 2 : modèle conceptuel (Johnson & Mortimer, 2011)



Les valeurs de travail ont également une influence sur les formes de carrière et les choix du travail (Balsamo et al., 2013), l'engagement au travail et la satisfaction, les années de formation, les indicateurs de la santé et le type de récompenses reçues (Johnson & Monserud, 2010). Toutefois, les valeurs interviennent fréquemment dans la prédiction des output professionnels et personnels en synergie avec d'autres facteurs autant dispositionnels (par exemple la personnalité, les capacités et les intérêts) qu'environnementaux (le contexte socioéconomique et le soutien social). De plus, l'influence des valeurs sur les outputs peut varier dans le temps et être de courte ou de longue durée (Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015).

1.4.2. Lien entre la satisfaction et les valeurs de travail

La satisfaction en tant que corrélat des valeurs de travail a été étudiée à de multiples reprises par de nombreux chercheurs (Kashefi, 2005). Les conclusions qui ont été obtenues ne sont pas unanimes ; par exemple Amabile et collègues (1994) ou encore Moniarou-Papaconstantinou et Triantafyllou (2015) ont montré une relation positive entre une orientation de valeur de travail intrinsèque et la satisfaction au travail, ce qui n'a pas été retrouvé par l'étude de Drummond & Stoddard (1991) ou de Knoop (1994). L'orientation vers les valeurs de travail extrinsèques favorise un type de motivations dites externes et provoquera comme conséquence une plus haute inquiétude et un bien-être inférieur⁷ (par rapport à l'orientation vers des valeurs intrinsèques) (Deci & Ryan, 1985; Sheldon & Elliot, 1999) ainsi qu'un plus haut degré de surmenage (Van Beek, Taris, & Schaufeli, 2011). Ce lien de cause à effet est décrit par la théorie de l'autodétermination : la motivation extrinsèque ne fournit pas les occasions d'intérioriser ses comportements et ne permet pas d'assouvir les besoins fondamentaux (compétences, relations et autonomie). La théorie de l'adéquation au travail (Dawis et al., 1968) va également dans ce sens car elle mentionne que les valeurs de travail extrinsèques poussent les individus à désirer des récompenses externes, ce qui les incite à rechercher des travaux basés sur le salaire et les conditions de travail, plutôt que leurs propres intérêts et capacités. Le risque est qu'un écart se crée entre ce qui est demandé par l'organisation en termes de compétences, et la capacité de l'employé à satisfaire cette demande. Un tel écart est référencé comme provoquant l'insatisfaction tant de l'employeur que de l'employé. Notons que les valeurs de travail extrinsèques ont été l'objet de nombreuses autres recherches portant sur la satisfaction du travail en particulier dans les soins infirmiers (Hegney & McCarthy, 2000; Silvestro & Silvestro, 2000; Tovey & Adams, 1999) et nous invitons les lecteurs à s'y référer pour plus de détails.

Récemment une étude a attiré notre attention car elle utilise explicitement la théorie de l'autodétermination pour lier la satisfaction au travail et les valeurs extrinsèques et intrinsèques (Vansteenkiste et al., 2007). Pour ces chercheurs, dans un contexte de travail, l'orientation vers les valeurs de travail extrinsèques est négativement reliée à la vitalité et plus faiblement lié à la satisfaction professionnelle et au dévouement que ne le sont les valeurs

⁷ Le bien-être est une notion très proche de la satisfaction et sera abordé au chapitre 1.5.4.

intrinsèques. De même, les intentions de maximiser le salaire (valeurs extrinsèques) augmentent le conflit de famille-travail. Ainsi, nous constatons que les valeurs de travail sont centrales aux théories de la motivation au travail et, finalement, à la qualité des expériences de travail dont la satisfaction fait partie (Johnson et al., 2007). Les valeurs de travail conduisent les personnes à choisir des aspects du travail congruents et les dirigent vers certaines sortes de récompenses qui influencent, à leur tour, la satisfaction retirée du travail (Kalleberg, 1977).

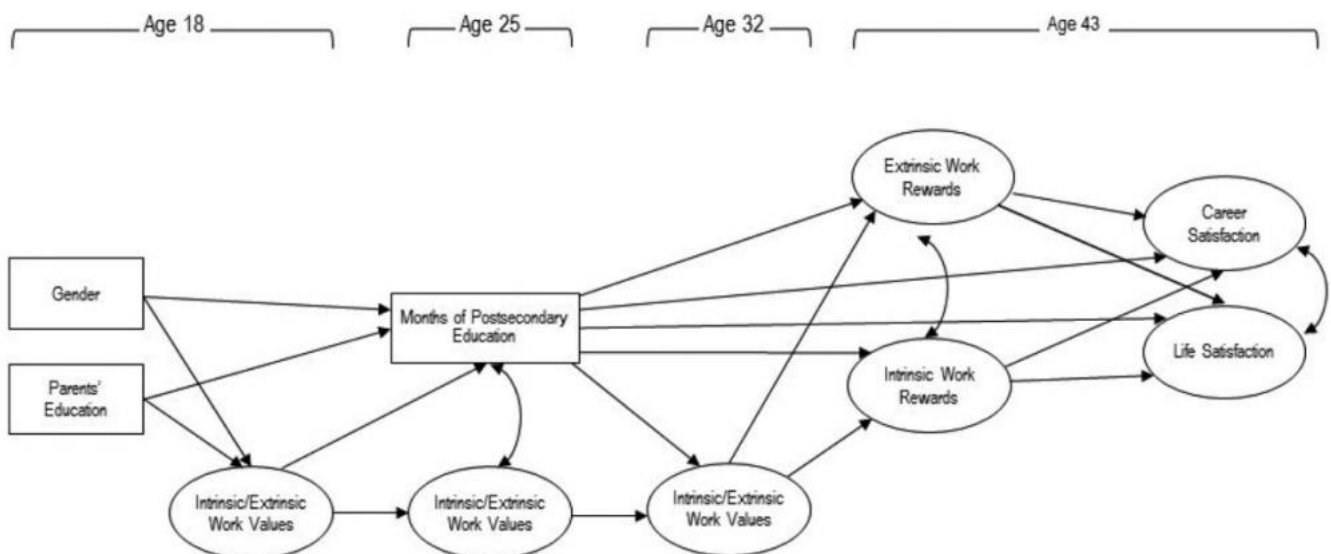
Les études suggèrent que les facteurs intrinsèques tels que la nature du travail, le niveau d'autonomie et le sentiment de satisfaction (donc les facteurs les plus susceptibles d'être choisis par un individu préférentiellement tourné vers les valeurs de travail intrinsèques) contribuent davantage à la satisfaction professionnelle ; alors que le salaire n'est pas considéré comme principale source de satisfaction (Bernstein, 2011; Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004). Cette constatation est essentielle car elle nous montre que même si une personne reçoit un salaire élevé (récompense extrinsèque), son niveau de satisfaction peut tout de même rester relativement bas. C'est plutôt l'orientation vers les valeurs intrinsèques, et l'obtention de récompenses associées, qui semblent être les meilleurs prédicteurs de la satisfaction. Afin de fournir une robustesse chiffrée du lien entre valeurs de travail et satisfaction, nous mentionnons que Moniarou-Papaconstantinou et Triantafyllou (2015) trouvent, dans une étude se centrant sur les professionnels de l'information, que les valeurs de travail intrinsèques ont représenté 39.9 % de la variance dans la satisfaction au travail. Ce qui montre une relation relativement forte. Nous verrons plus loin (cf. § 1.5) la distinction entre la satisfaction de vie et professionnelle, mais nous pouvons déjà ajouter aux précédentes considérations que l'orientation vers les valeurs de travail intrinsèques favorise également la satisfaction de vie (Sortheix et al., 2015).

A ces constatations concernant la force prédictive des valeurs de travail sur la satisfaction, rappelons que Rounds (1990) affirme que les valeurs sont des prédicteurs plus valides et fiables de satisfaction au travail que ne le sont les intérêts, les capacités ou encore les traits de personnalité. Enfin, relevons que Kalleberg (1977) estime que la satisfaction au travail ne peut pas être examinée sans prendre en considération les valeurs que les individus attribuent à leur travail.

1.4.2.1. Liens directs, indirects et médiatisés

Ce chapitre a pour ambition de montrer que les liens entre valeurs de travail et satisfaction peuvent s'avérer directs ou indirects. De même, les valeurs de travail peuvent jouer un rôle de modérateur dans la prédiction de la satisfaction. Selon Vansteenkiste « dans la SDT⁸, la relation prédite entre les valeurs de travail et les résultats professionnels est une fonction directe dans la mesure où les valeurs de travail permettent la satisfaction des besoins de base. » [traduction libre] (2007, p. 254). Dans cette citation, il faut comprendre que la satisfaction fait partie des résultats professionnels. Pour Kalleberg (1977), les récompenses de travail sont des prédicteurs plus directs que les valeurs de travail qui elles entretiennent un lien plus indirect (ou distal) avec la satisfaction. D'autres auteurs postulent des effets en cascade se déroulant sur le long terme et débutant avec le statut socioéconomique des parents. C'est le cas de Chow et collègues (2017) qui font intervenir la théorie de la sélection, compensation et optimisation (SOC ; Baltes, 1997) et la notion de cascade développementale (Masten et al., 2005) pour expliquer l'évolution des circonstances qui amèneront à la satisfaction de carrière et dans la vie.

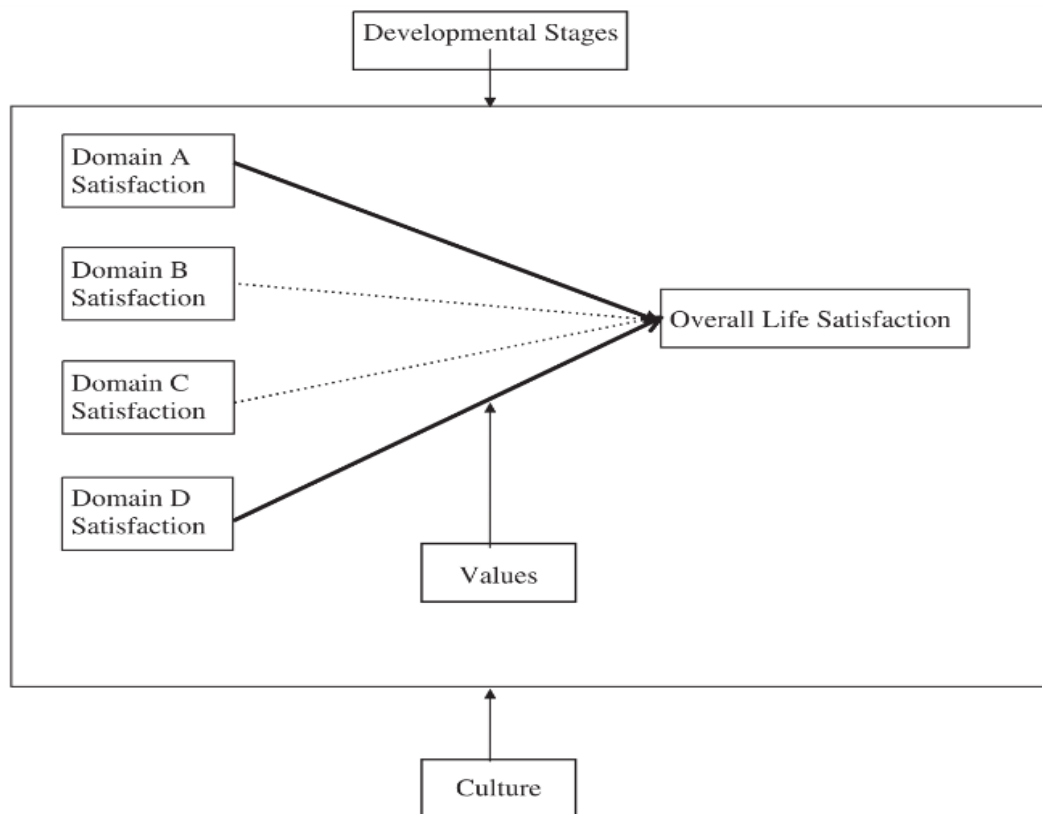
Figure 3 : relation longitudinale entre les valeurs, la formation des parents (statut socioéconomique), les récompenses de travail et la satisfaction (Chow et al., 2017)



⁸ SDT est l'abréviation anglaise de la théorie de l'autodétermination

Pour ces auteurs, l'origine de cette chaîne causale prend racine dans le statut socioéconomique des parents (**Figure 3**) qui influence les valeurs de travail de l'enfant qui à leur tour influencent la sélection des buts de la carrière ainsi que la volonté de poursuivre des études postsecondaires ou non. Ces mêmes études correspondent au processus d'optimisation des résultats puisqu'elles ont pour but de conduire à l'accroissement des récompenses de travail ultérieures. C'est donc initialement le statut socioéconomique qui va influencer le niveau des valeurs qui va provoquer cette cascade, ce qui mènera finalement à la satisfaction de carrière et de vie. Oishi, Diener, Suh et Lucas (2001) trouvent que les valeurs sont susceptibles de modérer le lien entre la satisfaction dans des domaines spécifiques (familial, social et scolaire) et la satisfaction de vie (**Figure 4**).

Figure 4 : effet modérateur des valeurs (Oishi et al., 2001)



Nous constatons qu'il est possible que les valeurs de travail puissent être des précurseurs directs ou indirects de la satisfaction, ou encore des modérateurs intervenants entre les formes de satisfaction spécifiques et la satisfaction de vie ou générale.

Une interaction entre les valeurs et d'autres variables est observée, par exemple, dans une recherche qui estime que les hommes mariés peuvent percevoir le travail comme étant

plus un devoir qui répond aux besoins de la famille que comme un droit qui réalise des besoins et des désirs (MOW International Research Team, 1987). Le genre et l'établissement de rôles de famille peuvent donc agir en synergie avec les valeurs et modérer le rapport au travail et la satisfaction qui découle de l'activité professionnelle. De même, Van Beek, Taris et Schaufeli (2011) ont montré que les employés fiancés démontraient des formes autonomes de motivation, pendant que les employés qui connaissaient le surmenage (et donc davantage d'insatisfaction) avaient des formes de motivation plus extrinsèques. Ce qui nous pousse à considérer les rôles sociaux comme une variable pouvant agir sur la direction de la motivation (intrinsèque ou extrinsèque) parallèlement aux valeurs. Cette idée se retrouve encore chez Voydanoff (2002), qui estime que le sexe et les rôles de famille peuvent également influencer ces processus car les rôles influencent le sens du travail par rapport à la globalité de la vie. Ainsi, le genre et les rôles de famille influencent l'association des liens existant entre les valeurs de travail, les récompenses de travail intrinsèques et la satisfaction de travail (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Porfeli & Mortimer, 2010).

L'âge influence également les valeurs et la satisfaction puisqu'en gagnant de l'expérience professionnelle, les jeunes gens peuvent devenir davantage conscients de leurs valeurs de travail du fait qu'ils se sont essayés à divers types d'activités et ont découvert quels types de tâches professionnelles et quelles conditions d'emploi conviennent le plus à leurs intérêts et capacités (Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). Au fur et à mesure, les valeurs de travail peuvent gagner en importance et devenir plus prégnantes dans la vie de l'individu.

Mentionnons encore que des influences culturelles se surajoutent aux liens entre les valeurs de travail et la satisfaction, en modulant la perception de ce qu'est la satisfaction de vie (Oishi, Diener, Lucas, & Suh, 1999). En d'autres termes, même si les besoins sont satisfaits pareillement entre deux personnes, la perception culturelle de la satisfaction de vie est susceptible de varier d'un individu à l'autre. Ces différences culturelles nous poussent à envisager le niveau de satisfaction de vie comme pouvant varier à travers les cultures et selon les valeurs culturelles (ou idéologies) dominantes. Ce qui nous amène à concevoir l'importance conjointe des valeurs de travail et des valeurs culturelles. A ce titre nous relèverons que Diener et Diener (2009) ont constaté que la force d'association entre la satisfaction personnelle et la satisfaction de vie était de façon significative plus forte dans les nations d'individualistes que dans les nations collectivistes. Ces différents résultats nous laissent penser que, si les valeurs de travail sont effectivement des prédicteurs de la

satisfaction, elles s'inscrivent dans des idéologies (ou dans l'agencement de valeurs culturelles) qui elles aussi ont une influence sur la satisfaction professionnelle et de vie. En définitive, nous constatons qu'une foule de variables interviennent lorsque l'on souhaite prédire la satisfaction. Si les valeurs sont des candidats avérés dans cette prédiction, il n'en demeure pas moins que leurs effets sur la satisfaction sont parfois indirects et médiatisés par d'autres éléments (âge, idéologie, rôles sociaux, années d'études, etc.).

1.4.2.2. Le « FIT » ou la congruence

Le fit (terme anglais) que nous traduirons par congruence ou adéquation, se distingue des liens causaux, étudiés dans le chapitre précédent, par lesquels les valeurs influenceraient la satisfaction. Le phénomène de congruence est parfois considéré comme dérivé de la théorie du contrôle du comportement humain (Kluger, Lewinsohn, & Aiello, 1994) et trouve également une source dans la théorie de la dissonance cognitive mise en avant par Festinger (1957) ou encore dans la théorie de l'ajustement au travail (Dawis & Lofquist, 1984; Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968). La congruence est définie (ou survient) lorsque les caractéristiques d'un individu rejoignent ou sont satisfaites avec/par celles d'une organisation. Lorsque c'est le cas, il y a de fortes chances que l'employé et l'employeur éprouvent de la satisfaction. Les caractéristiques étudiées dans le paradigme de la congruence sont larges et concernent autant l'adéquation entre les caractéristiques dispositionnelles et l'environnement professionnel (valeurs, intérêt ou préférences...) (Judge & Bretz, 1992; Vogel & Feldman, 2009) que l'adéquation entre les demandes de travail et les capacités (Edwards, 1991; Livingstone, Nelson, & Barr, 1997). Mentionnons qu'il existe plusieurs sous-types de congruences personne-environnement (P-E Fit), pour Kristof (1996) quatre types de congruences sont mentionnés dans la littérature.

Celle entre l'organisation et la personne qui peut être définie de manière large comme une compatibilité survenant entre un individu et son environnement de travail et se produisant quand leurs caractéristiques respectives sont en accord l'une avec l'autre (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) ; celle entre la vocation et la personne qui intervient entre les intérêts vocationnels de la personne et la perception des compétences dont il dispose pour réaliser un travail (Feij, Van Der Velde, Taris, & Taris, 1999) ; celle entre le groupe et la personne qui est définie comme une correspondance entre le nouvel employé et le groupe de

travail avec lequel il entretiendra des contacts, par exemple les collègues (Werbel & Gilliland, 1999) ; celle entre le travail et la personne qui est définie comme une correspondance entre les capacités d'un individu et les exigences d'un emploi ou comme une correspondance entre les besoins d'une personne et ce qui est donné par une profession (Edwards, 1991).

Ce travail n'a pas la prétention de faire un listing exhaustif des différents enjeux existants entre ces types de congruences, mais plutôt de relever les effets de la congruence entre personnes et environnement sur la satisfaction. Pour Taris et Feij (2001), la congruence entre une personne et l'environnement de travail est considérée comme un élément essentiel pour la satisfaction au travail. Si plusieurs auteurs (Chiocchio & Frigon, 2006; Rounds et al., 1987) mentionnent les effets que peut avoir la congruence entre la personne et l'environnement sur la satisfaction, notons que la satisfaction n'est pas le seul résultat associé à la congruence. En effet, il y a plusieurs types de résultats positifs de travail résultant du *fit* (Kristof-Brown et al., 2005) : comme, par exemple, l'engagement professionnel et l'intention de quitter une organisation (Ostroff & Judge, 2007). Ces constatations rejoignent celles faites par la théorie de l'adéquation au travail de Dawis et Lofquist (1984) qui suggèrent que les valeurs de travail, lorsqu'elles sont réalisées (ou congruentes avec) par les aspects de leur travail, sont centrales à la compréhension de la satisfaction du travail.

La congruence intervenant entre les valeurs de l'organisation et celles de la personne a été théorisée par le modèle *supply-value*. Cette perspective suppose que la congruence se produit quand l'organisation satisfait les valeurs d'un individu (Edwards, 1996). Les valeurs de travail sont une catégorie importante de variables étudiées dans la recherche de la congruence entre l'organisation et la personne (Locke, 1976). La congruence entre les valeurs personnelles et d'organisation est associée à la satisfaction de travail de manière plus forte que ne le feraient les indicateurs usuellement utilisés dans d'autres types de congruences (Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). Concernant les valeurs de travail, Porfeli et Mortimer (2010) ont soutenu que l'adéquation entre les valeurs de travail intrinsèques et les récompenses intrinsèques influence positivement le niveau de satisfaction professionnelle. Les effets de la congruence peuvent être médiatisés par la durée de l'emploi. Par exemple, Meglino, Ravlin et Adkins (1989) ont trouvé que les ouvriers, travaillant dans l'industrie, ont été plus satisfaits et plus engagés dans l'organisation quand leurs valeurs étaient congruentes avec celles des directeurs, et que cet effet était plus marqué pour les employés avec le plus

d'expérience. Chose intéressante, les valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques peuvent s'ajuster en fonction des récompenses obtenues au travail (Johnson, Sage, & Mortimer, 2012) : ce qui montre que, bien que les valeurs possèdent de fortes composantes dispositionnelles, elles sont aussi des construits qui peuvent s'adapter de manière à favoriser la congruence personne-environnement. Mentionnons encore qu'il existe des instruments capables d'estimer la congruence personne-environnement. Par exemple, en se basant sur l'échelle *Areas of Worklife* (Leiter & Maslach, 2003), des auteurs (Sortheix et al., 2013) ont utilisé les deux items suivants (que les participants ont dû évaluer sur une échelle de Likert en 7 points) "Mes valeurs et les valeurs de mon étude/lieu de travail sont semblables", "mes buts de carrière sont en accord avec mon employeur / l'endroit des objectifs d'étude".

En dehors de cette théorie, il existe un modèle extérieur à la psychologie organisationnelle : le modèle des contradictions multiples (MDT ; Michalos, 1985). Ce modèle est fréquemment utilisé dans l'étude de satisfaction de vie (Cohen, 2000). Cette théorie postule que la satisfaction générale (ou de vie) et professionnelle est essentiellement prédite par une foule de contradictions perçues. Ces perceptions de contradictions incluent celles entre le moi et les autres, le moi présent et le moi passé, le moi actuel et le moi idéalisé, ... Cette théorie postule que la contradiction entre ce que l'on a et ce que l'on désire provoque la satisfaction ou l'insatisfaction⁹. Nous pensons que cette théorie partage bon nombre de points communs avec celle de l'adéquation, notamment lorsque nous parlons de la contradiction entre les valeurs de travail et les récompenses obtenues. La théorie des contradictions postule également que de petites contradictions entre les valeurs intrinsèques et les récompenses ne produiront pas ou peu de dissonances détectables, alors que de plus grandes contradictions sont néfastes à la satisfaction de l'individu.

1.5. SATISFACTION ET BIEN-ETRE

Dans ce chapitre, nous allons définir les différentes formes de satisfactions recensées dans la littérature touchant à la psychologie organisationnelle (et, dans une moindre mesure, à la psychologie de la santé). Nous discuterons des facteurs, distincts des valeurs de travail, qui influencent les niveaux de satisfaction. Puis, nous parlerons des liens existants entre la

⁹ Voir Lance, Mallard et Michalos, (1995) pour plus d'informations sur la MDT.

satisfaction professionnelle, de vie et le bien-être. Enfin, nous examinerons les effets de la satisfaction sur les comportements professionnels et, plus généralement, sur la vie.

1.5.1. Satisfaction professionnelle

Une des définitions à laquelle nous avons été souvent confronté durant nos recherches bibliographiques, est celle de Locke (1976), qui rapproche la satisfaction professionnelle d'un état émotionnel agréable ou positif provenant de l'évaluation de son expérience de travail ou du travail en soi. Les assertions de cet auteur trouvent un écho 20 ans plus tard chez Spector (1997), qui décrit la satisfaction du travail comme une réaction émotionnelle que manifestent des individus face à leur situation de travail. Cette satisfaction a trait aux sentiments personnels relatifs au travail et, plus précisément, aux différents aspects le constituant. Plus tard, Weiss (2002) définira la satisfaction au travail comme une appréciation évaluative, positive ou négative, à propos de sa situation de travail. Cinq ans après, Warr (2007) affirmera qu'être satisfait (sur le plan professionnel) peut être considéré comme un élément constitutif du bien-être personnel (nous reviendrons sur le lien entre satisfaction et bien-être au chapitre 1.5.7.). Nous trouvons la définition de Hulin et Judge (2003) intéressante car elle permet d'avoir une vision plus complexe de la satisfaction professionnelle. Ces auteurs décrivent la satisfaction professionnelle comme un construit englobant des réponses psychologiques multidimensionnelles concernant son travail : ces réponses sont de nature cognitive, émotionnelle et comportementale. Nous sommes donc face à un concept multidimensionnel qui est influencé par de nombreuses facettes de l'activité professionnelle telles que le cadre de travail, la nature du travail, le salaire, les chances de promotion, les relations avec les collègues, ... pour ne citer que celles-ci. La manière de mesurer la satisfaction professionnelle fait l'objet de débats. Une revue systématique réalisée par van Saane, Sluiter, Verbeek et Frings-Dresen (2003) met en avant que 7 instruments sont suffisamment valides pour mesurer adéquatement la satisfaction au travail : the Job in general Scale (JIG), the Andrew and Withey Job Satisfaction Questionnaire, the Job Satisfaction Survey (JSS), the Emergency Physician Job Satisfaction Instrument (EPJS), the McCluskey/Muller Satisfaction Scale (MMSS), the Measure of Job Satisfaction (MJS) et le Nurse Satisfaction Scale (NSS). Alors que pour d'autres auteurs (Nagy, 2002; Wanous, Reichers, & Hudy, 1997), il est possible de faire l'économie de la passation de questionnaires relativement longs et qu'il suffit d'une seule

question, par exemple « globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre travail ?¹⁰ », pour mesurer la satisfaction professionnelle.

1.5.2. Satisfaction de carrière

La satisfaction professionnelle et la satisfaction de carrière apparaissent comme des concepts liés mais possédant des caractéristiques propres (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, & Ramón-Llorens, 2018). En effet pour Judge et collègues (1995), la satisfaction professionnelle se centre sur l'évaluation d'un emploi actuel alors que la satisfaction de carrière se réfère aux perceptions concernant les accomplissements de carrière et les perspectives d'avancement futur. Toujours selon Judge et collègues (1995), la satisfaction de carrière se rapporte au niveau de satisfaction concernant autant les aspects intrinsèques que les aspects extrinsèques présents tout au long d'une carrière. Ainsi, la satisfaction de carrière décrit une évaluation subjective prenant comme objet la carrière dans sa globalité (Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008). Cela implique, comme le souligne Arthur et Lawrence (1984), de considérer la carrière comme une séquence d'activités associées aux divers rôles professionnels adoptés par la personne au fil de son parcours. Il y donc une notion de durée qui est reprise par Parasuraman, Purohit, Godshalk et Beutell (1996) qui soulignent que la satisfaction de carrière est une forme de satisfaction qui a trait à différents éléments touchant à la progression de carrière ainsi qu'aux succès jalonnant ce parcours. Différents moyens de mesurer la satisfaction de carrière sont présent dans la littérature. Mentionnons que pour Hofmans et collègues (2008), c'est la *Career Satisfaction Scale* (CSS ; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990) qui est une des échelles les plus utilisées : c'est d'ailleurs celle qui sera utilisés dans ce travail de recherche (cf. § 3.1.4.)

1.5.3. Satisfaction de vie

La satisfaction de vie est une évaluation subjective de la qualité de vie (Sousa & Lyubomirsky, 2001) qui est définie comme une évaluation cognitive de sa vie dans son ensemble et dans des domaines de vie spécifiques (Huebner, Valois, Paxton, & Drane, 2005). La satisfaction de vie est un indicateur plus général que la satisfaction au travail et se dessine

¹⁰ Exemple tiré de l'étude TREE (2016)

comme un indicateur significatif du bien-être (Huebner, Suldo, & Gilman, 2006). Ce type de satisfaction n'est pas simplement un effet annexe ou collatéral résultant d'expériences positives et se distingue ainsi empiriquement des affects positifs et négatifs (McKnight, Huebner, & Suldo, 2002). Cet aspect est d'ailleurs repris par Moons, Budts et De Geest (2006) qui affirment que la satisfaction de vie est davantage qu'une simple évaluation des affects puisqu'elle fait intervenir une évaluation cognitive, relativement complexe, de ses conditions de vie personnelles. Cette évaluation cognitive est basée sur le *comment les gens croient que leur vie devrait être par rapport à ce qu'elle est effectivement* (Paschali & Tsitsas, 2010). Il y a donc la notion de sens qui intervient et c'est en effet ce que Keyes et Waterman (2003) font ressortir lorsqu'ils décrivent la satisfaction de vie comme un reflet du sens du contentement et de la congruence entre les besoins et les accomplissements réalisés par l'individu. Cette idée était déjà présente dans le domaine de la santé pour Karan, Lambour et Greenspan (1990), qui décrivent la satisfaction de la vie comme dépendante de la capacité d'une personne (ou d'un patient) de vivre une vie qui réalise ses besoins personnels.

La satisfaction de vie est donc un indicateur de qualité de la vie. Bien que la satisfaction de vie soit susceptible de se modifier au cours du temps, il a été montré qu'elle possède un certain niveau de constance relativement stable (Eid & Diener, 2004; Fujita & Diener, 2005). Mentionnons encore que la satisfaction de vie est un concept qui a pris racine dans la psychologie positive (Moons et al., 2006), en se focalisant sur les forces et ressources, par opposition aux défauts et aux faiblesses. La satisfaction n'est donc pas exclusivement l'apanage de la psychologie organisationnelle bien qu'elle soit un indicateur souvent utilisé aux côtés de la satisfaction de travail avec laquelle elle entretient des liens que nous théoriserons plus loin dans ce travail (cf. § 1.5.7.).

1.5.4. Bien-être

Il y a deux types d'écoles de pensée traitant de la question du bien-être (Ryan & Deci, 2001), chacune ayant des caractéristiques propres susceptibles toutefois de se recouper.

La vision hédonique qui soutient que le bien-être se définit par le bonheur subjectif et concerne l'expérience de plaisir contre le déplaisir durant sa vie (Haybron, 2000). Le plaisir peut être tiré de l'accomplissement de buts ou de l'évaluation de résultats dans une variété de domaines. La plupart des recherches inscrites dans ce paradigme évaluent le bien-être à l'aide de l'échelle du bien-être subjectif (SWB ; Diener & Lucas, 1999) composée de trois

dimensions : la satisfaction de vie, la présence d'une humeur positive et l'absence d'une humeur négative. Relevons que la satisfaction de vie est un indicateur essentiel dans cette vision du bien-être, ce qui laisse envisager que ces notions pourraient être fortement apparentées.

La position eudémonique met l'accent sur le fonctionnement global ou complet de la personne (Rogers, 1963). Le bien-être eudémonique se manifeste quand les activités de vie des personnes sont les plus congruentes ou s'enchevêtrent avec les valeurs profondes. Lors de ces expériences de congruence, les gens se sentiraient vivants et authentiques. Cette perspective est intéressante dans le cadre de notre travail qui souligne les valeurs, ainsi que leur accomplissement, comme facteurs explicatifs de la satisfaction professionnelle et dans la vie. Le bien-être psychologique est souvent rattaché à la perspective eudémonique car il met l'accent sur le sens et les buts de vie (Ryan & Deci, 2001).

Kashdan, Biswas-Diener et King (2008) estiment que le bonheur hédonique et eudémonique sont des concepts qui se recoupent et qui peuvent représenter des mécanismes psychologiques qui agissent en synergie : cette idée a d'ailleurs été récemment reprise par Vallerand (2016). Le bonheur ou le bien-être reste complexe et nous avons davantage affaire à des études basées sur des descriptions multiples que sur une définition commune du bien-être (Dodge et al., 2012). Dodge et collègues (2012) ont réalisé des analyses interdisciplinaires et proposé une définition du bien-être (**Figure 5**) comme étant un point d'équilibre entre les ressources d'une personne et les défis auxquels elle est confrontée. Cette définition a le mérite d'être précise, universelle (applicable à toute personne), optimiste (en caractérisant l'individu comme doté de forces et capable d'effectuer des choix) et comme une base sur laquelle des instruments de mesures peuvent être développés (donc opérationnalisable).

Figure 5 : Représentation schématique du bien-être (Dodge et al., 2012)



Nous avons été confrontés à de multiples définitions concernant le bien-être lors de nos recherches bibliographiques. A ce titre, un très intéressant travail de thèse met en évidence les différentes terminologies associées au bien-être (Sima, 2012). Le tableau suivant (**Figure 6**) fait apparaître les différents auteurs ayant traité de la question du bien-être ainsi que les terminologies et composantes qui leur sont associés.

Figure 6 : Synthèse conceptuelle du bien-être (Sima, 2012)

Auteurs	Terminologie	Composantes
Diener (1994)	Bien-être subjectif	Bonheur Respect Paix Satisfaction face à la vie Emotions positives Emotions négatives
Warr (2007) Makikangas et al. (2011)	Bien-être affectif	Plaisir-déplaisir Anxiété-confort Dépression-enthousiasme
Soini, Pyhälto et Pietarinen (2010)	Bien-être pédagogique	Interaction avec les élèves, les collègues, les parents d'élèves et d'autres membres de la communauté scolaire L'autonomisation L'engagement La surcharge de travail Le stress au travail
Bradburn (1969) Diener (1994) Labelle et al. (2000) Ryff (1995) Waterman (1993)	Bien-être psychologique	Dépression Anxiété Estime de soi Actualisation du potentiel Sens donné à la vie Satisfaction face à la vie
Massé et al. (1998b) Gilbert (2009) Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011)	Bien-être psychologique au travail	L'ajustement interpersonnel au travail Le fait de prospérer au travail Le sentiment de compétence au travail Le désir d'implication au travail La reconnaissance au travail

Note. En vert, nous avons souligné les auteurs qui ont théorisés plusieurs terminologies du bien-être ; en bleu, nous avons souligné les éléments qui pourraient faire partie du bien-être eudémonique ; en violet, nous avons souligné les éléments qui pourraient faire partie du bien-être hédonique.

Une lecture critique de ce tableau, nous laisse entrevoir que des auteurs tels que Diener (1994) a étudié le bien-être subjectif ainsi que le bien-être psychologique. De même, des éléments du bien-être hédonique et eudémonique sont transversaux à plusieurs terminologies : cela n'est pas étonnant à la vue de la grande proximité entre les différentes définitions du bien-être. Ainsi, bien que les terminologies soient différentes, ces notions se recoupent et montrent des associations significatives (cf. § 1.5.7.). Nous ne nous étendrons pas sur ces différents courants et détaillerons uniquement le modèle théorique que nous avons utilisé pour construire nos hypothèses : à savoir, le modèle de l'autodétermination (cf. § 1.6.). Cette théorie (Ryan & Deci, 2000b) avance que l'assouvissement des trois besoins psychologiques fondamentaux (l'autonomie, la compétence et l'appartenance) a une influence sur le bien-être subjectif (hédonique) ainsi que sur le bien-être psychologique (eudémonique). Les recherches empiriques utilisant l'autodétermination comme socle théorique incluent des mesures du bien-être subjectif et du bien-être eudémonique, telles que l'actualisation de soi, la vitalité et la santé mentale, afin d'être capable d'évaluer le bien-être le plus complètement possible. Concluons en mentionnant que ces deux formes de bien-être (hédonique et eudémonique) sont devenues des thèmes productifs de recherche dans les domaines de la personnalité et de la psychologie sociale (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999; Ryan & Deci, 2001) ; et il n'est bien sûr pas possible de tous les détailler dans le présent travail¹¹.

1.5.5. Facteurs influençant le bien-être et la satisfaction

Les éléments capables d'influencer le bien-être, la satisfaction de vie et professionnelle, sont multidimensionnels et d'origines différentes. De plus, la notion de bien-être étant conceptuellement très proche de celle de satisfaction de vie et, dans une moindre mesure, de satisfaction au travail, leurs précurseurs respectifs se révèlent souvent identiques. Dans les

¹¹ Nous recommandons la lecture de *International Journal of Wellbeing* (<https://internationaljournalofwellbeing.org/ijow/index.php/ijow/article/view/89>) pour des informations détaillées sur les recherches entourant le bien-être. La lecture du manuel de Deci & Ryan (2011) permet d'approfondir les concepts liés à la théorie de l'autodétermination.

chapitres suivants, nous essayerons de faire état des principaux facteurs prédictifs identifiés dans la littérature.

1.5.5.1. Précurseur du bien-être

Nous avons jugé pertinent de faire une classification des facteurs influençant le bien-être en 3 points.

Les facteurs dispositionnels. Dans une méta-analyse réalisée par DeNeve et Cooper (1998), les traits de personnalité ont été reliés de manière fiable au bien-être subjectif. Dans le même ordre d'idées, Schmutte et Ryff (1997) ont constaté des liens entre la personnalité et le bien-être : mentionnons, par exemple, l'impact positif de l'extraversion et négatif du neuroticisme. DeNeve (1999) a suggéré que le bien-être subjectif est fortement déterminé par les facteurs génétiques (ce qui ferait du bien-être une sorte de facteur dispositionnel en soi). Myers et Diener (1995) estiment que la personnalité est le principal déterminant du bien-être sur le long terme. Mentionnons encore que l'état de santé physique a une influence sur le bien-être, c'est du moins ce que montre la méta-analyse de Okun et collègues (1984).

Les facteurs cognitifs. Lyubomirsky et Tucker (1998) ont démontré que les gens heureux ont tendance à interpréter plus favorablement les mêmes événements de vie que les personnes malheureuses. Ainsi, le sens et l'interprétation d'un fait peuvent varier d'un individu à l'autre et affecter le niveau de bonheur¹².

Facteurs contextuels. Pour Headey et Wearing (1989), le bien-être subjectif est affecté, à court terme (Suh, Diener, & Fujita, 1996), par les événements de vie positifs (mariage) et négatifs (décès). Ainsi, le soutien social et les ressources disponibles dans l'environnement prennent de l'importance dans la modulation du bonheur. Atteindre les buts que l'on s'est fixés dans la vie semble être un élément essentiel du bien-être qui est fréquemment relevé chez les individus (Emmons & McCullough, 2003).

¹² Nous utilisons de manière indifférenciée le bien-être et le bonheur.

Mentionnons que Diener et Biswas-Diener (2000) nous rendent attentifs au fait que ces différents facteurs agissent en synergie et qu'il convient de les analyser conjointement. De même, ces auteurs différencient les facteurs contextuels (variable sociodémographique et événement de vie) et intrapersonnels (tels que le tempérament, la comparaison sociale et l'adaptation) qui ont tous deux un effet sur le bien-être. Pour donner suite aux assertions de ces auteurs, Galinha et Pais-Ribeiro (2011) ont effectué des régressions sur un grand ensemble de variables susceptibles d'affecter le bien-être et ont trouvé un pouvoir prédictif élevé pour les facteurs intrapersonnels et un pouvoir prédictif moins élevé, mais significatif, pour les facteurs contextuels. Relevons que l'assouvissement des trois besoins de base identifiés par la théorie de l'autodétermination (autonomie, compétence et appartenance) est impliqué dans la prédiction du bien-être (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000). De manière intéressante, l'engagement au sein de rôles multiples (famille, travail, ...) est généralement positivement rattaché au bien-être et à la résilience (Barnett, 2008) ; nous verrons également dans le chapitre 1.5.5.3. comment cette participation distribuée au sein de multiples rôles est une condition favorisant également la satisfaction dans la vie et au travail.

1.5.5.2. Précurseurs de la satisfaction professionnelle

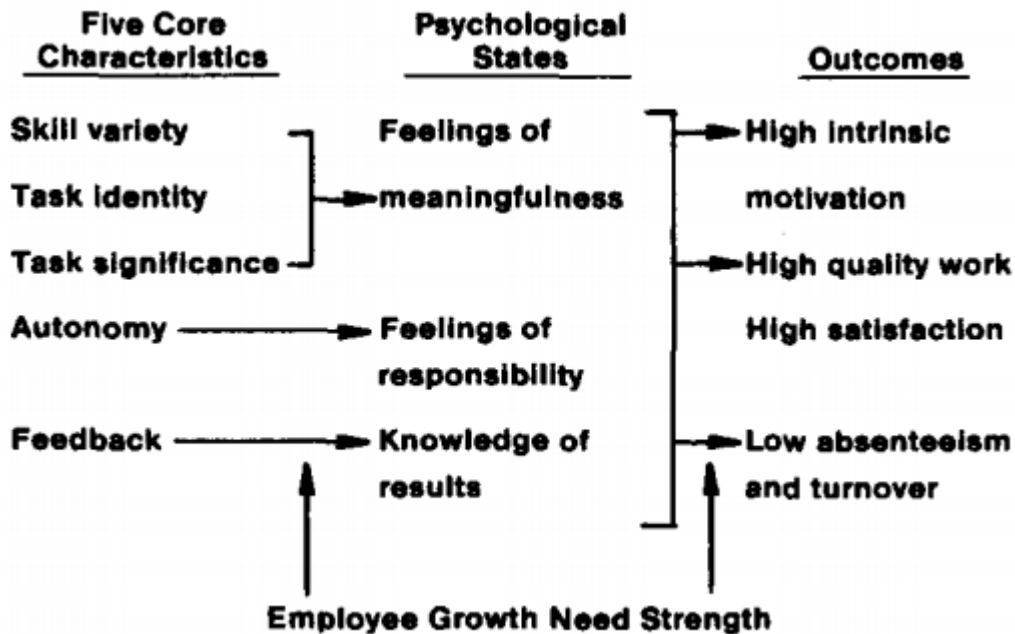
Il existe deux conceptions faisant état de l'origine de la satisfaction professionnelle : d'un côté les théories situationnelles, qui mettent l'accent sur l'influence des facteurs environnementaux, et d'un autre côté les théories dispositionnelles qui insistent sur la prédominance des caractéristiques personnelles. Locke (1969), en définissant la satisfaction au travail comme une relation entre ce que l'on attend et désire de son travail et ce que l'on perçoit comme effectivement offert par celui-ci, prédique de l'importance tant des facteurs dispositionnels que des facteurs situationnels pour déterminer la satisfaction au travail. Toutefois, de nombreux auteurs se sont attelés à démontrer la prédominance d'une de ces deux théories sur l'autre. Par exemple, Staw et Ross (1985) ont soutenu que les effets situationnels (tels que le développement organisationnel et le remaniement du travail) n'ont que peu d'effet sur la satisfaction au travail comparé aux traits de personnalité. Gerhart (1987) conteste ces conclusions et estime que les facteurs situationnels ont un rôle important à jouer dans la prédiction de la satisfaction professionnelle. D'un autre côté, Mitchell (1979) avait suggéré que les facteurs situationnels et dispositionnels avaient une influence, dans des proportions variables, sur la satisfaction au travail. Sans vouloir donner la primeur à l'une ou

l'autre des théories, nous pensons que des recherches plus récentes (Keller & Semmer, 2013) viennent donner du poids aux théories dispositionnelles en plaçant, comme facteur explicatif primordial de la satisfaction au travail, des facteurs dispositionnels de second ordre tel que le *Core Self-Evaluations* (CSE). Nous reviendrons sur cette notion quand nous aborderons l'influence des facteurs dispositionnels plus en détail. Contentons-nous pour le moment de dire que le CSE est une construction de second ordre englobant plusieurs composantes de la personnalité (amour propre, perception de son efficacité, locus de contrôle et traits de personnalité). De même, d'autres facteurs de second ordre ont été identifiés par la recherche, tels que *le core construct of psychological capital* (PsyCap ; Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010) composé d'éléments psychologiques et dispositionnels tels que l'efficacité, la résilience, l'optimisme et l'espoir. Le PsyCap possède un effet positif sur la satisfaction professionnelle et de vie (Luthans et al., 2013) si nous considérons que ces deux types de satisfactions sont liés (cf. § 1.5.7.). Maintenant que nous avons brièvement fait état de la polémique concernant les origines de la satisfaction professionnelle, nous allons décrire les apports de chacune de ces théories.

Les théories situationnelles décrivent la satisfaction professionnelle comme dépendante de l'activité professionnelle ou/et d'autres aspects environnementaux (Judge & Klinger, 2008). Les conditions de travail, le salaire, les rapports avec la hiérarchie en sont des exemples. La théorie en deux facteurs (Ewen, Smith, & Hulin, 1966; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Maidani, 1991) prétend que la satisfaction professionnelle est liée aux facteurs de nature intrinsèque (autonomie, accomplissement dans l'environnement de travail, ...) et que le manque de satisfaction est quant à lui rattaché aux facteurs de nature extrinsèque, tels que le salaire par exemple. L'expérience de travail est également une explication possible de la satisfaction professionnelle mais plusieurs études font état de résultats contradictoires. En effet, il a été constaté que la satisfaction du travail diminuait pendant que le nombre d'années d'expérience de travail, lui, augmentait (Togia et al., 2004). Tandis que d'autres études ont en revanche montré un rapport positif entre la longueur de l'expérience de travail et la satisfaction professionnelle (Alansari, 2011). De plus, Lim (2008) a examiné les variations du niveau de satisfaction du travail des techniciens à l'œuvre dans les bibliothèques scolaires aux États-Unis. Cet auteur a mis en évidence qu'un sentiment d'appartenance, d'autonomie ainsi que les occasions de promotions étaient rattachées à la satisfaction au travail. Les caractéristiques du travail (**Figure 7**) telles que la variété des tâches et l'impact du travail sur

la vie des autres personnes influencent des facteurs psychologiques responsables de la satisfaction au travail (Loher et al., 1985).

Figure 7 : caractéristiques du travail et satisfaction (Loher et al., 1985)



Ainsi, les facteurs environnementaux (tels que la caractéristique des tâches) sont susceptibles de posséder un effet avéré sur la satisfaction au travail. De même, Cushing (2010) démontre que la variété des tâches professionnelles et l'autonomie sont des aspects importants dans la prédiction de la satisfaction au travail. L'autonomie ou le contrôle des tâches (la latitude décisionnelle sur la façon de gérer son travail en accord avec ses besoins) fait partie des facteurs situationnels qui ont une grande influence sur la satisfaction (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007). De même les améliorations du statut au sein d'une organisation peuvent accroître le contrôle des tâches et améliorer la satisfaction au travail (Birdi, Warr, & Oswald, 1995). Mentionnons également que la stabilité de satisfaction du travail est considérablement inférieure pour les gens qui changent de métiers (Dormann & Zapf, 2001).

En ce qui concerne les théories dispositionnelles, celles-ci postulent que la satisfaction est influencée par les traits de personnalité (Judge et al., 2002) avec une corrélation positive des traits conscience et extraversion, et négative pour le névrosisme. D'autres différences individuelles relativement stables, telles que l'image de soi, peuvent également affecter la satisfaction du travail ainsi que la perception des conditions professionnelles (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998). Nous avons trouvé intéressant de nous pencher sur le concept

de *Core Self-Evaluations* (CSE ; Judge, 1997). Un score élevé sur cette construction de second ordre implique un amour propre élevé, une bonne perception de son efficacité, une bonne estime de soi, un locus de contrôle interne et un faible score sur le trait de personnalité neuroticisme (Bono & Judge, 2003). Le CSE est stable à travers les années et entretient des associations positives avec la satisfaction au travail (Wu & Griffin, 2012) . D'autres recherches, prenant en compte l'importance du temps, lient les modifications de la satisfaction professionnelle au développement (et changement) de personnalité. C'est d'ailleurs le cas de Scollon et Diener (2006) qui ont étudié les changements dans les traits de personnalité à travers le temps (notamment concernant l'extraversion et le neuroticisme) et qui ont établi des liens avec les variations du niveau de satisfaction au travail.

Nous pensons que les facteurs dispositionnels et contextuels interagissent entre eux pour prédire la satisfaction au travail. Nous étayons notre pensée avec les constatations de la méta-analyse de Dormann et Zapf (2001). Ces auteurs ont inclus le contenu du travail et les facteurs de stress professionnel comme des variables de contrôle, au côté des variables indépendantes de nature dispositionnelle, dans le but d'évaluer la stabilité de satisfaction professionnelle. Ainsi, lorsque les variables de contrôle situationnelles ont été incluses dans le modèle, la stabilité de la satisfaction au travail a baissé de manière significative. Ces auteurs estiment, entre autres, que les changements fréquents de professions affectent la stabilité de la satisfaction professionnelle et pensent également que les conditions de travail ont une influence sur la satisfaction. Pour ces auteurs les facteurs dispositionnels agissent de manière indirecte sur la satisfaction au travail en influençant le processus de sélection et de décision de carrière. Ces conclusions témoignent tant de l'importance des facteurs dispositionnels que des éléments situationnels intervenant dans des proportions variables lorsqu'il s'agit de prédire la satisfaction au travail.

1.5.5.3. Prédicteurs de la satisfaction de vie

Nous avons choisi de classer les prédicteurs de la satisfaction de vie en 3 groupes distincts.

Les facteurs de personnalité. Ces facteurs jouent un rôle par rapport au niveau de la satisfaction de vie. Par exemple, les variables telles que le locus de contrôle interne (Rotter, 1990), la résilience, l'assertivité, l'extraversion et l'empathie sont reliées à la satisfaction de vie (Sousa & Lyubomirsky, 2001). L'estime de soi, le sens

du contrôle personnel et l'optimisme en sont également des exemples (Myers & Diener, 1995). Ces facteurs font allusion aux traits innés qui sont fréquemment associés à la génétique et donc peu soumis aux circonstances environnementales. De même, certains auteurs vont jusqu'à affirmer que la satisfaction de vie est déterminée génétiquement (Judge, Boudreau, & Bretz, 1994) et donc stable à travers le temps.

Les facteurs environnementaux. Ces éléments regroupent tout ce qui touche aux événements de vie et au contexte. Pour Oladipo, Adenaike, Adejumo et Ojewumi (2013), les événements de vie peuvent moduler la satisfaction de vie sur le court terme. Par exemple, le mariage peut-être un prédicteur de la satisfaction de vie. De plus selon Suldo et Huebner (2006), le soutien social peut influencer positivement la satisfaction de vie.

Les facteurs psychologiques. Oladipo et collègues (2013) ont montré que, dans une population d'étudiants, le besoin d'accomplissement, le locus de contrôle de la santé (convictions des gens que leur santé est ou n'est pas déterminée par leur comportement) et l'anxiété sont associés à la satisfaction de vie. Notons que ces facteurs entretiennent des liens avérés avec les facteurs de personnalité.

A nouveau, ces facteurs n'agissent pas de manière absolument séparée et il existe bien évidemment des interactions entre eux.

Nous souhaitons maintenant mentionner une approche traitant du *Non-Work Orientations* (NWO ; Hall, Kossek, Briscoe, Pichler, & Lee, 2013) qui signifie la prise en considération des orientations vers des domaines distincts du travail, tels que par exemple la famille ou la communauté, dans la prédication du succès de carrière objectif et subjectif sur la satisfaction de carrière, de vie et professionnelle. Cette approche permet de rendre compte et d'intégrer les différentes formes de satisfaction dans un tout cohérent. Cette conception a été introduite par Hall et collègues (2013) et tente d'évaluer l'influence du rôle des cercles de vie (différents du travail) sur la carrière. Les NWO peuvent être classés, selon Hirschi, Herrmann, Nagy et Spurk (2016), en trois clusters.

Une orientation familiale définie comme le degré d'importance attaché à la famille par rapport à sa carrière ; *une orientation vers la vie personnelle* définie comme l'accent sur le temps octroyé à soi-même pour poursuivre et développer ses intérêts personnels (hobby, art, etc.) tout en se consacrant simultanément à sa

carrière ; finalement, *une orientation de travail d'intérêt public* décrite comme un souci de rendre service à la communauté tout en poursuivant une carrière.

Sans entrer dans les détails, mentionnons que ces auteurs ont démontré que la participation dans les NWO avait une influence significative sur la satisfaction de vie, indépendamment du genre et de l'âge. Ces résultats suggèrent que le fait d'être activement impliqué dans plusieurs rôles de vie a un effet positif sur la satisfaction de vie grâce à une accumulation de ressources dans différents domaines de vie et grâce à l'effet tampon que peut procurer les différents rôles de vie face aux exigences élevées dans un rôle spécifique (Greenhaus & Powell, 2006). Ainsi Grawitch, Maloney, Barber et Mooshegian (2013) ainsi que Ruderman, Ohlott, Panzer et King (2002) ont signalé des effets positifs de participation dans les rôles multiples sur le bien-être général, aussi bien que sur la satisfaction au travail et de famille. Nous trouvons que cette théorie est relativement complète et permet d'intégrer les différentes formes de satisfaction.

Une autre théorie célèbre qui permet de rendre compte de la satisfaction de vie est celle de la satisfaction des besoins de Maslow, Frager, Fadiman, McReynolds, et Cox (1970). Ces auteurs fournissent un cadre théorique reliant la satisfaction des besoins avec le bien-être et la satisfaction de vie. Pour eux, il existe différentes strates de besoins à assouvir : la première est essentielle à la survie (les besoins physiologiques) ; puis, plus on monte dans la hiérarchie en direction des besoins d'auto-actualisation, plus l'assouvissement des besoins se voit lié à la satisfaction de vie.

1.5.5.4. Prédicteurs de la satisfaction de carrière

La satisfaction de carrière est un type de satisfaction qui est influencé par 3 différents facteurs : l'environnement et les conditions de travail, les dispositions personnelles et la culture. Afin de rendre compte des déterminants de la satisfaction de carrière, nous mettrons en regard les notions de succès de carrière objectif et subjectif qui englobent les éléments tant dispositionnels que professionnels. Le travail à plein temps, les avantages salariaux, la position sociale sont autant de prédicteurs de la satisfaction de carrière (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011). Ces facteurs de nature extrinsèque font écho au succès de carrière objectif (hiérarchique et financier). Le succès de carrière peut être défini comme l'accumulation de résultats positifs de travail qui découlent des décisions et des comportements professionnels des employés (Seibert & Kraimer, 2001). Le succès de carrière est l'une des facettes utilisées pour mesurer la satisfaction de carrière, bien que ce ne soit pas la seule. Traditionnellement,

le revenu, le niveau hiérarchique et les promotions obtenues (Bastid & Roger, 2008) sont les principaux indicateurs (ou mesures) utilisés pour évaluer le succès de carrière objectif. Toutefois, selon Ng, Eby, Sorensen et Feldman (2005), l'évaluation du succès de carrière se doit de prendre en compte les perceptions des salariés par rapport à leur parcours professionnel : le succès de carrière subjectif ou psychologique (Hennequin, 2010). Les éléments objectifs et subjectifs du travail sont associés aux deux formes de satisfaction de carrière (objectif ou subjectif) ainsi qu'au succès de carrière objectif et subjectif (Albert, García-Serrano, & Hernanz, 2010; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002). De même, un équilibre famille-travail favorisé en entreprise aura des conséquences bénéfiques sur la satisfaction de carrière (Gabriel Cegarra-Navarro, Cegarra-Leiva, & Sánchez-Vidal, 2012; Martínez-León et al., 2018). On peut faire le lien avec ce que nous avons vu précédemment lorsque nous avons parlé des NWO et de la satisfaction de vie, en mentionnant que la participation active à plusieurs rôles, en tout cas de travailleur et de membre de la famille, semble influencer positivement la satisfaction de carrière. Ainsi, il semble qu'un équilibre entre vie familiale, travail et vie privée soit un prédicteur solide de la satisfaction de vie, professionnelle et de carrière.

L'adaptabilité de carrière qui est un concept relativement récent et qui peut être compris comme un prédicteur de la satisfaction de carrière. De plus, cette conception a le mérite d'être pertinente pour rendre compte des parcours professionnels modernes (flexibilité, changements d'entreprises fréquents, ...). L'adaptabilité de carrière est une construction psychosociale qui fait écho aux ressources que mobilisent les employés pour surmonter des défis de carrière (Savickas, 1997). Les ressources composant l'adaptabilité de carrière sont susceptibles de se modifier sous l'influence de la personne ou de l'environnement durant le temps et se distinguent ainsi des traits de personnalité qui sont des constructions relativement fermes (Savickas & Porfeli, 2012). L'adaptabilité de carrière est composée de 4 dimensions (Savickas, 2005).

La préoccupation qui décrit le niveau de préparation et d'inquiétude d'un individu par rapport aux tâches professionnelles et aux défis de carrière futurs ; *le contrôle* qui est défini comme le niveau d'influence, de maîtrise et de responsabilité que possède une personne par rapport à son environnement de travail et par rapport à son développement vocationnel ; *la curiosité* qui fait allusion à la volonté d'explorer des avenir professionnels possibles, des occasions et des

environnements de travail ; *la confiance* qui décrit la force de conviction d'être une personne capable de transformer ses buts de carrière en réalité et qui souligne également la confiance d'une personne dans la résolution des problèmes professionnels.

Il a été montré que l'adaptabilité de carrière est un construit de second ordre ayant une validité prédictive, dépassant les traits de personnalité, par rapport à la satisfaction de carrière (Zacher, 2014). Nous pensons que l'adaptabilité de carrière est un facteur possédant un grand intérêt pour la satisfaction de carrière car c'est un concept dynamique particulièrement adapté aux nouvelles formes de carrières.

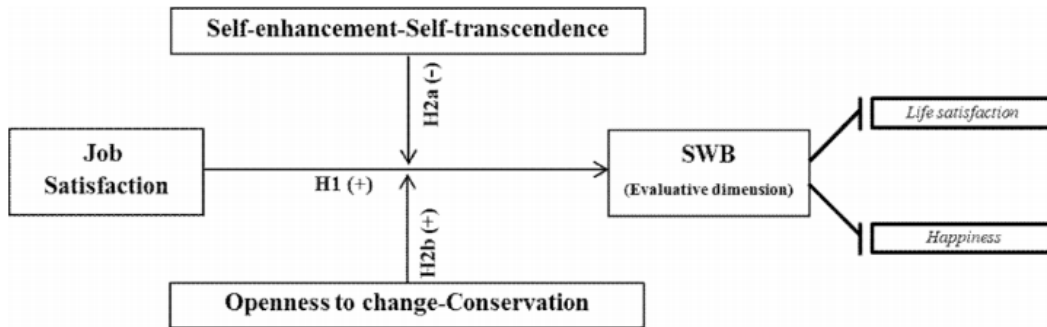
1.5.6. Conclusion intermédiaire

On remarque clairement que de nombreux prédicteurs semblables interviennent dans la prédiction de la satisfaction professionnelle, de vie et de carrière ainsi que sur le bien-être. Cela n'est pas très surprenant si l'on tient compte de la similarité conceptuelle de ces constructions. Mentionnons que plusieurs catégories de prédicteurs ont été identifiés (contextuels, dispositionnels, cognitifs et intrapersonnels) comme influençant les types de satisfaction et le bonheur. De même, la satisfaction des besoins fondamentaux ou la congruence entre la personne et l'environnement ont également été identifiés comme des conditions (plutôt que comme des variables uniques) promouvant le bonheur. Comme les différents types de satisfaction et le bien-être sont des construits proches, il est normal de s'attendre à ce qu'ils s'influencent (ou corrélerent) entre eux : c'est ce que nous allons développer dans le chapitre suivant.

1.5.7. Lien entre le bien-être et la satisfaction

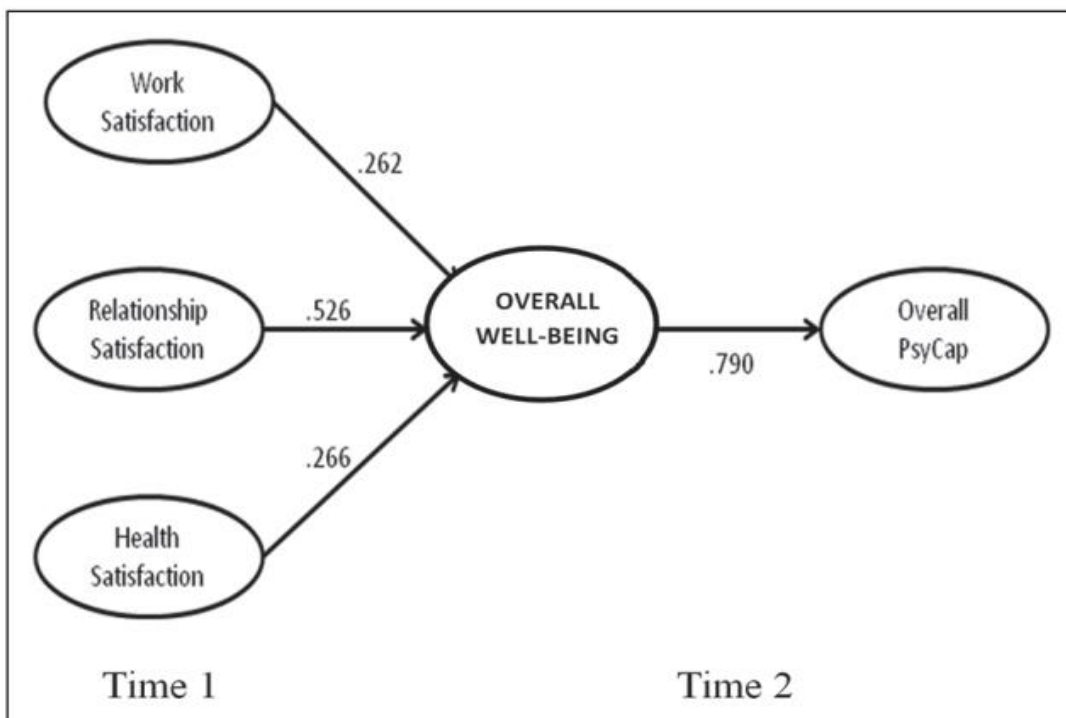
Bien que la satisfaction de vie, professionnelle et de carrière possèdent toutes des caractéristiques uniques, elles entretiennent également des liens avérés. La satisfaction de vie est par exemple un indicateur du bien-être subjectif (Ariza-Montes et al., 2018; Myers & Diener, 1995).

Figure 8 : Liens entre satisfaction et bien-être (Ariza-Montes et al., 2018)



La figure 8 montre les liens la satisfaction au travail, les valeurs et le bien-être subjectif qui est lui-même composé par la satisfaction de vie. De plus, comme nous informent Diener et Chan (2011) ainsi que Diener, Suh, Lucas et Smith (1999), le bien-être subjectif est une catégorie hétérogène qui regroupe plusieurs dimensions telles que la satisfaction de vie, la présence d'un affect positif et l'absence d'humeur négative. Ces imbrications montrent l'étroitesse des liens qu'entretiennent ces concepts puisqu'ils interviennent réciproquement pour se définir. De même, l'étude de Luthans et collègues (2013) montre des liens entre les domaines spécifiques de la satisfaction et le bien-être global (Figure 9).

Figure 9 : relation entre différentes formes de satisfaction et le bien-être (Luthans et al., 2013)



Toutefois, certaines études ont fait état de liens négatifs entre le travail et la vie. Une participation accrue à l'un de ces deux rôles (vie ou travail) serait impliquée dans la réduction de l'investissement dans l'autre alors qu'un équilibre entre ces deux rôles est susceptible de favoriser la satisfaction de vie (Karatepe & Bekteshi, 2008). D'ailleurs, certains auteurs (Zedeck, 1992) nous informent que l'insatisfaction au travail pourrait aboutir à une implication et une satisfaction plus accrue dans d'autres domaines. Inversement, certains auteurs (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010) ont signalé l'existence de liens positifs allant du bien-être (ou la satisfaction de vie) à la satisfaction professionnelle. En différenciant la satisfaction professionnelle globale en facettes (satisfaction avec le travail en soi, avec le revenu, avec les collègues, ...), ces auteurs ont établi que la satisfaction professionnelle globale produit un rapport plus authentique avec le bien-être que ne le font les facettes de la satisfaction professionnelle. De même, pour Landry (2000), Saari et Judge (2004), la satisfaction professionnelle a des conséquences positives sur le bien-être et la satisfaction de vie : l'inverse est également observé. Pour Judge et Klinger (2008) la satisfaction professionnelle est également reliée au bien-être subjectif. De même, dans un ouvrage, Warr (2011) mentionne que la satisfaction professionnelle peut être considérée comme un élément de bien-être personnel. Van de Vliert et Janssen (2002) estiment que la satisfaction de vie, professionnelle et le bien-être sont des indicateurs fortement apparentés qui peuvent être regroupés pour former un index de satisfaction total.

En définitive, la satisfaction de vie et la satisfaction professionnelle entretiennent certaines relations que la littérature a classées selon trois modèles théoriques (Heller, Judge, & Watson, 2002) : *le recouvrement, la segmentation et la compensation*. Le modèle du recouvrement suppose une corrélation positive entre la satisfaction de vie et la satisfaction au travail. Selon Newstrom (2014), l'environnement de travail d'un employé détermine ses sentiments envers la profession. Donc, la satisfaction professionnelle détermine le niveau de satisfaction de vie car l'activité professionnelle représente une partie prédominante dans l'existence d'un travailleur. Du point de vue du modèle de segmentation, il n'y a presque aucune corrélation entre ces deux types de satisfaction. Finalement, le modèle de compensation suggère une corrélation négative entre ces deux conceptions.

La satisfaction de vie et de travail sont en réalité très fréquemment en corrélation (Oishi et al., 1999). Nous pourrions alors nous poser la question de la direction de la causalité ? Ou, dit autrement, la satisfaction de vie serait-elle une cause ou un effet de la satisfaction

présente dans certains secteurs de vie tels que le travail, la famille ou encore le couple ? Pour répondre à cette question, mentionnons que certains résultats de recherche empirique soutiennent une voie où prédomine la satisfaction de vie vers la satisfaction de domaines (Kozma, Stone, & Stones, 2000). D'autres théories établissent des influences bidirectionnelles entre la satisfaction globale (vie) et spécifique telles que la satisfaction professionnelle. C'est le cas de la théorie du recouvrement brièvement abordée dans le précédent paragraphe (Rain, Lane, & Steiner, 1991).

1.5.8. Les conséquences de la satisfaction et du bien-être

Concernant l'impact de la satisfaction professionnelle, Judge, Robbins et Gabilliet (2006) estiment qu'il est crucial, autant pour l'organisation que pour l'employé, car il est lié au bien-être, à l'engagement organisationnel ainsi qu'à la qualité du travail effectué. Dans le même ordre d'idée, plusieurs recherches récentes ont indiqué que la satisfaction au travail avait un impact positif sur les comportements professionnels, sur la qualité du travail, sur l'engagement dans sa carrière et sur la performance en entreprise (Adio & Popoola, 2010; Peng, 2014). La satisfaction professionnelle révèle également des effets protecteurs puisqu'elle diminue le risque de turnover¹³ ainsi que l'absentéisme (Judge et al., 2006). Ces dernières conclusions sont étayées par Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb et Ahlburg (2005) qui estiment également que la satisfaction professionnelle a tendance à réduire la probabilité de changer d'emploi. Des études ont montré l'impact positif du bien-être psychologique au travail sur la performance des salariés. Un travailleur ou une travailleuse ayant un niveau élevé de bien-être psychologique démontre de meilleures performances en entreprise (Cropanzano & Wright, 1999; Wright, Cropanzano, Denney, & Moline, 2002). De même, les émotions positives (qui sont une des caractéristiques du bien-être, cf. § 1.5.4.) favorisent l'accomplissement au travail (meilleures évaluations des supérieurs hiérarchiques et meilleur salaire) et le soutien social des collègues et des supérieurs (Staw, Sutton, & Pelled, 1994). Bien que la satisfaction professionnelle influence des outputs ayant trait au travail, Cass, Siu, Faragher et Cooper (2003) ainsi que Keyes (2007) établissent qu'elle possède également

¹³ Terme anglais signifiant la probabilité de changer d'emploi

un spectre d'action large car elle influence, par exemple, la santé en générale, la santé physique ainsi que la qualité de vie.

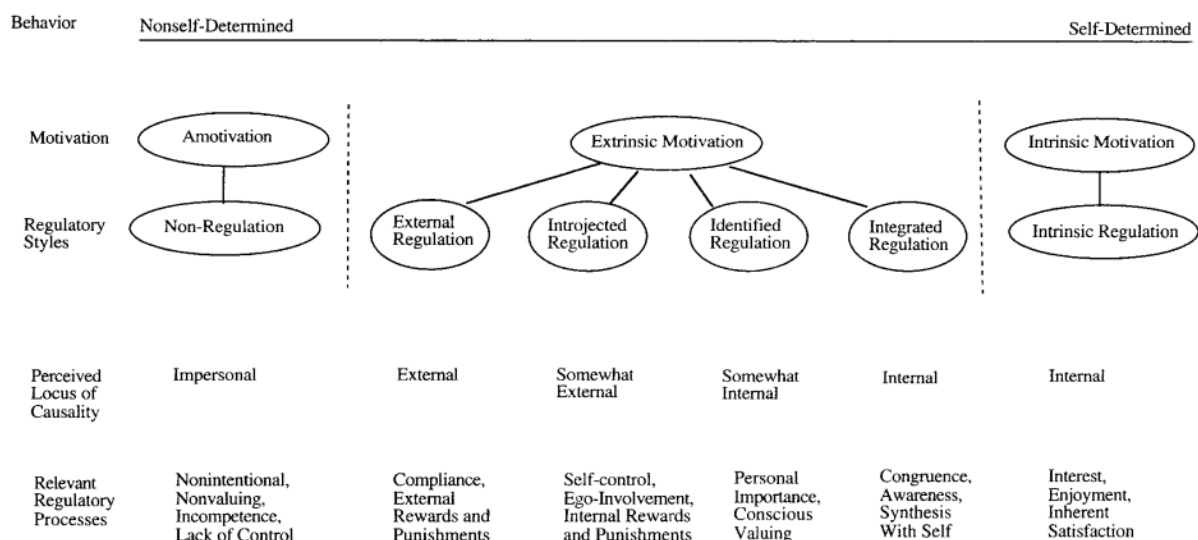
Tout comme la satisfaction professionnelle, la satisfaction de vie est également associée avec des effets bénéfiques puisqu'elle est liée aux sentiments d'amour propre (Diener & Diener, 2009; Proctor, Linley, & Maltby, 2009), à l'extraversion et l'auto-efficacité sociale (Fogle, Huebner, & Laughlin, 2002), à l'adaptation psychologique (Peterson, Seligman, Yurko, Martin, & Friedman, 1998), à la participation sociale dans des groupes de sport et négativement à la consommation d'alcool, la dépression et l'anxiété (Vilhjalmsson & Thorlindsson, 1992) et à la réussite professionnelle (Samuel, Bergman, & Hupka-Brunner, 2013). D'autres avantages sont associés à la satisfaction de vie. Par exemple, Suldo et Huebner (2006) ont montré que les étudiants avec de hauts niveaux de satisfaction de vie ont bénéficié d'un meilleur fonctionnement psychosocial, d'un degré élevé de soutien social, d'une meilleure efficacité scolaire et émotionnelle, d'une diminution des problèmes de comportement et d'un meilleur fonctionnement cognitif. Gilman et Huebner (2006) ajoutent à ces constatations, des associations positives entre la satisfaction de vie et des bénéfices sur la santé mentale tel qu'une diminution de la dépression, du stress et de l'anxiété ainsi que la réduction du locus de contrôle externe. Concluons que la satisfaction de vie peut être considérée comme étant un indicateur allant au-delà d'un simple résultat d'un affect positif, puisqu'elle prédit ou est associée avec un grand nombre d'éléments psychologiques et psychosociaux : elle peut même influencer des aspects somatiques tels que la santé physique.

1.6. LA THEORIE DE L'AUTODETERMINATION

La théorie de l'autodétermination est une théorie qui s'est intéressée à la motivation, aux attitudes, aux valeurs et aux comportements. Elle s'est particulièrement concentrée sur le processus d'internalisation de la motivation (cf. § 1.2.2.) qui, lors du développement de l'individu et grâce aux expériences faites dans l'environnement, passe d'un stade extrinsèque à intrinsèque (**Figure 10**). Cette théorie suppose que l'être humain se développe pour devenir intrinsèquement motivé et pour satisfaire trois types de besoins considérés comme fondamentaux et communs à tous les individus : appartenance, compétence et autonomie. Ce processus de développement vers une intégration de la motivation et des valeurs mène vers une certaine authenticité du soi où les comportements et les choix sont régulés par ses propres intérêts et sa volonté. Ainsi, la satisfaction des trois besoins fondamentaux favorise le

bien-être, la croissance psychologique ainsi que le développement social (Deci & Ryan, 2011). La motivation intrinsèque peut être considérée comme une caractéristique essentielle et naturelle de l'être humain et peut être également vue comme l'essence de l'auto-détermination. Cette forme de motivation reflète le potentiel positif de l'être humain et favorise la recherche de nouveauté, l'extension de ses capacités et la volonté d'apprendre (Ryan & Deci, 2000b). Ces auteurs ont recherché les facteurs qui accroissaient ou diminuaient la propension positive et naturelle de l'être humain à être actif et curieux ou, dit différemment, à être motivé intrinsèquement. Ainsi, les éléments de l'environnement social et professionnelle qui favorisent la satisfaction des besoins fondamentaux sont susceptibles de favoriser l'internalisation et l'intégration qui sont des processus menant au développement d'une motivation intrinsèque, d'un état d'authenticité et de bien-être.

Figure 10 : continuum de la motivation (Ryan & Deci, 2000b)



De même, la théorie de l'autodétermination affirme que la recherche du pouvoir, de l'argent ou du statut social reflète une orientation (ou valeur) extrinsèque qui risquent de provoquer la négligence des véritables intérêts des personnes. Ainsi, cette orientation menace le bien-être puisqu'elle ne favorise pas les besoins fondamentaux de l'être humaine (Kasser, 2003; Niemiec, Ryan, & Deci, 2009). L'inverse est valable pour les valeurs intrinsèques, qui elles, favorisent la satisfaction en permettant aux besoins fondamentaux d'être assouvis (Kasser & Ahuvia, 2002).

1.7. CONCLUSION

Nous avons brossé un portrait des types de satisfactions ainsi que de leurs sources et effets sur les personnes. Comme nous espérons l'avoir démontré, la satisfaction de vie, professionnelle, de carrière et le bien-être sont des notions très proches mais néanmoins possédant des caractéristiques propres qui méritaient d'être exposées. Retenons que les sources de satisfaction et de bien-être sont fréquemment classées en deux grands domaines : dispositionnel et situationnel. De même, la satisfaction peut être prédite par la synergie de ces deux types de facteurs, notamment lorsque les variables dispositionnelles (valeurs, intérêt et personnalité) rencontrent leur équivalent dans le milieu (variables situationnelles et récompenses de travail) : c'est la théorie de l'adéquation. En première partie de ce travail, nous avons fait état des définitions et de la structure des valeurs (et des valeurs de travail) ainsi que de leur influence sur la satisfaction. La seconde partie a, pour ainsi dire, complété l'influence des valeurs en apposant d'autres facteurs d'importance impliqués dans la variation de la satisfaction. Puis, nous avons mentionné les conséquences de la satisfaction sur les aspects professionnels et sanitaires de la vie d'une personne : conséquences larges allant de l'engagement professionnel à la santé physique. Finalement, nous avons défini la théorie de l'autodétermination. Cette revue de littérature propose d'offrir au lecteur une vision d'ensemble des éléments que nous avons considérés pour mener à bien cette recherche empirique en constituant des hypothèses et une méthodologie adaptée.

1.8. BUTS DE L'ETUDE ET HYPOTHESES

Le but de notre recherche est de trouver un lien positif entre le niveau et le taux de croissance des valeurs intrinsèques avec le niveau et le taux de croissance des différents types de satisfaction (de vie, professionnelle et de carrière). De plus et conformément à la théorie de l'autodétermination et des recherches qui en découle, nous nous attendons à l'inverse¹⁴ concernant les valeurs de travail extrinsèques. Pour opérationnaliser les buts de notre

¹⁴ Nous sommes conscients que certaines recherches mobilisant la théorie de l'autodétermination ne lient pas systématiquement négativement les valeurs extrinsèques à la satisfaction : parfois, elles mentionnent que les valeurs extrinsèques prédisent un niveau de satisfaction moindre par rapport aux valeurs intrinsèques. Nous avons cependant pris la décision de construire les hypothèses, dérivant de H2, comme postulant une relation négative.

recherche, nous avons construit deux hypothèses principales chacune subdivisées en 3 sous-hypothèses.

H1 : *Le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec les niveaux et les taux de croissance des différentes formes de satisfaction (de vie, professionnelle et de carrière).*

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

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

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

H2 : *le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec les niveaux et les taux de croissance des différentes formes de satisfaction (de vie, professionnelle et de carrière).*

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

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

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

Ces hypothèses supposent une relation entre les valeurs et la satisfaction qui se déploie à travers le temps et implique une méthodologie longitudinale. Les abréviations **H1a**, **H1b**, **H1c**, **H2a**, **H2b** et **H2c** apparaitront sur les schémas des modèles de courbe de croissance latente dans le but de stipuler aux lecteurs quelle hypothèse est investiguée.

2. METHODE

2.1. ETUDE TREE

Pour les besoins de notre recherche, nous avons utilisé les données de l'étude longitudinale TREE¹⁵. TREE est une étude longitudinale multi-cohorte qui vise à préciser les parcours de formation et d'emploi post-obligatoire avec une attention toute particulière sur les transitions. Cet échantillon représentatif de la population suisse est composé de 6343 jeunes formant la cohorte 1 et ayant participé au *Programme for International Student Assessment* (PISA ; Ray & Margaret, 2003) dans les années 2000. Les personnes incluses dans cet échantillon ont été évaluées sur un panel conséquent de variables (centrées sur des dimensions professionnelles et formatives ainsi que sur des aspects psychosociaux et sanitaires¹⁶). Les sondages ont eu lieu entre 2001 et 2014 au moyen d'auto-questionnaires standardisés pour les vagues 1 à 4 et par interviews téléphoniques, en combinaison avec des questionnaires, pour les vagues 5 à 9. Quatre phases ont pu être captées par les analyses effectuées sur cette cohorte (TREE, 2016)¹⁷. *Première phase* (2001-2003) - accent sur les trajectoires professionnelles au moment du passage de l'école obligatoire au degré secondaire II ; *deuxième phase* (2004-2007) - accent sur les trajectoires portant sur le passage d'une formation du degré secondaire II à la vie active ou à une formation du degré tertiaire ; *troisième phase* (2008-2012) - focalisation sur la structure des parcours des individus dix ans après avoir quitté l'école obligatoire ; *quatrième phase* (2014) - un dernier sondage a été mené au moment où la moyenne d'âge de l'échantillon avait atteint environ 30 ans. Durant les quatre premiers sondages¹⁸, les individus ont été sollicités par un questionnaire écrit standardisé. Lorsque les personnes ne répondaient pas aux questionnaires, il était prévu qu'un intervenant prenne contact avec eux. Pour les personnes dans l'impossibilité de se rendre sur les lieux de passation, un questionnaire, dispensé par le biais d'une interview téléphonique, leur était proposé. De la vague 5 à 9, les experts ont utilisé une combinaison d'interviews

¹⁵ Les documents relatifs à la structure de l'étude TREE sont disponibles à l'annexe n°1.

¹⁶ Les documents relatifs aux variables de l'étude TREE sont disponibles à l'annexe n°2.

¹⁷ Documentation de la 1ère cohorte de TREE (TREE1). 2000-2016. Berne : TREE.

¹⁸ Toutes les données, issues de l'enquête TREE (2016), ont été traitées de manière anonyme afin de garantir le respect des aspects éthiques et déontologiques.

téléphoniques (assistés par ordinateur) ainsi que des questionnaires écrits individualisés et adaptés aux situations des jeunes qui, rappelons-le, empruntent très tôt des parcours professionnels/formatifs différents. En effet, le système de formation suisse est dual et implique des particularités dans la vie des jeunes (voir Masdonati, Lamamra, Gay-des-Combes, & Puy, 2007). Les sondages TREE se sont déroulés entre février et juin une fois par an (de 2001 à 2007). Puis, en 2010, a eu lieu le 8^{ème} sondage suivi, 4 ans plus tard, par le 9^{ème} et dernier sondage. Notons que Sacchi (2000, 2008) nous informe que des pondérations longitudinales ont été calculées dans le but d'assurer la représentativité de l'échantillon TREE en réduisant les biais de sélection. En effet, les personnes les mieux formées, les femmes et les autochtones ont des taux de réponses plus élevés comparativement aux personnes de langues étrangères et aux hommes. **La figure 11** fournit une représentation graphique du design de l'étude TREE.

Figure 11 : design de l'étude TREE (TREE, 2016)

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Âge moyen	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Phase de trajectoire	Sortie de l'école obligatoire	Transitions sec. I --> sec. II				Transitions sec. II --> tertiaire/ emploi			Transitions des formations tertiaires à l'emploi								
Volets de sondage	PISA 2000	TREE volet 1	TREE volet 2	TREE volet 3	TREE volet 4	TREE volet 5	TREE volet 6	TREE volet 7			TREE volet 8				TREE volet 9		
Organisation du projet		phase 1			phase 2			phase 3				phase 4					

Note. Dans notre travail nous utilisons le terme vague au lieu de volet

2.2. SOUS-ÉCHANTILLONS

Pour effectuer nos analyses, nous avons sélectionné (à partir de l'étude TREE) des participants afin de créer deux sous échantillons. Le premier est destiné à évaluer l'impact des valeurs sur la satisfaction de vie et comprend dès lors toutes les personnes sans distinction professionnelle ou formative. Le deuxième est construit pour mesurer l'impact des valeurs sur la satisfaction professionnelle et comprend donc toutes les personnes qui exercent une activité professionnelle. Nous pensons que ces sous-échantillons ne garantissent pas le même

niveau de représentativité que l'échantillon initial (TREE) et devraient être considérés comme non-représentatifs.

Le premier sous-échantillon (E1)¹⁹ est composé des participants de l'étude TREE qui ont répondu à toutes les vagues (t1 à t9)²⁰ de 2001 jusqu'en 2014 : nous nous sommes inspirés du design de l'étude de Tschopp et collègues (2015) pour justifier une telle sélection. Ce sous-échantillon est composé de 2260 individus (59.9% femmes) : ce qui représente 35,6% des participants de l'échantillon initial. L'âge moyen en 2001 était de 16.75 ans ($SD = 0.64$). Cet échantillon englobe toutes les personnes sans distinction quant à leur orientation professionnelle ou à leur parcours de formation.

Un deuxième sous-échantillon (E2), destiné à mettre en relation les valeurs de travail et la satisfaction professionnelle, se concentre sur les personnes en emploi qui ont répondu à au moins 3 vagues sur les 4 évaluées (t5, t7, t8 et t9) aux items relatifs à la satisfaction professionnelle : « globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre travail », « j'espère que ma situation de travail restera toujours aussi bonne que maintenant » et « après un jour de congé, je me réjouis vraiment de retourner au travail » (Baillod, 1992; Bruggemann, Groskurth, & Ulich, 1975). Pour la sélection des participants inclus dans ce sous-échantillon, nous nous sommes inspirés de l'étude de Keller et Semmer (2013). Nous avons jugé pertinent d'inclure les individus seulement à partir de la vague 5 : la vague 4 étant identifiée par Stalder, Meyer, et Hupka-Brunner (2011) comme le point marquant le début des transitions vers la vie active. Notre sélection concerne donc une sous-population de 721 individus (62.4% de femmes) qui avaient en moyenne 20.88 ans ($SD = 0.66$) en 2005 (vague 5), et n'est probablement pas représentative de la population des travailleurs suisses.

2.2.1. Analyses de variance multivariées

Des analyses de variance multivariée (MANOVA) ont été réalisées sur E1 afin de déterminer si des différences existaient au niveau des indicateurs dispositionnels et sanitaires (évalués à t1) entre les personnes ayant répondu aux questionnaires jusqu'à la dernière vague (t9) comparé aux autres personnes ayant décroché et ne faisant ainsi pas partie du sous-

¹⁹ L'abréviation E1 et E2 sera utilisée pour parler des sous-échantillons 1 et 2.

²⁰ Nous utilisons de manière indifférenciée le terme vague ou l'abréviation « t ».

échantillon 1. Les résultats du test lambda de Wilk (permettant de tester si plusieurs variables continues sont reliées à tels ou tels groupes, en tenant compte de leurs interactions multivariées) mentionnent des différences significatives entre ces deux groupes : $\lambda = 0.96$, $F(11, 4946) = 10.27$, $p < .001$, $\eta^2 = .28$. Le groupe ayant décroché montre des moyennes plus élevées de dépassement émotionnel (Endler & Parker, 1990; Kälin, 1995), de dépressivité (Rosenberg, 1979) et de maux et contraintes physiques (Grob et al., 1991). De plus, ce groupe indique des scores plus faibles d'estime de soi et de satisfaction de vie. Nous relevons également que ce groupe a une moyenne plus élevée sur les valeurs extrinsèques, comparé aux personnes n'ayant pas décroché. Ces différences nous poussent à croire qu'il existe probablement un biais de sélection et que nos résultats devraient être généralisés avec prudence.

2.3. MODÈLES STATISTIQUES

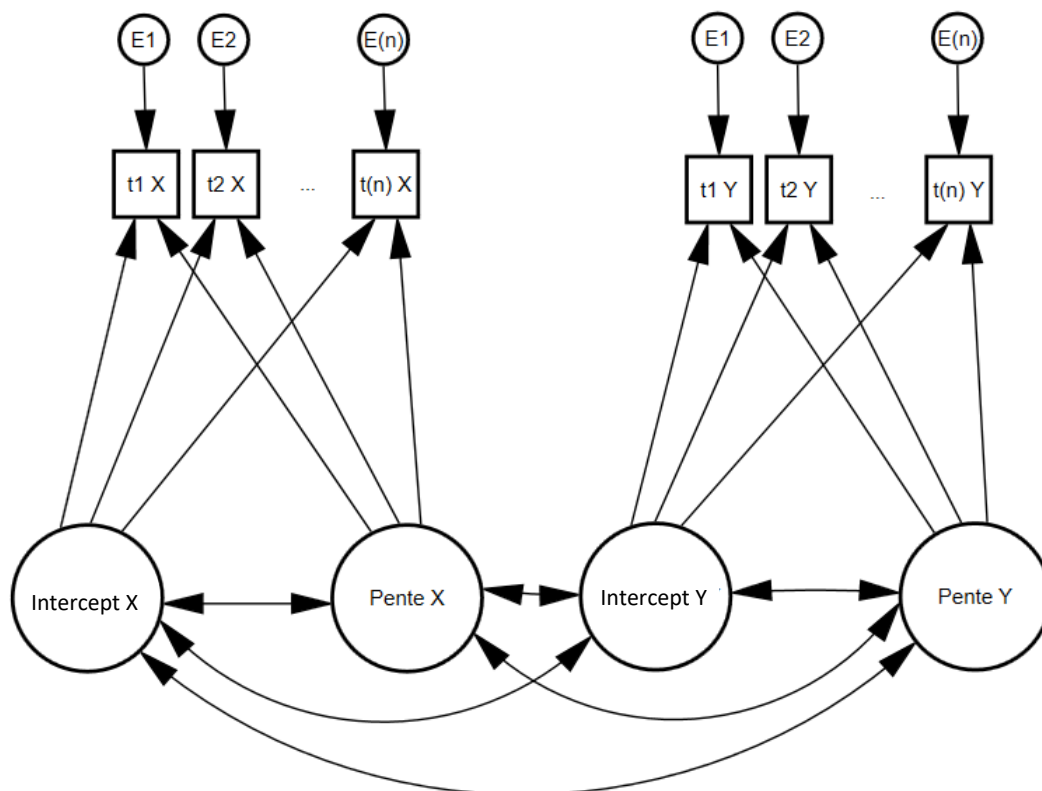
2.3.1. Modèle de courbe de croissance latente

Afin d'estimer les changements et les différences de niveaux individuels des participants composant nos deux sous-échantillons par rapport à nos variables d'intérêts (valeurs de travail, satisfaction de vie et professionnelle), nous avons utilisé des modèles de courbe de croissance latente (LGM ; McArdle & Epstein, 1987). Ce type d'analyse, mobilisant des équations structurelles, offre des informations sur l'*intercept*²¹, le taux de croissance ainsi que la relation entre l'*intercept* et le taux de croissance d'une ou de plusieurs variables. Ainsi, les LGM permettent de mettre en lumière des différences de moyenne entre les personnes et permettent également de refléter les variations de niveau chez le même individu au cours d'une période plus ou moins étendue (McArdle, 2009) : ce qui est intéressant car le temps joue un rôle sur le niveau des valeurs (Jin & Rounds, 2012; Tschopp et al., 2015) même si celles-ci sont considérées comme étant relativement stables. En d'autres termes, ces analyses estiment l'intégralité des trajectoires individuelles, entre deux espaces temporels, et donnent des informations permettant d'apprécier la forme (par exemple, linéaire ou curvilinéaire) ainsi que l'intensité de la croissance de chaque variables (Curran, Obeidat, & Losardo, 2010). Ainsi,

²¹ L'intercept est un terme anglais que nous ne traduirons pas afin de ne pas dénaturer son sens.

la méthodologie impliquant des courbes de croissance latente permet de modéliser une fonction développementale comme un facteur d'observations répétées à travers un certain temps (Duncan, Duncan, Biglan, & Ary, 1998). Nous avons trouvé intéressant d'utiliser ce type d'analyses car elles permettent de fournir des résultats fiables même si les espaces temporels séparant les vagues sont inégaux (ce qui est le cas pour nos deux sous-échantillons). Ces analyses n'impliquent pas obligatoirement que la distribution soit normale et autorisent également un certain nombre de données manquantes qui peuvent d'ailleurs être imputées (cf. § 3.1.5.). Les modèles de courbe de croissance latente offrent également la possibilité de réaliser des analyses multivariées (Curran et al., 2010) permettant d'estimer les corrélations entre les *intercepts* et les taux de croissance de plusieurs variables (**figure 12**). Les analyses multivariées permettent des associations parmi les différents paramètres individuels (Duncan et al., 1998) et donc d'étudier les influences réciproques du développement de plusieurs variables.

Figure 12 : exemple de modèle de courbe de croissance latente bivarié



Note. Les doubles flèches représentent les corrélations et les flèches simples les régressions. Les variables mesurées sont représentées par les rectangles et les dimensions latentes par les cercles. Les abréviations *t* signifie temps et *E* représente les erreurs. Un minimum de trois mesures de la même variable est nécessaire pour ce type de modèle (Duncan & Duncan, 2009).

Un modèle de croissance latent peut être représenté comme une forme particulière d'équation structurelle qui permet d'estimer des variables latentes (non-observées) et d'évaluer leurs effets sur un certain nombre de variables observées durant une période (Preacher, Wichman, Briggs, & MacCallum, 2008). Dans ce type de modèle, les variables mesurées sont des mesures répétées de la même variable X . Les variables latentes représentent les facettes du changement dans X . Les modèles de croissance latente univariés/bivariés (**Figure 12**) permettent d'estimer le taux de croissance ou la pente²² d'une variable X à partir d'un nombre n de vagues où le niveau de la variable X a été évalué. De même, ce type d'analyse permet de mettre en évidence un *intercept* formée par la variable X . Le facteur *intercept* X représente le niveau de la mesure de la variable X lorsque la variable de temps égale le zéro. Ainsi, l'*intercept* représente un facteur latent, sous forme de constante, pour tout individu à travers le temps. De ce fait, l'*intercept* est à comprendre comme le niveau moyen ajusté sur le temps d'une variable X . Dans le modèle de croissance latente, l'*intercept* a le même sens que l'*intercept* d'une ligne droite sur un système de coordonnées en deux dimensions, à savoir le point où la ligne croise l'axe vertical (Duncan & Duncan, 2009). Le facteur *pente* représente le taux de croissance linéaire avec lequel la mesure X se modifie (Preacher et al., 2008). La pente et l'*intercept* de la variable X peuvent être mises en relation avec la pente et l'interception d'une autre variable Y ; le but étant d'estimer si et comment les niveaux et les taux de croissance entre X et Y sont associés.

Des *intercepts* positivement corrélés indiquent que le niveau ajusté sur le temps d'une variable X est positivement lié au niveau ajusté sur le temps d'une variable Y . Ces construits sont donc associés le long de la période évaluée par le LGM ; une corrélation positive entre la pente d'une variable X et d'une variable Y indique qu'une augmentation plus abrupte (ou plus rapide) du niveau de la variable X est associée à une augmentation plus abrupte du niveau de la variable Y ; une corrélation positive entre l'*intercept* de X et la pente de Y (ou de X) signifie que plus le niveau de la variable X est élevé plus sa croissance à travers le temps sera rapide ; il est également possible d'estimer le poids bêta d'une régression de

²² Les modèles de courbe de croissance latente permettent de fixer les paramètres pour estimer une pente qui soit linéaire. Si les facteurs ne sont pas fixés, la pente peut avoir, par exemple, une fonction quadratique.

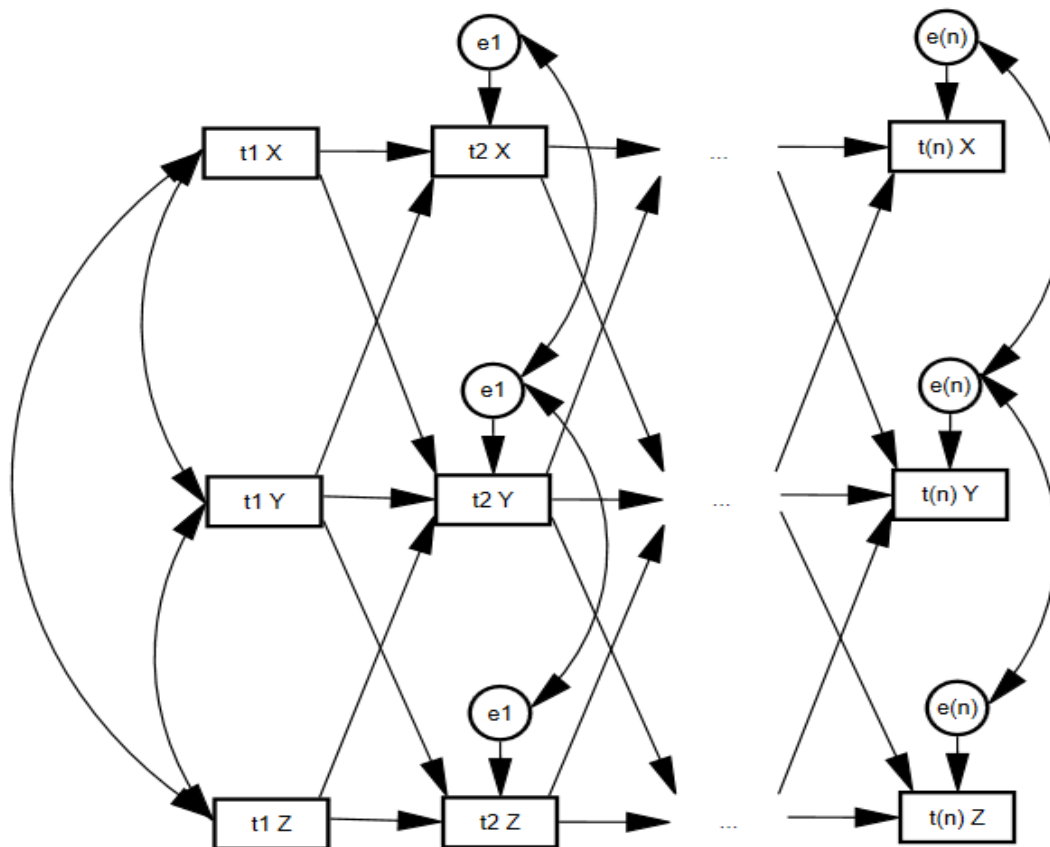
l'intercept (ou la pente) d'une variable X sur *l'intercept* (ou la pente) d'une variable Y . Dans ce cas, le but est de prédire le développement et le niveau d'une variable par les paramètres latents d'une autre variable.

Des exemples concrets ainsi que des explications détaillées des relations évoquées ci-dessus sont proposés dans la monographie de Preacher et collègues (2008).

2.3.2. Modèles croisés autorégressifs

Les modèles croisés autorégressifs sont des modèles susceptibles d'apporter des informations complémentaires aux modèles de courbe de croissance latente (Vicente & Salgueiro, 2013). Ce type de modèle utilise des équations structurelles croisées dans le but d'établir des régressions entre plusieurs variables. Il est ainsi possible d'observer les effets d'une variable X à $t-1$ sur cette même variable X mesurée à t (auto-régression) ; il est également possible d'observer des régressions croisées d'une variable X (à $t-1$) sur des variables différentes Y ou Z au temps t . Inversement, les régressions croisées de Y ou Z (à $t-1$) sur X (à t) sont également proposées (**Figure 13**). Si ce type de modèle permet de rendre compte des différences interindividuelles entre différents points temporels, il échoue en revanche à rendre compte des changements intra-individuels au cours du temps (Selig & Little, 2012).

Figure 13 : exemple de modèle croisé autorégressif



Note. Les flèches simples représentent les régressions et les flèches doubles représentent des corrélations ; les rectangles représentent les variables mesurées ; les cercles représentent les erreurs. Par souci de lisibilité, les relations croisées entre X et Z n'ont pas été dessinées.

Gardons également à l'esprit qu'il est parfois difficile de faire des inférences causales valides en utilisant des modèles croisés. En effet, si deux constructions sont caractérisées par différents niveaux de stabilité, cela peut aboutir à de mauvaises interprétations sur le mécanisme causal (Rogosa, 1980). Il convient donc d'interpréter avec prudence les résultats issus de ce modèle. Toutefois, les modèles croisés autorégressifs permettent de mettre en lumière des informations différentes et complémentaires de celles proposées par les modèles de croissance latente vus précédemment, en particulier la possibilité d'estimer des régressions et auto-régressions de vague en vague entre nos variables d'intérêts.

2.4. ANALYSES

Nos analyses font intervenir plusieurs types de modèles pour répondre à nos hypothèses (cf. § 1.8.). Afin de faciliter la compréhension du lecteur, nous avons classé les analyses effectuées en 4 points principaux. Notons que tous les indices d'ajustement des

modèles aux données sont disponibles dans le **tableau 4**. Les vagues 2 et 6 n'apparaissent dans aucun des modèles puisque les valeurs de travail n'ont pas été évaluées en 2002 et 2006.

Vérification des hypothèses H1c et H2c

Nous avons tout d'abord construit des modèles de croissance latente univariés sur les variables suivantes : valeur de travail intrinsèque, valeur de travail extrinsèque, satisfaction de vie et professionnelle. Le but de cette première étape est de tester l'adéquation des modèles de croissance latente univariés aux données (**tableau 4**) provenant de nos deux sous-échantillons ainsi que d'avoir une idée du comportement (*intercept* et taux de croissance) des variables prises séparément. Cette étape permet également de vérifier si les variances de nos variables sont significatives : condition nécessaire pour la réalisation des LGM. Par la suite, nous avons ajouté la satisfaction de carrière aux modèles univariés pour voir dans quelle mesure l'*intercept* et le taux de croissance des valeurs intrinsèques et extrinsèques prédisent la satisfaction de carrière en 2014 (**Figure 15 et 16**).

Vérification des hypothèses H1a, H2a, H1b et H2b

Puis, nous avons construit 4 modèles de croissance latente bivariés qui ont permis de nous représenter les relations entre l'*intercept* et le taux de croissance des couples de variables suivantes. Valeurs intrinsèques \leftrightarrow satisfaction de vie ; valeurs extrinsèques \leftrightarrow satisfaction de vie (**figure 17**) ; valeurs intrinsèques \leftrightarrow satisfaction professionnelle ; valeurs extrinsèques \leftrightarrow satisfaction professionnelle (**Figure 18**).

Direction du changement H1 et H2 (hypothèses générales)

Dans un deuxième temps, nous avons construit 4 modèles croisés autorégressifs qui permettent d'estimer des liens causaux ou la direction du changement, vague après vague, entre les couples de variables suivants. Valeurs intrinsèques \leftrightarrow satisfaction de vie ; valeurs extrinsèques \leftrightarrow satisfaction de vie (**Figure 19**) ; valeurs intrinsèques \leftrightarrow satisfaction professionnelle ; valeurs extrinsèques \leftrightarrow

satisfaction professionnelle (**Figure 20**). De même, ces modèles nous donnent des informations sur la stabilité temporelle, entre les vagues, des variables étudiées.

Corrélations simultanées, synthèse des résultats H1 et H2

Finalement, dans le but d'estimer les liens simultanés (à savoir les effets observés sur la même vague), nous avons construit une matrice de corrélation bivariée (**Tableau 5**) résumant les relations entre les valeurs intrinsèques et extrinsèques, la satisfaction de vie, professionnelle et de carrière. Nous proposons également une synthèse de l'ensemble des résultats des LGM dans le **tableau 6**.

3. RÉSULTATS

3.1. MESURES

Les statistiques descriptives concernant les moyennes, les écarts-types, les valeurs manquantes et les alphas de Cronbach des variables ci-dessous sont intégralement résumées dans le **tableau 1**. En complément, la **figure 14** présente l'évolution des moyennes de ces variables à travers le temps.

3.1.1. Valeur de travail

En nous inspirant de l'étude récente de Tschopp et collègues (2015), nous avons calculé les moyennes des valeurs intrinsèques grâce aux réponses des participants sur les 4 items, développés par Watermann (2000), mesurés par les propositions suivantes : « avoir un travail dans lequel je peux toujours apprendre quelque chose de nouveau », « avoir un travail dans lequel j'ai de nombreux contacts humains », « avoir une profession dans laquelle je peux aider les autres » et « avoir un travail qui me donne le sentiment que ce que je fais a du sens ». Sur chacune de ces questions, les participants étaient invités à se positionner en cochant une case parmi les 4 proposées, allant de 1 (pas important du tout) à 4 (très important). Pour E1, les alphas de Cronbach varient entre .63 et .71 selon la vague évaluée (de t1 à t9). Pour E2 les alphas de Cronbach varient entre .68 et .73 selon la vague évaluée (de t5 à t9).

Les valeurs de travail extrinsèques sont mesurées de la même manière que précédemment mais avec les 4 items suivants : « gagner beaucoup d'argent, un bon salaire », « avoir une place de travail sûre (sans risque de chômage) », « avoir une profession avec de bonnes possibilités de promotion » et « avoir un travail qui est reconnu et estimé par les autres ». Les alphas de Cronbach varient pour E1, entre les vagues 1 à 9, de .64 à .72 et de .57 à .67 pour E2 (t5 à t9).

3.1.2. Satisfaction au travail

La satisfaction professionnelle a été évaluée en calculant, sur chaque vague (de t5 à t9), la moyenne des scores obtenus à partir des 3 items suivants : « globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre travail ? », « j'espère que ma situation de travail restera toujours aussi bonne que maintenant » et « après un jour de congé, je me réjouis vraiment de retourner au travail » (Baillod, 1992; Bruggemann et al., 1975). La personne était invitée à répondre de 1

(extrêmement insatisfait) à 7 (extrêmement satisfait). Les alphas de Cronbach varient pour E2 de .73 à .82. Notons que selon Wanous, Reichers et Hudy (1997) et Scarpello et Campbell (1983), l'usage d'un seul item tel que celui identifié par Baillod en 1992 « globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre travail ? » est suffisamment valide pour mesurer la satisfaction professionnelle. Cependant, les analyses préliminaires que nous avons effectuées montrent que l'usage d'un seul item appauvrit l'adéquation des LGM et des modèles croisés autorégressifs aux données : raison pour laquelle nous avons jugés pertinent de calculer la moyenne entre les 3 items évoqués plus haut.

3.1.3. Satisfaction de vie, bien-être

Afin de mesurer la satisfaction de vie, nous avons calculé une moyenne sur les 5 items suivants qui ont été évalués de 1 (tout à fait faux) à 6 (tout à fait juste) par les participants : « mon avenir semble prometteur », « je suis heureux/heureuse de vivre », « je suis satisfait(e) de la façon dont mes projets de vie se réalisent », « quoi qu'il arrive, je vois toujours le bon côté des choses » et « ma vie me paraît avoir un sens ». Ces items ont été identifiés par Grob et collègues (1991) qui les ont regroupés sous l'appellation *attitude positive vis-à-vis de la vie*. Notons que certains de ces items sont proches de ceux utilisés par l'échelle de satisfaction avec la vie (SWLS ; Pavot & Diener, 1993). Par exemple l'item provenant de l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie* « je suis satisfait(e) de la façon dont mes projets de vie se réalisent » est proche de l'item de la SWLS « jusqu'à présent, j'ai obtenu ce que je voulais dans la vie ». De même, l'item issu de l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie* « je suis heureux/heureuse de vivre » ressemble à l'item de la SWLS « je suis satisfait de ma vie ». Mentionnons que l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie* a été utilisée pour mesurer le bien-être subjectif (Gomez, Krings, Bangerter, & Grob, 2009) qui est un construit très proche de la satisfaction de vie (cf. § 1.5.7.). Nous pensons donc que l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie* est capable de capturer la satisfaction de vie et le bien-être. A notre connaissance, aucune étude n'a proposé de comparaison entre l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie* et SWLS, et le rapprochement que nous avons fait entre ces deux échelles peut s'avérer fragile. Pour l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie*, les alphas de Cronbach varient, pour E1, de .83 à .87 selon la vague évaluée (de t1 à t9).

3.1.4. Satisfaction de carrière

La satisfaction de carrière a été mesurée lors du dernier sondage réalisé en 2014 sur la vague t9, lorsque les participants possédaient une expérience de travail suffisante pour évaluer leur carrière. Ce concept regroupe les 5 items, identifiés par Greenhaus, Parasuraman, et Wormley (1990) et par Wolff et Moser (2009), à partir desquels nous avons calculé une moyenne. Sur chacun de ces items, les participants étaient invités à répondre de 1 (ne me correspond pas du tout) à 5 (me correspond tout à fait) : « je suis satisfait-e de ce que j'ai obtenu à ce jour dans ma carrière professionnelle », « je suis satisfait-e de la façon dont je me rapproche de mes objectifs professionnels globaux », « je suis satisfait-e de la façon dont je me rapproche des objectifs que je me suis fixés sur le plan salarial », « je suis satisfait-e de la façon dont je me rapproche de mes objectifs de promotion » et « je suis satisfait-e des progrès que j'ai effectués dans le développement de nouvelles aptitudes professionnelles ». L'alpha de Cronbach, calculé sur E1 à t9, est de .85 et de .87 sur E2.

3.1.5. Données manquantes

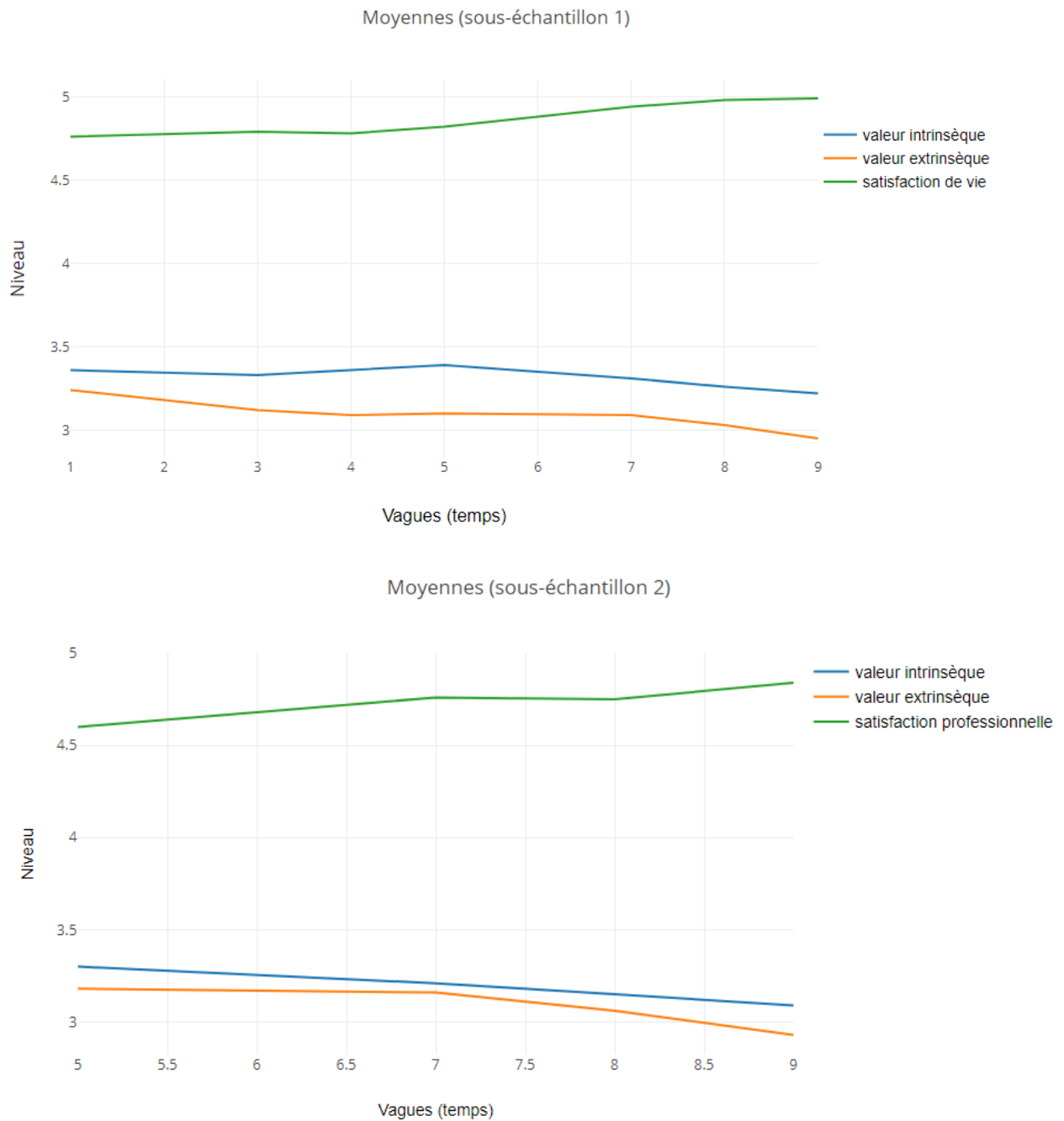
Afin de pallier les données manquantes concernant nos variables d'intérêts, nous avons utilisé la stratégie Maximum Likelihood (ML ; Enders & Bandalos, 2001), proposée par le logiciel AMOS (Arbuckle, 2014), afin de réaliser les imputations nécessaires à la construction de nos modèles de courbe de croissance latente et de nos modèles croisés autorégressifs. Avec l'utilisation de cette technique, les modèles sont estimés en additionnant les contributions individuelles de chaque cas de sorte que les observations avec un plus grand nombre de points de données sont plus fortement pondérées que les observations avec un nombre plus restreint de point de données (Curran et al., 2010). Notons que les données manquantes (**Tableau 1**) concernant toutes les mesures (valeurs intrinsèques, valeurs extrinsèques, satisfaction de vie et de carrière) pour E1 varient de 1.8 % à 29 %. Pour E2, les valeurs manquantes des variables (valeurs intrinsèques, valeurs extrinsèques et satisfaction professionnelle) varient de 3.9 % à 29.3 %.

Tableau 1 : statistiques descriptives des mesures

E1	M	SD	α	VM	E2	M	SD	α	VM
(N=2260)					(N=721)				
t1 VI	3.36	0.48	.63	3.8 %					
t3 VI	3.33	0.50	.68	9.1 %					
t4 VI	3.36	0.52	.70	8.5 %					
t5 VI	3.39	0.50	.69	8.1 %	t5 VI	3.30	0.49	.68	4.2 %
t7 VI	3.31	0.52	.70	12 %	t7 VI	3.21	0.50	.69	4.0 %
t8 VI	3.26	0.52	.71	12.7 %	t8 VI	3.15	0.49	.71	3.9 %
t9 VI	3.22	0.52	.71	12.6 %	t9 VI	3.09	0.52	.73	8.2 %
t1 VE	3.24	0.52	.68	3.8 %					
t3 VE	3.12	0.55	.72	9.0 %					
t4 VE	3.09	0.55	.69	8.5 %					
t5 VE	3.10	0.53	.68	8.1 %	t5 VE	3.18	0.47	.58	4.2 %
t7 VE	3.09	0.51	.65	12 %	t7 VE	3.16	0.45	.57	4.0 %
t8 VE	3.03	0.51	.64	12.7 %	t8 VE	3.06	0.47	.64	3.9 %
t9 VE	2.95	0.51	.65	12.6 %	t9 VE	2.93	0.49	.67	8.2 %
t9 SC	3.78	0.72	.85	29 %	t9 SC	3.83	0.69	.87	12.8 %
t1 SV	4.76	0.78	.83	1.8 %					
t3 SV	4.79	0.76	.84	7.8 %					
t4 SV	4.78	0.80	.85	6.1 %					
t5 SV	4.82	0.76	.85	8.1 %	t5 SP	4.60	1.32	.80	29.3 %
t7 SV	4.94	0.76	.87	10.1 %	t7 SP	4.76	1.23	.82	14.7 %
t8 SV	4.98	0.73	.86	12.2 %	t8 SP	4.75	1.16	.76	9.7 %
t9 SV	4.99	0.73	.86	12.5 %	t9 SP	4.84	1.11	.73	12.5 %

Note. SV = satisfaction de vie ; SP = satisfaction professionnelle ; VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; E1 = sous-échantillon 1 ; E2 = sous-échantillon 2 ; VM = valeur manquante ; α = alpha de Cronbach ; M = moyenne ; SD = écart-type

Figure 14 : graphiques des moyennes



Note. La moyenne des valeurs de travail intrinsèques et extrinsèque est comprise entre 1 et 4 ; la moyenne de la satisfaction de vie est comprise entre 1 et 6 ; la moyenne de la satisfaction professionnelle est comprise entre 1 et 7.

3.1.6. Analyse en composantes principales

Afin de vérifier si les valeurs de travail intrinsèques se différencient suffisamment des valeurs de travail extrinsèques, nous avons effectué des analyses en composantes principales avec rotation promax (ACP ; Jolliffe, 2011), grâce au logiciel SPSS 25.0, sur les deux sous-échantillons E1 et E2. L'ACP est une analyse multivariée qui permet d'identifier une structure sous-jacente aux données et de réduire l'information. Pour ce faire, cette technique statistique construit des composantes (ou facteurs) principales à partir d'un ensemble de données. Ainsi, les facteurs sont créés grâce aux corrélations entre les variables et permettent de les regrouper sous une dimension latente. Pour toutes nos analyses en composantes principales (effectuées sur les valeurs, la satisfaction de vie et professionnelle), l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO ; Williams, Onsman, & Brown, 2010) varient de .71 à .82 ce qui démontre que nos résultats sont fiables : $KMO > .60$.

Les analyses en composantes principales pour les valeurs de travail ont été effectuées à chaque vague en incluant tous les items mesurant les valeurs extrinsèques et intrinsèques : 4 items mesurant les valeurs intrinsèques et 4 items mesurant les valeurs extrinsèques. Quelle que soit la vague analysée ou l'échantillon sur lequel ces analyses ont été effectuées, nous avons trouvé systématiquement deux facteurs qui expliquent conjointement entre 54 et 67 % de la variance. De même, les 4 items mesurant les valeurs intrinsèques saturent fortement, de .56 à .78, sur le premier facteur (F1). Les 4 items mesurant les valeurs extrinsèques saturent fortement, de .45 à .84 sur le deuxième facteur (F2). F1 pourrait représenter le facteur latent exprimant la dimension de second ordre *valeurs intrinsèque* et F2 pourrait représenter le facteur latent exprimant la dimension de second ordre *valeurs extrinsèques*. Notons que l'item 1 mesurant les valeurs intrinsèques « avoir un travail dans lequel je peux toujours apprendre quelque chose de nouveau » sature sur F1 et F2 : il est donc possible que cet item fasse écho à des aspects intrinsèque et extrinsèque du monde professionnel. Les résultats de la matrice des composantes principales concernant les valeurs de travail mesurées sur E1 sont présentés au **tableau 2**. Le **tableau 3** présente la matrice des composantes principales issues du sous-échantillon 2.

Concernant la satisfaction de vie évaluée sur E1, les analyses en composante principale avec rotation promax²³ effectuées sur les 5 items met en évidence un seul facteur (quel que soit la vague évaluée) expliquant entre 65 et 72 % de la variance. Les résultats montrent que les items saturent fortement, de .73 à .84, sur le même facteur et mesurent bel et bien le même construit latent de second ordre : *la satisfaction de vie*. Les constatations sont les mêmes lorsque nous effectuons des analyses en composantes principales avec rotation promax sur la satisfaction professionnelle : un seul facteur latent est dégagé expliquant entre 69 et 81 % de la variance et les 3 items saturent tous fortement sur ce même facteur (de .78 à .89).

²³ Les analyses en composante principale de la satisfaction de vie et professionnelle se trouve dans l'annexe n°3.

Tableau 2 : matrice des composantes principales des valeurs, sous-échantillon 1

		Facteurs t5		Facteurs t7		Facteurs t8		Facteurs t9	
		F1	F2	F1	F2	F1	F2	F1	F2
VE	Item 1: « Gagner beaucoup d'argent, un bon salaire »	-.13	.77	-.15	.75	-.07	.75	-.09	.75
	Item 2 : « Avoir une place de travail sûre »	.14	.65	.18	.57	.20	.56	.13	.60
	Item 3: « Avoir une profession avec de bonnes possibilités de promotion »	.04	.78	.05	.78	.05	.78	.16	.78
	Item 4: « Avoir un travail qui est reconnu et estimé par les autres »	.24	.64	.28	.64	.31	.63	.35	.60
VI	Item 1: « Avoir un travail dans lequel je peux toujours apprendre quelque chose de nouveau »	.48	.28	.50	.40	.45	.47	.51	.50
	Item 2: « Avoir un travail dans lequel j'ai de nombreux contacts humains »	.75	.01	.76	.06	.79	.11	.76	.10
	Item 3: « Avoir une profession dans laquelle je peux aider les autres »	.83	-.01	.84	.02	.83	.07	.82	.05
	Item 4: « Avoir un travail qui me donne le sentiment que ce que je fais a du sens »	.77	.10	.76	.14	.78	.20	.79	.21

Note. Par souci de lisibilité, les résultats des ACP concernant les vagues 1 à 4 ne sont pas représentés.
VE = valeur extrinsèque ; VI = valeur intrinsèque

Tableau 3 : matrice des composantes principales des valeurs, sous-échantillon 2

		Facteurs t5		Facteurs t7		Facteurs t8		Facteurs t9	
		F1	F2	F1	F2	F1	F2	F1	F2
VE	Item 1: « Gagner beaucoup d'argent, un bon salaire »	-.13	.74	-.10	.72	-.02	.74	-.03	.73
	Item 2 : « Avoir une place de travail sûre »	.22	.55	.23	.55	.20	.52	.18	.57
	Item 3: « Avoir une profession avec de bonnes possibilités de promotion »	.15	.77	.14	.73	.13	.77	.18	.79
	Item 4: « Avoir un travail qui est reconnu et estimé par les autres »	.25	.60	.40	.57	.40	.61	.44	.63
VI	Item 1: « Avoir un travail dans lequel je peux toujours apprendre quelque chose de nouveau »	.48	.40	.47	.49	.40	.60	.53	.54
	Item 2: « Avoir un travail dans lequel j'ai de nombreux contacts humains »	.76	.11	.76	.13	.80	.19	.75	.11
	Item 3: « Avoir une profession dans laquelle je peux aider les autres »	.82	.10	.82	.10	.81	.16	.82	.16
	Item 4: « Avoir un travail qui me donne le sentiment que ce que je fais a du sens »	.78	.15	.77	.24	.77	.25	.80	.26

Note. VE = valeur extrinsèque ; VI = valeur intrinsèque

3.2. MODELES DE CROISSANCE LATENTE

Concernant les analyses longitudinales, **le tableau 4** résume les principaux indices d'ajustement des modèles aux données en illustrant les résultats de la *root mean square error of approximation* (RMSEA ; Browne & Cudeck, 1993), du *Comparative Fit Index* (CFI ; Bentler, 1990), du *Bentler-Bonett normed fit index* (NFI ; Bentler & Bonett, 1980), du *Bollen incremental fit index* (IFI ; Bollen, 1989) et du *Tucker-Lewis coefficient* (TLI ou ρ^2 ; Bollen, 1989). Un RMSEA en dessous de 0.05 indique une excellente adéquation entre le modèle et les données. Lorsque cet indice excède 0.1, le modèle devrait être écarté (Browne & Cudeck, 1993). Plus les indices CFI, NFI, IFI et TLI s'approchent de 1, meilleure est la correspondance du modèle aux données.

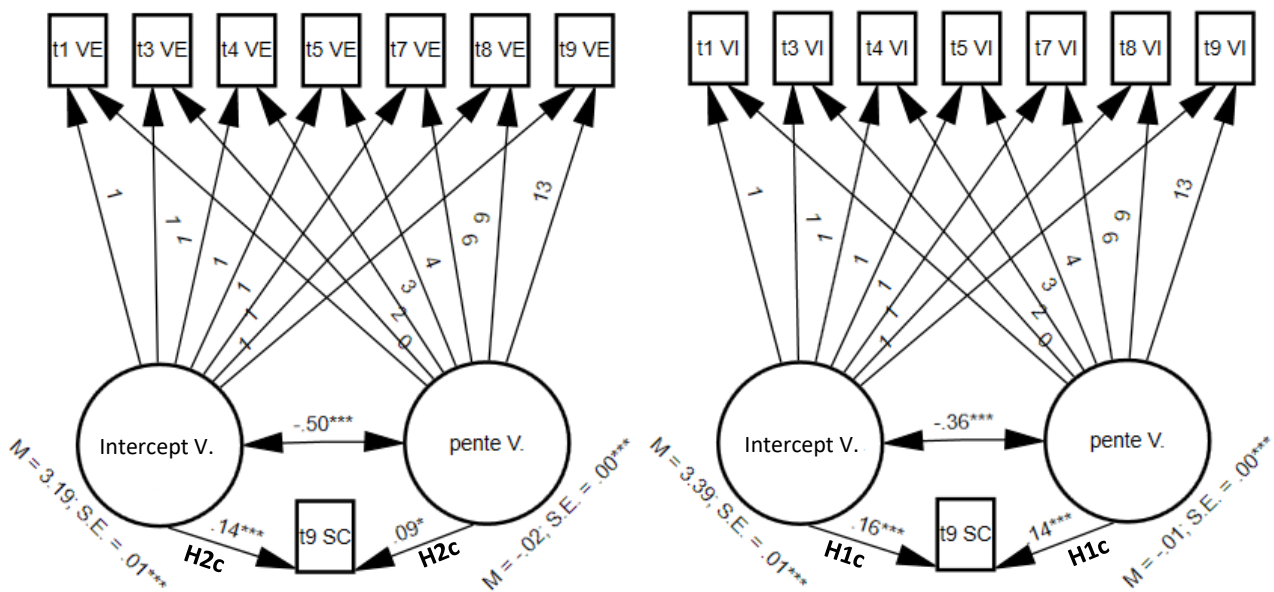
La figure 15 présente les résultats des modèles de croissance latente univariés, effectués sur E1, prédisant la satisfaction de carrière à t9 par l'*intercept* et la pente des valeurs. **La figure 16** propose les résultats des modèles de croissance latente univariés prédisant la satisfaction de carrière en utilisant l'*intercept* et le taux de croissance des valeurs mesurées sur E2. **La figure 17** présente les résultats des modèles de croissance latente bivariés mettant en lien l'*intercept* et la pente des valeurs de travail (intrinsèques / extrinsèques) avec l'*intercept* et la pente de la satisfaction de vie en utilisant les données du sous-échantillon 1 (E1). **La figure 18** propose les résultats des modèles de croissance bivariés portant sur les valeurs de travail (intrinsèques / extrinsèques) et la satisfaction professionnelle, issus des données du sous-échantillon 2 (E2).

Tableau 4 : indices d'ajustement des modèles aux données

INDICES D'AJUSTEMENT						
Modèles de croissance latente	χ^2	RMSEA	CFI	IFI	NFI	TLI
univariés (E1) ; Figure 15						
V. intrinsèque	441,72	.09	.94	.94	.93	.93
V. extrinsèque	446.91	.09	.94	.94	.94	.92
S. de vie	398.81	.09	.94	.94	.94	.93
V. intrinsèque → S. carrière	452.09	.08	.94	.94	.94	.92
V. extrinsèque → S. carrière	455.24	.08	.94	.94	.93	.92
Modèles de croissance latente univariés (E2) ; Figure 16						
V. intrinsèque	15.56	.05	.99	.99	.99	.98
V. extrinsèque	18.60	.06	.98	.98	.97	.96
S. de travail	5.94	.02	.99	.99	.98	.99
V. intrinsèque → S. carrière	15.94	.04	.99	.99	.99	.98
V. extrinsèque → S. carrière	20.75	.05	.98	.98	.97	.96
Modèles de croissance latente bivariés (E1) ; Figure 17						
V. intrinsèque ↔ S. de vie	1060.37	.04	.93	.93	.93	.92
V. extrinsèque ↔ S. de vie	970.42	.07	.94	.94	.93	.93
Modèles de croissance latente bivariés (E2) ; Figure 18						
V. intrinsèque ↔ S. au travail	34.75	.03	.99	.99	.97	.98
V. extrinsèque ↔ S. au travail	41.93	.04	.98	.98	.96	.97
Modèles croisés autorégressifs (E1) ; Figure 19						
V. intrinsèque ↔ S. de vie	1041.26	.09	.91	.90	.90	.90
V. extrinsèque ↔ S. de vie	974.64	.08	.91	.90	.90	.90
Modèles croisés autorégressifs (E2) ; Figure 20						
V. intrinsèque ↔ S. au travail	189.44	.07	.90	.90	.88	.89
V. extrinsèque ↔ S. au travail	190.99	.07	.88	.87	.85	.86

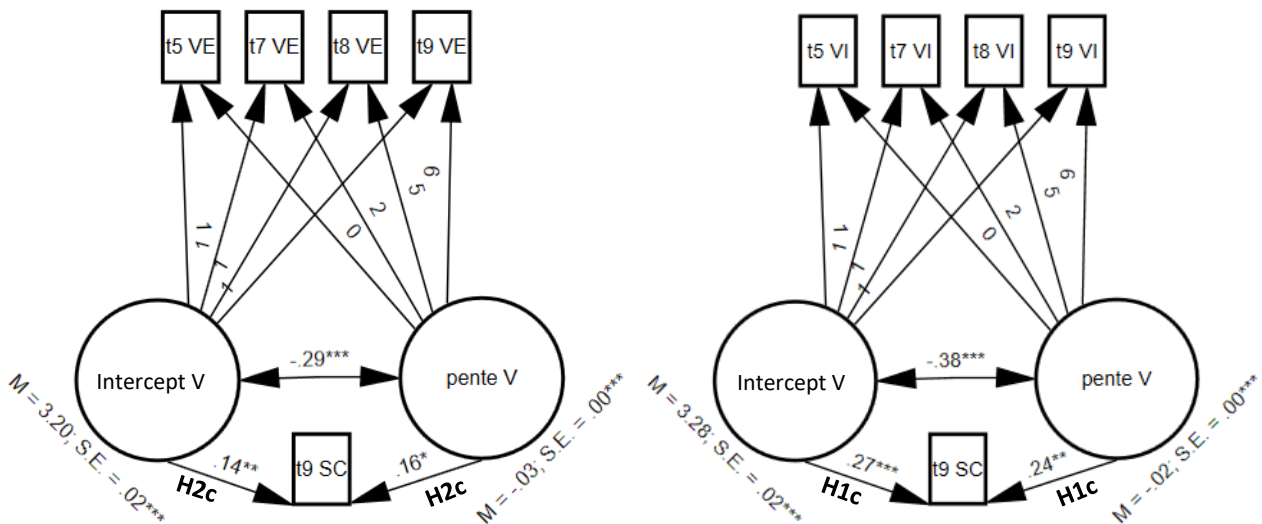
Note. CFI = Comparative Fit Index ; IFI = Bollen incremental fit index ; NFI = The Bentler-Bonett normed fit index ; TLI = Tucker-Lewis coefficient ; RMSEA = root mean square error of approximation ; ↔ = corrélations ; → direction des régressions

Figure 15 : résultats des modèles de croissance latente univariés sur E1



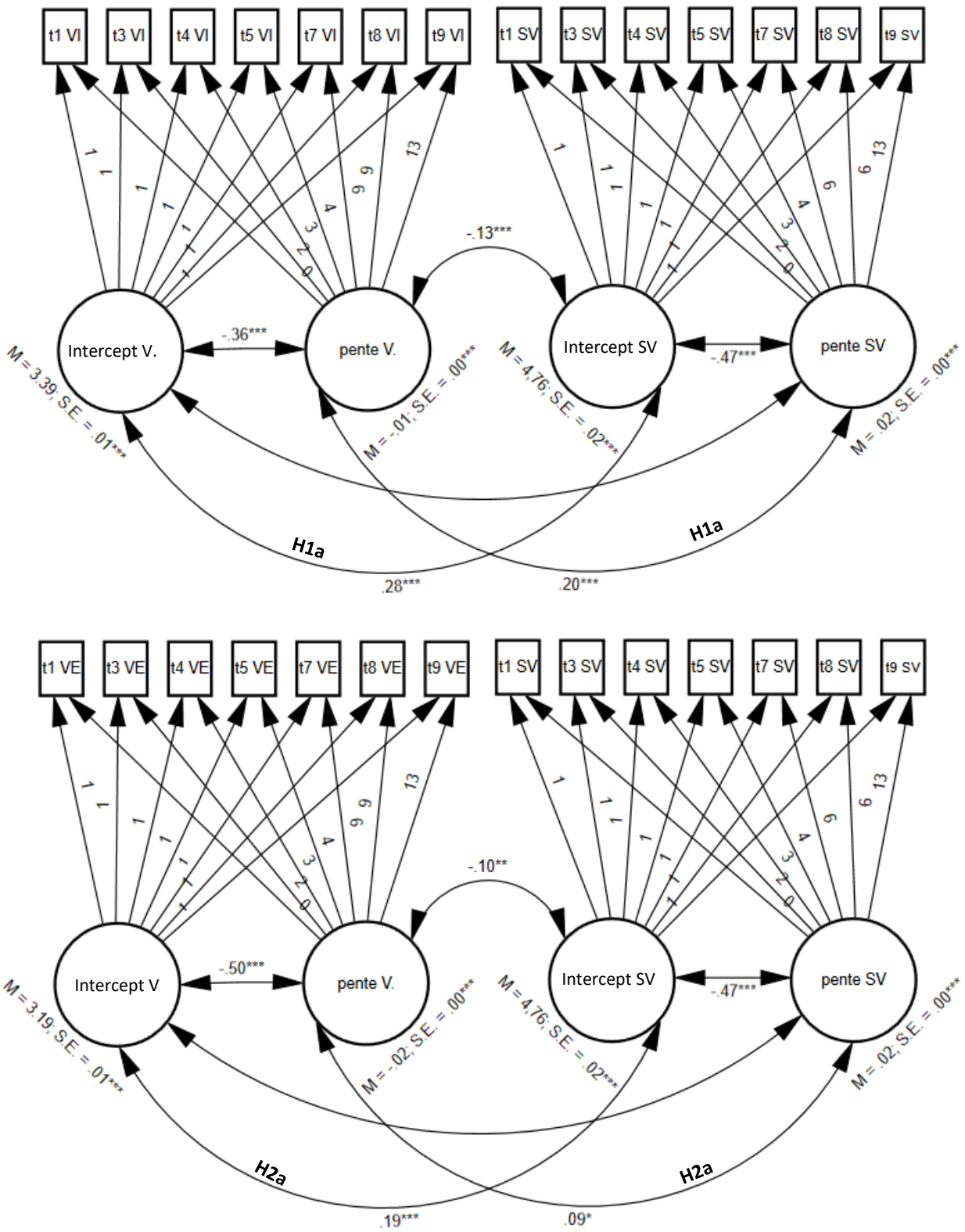
Note. VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SC = satisfaction de carrière ; M = moyenne ; S.E. = erreur standard ; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$. Les facteurs des pentes ont été fixés à 0, 2, 3, 4, 6, 9 et 13 afin de représenter les espaces temporels entre les vagues et pour estimer un taux de croissance qui soit linéaire. Les flèches simples, allant de l'intercept et de la pente à la satisfaction de carrière, représentent les régressions standardisées et les flèches doubles les corrélations. Par souci de lisibilité, les erreurs et les corrélations non significatives n'ont pas été représentées.

Figure 16 : résultats des modèles de croissance latente univariés sur E2



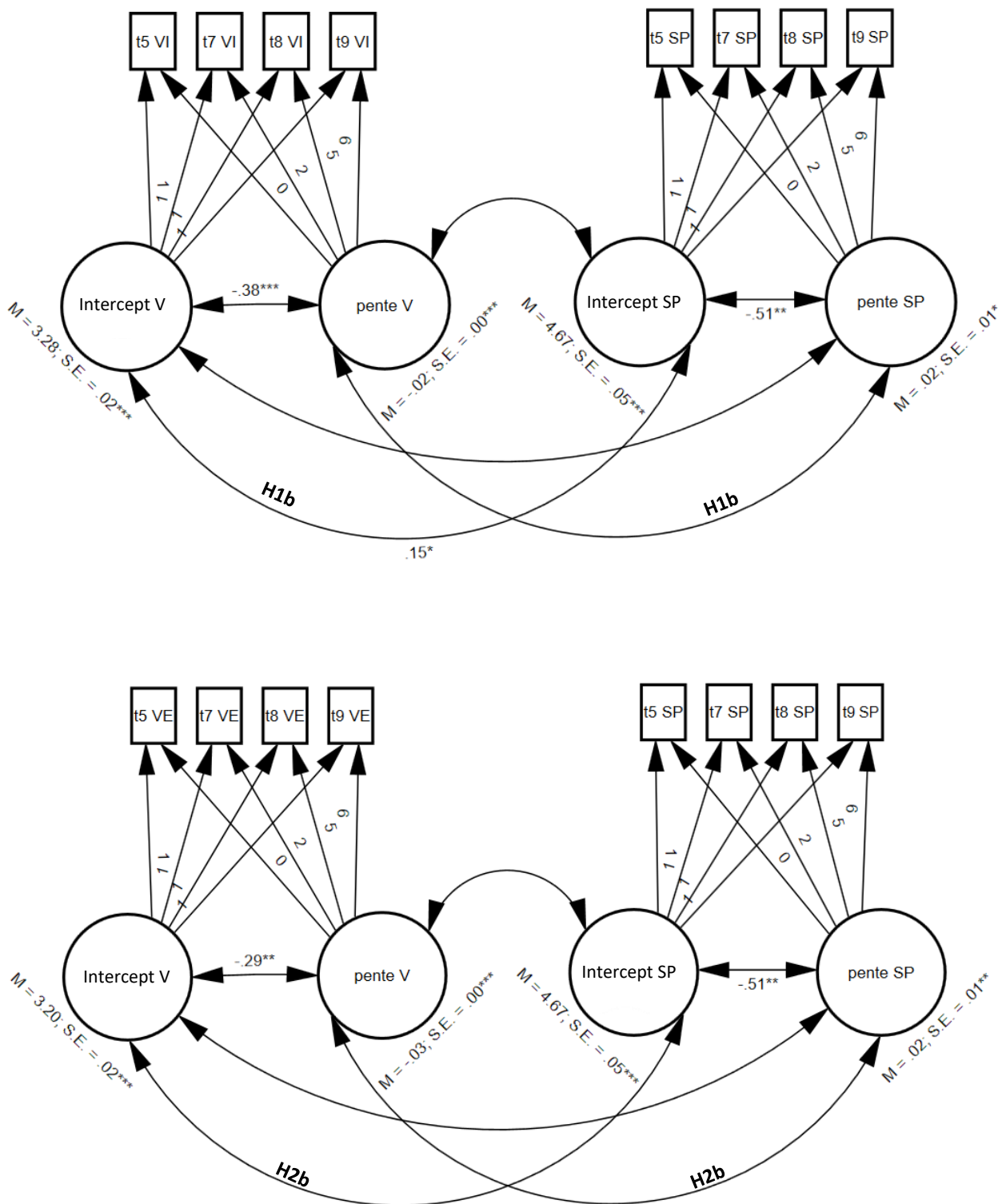
Note. VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SC = satisfaction de carrière ; M = moyenne ; S.E. = erreur standard ; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$. Les facteurs des pentes ont été fixés à 0, 2, 3, 4, 6, 9 et 13 afin de représenter les espaces temporels entre les vagues et pour estimer un taux de croissance qui soit linéaire. Les flèches simples, allant de l'intercept et de la pente à la satisfaction de carrière, représentent les régressions standardisées et les flèches doubles les corrélations. Par souci de lisibilité, les erreurs et les corrélations non significatives n'ont pas été représentées.

Figure 17 : résultats des modèles de croissance latente bivariés effectués sur E1



Note. VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SV = satisfaction de vie ; M = moyenne ; S.E. = erreur standard ; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$. Les pentes ont été fixées avec les indices 0, 2, 3, 4, 6, 9 et 13 afin d'estimer une croissance qui soit linéaire. Les flèches simples représentent les poids des régressions que nous avons fixés et les flèches doubles les corrélations. Par souci de lisibilité, les erreurs et les corrélations non significatives n'ont pas été représentées.

Figure 18 : résultats des modèles de croissance latents bivariés effectués sur E2

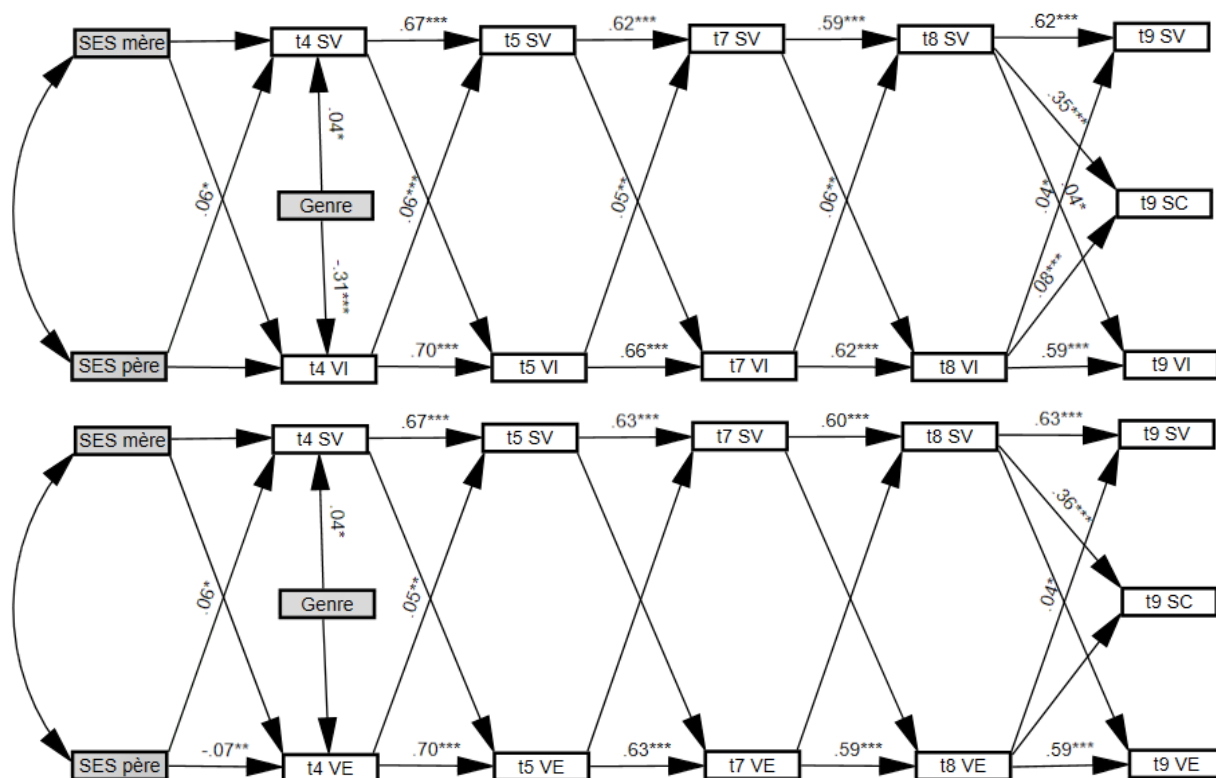


Note. VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SP = satisfaction professionnelle ; M = moyenne ; S.E. = erreur standard ; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$. Les pentes ont été fixées avec les indices 0, 2, 5 et 9 afin d'estimer une croissance qui soit linéaire. Les flèches simples représentent les poids des régressions que nous avons fixés et les flèches doubles les corrélations. Par souci de lisibilité, les erreurs et les corrélations non significatives n'ont pas été représentées.

3.3. MODELES CROISES AUTOREGRESSIFS

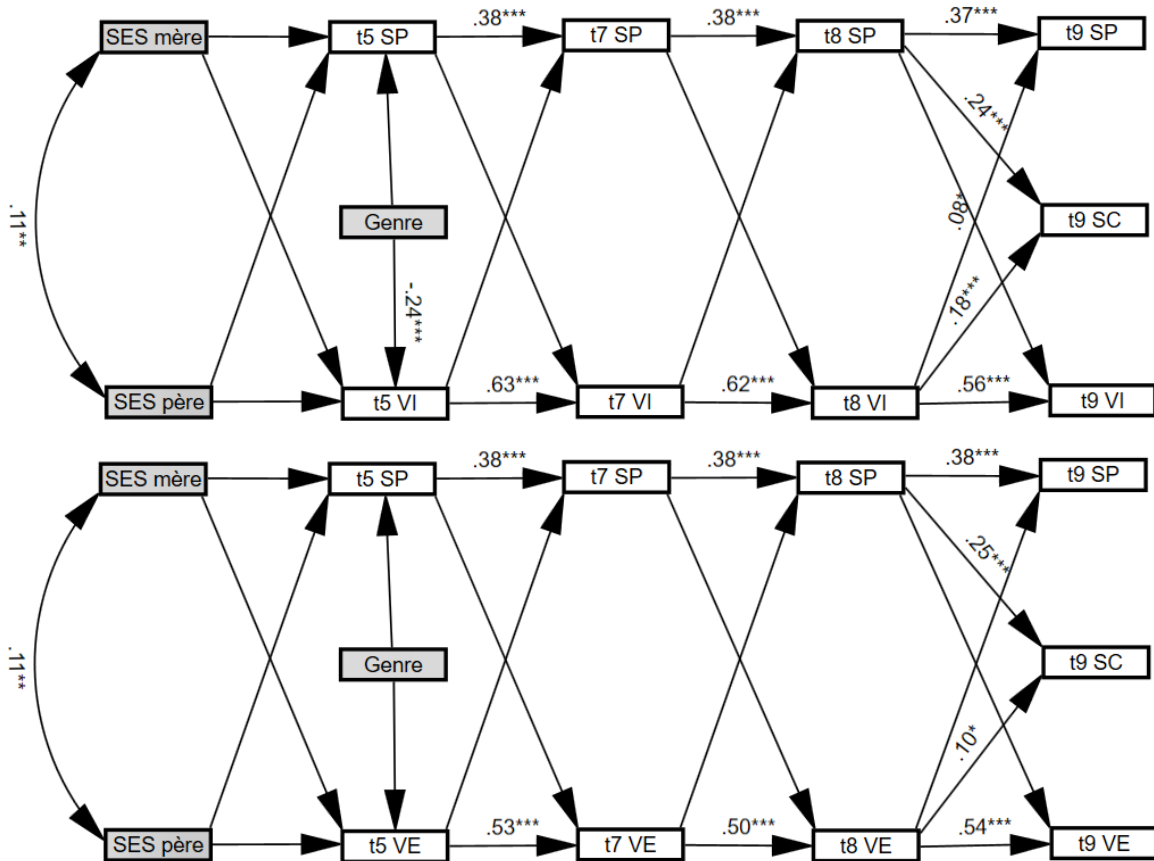
La **figure 19** présente les résultats issus des modèles croisés autorégressifs effectués sur le sous-échantillon 1 mettant en relations les valeurs de travail (intrinsèques / extrinsèques) et la satisfaction de vie ; le statut socioéconomique de la mère et du père (Sortheix et al., 2015) ainsi que le genre (Johnson, 2002) ont été ajoutés en tant que variables de contrôle influençant le niveau initial des valeurs. Afin de favoriser la robustesse du modèle, seuls les vagues 4, 5, 7, 8 et 9 sont incluses. La **figure 20** propose les résultats des modèles croisés autorégressifs, effectués à partir des données provenant du sous-échantillon 2 mettant en lien les valeurs de travail et la satisfaction professionnelle. Les indices d'ajustement de ces modèles aux données se trouvent dans le **tableau 4**.

Figure 19 : résultats des modèles croisés autorégressifs effectués sur E1



Note. * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$; SV = satisfaction de vie ; SC = satisfaction de carrière ; VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SES = statut socioéconomique (calculé par le niveau de formation des parents). Les flèches simples représentent les régressions standardisées et les flèches doubles les corrélations. Par souci de lisibilité, seules les corrélations statistiquement significatives sont notées.

Figure 20 : résultats des modèles croisés autorégressifs effectués sur E2



Note : * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$; SP = satisfaction professionnelle ; SC = satisfaction de carrière ; VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SES = statut socioéconomique (calculé par le niveau de formation des parents). Les flèches simples représentent les régressions standardisées et les flèches doubles les corrélations. Par souci de lisibilité, seules les corrélations statistiquement significatives sont notées.

3.4. CORRELATIONS BIVARIEES ET SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Nous proposons une matrice de corrélation bivariée afin de compléter le modèle croisé autorégressif. Cette matrice de corrélation illustre la force des relations simultanées (à savoir évaluées sur une même année) entre les valeurs et les formes de satisfaction. Le **tableau 5** présente les corrélations simultanées minimums et maximums observés entre deux variables. En d'autres termes, nous avons effectué les corrélations bivariées entre les couples de variables sur la vague t1, t3, t4, t5, t7, t8 et t9 pour ensuite relever la plus faible et la plus haute des corrélations. Puis, nous avons proposé le mode des corrélations pour chaque couple de variables investigués. Le **tableau 6** présente la synthèse de l'ensemble des résultats issus de LGM.

Tableau 5 : matrices des corrélations bivariées

Sous-échantillon 1							
	Valeur extrinsèque			Satisfaction de vie			SC
	Mode	Min	Max	Mode	Min	Max	T9
VI	.18	.13**	.24**	.21	.18**	.23**	.15**
VE				.12	.11**	.17**	.10**
SV							.47**

Sous-échantillon 2							
	Valeur extrinsèque			Satisfaction professionnelle			SC
VI	.33	.29**	.41**	.08	.08 ns	.13*	.18**
VE				.00	.02 ns	.09*	.12**
SP							.44**

Note. Ce tableau investigate les corrélations simultanées aux vagues t1 à t9 pour l'échantillon 1 et des vagues t5 à t9 pour l'échantillon 2. Max/Min correspondent à la corrélation simultanée maximum/minimum observée entre deux variables ; VI = valeur intrinsèque ; VE = valeur extrinsèque ; SV = satisfaction de vie ; SP = satisfaction professionnelle ; SC = satisfaction de carrière (seulement évaluée à t9) ; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; ***

Tableau 6 : synthèse des résultats des modèle de courbe de croissance latente

MODÈLES DE COURBE DE CROISSANCE LATENTE							
Hypothèse	Variable	Variable	Echantillon	Corrélation		Bêta	
	X	Y		Pente X ↔	Inter. X ↔	Inter. X → Y	Pente X → Y
				Pente Y	Inter. Y		
H1a (F. 17)	VI	SV	E1	$r = .20^{***}$	$r = .28^{***}$		
H1b (F. 18)	VI	SP	E2	ns	$r = .15^*$		
H1c (F. 15)	VI	SC	E1			$\beta = .16^{***}$	$\beta = .14^{***}$
H1c (F. 16)	VI	SC	E2			$\beta = .27^{***}$	$\beta = .24^{***}$
H2a (F. 17)	VE	SV	E1	$r = .09^*$	$r = .19^{***}$		
H2b (F. 18)	VE	SP	E2	ns	ns		
H2c (F.15)	VE	SC	E1			$\beta = .14^{***}$	$\beta = .09^*$
H2c (F.16)	VE	SC	E2			$\beta = .14^{***}$	$\beta = .16^*$

Note. Inter. = intercept ; F. = figure ; ns = non-significatif ; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** ; ↔ = corrélations ; → = poids bêta des régressions standardisées

4. DISCUSSION

4.1. LES VALEURS INTRINSÈQUES ET LA SATISFACTION

Concernant l'hypothèse **H1a** [*le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie*], les résultats du modèle de courbe de croissance latente, mettant en relation les valeurs de travail intrinsèque et la satisfaction de vie (**Figure 17**), indiquent une corrélation positive et significative entre les *intercepts* de ces deux variables ($r = .28, p < .001$) : ce qui signifie que les niveaux moyens de ces variables, ajustés sur le temps, sont positivement liés. Au niveau individuel, cela démontre que les personnes avec un score plus élevé sur les valeurs de travail intrinsèques ont également un plus haut niveau de satisfaction de vie. De même, la corrélation entre le taux de croissance des valeurs intrinsèques et de la satisfaction de vie est positive et significative ($r = .20, p < .001$). Cela nous indique que les taux de changement (ou comment et à quelle vitesse change une variable par rapport au temps) individuels des valeurs intrinsèques sont corrélés avec les taux de changement individuels de la satisfaction de vie. Le modèle croisé autorégressif, examinant les relations croisées entre les valeurs intrinsèques et la satisfaction de vie (**Figure 19**), montre des régressions positives et significatives de faible amplitude entre chaque vague allant de $\beta = .04, p < .05$ à $\beta = .06, p < .001$. Inversement, la satisfaction de vie ne prédit pas le niveau des valeurs intrinsèques. Ces résultats plaident en faveur d'une direction du changement allant des valeurs intrinsèques à la satisfaction de vie. Nous trouvons intéressant de pouvoir établir cette direction du changement car, si certains auteurs estiment que la satisfaction de vie est une caractéristique dispositionnelle déterminée génétiquement (Judge, Boudreau, & Bretz, 1994), il semble que le niveau des valeurs intrinsèques est capable de la moduler. Les corrélations simultanées (**tableau 5**) montrent des liens positifs entre chaque vague allant de $r = .18, p < .01$ à $r = .23, p < .01$. Les résultats de ces différents modèles confirment l'association entre les niveaux et les pentes des valeurs intrinsèques et de la satisfaction de vie, ils établissent une direction du changement allant des valeurs intrinsèques à la satisfaction de vie et montrent des corrélations simultanées positives et significatives à chaque vague. **H1a est confirmée** et s'oriente dans la direction des conclusions de la théorie de l'autodétermination. En effet, nous pensons que les valeurs intrinsèques stimulent des comportements susceptibles de satisfaire les besoins

psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'appartenance (aussi appelés besoins intrinsèques) responsables du bien-être et de la satisfaction de vie (Baard et al., 2004; Kasser, 2003; Kasser & Ahuvia, 2002; Ryan & Deci, 2000b, 2000a, 2001). Les valeurs intrinsèques sont associées aux buts intrinsèques qui, selon Kasser et Ryan (1996) et Sheldon et Kasser (1995), sont eux-mêmes associés à la satisfaction de vie. Notre recherche confirme donc les associations positives, sur une période de 13 ans (t1 à t9), entre les valeurs intrinsèques et la satisfaction de vie/le bien-être. Cependant, ni les besoins psychologiques fondamentaux ni les buts de travail ont été mesurés dans notre recherche. Ainsi, nous supposons, en nous basant sur la recherche empirique effectuée par Vansteenkiste et collègues (2007), que les valeurs intrinsèques agissent positivement sur l'assouvissement des besoins fondamentaux qui eux-même agissent positivement sur la satisfaction de vie et le bien-être.

Concernant l'hypothèse **H1b** [*le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction professionnelle*], nous constatons grâce au LGM (**Figure 18**) que les *intercepts* de ces deux variables sont positivement corrélés ($r = .15, p < .05$); cela ne concerne pas le taux de croissance qui ne présente pas de lien significatif. Ainsi, les individus avec des niveaux initiaux²⁴ (ou ajustés sur le temps) élevés sur les valeurs de travail intrinsèques ont également des niveaux élevés sur la satisfaction professionnelle bien que le lien ne soit pas aussi important que pour l'hypothèse précédente. Ces conclusions vont à nouveau dans le sens de la théorie de l'autodétermination et des recherches qui l'utilise comme socle théorique (Gagné & Deci, 2005; Vansteenkiste et al., 2007). De même, plusieurs autres recherches ont trouvé un lien positif entre ces deux variables (Amabile et al., 1994; Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015). Ces recherches lient les valeurs intrinsèques ou la motivation intrinsèque, qui est un concept très proche (cf. § 1.2.5.3.), à la satisfaction découlant de l'activité professionnelle en soi. De même, rappelons que la théorie du recouvrement (cf. § 1.5.7.) postule qu'une satisfaction de vie élevée pourrait être associée à

²⁴ Certains auteurs estiment que *l'intercept* représente le niveau initial (t0) d'une variable (Hancock & Lawrence, 2006 ; Keller & Semmer, 2013). Nous préférons utiliser le terme *niveau moyen ajusté sur le temps* lorsque nous parlons de *l'intercept* puisqu'il représente une constante invariable au cours du temps.

une satisfaction professionnelle élevée (Edralin, 2013; Staines, 1980), ce qui serait une piste permettant de lier les résultats positifs trouvés en étudiant les hypothèses **H1a** et **H1b**. En effet, les valeurs influencent les différentes formes de satisfaction et ces différentes formes de satisfaction pourraient s'influencer mutuellement : par exemple, une satisfaction élevée dans un domaine de vie (par exemple au travail) est susceptible d'influencer le bien-être général ou la satisfaction de vie et vice versa. Relevons que les trajectoires formées par la croissance des valeurs intrinsèques et de la satisfaction professionnelle ne sont pas significativement corrélées et nous pensons que la satisfaction professionnelle évolue positivement à travers le temps en étant influencée par d'autres éléments, de nature situationnelle, distincts des valeurs de travail (Gerhart, 1987; Herzberg et al., 1959; Judge & Klinger, 2008). Par exemple, le contexte du travail, les récompenses de travail, les changements de profession, les événements de vie marquants ou encore le salaire. En observant les modèles croisés autorégressifs (**Figure 20**), une seule régression croisée faiblement positive ($\beta = .08, p < .05$) existe entre les valeurs intrinsèques (t8) et la satisfaction professionnelle (t9). Cela semble démontrer que la direction du changement, allant des valeurs intrinsèques vers la satisfaction professionnelle, est plus forte lorsque que la personne est plus âgée (entre 25 et 30 ans). Il semblerait que le niveau des valeurs intrinsèques à t8 est capable de prédire, 4 ans plus tard, le niveau de satisfaction professionnelle à t9. Cela est cohérent, par exemple, avec l'étude de Mortimer et Zimmer-Gembeck (2007) qui explique qu'au fil du temps les personnes deviennent plus conscientes de leurs valeurs et savent quelles tâches professionnelles leurs procurent de la satisfaction. De même, Meglino, Ravlin et Adkins (1989) mentionnent que les ouvriers ont été plus satisfaits et plus engagés dans l'organisation quand leurs valeurs étaient congruentes avec celles des directeurs, et que cet effet était plus marqué pour les employés avec le plus d'expérience. L'âge pourrait être une variable qui module la force de la relation entre les valeurs intrinsèques et la satisfaction professionnelle. Nous pensons, en accord avec la théorie de l'ajustement au travail (Dawis & Lofquist, 1984), qu'à partir d'un certain âge, la personne aura plus de chance de trouver un environnement professionnel adapté à ses intérêts, à ses compétences et à ses capacités, et susceptible de satisfaire ses besoins et de favoriser sa satisfaction. De même, la théorie de la sélection-optimisation-compensation (SOC ; Baltes, 1997) expliquerait qu'il faille un certain temps avant que la personne puisse sélectionner un environnement professionnel adapté à ses valeurs et qu'elle s'y développe. Enfin, nous pouvons raisonnablement penser qu'il faille du temps pour que la personne puisse

entamer un processus du *crafting* dans le but de rendre son environnement plus adapté à ses valeurs, et donc capable d'induire de la satisfaction (Keller & Semmer, 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). De plus, les personnes atteignant un âge plus avancé sont susceptibles d'accéder à des positions offrant un statut plus élevé pouvant influencer positivement l'estime de soi et la satisfaction (Trzesniewski, Robins, Roberts, & Caspi, 2003). Pris conjointement, ces différents éléments expliqueraient une prédiction des valeurs plus forte sur la satisfaction lorsque l'individu a eu le temps nécessaire pour trouver, ou transformer, un métier en accord avec ses valeurs.

L'hypothèse **H1c** [*le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques prédisent positivement le niveau de satisfaction de carrière*], est validée. Le modèle de croissance latente (**Figure 15**) montre, pour le sous-échantillon 1, une régression positive ($\beta = .16, p < .001$) entre l'*intercept* des valeurs intrinsèques et la satisfaction de carrière mesurée lors de la dernière vague. Cela nous indique qu'un niveau moyen plus élevé sur les valeurs de travail intrinsèques, ajusté sur le temps, sera associé à des niveaux plus élevés de satisfaction de carrière en 2014. De même, le taux de croissance des valeurs intrinsèques prédit également positivement la satisfaction de carrière ($\beta = .14, p < .001$). Nous pouvons conclure que les personnes montrant une trajectoire de croissance plus positive et donc plus rapide (concernant les valeurs intrinsèques) auront également un niveau plus élevé de satisfaction de carrière. En effet, en nous appuyant sur l'étude de Chow et collègues (2017), nous pensons qu'une personne avec un niveau élevé de valeurs intrinsèques aura plus de chance de faire des études supérieures et d'exercer un travail gratifiant offrant davantage de récompenses. Dans ce cas, les valeurs prédiraient positivement la satisfaction de carrière des années plus tard. En répliquant le modèle de croissance latente sur l'échantillon composé uniquement des personnes actives (**Figure 16**), les constatations sont les mêmes que précédemment si ce n'est que le poids des régressions est plus conséquent. Globalement, nos résultats vont dans le sens de la littérature récente liant les buts de travail de nature intrinsèque (notion très proche des valeurs intrinsèques, cf. § 1.2.5.3.) à la satisfaction de carrière (Joo & Park, 2010). De même, les ancrs de carrière identifiées par Schein (2006), telles que la *compétence* et l'*autonomie*, que nous pensons être des construit associés aux valeurs intrinsèques, sont également positivement liées à la satisfaction de carrière (Jiang, Klein, & Balloun, 2001). De manière similaire, dans le monde des soins infirmiers, il semble que les valeurs de travail intrinsèques sont aussi positivement reliées à la satisfaction de carrière (Mills & Blaesing, 2000).

4.2. LES VALEURS EXTRINSÈQUES ET LA SATISFACTION

L'hypothèses **H2a** [*le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie*], n'est pas validée. En effet, le modèle de croissance latente (**Figure 17**) établit un lien positif entre l'*intercept* des valeurs extrinsèques et l'*intercept* de la satisfaction de vie ($r = .19, p < .001$) et entre leur pente respective ($r = .09, p < .05$). Ces résultats suggèrent que les niveaux initiaux (ou ajustés sur le temps) des valeurs de travail extrinsèques et de la satisfaction de vie sont corrélés. De même, les trajectoires de croissance sont faiblement associées. De plus, le modèle croisé autorégressif (**Figure 19**) établit des liens positifs, de faible amplitude, entre les valeurs extrinsèques à t4 et la satisfaction de vie à t5 ($\beta = .05, p < .01$), et entre t8 et t9 ($\beta = .04, p < .05$). En outre, l'examen des corrélations simultanées (**Tableau 5**), montre que toutes les corrélations sont positives et vont de $r = .11, p < .01$ à $r = .17, p < .01$. **L'hypothèse H2a est donc infirmée** et nous pouvons dire que les valeurs extrinsèques sont positivement liées à la satisfaction de vie. D'une certaine manière, ces résultats sont en contradiction et en accord avec la littérature : en effet, d'un côté la théorie de l'autodétermination prétend que les valeurs extrinsèques ne sont pas favorables à la satisfaction des besoins de base (Kasser, Ryan, Couchman, & Sheldon, 2004) et donc au bien-être. C'est également ce qui est décrit dans l'ouvrage de Spector (1997) ou encore dans l'étude de Vansteenkiste et collègues (2007). Ces auteurs mentionnent qu'une orientation vers des valeurs extrinsèques est susceptible d'interférer avec le bonheur et la satisfaction de vie. A contrario, plusieurs recherches estiment que les valeurs extrinsèques ne prédisent pas négativement la satisfaction de vie mais la prédisent avec moins de force (ce qui est le cas dans notre recherche) que ne le ferait les valeurs intrinsèques (Amabile et al., 1994; Vansteenkiste, Duriez, et al., 2006). Une piste intéressante est celle évoquée par Sheldon, Ryan, Deci et Kasser (2004) qui mentionne qu'un haut niveau de valeurs extrinsèques par rapport aux valeurs intrinsèques peut provoquer une diminution du bien-être. Cette dernière constatation est intéressante pour notre recherche. En effet, la matrice des corrélations nous montre que les valeurs intrinsèques et extrinsèques sont positivement liées (de $r = .13, p < .01$ à $r = .41, p < .01$). De même, la matrice des composantes principales (**tableau 2 et 3**) nous apprend que même si les composantes exprimant les facteurs latents *valeurs intrinsèques et valeurs extrinsèques* sont distincts, les items mesurant les valeurs intrinsèques saturent faiblement mais positivement sur le facteur *valeur extrinsèque* : excepté pour l'item 1 mesurant les valeurs intrinsèques qui sature

relativement fortement sur le facteur représentant la composante principale *valeur extrinsèque*. L'inverse est également observé. Ainsi, il est possible que les personnes incluses dans notre étude présentent des niveaux équilibrés entre les valeurs extrinsèques et intrinsèques. C'est peut-être une des raisons qui explique que les valeurs extrinsèques soient, entre guillemets, artificiellement associées à la satisfaction de vie. D'ailleurs, Kasser et Ryan (1996) utilisent une procédure permettant d'explorer l'importance des valeurs extrinsèques par rapport aux valeurs intrinsèques dans le but de contrôler les données provenant de personnes qui ont tendance à évaluer fortement ces deux types de valeurs.

L'hypothèses **H2b** [*le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction professionnelle*] **est infirmée**. En effet, aucun lien significatif n'étant proposé par le modèle de croissance latente (**Figure 18**) ainsi que par le modèle croisé autorégressif (**Figure 20**), nous ne pouvons affirmer que les valeurs extrinsèques soient négativement ou positivement associées à la satisfaction professionnelle. Le manque de résultats concluants qui auraient pu relier les valeurs extrinsèques à la satisfaction professionnelle pourraient provenir de l'absence de l'évaluation des récompenses de travail extrinsèques. Rappelons que pour certaines théories l'évaluation des récompenses doit se faire conjointement aux valeurs afin d'être en mesure d'estimer la congruence, et a fortiori la satisfaction, entre la personne et l'environnement. C'est le cas de la théorie de l'aspiration (McGill, 1967), de la théorie *supply-value* (Edwards & Shipp, 2007) qui fait partie de la théorie plus large de l'adéquation personne-environnement (Kristof, 1996), de la théorie de *l'attraction-selection-attrition* (ASA ; Schneider, 1987; Schneider, Goldstein, & Smith, 1995) ou encore de la théorie des contradictions (Michalos, 1985). Il est ainsi possible que la satisfaction professionnelle puisse être prédite par les récompenses extrinsèques si celles-ci font écho aux valeurs de l'individu. En effet, Taris et Feij s'expriment sur le sujet ainsi : « [...] de bonnes relations sociales tout comme les récompenses intrinsèques et extrinsèques offertes par l'organisation sont positivement associées à la satisfaction professionnelle. » [traduction libre] (2001, p. 64). Puisque notre étude ne s'est pas concentrée sur l'évaluation des récompenses de travail, il est impossible d'estimer le niveau d'adéquation entre les valeurs des individus et les récompenses associées. Ce qui pourrait être l'une des raisons de l'absence de pouvoir prédictif (négatif ou positif) des valeurs extrinsèques sur la satisfaction au travail qui apparaît dans notre travail. Tout comme Kallerberg (1977), nous pensons qu'il est possible que les valeurs puissent avoir

un impact direct relativement faible sur la satisfaction, et un impact indirect plus marqué via la congruence avec les récompenses de travail fournies par l'environnement de travail (Porfeli & Mortimer, 2010).

L'hypothèse **H2c** [*le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques prédit négativement la satisfaction de carrière*], est infirmée par le modèle de croissance latente effectuée sur E1 (**Figure 15**) qui établit que l'*intercept* des valeurs extrinsèques prédit de manière significative la satisfaction de carrière en 2014 ($\beta = .14, p < .001$). De même, le taux de croissance prédit également positivement la satisfaction de carrière ($\beta = .09, p < .05$). Ces régressions positives sont retrouvées avec plus de force dans le modèle de croissance latente effectuée sur E2 (**Figure 16**) et montrent des liens plus marqués entre les valeurs extrinsèques et la satisfaction de carrière pour les personnes exerçant une activité professionnelle. Nous concluons qu'un haut niveau de valeurs extrinsèques prédit un niveau également élevé de satisfaction de carrière en 2014, soit environ 10 ans plus tard par rapport à la première évaluation des valeurs de travail extrinsèques. De même, les individus qui ont une trajectoire de croissance plus élevée relative aux valeurs extrinsèques, auront également plus de probabilité d'avoir un niveau plus élevé de satisfaction de carrière. Le modèle croisé autorégressif (**Figure 20**) montre une régression croisée positive ($\beta = .10, p < .05$) entre les valeurs extrinsèques à t8 et la satisfaction de carrière à t9 pour les personnes en emploi. De plus, la corrélation simultanée entre les valeurs extrinsèques et la satisfaction de carrière est positive et significative à t9 pour E1 ($r = .10, p < .01$) ainsi que pour E2 ($r = .12, p < .01$). Ces constatations sont cohérentes avec la littérature qui estime que la satisfaction de carrière est composée autant des succès intrinsèques/subjectifs qu'extrinsèques/objectifs (Hunt, Chonko, & Wood, 1986; Judge et al., 1995; Ng et al., 2005). Dès lors, il est tout à fait cohérent **qu'H1c soit validée alors qu'H2c ne le soit pas** puisque les deux types de valeurs peuvent être rattachés positivement à différentes facettes composant le succès de carrière et la satisfaction de carrière.

Les hypothèses dérivées de l'hypothèse générale **H2** montrent des liens moins marqués, plutôt que négatifs, par rapport à ceux mis en avant par les hypothèses dérivées de **H1** et nous poussent à reconsidérer positivement le rôle joué par les valeurs de travail extrinsèques en particulier sur la satisfaction de vie et de carrière. Les résultats issus de **H1** renforcent les postulats de la théorie de l'autodétermination.

4.3. STABILITE DES VALEURS ET DE LA SATISFACTION

Selon Pedlow, Sanson, Prior et Oberklaid (1993), les modèles utilisant des équations structurelles (tel que les LGM et les modèles croisés autorégressifs) sont adaptés pour étudier la stabilité d'une variable. Nous focalisons donc notre attention sur les chemins autorégressifs qui sont de bons indicateurs de la stabilité d'un construit (Straatmann, Almquist, Oliveira, Rostila, & Lopes, 2018). Nos modèles indiquent que les valeurs de travail intrinsèque sont stables à travers le temps : les modèles croisés autorégressifs effectués sur E1 (**Figure 19**) ou sur E2 (**Figure 20**) montrent des poids bêta d'auto-régression forts allant de $\beta = .56, p < .001$ à $\beta = .70, p < .001$. Le constat est le même en observant les valeurs extrinsèques (de $\beta = .50, p < .001$ à $\beta = .70, p < .001$). De même, les LGM effectués font état de pentes linéaires moyenne de très faible faibles amplitudes concernant les valeurs intrinsèques et extrinsèques (de $m = -.01$ à $m = -.03$) avec une variance interpersonnelle également très faible mais significative. Cela dénote d'une certaine stabilité individuelle marquée avec une très légère diminution au cours du temps. De même, ces résultats suggèrent que le meilleur prédicteur des valeurs de travail sont les valeurs de travail elles-mêmes évaluées lors de la vague précédente (t-1), et cela, quel que soit l'intervalle temporel évalué.

La satisfaction de vie est elle aussi un construit stable à travers le temps. Les modèles croisés autorégressifs (**Figure 19**) montrent des auto-régressions moyennes allant de $\beta = .59, p < .001$ à $\beta = .67, p < .001$. Le LGM (**Figure 17**) montrent que la pente de la satisfaction de vie est de faible amplitude ($m = .02$) et que l'erreur standard de la moyenne de cette pente est proche de zéro mais significative. Il semble que le meilleur prédicteur de la satisfaction de vie soit la satisfaction de vie elle-même évaluée à t-1. La satisfaction professionnelle ne fait pas état de la même stabilité. En effet, les auto-régressions (**Figure 20**) varient de $\beta = .37, p < .001$ à $\beta = .38, p < .001$. Il semble que ce construit soit donc moins stable dans le temps. En effet, il nous semble logique que la satisfaction professionnelle puisse varier en fonction du type de travail, de la situation professionnelle (chômage) ou encore des récompenses de travail. De ce fait, cette forme de satisfaction semble moins stable dans le temps par rapport à la satisfaction de vie ou aux valeurs : ces dernières sont des dimensions plus fondamentales voire dispositionnelles peu soumises aux changements environnementaux.

En conclusion, nos résultats vont dans le sens de la méta-analyse de Jin et Rounds (2012) qui estime que la stabilité des valeurs est forte. De même, tout comme Tschopp et collègues (2015), nous trouvons une légère baisse dans le temps des valeurs de travail

intrinsèque ($m = -.01$). A ce sujet, dans ce travail nous avons trouvé que les valeurs intrinsèques et extrinsèques décrivaient une pente linéaire très légèrement négative alors que la satisfaction de vie et professionnelle décrivaient une pente positive légèrement positive. Or, les LGM effectués démontrent que les taux de croissance sont positivement liés : cela est cohérent car les pentes de ces variables sont proches de zéro et la variance interindividuelle de celles-ci est significative. De même, les LGM estiment les corrélations entre les courbes de croissance des valeurs de travail de chaque individu avec les courbes de croissance de la satisfaction de chaque individu. Il est donc possible que les changements, observés au cours du temps, concernant le taux de croissance des valeurs soient corrélés avec les changements de taux de croissance de la satisfaction et cela même si les estimations moyennes des pentes (que nous avons d'ailleurs contraintes à être linéaires en fixant le poids des régressions allant du facteur latent *pente* aux mesures observées) montrent des tendances légèrement inverses.

Enfin, mentionnons que les *intercepts* et le taux de croissance sont négativement liés pour les valeurs intrinsèques : $r = -.36, p < .001$ (E1) et $r = -.38, p < .001$ (E2). Cela signifie que les personnes ayant un niveau moins élevé de valeurs intrinsèques connaîtront, par la suite, une croissance plus marquée sur le niveau de ces mêmes valeurs. A l'inverse, ces résultats signifient également que les personnes avec un niveau élevé sur les valeurs intrinsèques connaîtront par la suite une croissance moins marquée. Ces constatations sont également valables pour les valeurs extrinsèques, la satisfaction de vie et professionnelle.

5. CONCLUSIONS

Le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques ont une influence positive sur le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie. Nos résultats montrent également que le niveau des valeurs intrinsèques est positivement corrélé avec celui de la satisfaction professionnelle. Nous trouvons particulièrement intéressants les résultats concernant les valeurs extrinsèques : un niveau élevé sur celles-ci est traditionnellement associé, par la théorie de l'autodétermination, à une plus haute insatisfaction professionnelle et de vie ou à un bien-être moindre. Or, dans notre recherche, les valeurs extrinsèques apparaissent comme positivement liées à la satisfaction de vie et de carrière bien qu'aucun lien n'ait pu être établi avec la satisfaction professionnelle. Notons encore que les valeurs intrinsèques, extrinsèques et la satisfaction de vie sont des dimensions stables dans le temps et peuvent ainsi figurer au rang de caractéristiques dispositionnelles peu soumises aux fluctuations de l'environnement.

Notre étude à couvert une période de 13 ans et nos analyses ont montrés, le long de cette période relativement conséquente, que les valeurs entretenaient des liens avérés avec à la satisfaction de vie à travers le temps. Durant la période plus courte (9 ans), sur laquelle nous avons étudié les personnes actives, seule les valeurs intrinsèques ont démontré des liens avec la satisfaction professionnelle. Finalement, le niveau des valeurs intrinsèques et extrinsèques, ainsi que leur évolution à travers le temps, ont fait état d'un pouvoir de prédiction relativement conséquent sur la satisfaction de carrière autant pour les personnes actives que pour les personnes en formation ou sans activité professionnelle.

Enfin, la structuration des valeurs de travail en deux facteurs latents de second ordre (intrinsèque et extrinsèque) est confirmée pour nos échantillons de personnes en emploi (E2) et de personnes sans distinction formative ou professionnelle (E1).

6. APPORTS ET LIMITES

6.1. LIMITES

La création de deux sous-échantillons pour les besoins de notre étude a certainement diminué la représentativité de base de l'échantillon original TREE : ainsi, il convient d'être prudent lors de la généralisation de ces résultats. A cet effet, nous avons montré, lorsque nous avons effectué des analyses MANOVA (cf. § 2.2.1.), que les personnes ayant été sélectionnées pour composer nos sous-échantillons sont en meilleure santé psychologique et physique que celles ayant décroché et ne faisant ainsi pas partie de l'étude. La question du biais de sélection se pose donc. De même, il est possible que les données manquantes, même si nous les avons imputées, peuvent diminuer la fiabilité des résultats. Notons encore qu'il existe des limitations inhérentes aux modèles statistiques utilisés ; mentionnons par exemple, la faiblesse du modèle croisé à refléter les changements intra-individuels ou encore la difficulté à établir des influences causales lorsque les variables utilisées ont des niveaux de stabilité différents (Rogosa, 1980).

Nous avons pris la décision de mesurer la satisfaction de vie avec l'échelle *attitude positive vis-à-vis de la vie* créée par Grob et collègues (1991) alors, qu'à notre connaissance, aucune étude n'a lié cette échelle à la satisfaction de vie. Toutefois, cette échelle a été utilisée pour mesurer le bien-être subjectif (Gomez, Krings, Bangerter, & Grob, 2009) et nous avons montré, le long du chapitre 1.5.7, que la similitude entre bien-être et satisfaction de vie est théorisée.

Nous pensons qu'il aurait été intéressant d'évaluer les récompenses de travail afin d'avoir une vision du phénomène de congruence. Nous aurions ainsi pu mettre en parallèle les valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques avec ce que l'activité professionnelle offre comme résultats. En effet, Kalleberg, (1977) montre que les valeurs de travail sont des prédicteurs plus distaux et plus faibles de la satisfaction professionnelle que ne le sont les récompenses de travail. De même, toujours selon cet auteur, il peut y avoir des interactions entre les récompenses et les valeurs de travail qui peuvent diminuer la force prédictive des valeurs intrinsèque sur la satisfaction professionnelle. En effet, pour cet auteur, un haut niveau sur une valeur (par exemple intrinsèque) et un faible niveau de récompense, prédit une faible satisfaction au travail. Nous pensons donc que pour obtenir une meilleure vision

d'ensemble des mécanismes qui agissent sur la satisfaction, nous aurions dû évaluer les récompenses fournies par le monde professionnel.

6.2. APPORTS

Ce travail a permis de démontrer le lien entre les valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques avec les différentes formes de satisfaction (de vie, professionnelle et de carrière). Nous pensons qu'il peut apporter des appuis empiriques à la théorie de l'autodétermination en mettant en évidence l'importance de satisfaire les besoins fondamentaux d'une personne (autonomie, compétence et appartenance) – reflétés par les valeurs intrinsèques – pour accroître le bien-être et la satisfaction de vie. Ainsi, ce travail peut être intéressant pour la psychologie du travail, organisationnelle et de la santé. De plus, cette recherche nuance les précédentes études qui ont mis en parallèle l'insatisfaction avec les valeurs extrinsèques : nos analyses montrent que celles-ci sont positivement liées à la satisfaction de vie et de carrière de manière toutefois moins marquée que les valeurs intrinsèques. Ce travail peut fournir une éventuelle base aux chercheurs travaillant sur les données TREE en proposant des conclusions qui sont contextualisées à la situation socioéconomique suisse. Enfin, cette recherche montre l'importance de l'évaluation des valeurs par les employeurs, les centres d'orientation ou encore les offices d'assurance invalidité pour l'établissement de projets professionnels pertinents prenant en compte les caractéristiques personnelles des individus qui sont dans un processus de recrutement, de réinsertion ou de réorientation. Si l'évaluation des intérêts est relativement fréquente, il n'en est pas de même pour les valeurs même si la congruence de celles-ci avec l'environnement professionnel est bénéfique sur le niveau de satisfaction ; nous espérons avoir donné des arguments qui pourront inverser cette tendance. Mentionnons encore que les résultats fournis par nos analyses peuvent servir aux professionnels de la santé (psychologue, psychiatre, médecin, ...) qui souhaiteraient proposer des activités ou des environnements professionnels favorisant l'assouvissement des besoins fondamentaux (intrinsèques) et donc la satisfaction dans la vie privée, familiale et organisationnelle. Ce travail permet aussi de se faire une idée sur l'évolution du niveau de satisfaction moyen en Suisse par rapport à la population générale et la population insérée dans la vie active. Enfin, les conclusions faites sur la stabilité des valeurs et de la satisfaction de vie fournissent des résultats renforçant les précédentes recherches qui ont établi que ces dimensions ne sont que peu influencées par l'environnement.

A titre personnel, la rédaction de ce travail m'a permis d'étoffer mes connaissances sur les liens existant entre les valeurs et la satisfaction. J'ai d'ailleurs, durant mon stage à l'Office AI du Valais, proposé l'utilisation des outils permettant de mesurer les valeurs dans le but de favoriser une réinsertion/réadaptation prenant en compte les motivations profondes des assurés. Ceci, dans le but de favoriser un retour à un emploi adapté et capable de procurer de la satisfaction. Je suis heureux de vous annoncer que le projet a été accepté et va prochainement être mis en place. Plus généralement, nous espérons que les découvertes proposées par notre travail puissent contribuer à la compréhension et à la prévention de l'insatisfaction professionnelle et dans la vie.

BIBLIOGRAPHIE

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22(3), 241–259. doi:10.1108/CDI-10-2016-0167
- Adio, G., & Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184. doi:10.1108/00242531011031160
- Alansari, H. A. (2011). Career choice, satisfaction, and perceptions about their professional image: A study of Kuwaiti librarians. *Library Review*, 60(7), 575–587. doi:10.1108/00242531111153597
- Albert, C., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2010). On-the-job training in Europe: Determinants and wage returns. *International Labour Review*, 149(3), 315-341. doi:10.1111/j.1564-913X.2010.00089.x
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950. doi:10.1037/0022-3514.66.5.950
- Arbuckle, J. (2014). *Amos (Version 23.0)[Computer Program] IBM SPSS*. Chicago.
- Arciniega, L. M., González, L., Soares, V., Ciulli, S., & Giannini, M. (2009). Cross-Cultural Validation of the Work Values Scale EVAT Using Multi-Group Confirmatory Factor Analysis and Confirmatory Multidimensional Scaling. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 767-772. doi:10.1017/S1138741600002134
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H., & Law, R. (2018). The price of success: A study on chefs' subjective well-being, job satisfaction, and human values. *International Journal of Hospitality Management*, 69, 84-93. doi:10.1016/j.ijhm.2017.10.006
- Arthur, M. B., & Lawrence, B. S. (1984). Perspectives on environment and career: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 1–8. doi:10.1002/job.4030050102
- Arvey, R. D., McCall, B. P., Bouchard Jr, T. J., Taubman, P., & Cavanaugh, M. A. (1994). Genetic influences on job satisfaction and work values. *Personality and Individual Differences*, 17(1), 21–33.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17 .doi:10.1016/0191-8869(94)90258-5

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045–2068. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x
- Baillo, J. (1992). *Fluktuation bei Computerfachleuten: eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituationen und Berufsverläufen*. Bern: Peter Lang.
- Balsamo, M., Lauriola, M., & Saggino, A. (2013). Work values and college major choice. *Learning and Individual Differences*, 24, 110-116. doi:10.1016/j.lindif.2012.12.022
- Baltes, P. B. (1966). Sequenzmodelle zum Studium von Altersprozessen: Querschnitt- und Längsschnittsequenzen. In *Bericht ueber den 25. Kongress der Deutschen Gesellschaft fuer Psychologie in Muenster*.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American psychologist*, 52(4), 366. doi:10.1037/0003-066X.52.4.366
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: Past, present, and future. In *Handbook of work-family integration* (p. 75–93). Elsevier. doi:10.1016/B978-012372574-5.50008-9
- Bastid, F., & Roger, A. (2008). *Sentiment de réussite de carrière, qualité du travail et équilibre de vie*. Congrès AIPTLF, Québec.
- Bauman, Z. (2013). *Liquid modernity*. John Wiley & Sons.
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (2009). *Social economics: Market behavior in a social environment*. Harvard University Press.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238. doi:10.1037/0033-2909.107.2.238
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588. doi:10.1037/0033-2909.88.3.588
- Bernstein, A. (2011). A Herzbergian look at academic librarians and job satisfaction. *Georgia Library Quarterly*, 48(3), 3.
- Berry, J. W. (2008). Globalisation and acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(4), 328-336. doi:10.1016/j.ijintrel.2008.04.001
- Bidet, A., Quéré, L., & Truc, G. (2011). Ce à quoi nous tenons. Dewey et la formation des valeurs. *La formation des valeurs*, 5–64.

- Billings, R. S., & Cornelius, E. T. (1980). Dimensions of work outcomes: A multidimensional scaling approach. *Personnel Psychology, 33*(1), 151–162. doi:10.1111/j.1744-6570.1980.tb02169.x
- Birdi, K., Warr, P., & Oswald, A. (1995). Age differences in three components of employee well-being. *Applied Psychology, 44*(4), 345–373. doi:10.1111/j.1464-0597.1995.tb01085.x
- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied psychology, 53*(6), 456. doi:10.1037/h0028653
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research, 17*(3), 303–316. doi: 10.1177/0049124189017003004
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of personality, 17*(S1), S5–S18. doi:10.1002/per.481
- Bouwkamp-Memmer, J. C., Whiston, S. C., & Hartung, P. J. (2013). Work values and job satisfaction of family physicians. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 248–255. doi:10.1016/j.jvb.2013.02.001
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 915-934. doi:10.1348/096317909X478557
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior, 69*(1), 4–18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Broeck, A. V. den, Ruysseveldt, J. V., Smulders, P., & Witte, H. D. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands–Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(5), 581-609. doi:10.1080/13594321003669053
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. *Career choice and development, 3*, 327–338.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage focus editions, 154*, 136–136.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bungard.
- Cass, M. H., Siu, O. L., Faragher, E. B., & Cooper, C. L. (2003). A meta-analysis of the relationship between job satisfaction and employee health in Hong Kong. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 19*(2), 79–95. doi:10.1002/smi.959
- Chataigné, C. (2014). *Psychologie des valeurs*. De Boeck Superieur.

- Chen, P.-J., & Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: a study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6), 595–615. doi:10.1108/09596110810892182
- Chiocchio, F., & Frigon, J.-Y. (2006). Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 175–187. doi:10.1016/j.jvb.2004.11.004
- Chow, A., Galambos, N. L., & Krahn, H. J. (2017). Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction: Cascading effects across 25 years. *International Journal of Behavioral Development*, 41(1), 105–114. doi:10.1177/0165025415608518
- Christensen, L., & Mendoza, J. L. (1986). A method of assessing change in a single subject: An alteration of the RC index. *Behavior Therapy*, 17(3), 305–308.
- Cohen, E. H. (2000). A Facet Theory Approach to Examining Overall and Life Facet Satisfaction Relationships. *Social Indicators Research*, 51(2), 223-237. doi:10.1023/A:1007019526236
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405–422. doi:10.1177/1069072716639691
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(4), 252. doi:10.1037/1061-4087.51.4.252
- Curran, P. J., Obeidat, K., & Losardo, D. (2010). Twelve Frequently Asked Questions About Growth Curve Modeling. *Journal of cognition and development : official journal of the Cognitive Development Society*, 11(2), 121-136. doi:10.1080/15248371003699969
- Cushing, A. (2010). Career satisfaction of young archivists: A survey of professional working archivists, age 35 and under. *The American Archivist*, 73(2), 600–625. doi:10.17723/aarc.73.2.gh8330h51124j144
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7–19. doi:10.1108/13620430810849506
- Davis-Blake, A., & Pfeffer, J. (1989). Just a Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385-400. doi:10.5465/amr.1989.4279071
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preferences. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 833-871). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its application. *Minneapolis: University of Minnesota.*
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota studies in vocational rehabilitation.*
- De Clercq, S., Fontaine, J. R. J., & Anseel, F. (2008). In Search of a Comprehensive Value Model for Assessing Supplementary Person—Organization Fit. *The Journal of Psychology, 142*(3), 277-302. doi:10.3200/JRLP.142.3.277-302
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management, 13*(4), 441-459. doi:10.1037/1072-5245.13.4.441
- De Fruyt, F., Bartels, M., Van Leeuwen, K. G., De Clercq, B., Decuyper, M., & Mervielde, I. (2006). Five types of personality continuity in childhood and adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(3), 538-552. doi:10.1037/0022-3514.91.3.538
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2005). Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control. *International Journal of Selection and Assessment, 13*(1), 41–52. doi:10.1111/j.0965-075X.2005.00298.x
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 49*(3), 182-185. doi:10.1037/a0012801
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology, 1*(2011), 416–433.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* Springer Science & Business Media.
- DeNeve, K. M. (1999). Happy as an extraverted clam? The role of personality for subjective well-being. *Current Directions in Psychological Science, 8*(5), 141-144. doi:10.1111/1467-8721.00033
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin, 124*(2), 197-229. doi:10.1037/0033-2909.124.2.197

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi : 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157. doi:10.1007/BF01207052
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 21–33.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43. doi:10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x
- Diener, E., & Diener, M. (2009). Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem. In *Culture and Well-Being* (p. 71-91). Springer, Dordrecht. doi:10.1007/978-90-481-2352-0_4
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Dietrich, J., Shulman, S., & Nurmi, J.-E. (2013). Goal pursuit in young adulthood: The role of personality and motivation in goal appraisal trajectories across 6years. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 728-737. doi:10.1016/j.jrp.2013.06.004
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3). <http://www.internationaljournalofwellbeing:index.php/ijow/article/view/89>
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504. doi:10.1002/job.98
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219–240. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x
- Drummond, R. J., & Stoddard, A. (1991). Job satisfaction and work values. *Psychological Reports*, 69(3, Pt 2), 1116-1118. doi:10.2466/PRO.69.8.1116-1118
- Duncan, S. C., Duncan, T. E., Biglan, A., & Ary, D. (1998). Contributions of the social context to the development of adolescent substance use: a multivariate latent growth modeling approach. *Drug and Alcohol Dependence*, 50(1), 57-71. doi:10.1016/S0376-8716(98)00006-4
- Duncan, T. E., & Duncan, S. C. (2009). The ABC's of LGM: An Introductory Guide to Latent Variable Growth Curve Modeling. *Social and personality psychology compass*, 3(6), 979-991. doi:10.1111/j.1751-9004.2009.00224.x

- Dyer, L., & Parker, D. F. (1975). Classifying outcomes in work motivation research: An examination of the intrinsic-extrinsic dichotomy. *Journal of Applied Psychology, 60*(4), 455-458. doi:10.1037/h0076914
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124-197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Ecoplan, (2003). Emplois précaires en Suisse - Conception théorique et analyse empirique de l'évolution de 1992 à 2002. Repéré à www.ecoplan.ch/download/pav_sb_kf_fr.pdf
- Edralin, D. M. (2013). Work and Life harmony: An exploratory case study of EntrePinays. *DLSU Business & Economics Review, 22*(2), 15–36.
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *The organizational frontiers series. Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology. International review of industrial and organizational psychology, 1991*, Vol. 6, pp. 283-357). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person–environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal, 39*(2), 292-339. doi:10.2307/256782
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research, 65*(3), 245-277. doi:10.1023/B:SOCI.0000003801.89195.bc
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 379-389. doi:10.1037/0021-9010.69.3.379
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior, 12*(1), 21-38. doi:10.1002/job.4030120103
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(2), 377-389. doi:10.1037/0022-3514.84.2.377
- Enders, C. K., & Bandalos, D. L. (2001). The relative performance of full information maximum likelihood estimation for missing data in structural equation models. *Structural Equation Modeling, 8*(3), 430-457. doi:10.1207/S15328007SEM0803_5

- Endler, N. S., & Parker, J. (1990). *Coping inventory for stressful situations*. Multi-Health systems Incorporated.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 215-232. doi:10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x
- Ester, P., Braun, M., & Mohler, P. P. (2006). Globalization, value change and generations. A cross-national and intergenerational perspective.
- Ewen, R. B., Smith, P. C., & Hulin, C. L. (1966). An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 544-550. doi:10.1037/h0024042
- Feij, J. A., van der Velde, M. E. G., Taris, R., & Taris, T. W. (1999). The development of person–vocation fit: A longitudinal study among young employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 12-25. doi:10.1111/1468-2389.00100
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. : Stanford University Press.
- Festugières, A. J. (s. d.). GRÈCE ANTIQUE (Civilisation) - L'homme grec, Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 7 août 2018. Repéré à <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/grece-antique-civilisation-l-homme-grec/>
- Fogle, L. M., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2002). The Relationship between Temperament and Life Satisfaction in Early Adolescence: Cognitive and Behavioral Mediation Models. *Journal of Happiness Studies*, 3(4), 373-392. doi:10.1023/A:1021883830847
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (Vol. 7). Chichester [Sussex]; New York: J. Wiley.
- French, J. R., & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of social issues*, 18(3), 1–47. doi:10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x
- Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life Satisfaction Set Point: Stability and Change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 158-164. doi:10.1037/0022-3514.88.1.158
- Gabriel Cegarra-Navarro, J., Cegarra-Leiva, D., & Sánchez-Vidal, M. E. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*, 41(3), 359-379. doi:10.1108/00483481211212986
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. doi:10.1002/job.322

- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34–53. doi:10.5502/ijw.v2i1.3
- Gay, E. G. (1971). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Georgellis, Y., Tsitsianis, N., & Yin, Y. P. (2009). Personal values as mitigating factors in the link between income and life satisfaction: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research*, 91(3), 329–344. doi:10.1007/s11205-008-9344-2
- Gerhart, B. (1987). How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 366–373. doi:10.1037/0021-9010.72.3.366
- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 293–301. doi:10.1007/s10964-006-9036-7
- Gomez, V., Krings, F., Bangerter, A., & Grob, A. (2009). The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 345. doi:10.1016/j.jrp.2008.12.014
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276–284. doi:10.1037/a0032754
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 361–388. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. doi:10.2307/256352
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. doi:10.2307/20159186
- Grob, A., Lüthi, R., Kaiser, F. G., Flammer, A., et al. (1991). Berner Fragebogen zum Wohlbefinden Jugendlicher (BFW) [The Bern Subjective Well-Being Questionnaire for Adolescents (BFW)]. *Diagnostica*, 37(1), 66–75.
- Gros, M.-H., & Wach, M. (2013). Intérêt des valeurs, valeurs et intérêts dans un bilan d'orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (42/3).
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (37/3), 413–440.

- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Guttman, L. (1968). A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika*, 33(4), 469-506. doi:10.1007/BF02290164
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., & Lee, M. D. (2013). Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 539–550. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.005
- Hancock, G. R., & Lawrence, F. R. (2006). Using latent growth models to evaluate longitudinal change. *Structural equation modeling: A second course*, 171-196.
- Haybron, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 207–225. doi:10.1023/A:1010075527517
- Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social psychology*, 57(4), 731.
- Hegney, D., & McCarthy, A. (2000). Job satisfaction and nurses in rural Australia. *Journal of Nursing Administration*, 30(7/8), 347–350.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835. doi:10.1002/job.168
- Hennequin, E. (2010). *La réussite professionnelle des ouvriers: Questionnement et modélisation du sentiment de succès de carrière chez les ouvriers*. Éditions universitaires européennes.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons. Inc., New York.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). New Brunswick, NJ: Transaction.
- Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 45-57. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.006
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 397-403. doi:10.1016/j.jvb.2008.08.001
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. doi:10.1037/h0040767

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL, US: Psychological Assessment Resources.
- Huebner, E. S., Suldo, S. M., & Gilman, R. (2006). Life Satisfaction. In G. G. Bear & K. M. Minke (Eds.), *Children's needs III: Development, prevention, and intervention* (pp. 357-368). Washington, DC, US: National Association of School Psychologists.
- Huebner, E. S., Valois, R. F., Paxton, R. J., & Drane, J. W. (2005). Middle school students' perceptions of quality of life. *Journal of Happiness Studies, 6*(1), 15-24. doi:10.1007/s10902-004-1170-x
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 255-276). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332-1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. *Nursing Research, 44*(4), 246-253. doi:10.1097/00006199-199507000-00010
- Jiang, J. J., Klein, G., & Balloun, J. L. (2001). The joint impact of internal and external career anchors on entry-level IS career satisfaction. *Information & Management, 39*(1), 31-39. doi:10.1016/S0378-7206(01)00077-5
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 326-339. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.007
- Johnson, M. K. (2001a). Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations, 28*(3), 315-345. doi:10.1177/0730888401028003004
- Kirkpatrick Johnson, M. (2001b). Job values in the young adult transition: Change and stability with age. *Social Psychology Quarterly, 64*(4), 297-317. doi:10.2307/3090156
- Johnson, M. K. (2002). Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood. *Social Forces, 80*(4), 1307-1341. doi:10.1353/sof.2002.0028
- Johnson, M. K., & Monserud, M. A. (2010). Judgments about work and the features of young adults' jobs. *Work and Occupations, 37*(2), 194-224. doi:10.1177/0730888410365973
- Johnson, M. K., & Mortimer, J. T. (2011). Origins and outcomes of judgments about work. *Social Forces, 89*(4), 1239-1260. doi:10.1093/sf/89.4.1239

- Johnson, M. K., Mortimer, J. T., Lee, J. C., & Stern, M. J. (2007). Judgments about work: Dimensionality revisited. *Work and Occupations, 34*(3), 290-317.
doi:10.1177/0730888407303182
- Johnson, M. K., Sage, R. A., & Mortimer, J. T. (2012). Work Values, Early Career Difficulties, and the U.S. Economic Recession. *Social Psychology Quarterly, 75*(3), 242-267.
doi:10.1177/0190272512451754
- Jolliffe, I. (2011). Principal component analysis. In *International Encyclopedia of Statistical Science* (p. 1094–1096). Springer. doi:10.1007/978-3-642-04898-2_455
- Joo, B. (Brian), & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal, 31*(6), 482-500.
doi:10.1108/01437731011069999
- Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational behavior, 44*(1), 32–54.
doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Judge, T. A. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior, 19*, 151–188.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 767-782. doi:10.1037/0021-9010.79.5.767
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology, 77*(3), 261-271. doi:10.1037/0021-9010.77.3.261
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48*(3), 485-519.
doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541. doi:10.1037/0021-9010.87.3.530
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York, NY, US: Guilford Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17-34.
doi:10.1037/0021-9010.83.1.17

- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948. doi:10.1037/0021-9010.78.6.939
- Judge, T., Robbins, S., & Gabilliet, P. (2006). *Comportements organisationnels. Éditions PEARSON.*
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology.* New York, NY, US: Russell Sage Foundation.
- Kälin, W. (1995). Deutsche 12-Item Kurzform des "Coping Inventory for Stressful Situations"(CISS) von NS Endler, & JDA Parker. *Basierend auf der übersetzung von N. Semmer, F. Tschan, & V. Schade (unveröffentlicher Fragebogen), Universität, Institut für Psychologie, Bern, Switzerland.*
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review, 124*–143.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2013). Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research, 42*(2), 255–270. doi:10.1016/j.ssresearch.2012.09.012
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M., & Ahlburg, D. (2005). The Role of Temporal Shifts in Turnover Processes: It's About Time. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 644-658. doi:10.1037/0021-9010.90.4.644
- Karan, O. C., Lambour, G., & Greenspan, S. (1990). Persons in transition. *Quality of life: Perspectives and issues, 85*–92.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management, 27*(4), 517-528. doi:10.1016/j.ijhm.2007.09.004
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology, 3*(4), 219–233. doi:10.1080/17439760802303044
- Kashefi, M. (2005). The relationship between work values and job rewards: Is satisfaction of extrinsic job rewards a pre-condition for the salience of intrinsic rewards? *International Review of Modern Sociology, 233*–250.
- Kasser, T. (2003). *The high price of materialism.* MIT press.
- Kasser, T., & Ahuvia, A. (2002). Materialistic values and well-being in business students. *European Journal of Social Psychology, 32*(1), 137-146. doi:10.1002/ejsp.85
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*(3), 280-287. doi:10.1177/0146167296223006

- Kasser, T., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Sheldon, K. M. (2004). Materialistic values: Their causes and consequences. In *Psychology and consumer culture: The struggle for a good life in a materialistic world* (p. 11-28). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/10658-002
- Keller, A. C., & Semmer, N. K. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 88-98. doi:10.1016/j.jvb.2013.03.004
- Keller, F., & Moser, U. (2013). *Schullaufbahnen und Bildungserfolg: Auswirkungen von Schullaufbahn und Schulsystem auf den Übertritt ins Berufsleben*. Rüegger.
- Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., & Dawis, R. V. (1992). Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 79-88. doi:10.1037/0021-9010.77.1.79
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution, 2*(1), 51–60.
- Kelman, H. C. (2017). Processes of opinion change. In *Attitude Change* (p. 205–233). Routledge.
- Kessen, W. (1960). Research design in the study of developmental problems. *Handbook of research methods in child development, 36–70*.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist, 62*(2), 95-108. doi:10.1037/0003-066X.62.2.95
- Keyes, C. L. M., & Waterman, M. B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. In M. H. Bornstein, L. Davidson, C. L. M. Keyes, & K. A. Moore (Eds.), *Crosscurrents in contemporary psychology. Well-being: Positive development across the life course* (pp. 477-497). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Johnson, M. K. (2005). Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change. *Journal of Marriage and Family, 67*(2), 352-369. doi:10.1111/j.0022-2445.2005.00121.x
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.
- Kluckhohn, C. (1951). *Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*.
- Kluger, A. N., Lewinsohn, S., & Aiello, J. R. (1994). The influence of feedback on mood: Linear effects on pleasantness and curvilinear effects on arousal. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 60*(2), 276-299. doi:10.1006/obhd.1994.1084

- Knoop, R. (1994). The relationship between importance and achievement of work values and job satisfaction. *Perceptual and Motor Skills, 79*(1, Pt 2), 595-605. doi:10.2466/pms.1994.79.1.595
- Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior, 12*(1), 119-128. doi:10.1016/0001-8791(78)90013-1
- Kohlberg, L. (1987). The development of moral judgment and moral action. *Child psychology and childhood education: A cognitive-developmental view, 259*, 328.
- Kohlberg, L., & Hersh, R. H. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory Into Practice, 16*(2), 53-59. doi:10.1080/00405847709542675
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dijkers, J. S. E., & De Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1111-1136. doi:10.1002/job.666
- Kozma, A., Stone, S., & Stones, M. J. (2000). Stability in components and predictors of subjective well-being (SWB): Implications for SWB structure. In *Advances in quality of life theory and research* (p. 13–30). Springer. doi:10.1007/978-94-011-4291-5_2
- Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2014). Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'. *Journal of Youth Studies, 17*(1), 92-112. doi:10.1080/13676261.2013.815701
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Krumm, S., Grube, A., & Hertel, G. (2013). No time for compromises: Age as a moderator of the relation between needs–supply fit and job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(5), 547-562. doi:10.1080/1359432X.2012.676248
- Lance, C. E., Mallard, A. G., & Michalos, A. C. (1995). Tests of the causal directions of global-life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research, 34*(1), 69-92. doi:10.1007/BF01078968
- Landry, M. (2000). The Effects of Life Satisfaction and Job Satisfaction on Reference Librarians and Their Work. *Reference & User Services Quarterly, 40*(2), 166-177. Retrieved from <http://www.jstor:stable/41241321>

- Lechner, C. M., Sortheix, F. M., Göllner, R., & Salmela-Aro, K. (2017). The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 52–65. doi:10.1016/j.jvb.2016.12.004
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (p. 91–134). Emerald Group Publishing Limited.
- Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research, 30*(2), 115-121. doi:10.1016/j.lisr.2007.10.002
- Livingstone, L. P., Nelson, D. L., & Barr, S. H. (1997). Person–environment fit and creativity: An examination of supply–value and demand–ability versions of fit. *Journal of Management, 23*(2), 119-146. doi:10.1016/S0149-2063(97)90040-4
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance, 4*(4), 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 70*(2), 280-289. doi:10.1037/0021-9010.70.2.280
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior, 19*(3), 305-320. doi:10.1002/1099-1379
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(1), 118-133. doi:10.1177/1548051812465893
- Lyubomirsky, S., & Tucker, K. L. (1998). Implications of individual differences in subjective happiness for perceiving, interpreting, and thinking about life events. *Motivation and Emotion, 22*(2), 155-186. doi:10.1023/A:1021396422190
- Maidani, E. A. (1991). Comparative study of Herzberg's Two-Factor Theory of job satisfaction among public and private sectors. *Public Personnel Management, 20*(4), 441-448. doi:10.1177/009102609102000405
- Maio, G. R., Olson, J. M., Bernard, M. M., & Luke, M. A. (2006). Ideologies, Values, Attitudes, and Behavior. In *Handbook of Social Psychology* (p. 283-308). Springer, Boston, MA. doi:10.1007/0-387-36921-X_12

- Marini, M. M., Fan, P.-L., Finley, E., & Beutel, A. M. (1996). Gender and Job Values. *Sociology of Education*, 69(1), 49-65. doi:10.2307/2112723
- Marshall, V., & Bonner, D. (2003). Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*, 27(6), 281-291. doi:10.1108/03090590310479910
- Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., & Ramón-Llorens, M. C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, 47, 22-36. doi:10.1016/j.jengtecman.2017.12.002
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. "J.". (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409. doi:10.2307/3069354
- Masdonati, J., Lamamra, N., Gay-des-Combes, B., & Puy, J. D. (2007). Les enjeux identitaires de la formation professionnelle duale en Suisse: un tableau en demi-teinte. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (100), 15-29.
- Maslow, A. H., Frager, R., Fadiman, J., McReynolds, C., & Cox, R. (1970). *Motivation and personality* (Vol. 2). Harper & Row New York New York.
- Massoudi, K. (2016). Initiation aux consultations : sens du travail et valeurs professionnelles. Université de Lausanne.
- Masten, A. S., Roisman, G. I., Long, J. D., Burt, K. B., Obradović, J., Riley, J. R., . Tellegen, A. (2005). Developmental Cascades: Linking Academic Achievement and Externalizing and Internalizing Symptoms Over 20 Years. *Developmental Psychology*, 41(5), 733-746. doi:10.1037/0012-1649.41.5.733
- McArdle, J. J., & Epstein, D. (1987). Latent Growth Curves within Developmental Structural Equation Models. *Child Development*, 58(1), 110-133. doi:10.2307/1130295
- McArdle, J. J. (2009). Latent variable modeling of differences and changes with longitudinal data. *Annual Review of Psychology*, 60, 577-605. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163612
- McKnight, C. G., Huebner, E. S., & Suldo, S. (2002). Relationships among stressful life events, temperament, problem behavior, and global life satisfaction in adolescents. *Psychology in the Schools*, 39(6), 677-687. doi:10.1002/pits.10062
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432. doi:10.1037/0021-9010.74.3.424

- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347-413. doi:10.1007/BF00333288
- Mills, A. C., & Blaesing, S. L. (2000). A Lesson from the Last Nursing Shortage: The Influence of Work Values on Career Satisfaction with Nursing. *Journal of Nursing Administration*, 30(6), 309.
- Mitchell, T. R. (1979). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 30, 243-281. doi:10.1146/annurev.ps.30.020179.001331
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015a). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164–170. doi:10.1016/j.lisr.2015.02.006
- Montes, S. D., Rousseau, D. M., & Tomprou, M. (2015). Psychological Contract Theory. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–5. doi:10.1002/9781118785317.weom110075
- Moons, P., Budts, W., & De Geest, S. (2006). Critique on the conceptualisation of quality of life: A review and evaluation of different conceptual approaches. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 891-901. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.03.015
- Mortimer, J. T., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). Adolescent paid work and career development. *Career development in childhood and adolescence*, 255–275.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19. doi:10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press
- Nagy, G., Trautwein, U., Baumert, J., Köller, O., & Garrett, J. (2006). Gender and course selection in upper secondary education: Effects of academic self-concept and intrinsic value. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 323-345. doi:10.1080/13803610600765687
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 77-86. doi:10.1348/096317902167658
- Newstrom, J. (2014). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Consulté à l'adresse www.mheducation.com/highered/product/organizational-behavior-human-behavior-work-newstrom/M0078112826.html
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality, 43*(3), 291-306. doi:10.1016/j.jrp.2008.09.001
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology, 48*(4), 747-773. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Sima, M. N. (2012). *Pour un modèle explicatif de l'épuisement professionnel et du bien-être psychologique au travail: vers une validation prévisionnelle et transculturelle* (Doctoral dissertation, Université Charles de Gaulle-Lille III).
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1999). Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives from Needs and Values , Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives from Needs and Values. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(8), 980-990. doi:10.1177/01461672992511006
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (2001). Value as a Moderator in Subjective Well-Being. *Journal of Personality, 67*(1), 157-184. doi:10.1111/1467-6494.00051
- Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E., & Suh, E. M. (1998). The measurement of values and individualism-collectivism. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(11), 1177-1189. doi:10.1177/01461672982411005
- Okun, M. A., Stock, W. A., Haring, M. J., & Witter, R. A. (1984). The social activity/subjective well-being relation: A quantitative synthesis. *Research on Aging, 6*(1), 45-65. doi:10.1177/0164027584006001003
- Oladipo, S. E., Adenaike, F. A., Adejumo, A. O., & Ojewumi, K. O. (2013). Psychological predictors of life satisfaction among undergraduates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 82*, 292–297. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.263
- Ostroff, C. L., & Judge, T. (2007). *Perspectives on organizational fit*. Psychology Press.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*(3), 275-300. doi:10.1006/jvbe.1996.0025
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress, 8*(2), 110-129. doi:10.1080/02678379408259984
- Paschali, A., & Tsitsas, G. (2010). Stress and life satisfaction among university students-a pilot study. In *Annals of general psychiatry* (Vol. 9, p. S96). BioMed Central. doi:10.1186/1744-859X-9-S1-S96

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. doi:10.1037/1040-3590.5.2.164
- Pedlow, R., Sanson, A., Prior, M., & Oberklaid, F. (1993). Stability of maternally reported temperament from infancy to 8 years. *Developmental Psychology*, 29(6), 998-1007. doi:10.1037/0012-1649.29.6.998
- Peng, Y.-P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36(1), 74-82. doi:10.1016/j.lisr.2013.02.006
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318-326. doi:10.1037/1076-8998.4.4.318
- Peterson, C., Seligman, M. E. P., Yurko, K. H., Martin, L. R., & Friedman, H. S. (1998). Catastrophizing and untimely death. *Psychological Science*, 9(2), 127-130. doi:10.1111/1467-9280.00023
- Porfeli, E. J. (2007). Work values system development during adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 42–60. doi:10.1016/j.jvb.2006.04.005
- Porfeli, E. J., & Mortimer, J. T. (2010). Intrinsic Work Value-Reward Dissonance and Work Satisfaction during Young Adulthood. *Journal of vocational behavior*, 76(3), 507-519. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.004
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Management attitudes and performance. *Homewood IL.: Richard D. Irwin Company*.
- Preacher, K. J., Wichman, A. L., Briggs, N. E., & MacCallum, R. C. (2008). *Latent growth curve modeling* (No. 157). Sage.
- Preedy, V. R., & Watson, R. R. R. (2010). Handbook of disease burdens and quality of life measures. In *Handbook of disease burdens and quality of life measures*.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10(5), 583-630. doi:10.1007/s10902-008-9110-9
- Putnam, H. (2004). *Fait/Valeur: la fin d'un dogme et autres essais*. éditions de l'éclat.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44(3), 287-307. doi:10.1177/001872679104400305
- Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., & Kai-cheng, Y. (1997). The Impact of Natural Culture and Economic Ideology on Managerial Work Values: A Study of the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of International Business Studies*, 28(1), 177-207. doi:10.1057/palgrave.jibs.8490097

- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 666-673. doi:10.1037/0021-9010.72.4.666
- Ray, A., & Margaret, W. (Eds.). (2003). *PISA Programme for international student assessment (PISA) PISA 2000 technical report: PISA 2000 technical report*. oecd Publishing.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419-435. doi:10.1177/0146167200266002
- Roberts, B. W., & DelVecchio, W. F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126(1), 3-25. doi:10.1037/0033-2909.126.1.3
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1-25. doi:10.1037/0033-2909.132.1.1
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00046.x
- Rogers, C. R. (1963). The concept of the fully functioning person. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 1(1), 17-26. doi:10.1037/h0088567
- Rogosa, D. (1980). A critique of cross-lagged correlation. *Psychological Bulletin*, 88(2), 245-258. doi:10.1037/0033-2909.88.2.245
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), 255-277. doi:10.1207/S15327957PSPR0403_4
- Rokeach, M. (1968). Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change.
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York, NY, US: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York, USA: Basic Stock, WA, Okun, MA y Gómez, J. (1994) Subjective well-being measures: Reliability and validity among Spanish elders. *International Journal of Aging and Human Development*, 38, 221-235.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489-493. doi:10.1037/0003-066X.45.4.489

- Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2014). Integrating values and interests for career counseling. *The role of values in careers*, 101–113.
- Rounds, J. B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 32-45. doi:10.1016/0001-8791(90)90005-M
- Rounds, J. B., & Armstrong, P. I. (2005). Assessment of needs and values. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 305–329.
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318. doi:10.1016/0001-8791(87)90045-5
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. doi:10.1007/BF01384942
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386. doi:10.2307/3069352
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. doi:10.1002/hrm.20032
- Sacchi, S. (2000). Construction of TREE panel weights. *Documentation for the Panel Waves from, 2010*.
- Sacchi, S. (2008). TREE-Längsschnittgewichtung: Konstruktion und Anwendung: Dokumentation zu den acht Erhebungswellen 2000 bis 2007.
- Safdar, S., Lay, C., & Struthers, W. (s. d.). The Process of Acculturation and Basic Goals: Testing a Multidimensional Individual Difference Acculturation Model with Iranian Immigrants in Canada. *Applied Psychology*, 52(4), 555-579. doi:10.1111/1464-0597.00151
- Sagie, A. (1993). Measurement of religiosity and work obligations among Israeli youth. *The Journal of social psychology*, 133(4), 529–537. doi:10.1080/00224545.1993.9712178

- Sagie, A., & Elizur, D. (1996). The structure of personal values: A conical representation of multiple life areas. *Journal of Organizational Behavior*, 17(Spec Issue), 573-586. doi:10.1002/(SICI)1099-1379
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17(Spec Issue), 503-514. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199612)
- Sagie, A., & Weisberg, J. (1996). A structural analysis of behavior in work situations shared by group members. *The Journal of psychology*, 130(4), 371–381. doi:10.1080/00223980.1996.9915025
- Samuel, R., Bergman, M. M., & Hupka-Brunner, S. (2013). The interplay between educational achievement, occupational success, and well-being. *Social Indicators Research*, 111(1), 75–96. doi:10.1007/s11205-011-9984-5
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600. doi:10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol. 6834). Addison Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. (2006). *Career anchors*. Pfeiffer.
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2013). *Career Anchors: The Changing Nature of Careers Participant Workbook* (Vol. 1). John Wiley & Sons.
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. doi:10.1037/0022-3514.73.3.549
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. doi : 10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x

- Schwartz, S. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), *The Ontario symposium on personality and social psychology, Vol. 8. The psychology of values: The Ontario symposium*, Vol. 8, pp. 1-24). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, pp. 1-65). San Diego, CA, US: Academic Press. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2), 137–182. doi: 10.1163/156913306778667357
- Scollon, C. N., & Diener, E. (2006). Love, work, and changes in extraversion and neuroticism over time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1152-1165. doi:10.1037/0022-3514.91.6.1152
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230. doi:10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21. doi:10.1006/jvbe.2000.1757
- Selig, J. P., & Little, T. D. (2012). Autoregressive and cross-lagged panel analysis for longitudinal data. In B. Laursen, T. D. Little, & N. A. Card (Eds.), *Handbook of developmental research methods* (pp. 265-278). New York, NY, US: Guilford Press.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Elfering, A., Kälin, W., & Grebner, S. (2005). Young Adults Entering the Workforce in Switzerland: Working Conditions and Well-Being. In *Contemporary Switzerland* (p. 163-189). Palgrave Macmillan, London. doi:10.1057/9780230523586_8
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482-497. doi:10.1037/0022-3514.76.3.482
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 531-543. doi:10.1037/0022-3514.68.3.531
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 475-486. doi:10.1177/0146167203261883
- Silvestro, R., & Silvestro, C. (2000). An evaluation of nurse rostering practices in the National Health Service. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 525–535. doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01512.x

- Smith, M. B. (1949). Personal values as determinants of a political attitude. *The Journal of psychology*, 28(2), 477–486. doi:10.1080/00223980.1949.9916024
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–171. doi:10.1016/j.jvb.2015.06.001
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466–475. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.003
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*, 2, 667–676.
- Spector, P. E. (1997). *Advanced topics in organizational behavior. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Spranger, E. (1922). *Lebensformen: Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit*. Niemeyer.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111–129. doi:10.1177/001872678003300203
- Stalder, B. E., Meyer, T., & Hupka-Brunner, S. (2011). TREE project documentation. *Youth transitions in Switzerland: Results from the TREE panel study*, 66–85.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469-480. doi:10.1037/0021-9010.70.3.469
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71. doi:10.1287/orsc.5.1.51
- Straatmann, V. S., Almquist, Y. B., Oliveira, A. J., Rostila, M., & Lopes, C. S. (2018). Cross-lagged structural equation models for the relationship between health-related state and behaviours and body bullying in adolescence: findings from longitudinal study ELANA. *PloS one*, 13(1), e0191253.
- Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1091-1102. doi:10.1037/0022-3514.70.5.1091
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous? *Social Indicators Research*, 78(2), 179-203. doi:10.1007/s11205-005-8208-2

- Taris, R., & Feij, J. (2001). Longitudinal Examination of the Relationship Between Supplies-Values Fit and Work Outcomes. *Applied Psychology, 50*(1), 52-80. doi:10.1111/1464-0597.00048
- Tepeci, M., & Bartlett, A. L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management, 21*(2), 151-170. doi:10.1016/S0278-4319(01)00035-4
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/10694-000
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library & Information Science Research, 26*(3), 373–383. doi:10.1016/j.lisr.2004.01.004
- Tourna-Germau, E. (2006). *Understanding, predicting and influencing business students' accounting career choice*(Doctoral dissertation, Sheffield Hallam University).
- Tovey, E. J., & Adams, A. E. (1999). The changing nature of nurses' job satisfaction: an exploration of sources of satisfaction in the 1990s. *Journal of advanced nursing, 30*(1), 150–158. doi:10.1046/j.1365-2648.1999.01059.x
- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior, 42*(3), 253-264. doi:10.1006/jvbe.1993.1018
- TREE (2016): Concepts et Echelles. Volets d'enquête 1 à 9, 2001-2015. Berne: TREE.
- TREE (2016). Documentation de la 1ère cohorte de TREE (TREE1). 2000-2016. Berne : TREE.
- Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., Roberts, B. W., & Caspi, A. (2003). Personality and self-esteem development across the life span. In *Recent Advances in Psychology and Aging* (pp. 163-185). (Advances in Cell Aging and Gerontology; Vol. 15). doi : 10.1016/S1566-3124(03)15006-7
- Tschopp, C., Keller, A. C., & Stalder, B. E. (2015). Work or family or both? Value trajectories and their prediction over ten years. *Journal of adolescence, 42*, 20–30. doi:10.1016/j.adolescence.2015.03.013

- Tuch, S. A., & Martin, J. K. (1991). Race in the workplace: Black/White differences in the sources of job satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 32(1), 103-116. doi:10.1111/j.1533-8525.1991.tb00347.x
- Vallerand, R. J. (2016). On the Synergy Between Hedonia and Eudaimonia: The Role of Passion. In *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (p. 191-204). Springer, Cham. doi:10.1007/978-3-319-42445-3_13
- van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-482. doi:10.1037/a0024392
- Van de Vliert, E., & Janssen, O. (2002). "Better than" performance motives as roots of satisfaction across more and less developed countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(4), 380-397. doi:10.1177/00222102033004002
- van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. a. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200. doi:10.1093/occmed/kqg038
- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simons, J., & Soenens, B. (2006). Materialistic values and well-being among business students: Further evidence of their detrimental effect. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(12), 2892-2908. doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00134.x
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277. doi:10.1348/096317906X111024
- Vaske, J. J., Needham, M. D., & Jr, R. C. C. (2007). Clarifying Interpersonal and Social Values Conflict among Recreationists. *Journal of Leisure Research*, 39(1), 182-195. doi:10.1080/00222216.2007.11950103
- Vecchione, M., Döring, A. K., Alessandri, G., Marsicano, G., & Bardi, A. (2016). Reciprocal relations across time between basic values and value-expressive behaviors: A longitudinal study among children. *Social Development*, 25(3), 528–547. doi:10.1111/sode.12152
- Vecchione, M., Schwartz, S., Alessandri, G., Döring, A. K., Castellani, V., & Caprara, M. G. (2016). Stability and change of basic personal values in early adulthood: An 8-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 63, 111-122. doi:10.1016/j.jrp.2016.06.002
- Vernon, P. E., & Allport, G. W. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 231-248. doi:10.1037/h0073233

- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Vicente, P. C. R., & Salgueiro, M. de F. (2013). Cross-Lagged Structural Equation Models vs Latent Growth Curve Models: A Study of Material Deprivation in Portugal with ICOR. In *Recent Developments in Modeling and Applications in Statistics* (p. 13-20). Springer, Berlin, Heidelberg. doi:10.1007/978-3-642-32419-2_2
- Vilhjalmsson, R., & Thorlindsson, T. (1992). The integrative and physiological effects of sport participation: A study of adolescents. *The Sociological Quarterly*, 33(4), 637-647. doi:10.1111/j.1533-8525.1992.tb00148.x
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.007
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164. doi:10.1177/0192513X02023001007
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252. doi:10.1037/0021-9010.82.2.247
- Ward, C. (1996). Acculturation. In D. Landis & R. S. Bhagat (Eds.), *Handbook of intercultural training* (pp. 124-147). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *PSYCHOLOGIST-LEICESTER-*, 20(12), 726.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.
- Watermann, R. (2000). *Berufliche Wertorientierungen im Wandel: Eine Kohortenanalyse zur Dynamik arbeitsbezogener Einstellungen anhand von ALLBUS-Umfragedaten*. Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e. V.
- Watts, G. A. (1992). Work values, attitudes and motivations of women employed in administrative support occupations. *Journal of Career Development*, 19(1), 49-64. doi:10.1007/BF01323004
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. doi:10.1016/S1053-4822(02)00045-1
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in human resources management*, Vol. 17, pp. 209-243). US: Elsevier Science/JAI Press.

- Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3).
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206. doi:10.1037/a0013350
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338. doi:10.1037/h0031531
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 34(3), 146-150. doi:10.1037/h0087165
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179–201. doi:10.5465/amr.2001.4378011
- Wu, C.-H., & Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342. doi:10.1037/a0025673
- Yoon, Y.-S., Lee, J.-S., & Lee, C.-K. (2010). Measuring festival quality and value affecting visitors' satisfaction and loyalty using a structural approach. *International Journal of Hospitality Management*, 29(2), 335-342. doi:10.1016/j.ijhm.2009.10.002
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zedeck, S. (Ed.). (1992). *Frontiers of industrial and organizational psychology, Vol. 5; The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. Work, families, and organizations*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational guidance quarterly*, 18(3), 176–186. doi:10.1002/j.2164-585X.1970.tb00231.x

ANNEXES

LISTES D'ANNEXES

Annexe 1 : Structure de l'étude TREE ²⁵

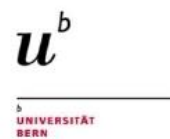
Annexe 2 : Concepts et échelles de l'étude TREE²⁶

Annexe 3 : Analyse en composantes principales de la satisfaction de vie et professionnelle

²⁵ TREE (2016). Documentation de la 1ère cohorte de TREE (TREE1). 2000-2016. Berne : TREE

²⁶ TREE (2016): Concepts et Echelles. Volets d'enquête 1 à 9, 2001-2015. Berne: TREE.

Annexe 1 : structure de l'étude TREE



CONCEPTS AND SCALES

SURVEY WAVES 1 TO 9, 2001-2014



TREE

Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben
Transitions de l'École à l'Emploi
Transitions from Education to Employment

TREE, Berne 2016

TABLE OF CONTENTS

Synopsis of the concepts used by TREE, by the type of questionnaire, Survey wave and (sub-)sample

0. Case ID
1. Education & Training
2. Traineeships/internships
3. Gainful occupation
4. Other situations and activities
5. Significant life events
6. Personal characteristics
7. Health and well-being
8. Soci(et)al integration & participation
9. Demography, housing, finances

Bibliography

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	Number of items							Sample	Number of items	Sample	Number of items
				T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6				

0 Case ID

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
PISA ID	ID	TREE	A	1	1	1	1	1	1	1	A	1	A	1
School code	school	PISA 2000, Swiss national project management SF50**	A	1	1	1	1	1	1	1	A	1	A	1
Student code	student		A	1	1	1	1	1	1	1	A	1	A	1
Response status	valids	TREE	A	1	1	1	1	1	1	1	A	1	A	1
Type of response	validm	TREE	A	1	1	1	1	1	1	1	A	1	A	1
Date of response	validd	TREE	A	1	1	1	1	1	1	1	A	1	A	1
Type of complementary questionnaire	validq	TREE	A	-	-	-	-	1	1	1	A	1	A	1

1 Education & Training

Description of education or training

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
ID number of education/training episode	educ_epimr*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	L, S, T	1	L, S, T	1
Date of beginning	edum_begin*, eduy_begin*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	L, S, T	2	L, S, T	2
Type of education/training	educ22*	TREE, SF50**	L, P, S, T	1	1	1	1	1	1	1	L, S, T	1	L, S, T	1
Training profession, field of study	occub*	TREE, SF50**	L, P, S, T	1	1	1	1	1	1	1	L, S, T	1	L, S, T	1
Duration of education/training	dura*	TREE	L, P, S, T	1	1	1	1	1	1	1	L, S, T	1	L, S, T	2
Year of study/training	syea*		L, P, S, T	1	1	1	1	1	1	1	L, S, T	1	L, S, T	1
Vocational Baccalaureate or traineeship as part of a training/study spell	eint (T1-T7); epma* (as of T3)		L, P, S, T	1	1	2	2	2	2	2	L, S, T	1	L, S, T	1
Firm-based training	ecot (T1-T7); ecom* (as of T8)		L, P, S, T	1	1	1	1	1	1	1	L, S, T	1	L, S, T	1
Hours per week spent for education/training (mean, classes and self-study)	educu*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	L, S, T	1
Employer supported education or training	futr*	TREE, adaptation of SAKE and MZ further education	-	-	-	-	-	-	-	-	L, S, T	5	L, S, T	5
Certificates	c9crtyp*, c9credu*, c9crdat*, c9crgrad*, c9crggrad*, c9crrgrad*, c9crrgradm*	TREE	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	7
Change of curriculum	crit*	TREE	A	16	17	11	11	1	1	1	L, S, T	1	L, S, T	1
Class repetition at compulsory school level	repe	TREE	A	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No. of apprentices and trainees within the training firm	appr_prac (T1-T4); appr1*, prac1* (as of T5)	TREE	L, P	1	1	2	2	2	2	2	L	2	L	-

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
Commuting distance to training firm (h/m)	wfih, wfim	TREE	L, P	2	2	2	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Commuting distance to school/university (h/m)	wsch, wscm	TREE	L, S, T	2	2	2	2	2	2	2	2	L, S, T	2	L, S, T	2

Strains & resources within the training firm

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
Job variation	wvar		L, P	5	5	4	3	3	3	3	L	3	-	-
Freedom of action	wscs		L, P	4	4	3	3	3	3	3	L	5	-	-
Strain	wove		L, P	5	5	5	5	5	5	5	L	6	-	-
Strain (working environment)	wsur		L, P	-	-	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Interruptions	wint		L, P	-	-	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Organisational problems at work	worg	TREE, adaptation of Prümper, Hartmannsgruber & Frese (1995), Dunckel (1999)	L, P	-	-	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Social support	wsc		-	-	-	-	-	-	-	-	L	1	-	-
Cooperation	wcco		-	-	-	-	-	-	-	-	L	3	-	-
Integrity (of task)	whol		-	-	-	-	-	-	-	-	L	2	-	-
Career and further education/training opportunities	cafi		L, P	-	-	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Employee information and participation	infi		L, P	-	-	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Complementarity between training firm and vocational school	wlis	TREE	L, P	2	2	2	2	2	2	2	L	2	-	-

Strains & resources at school

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
Job variation	lvar	TREE, adaptation of Prümper, Hartmannsgruber & Frese (1995), Dunckel (1999)	L, S, T	4	4	4	3	3	3	3	L, S, T	3	L, S, T	3
Freedom of action	lsca		L, S, T	4	4	3	3	8	8	8	L, S, T	8	L, S, T	5
Strain	love		L, S, T	5	5	5	5	6	6	6	L, S, T	6	L, S, T	5
Structure/quality of curriculum	struc		S	-	-	-	-	2	2	2	T	2	T	2

Equal opportunity within the training firm

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
Gender	equf	TREE	L, P	-	2	2	2	2	2	2	L	2	-	-
Nationality	equf		L, P	-	2	2	2	2	2	2	L	2	-	-

Equal opportunity within the (vocational) school

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
Gender	equs	TREE	L, S	-	2	2	2	2	2	2	L, S, T	2	-	-
Nationality	equs		L, S	-	2	2	2	2	2	2	L, S	2	-	-

Skills/competencies of VET trainers

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	Sample	Number of items	Sample	Number of items
Pedagogical skills/competencies	quam	TREE, adaptation of Neuschwander (1998), Neuschwander, Herzog & Holder (2001)	L, P	7	6	6	6	6	6	6	L	6	-	-
Professional/vocational skills/competencies	quam		L, P	-	-	2	2	2	2	2	L	2	-	-

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample							Number of items		Sample		Number of items	
			T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T8	T9	T9	
<i>Skills/competencies of (school) teachers</i>															
Pedagogical skills/competencies	quat	TREE, adaptation of Neuenschwander (1998).	L, S, T	7	6	6	6	8	8	8	L, S, T	8	L, S, T	6	
Subject matter skills/competencies	quat	Neuenschwander, Herzog & Holder (2001)	L, S, T	-	-	1	1	2	2	2	L, S, T	2	L, S, T	1	
(Mis-)Match between expectations and actual education/training situation	expe	TREE	L, P, S, T	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>Satisfaction with regard to education/training</i>															
General satisfaction	satg	TREE, adaptation of Baillod (1992), Bruggemann, Groskurth & Ulich (1975)	L, P, S, T	3	3	3	3	3	3	3	L, S, T	3	L, S, T	1	
Resignative satisfaction	satr		L, P, S, T	3	3	3	3	3	3	3	L, S, T	3	-	-	
Satisfaction with the training profession	como	TREE, adaptation of Neuenschwander (1998).	L, P	4	4	4	4	4	4	4	L	4	-	-	
Satisfaction with the training firm	clif		L, P	5	5	5	5	5	5	5	L	5	-	-	
Satisfaction with the school	clis	Neuenschwander, Herzog & Holder (2001)	L, S, T	3	3	3	3	3	3	3	L, S, T	3	-	-	
Satisfaction with the class	clic		L, S, T	3	3	3	3	3	3	3	L, S, T	3	-	-	
<i>Learning styles</i>															
Willingness to make an effort	leff	Moser, Ramseier, Keller & Huber (1997), Moser (1997)	L, S, T	4	4	4	4	10	10	10	L, S, T	10	L, S, T	4	
Concentration	lcon		L, S, T	2	2	2	2	5	5	5	L, S, T	5	-	-	
<i>Indicators of academic performance</i>															
Fail grades	grad	TREE	L, S	1	1	1	1	1	1	1	L, S	1	-	-	
Additional coaching, private tuition	sute	TREE	L, S	1	1	1	1	1	1	1	L, S	1	-	-	
<i>Social support (with regard to education/training)</i>															
Interest of significant others	supi	TREE, adaptation of Frese & Zapf (1987)	L, P, S, T	8	8	8	8	9	9	9	L, S, T	9	L, S, T	6	
Social support when difficulties arise	supp		L, P, S, T	8	8	8	8	9	9	9	L, S, T	9	L, S, T	6	
<i>Propensity to quit/change education/training</i>															
quit	quit	TREE	L, P, S, T	2	2	2	2	7	7	9	L, S, T	7	L, S, T	3	
<i>Absences</i>															
abse	abse	TREE	L, P, S, T	1	1	1	1	1	1	1	L, S	1	-	-	
<i>Source for Financing Education</i>															
efina	efina	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	L, S, T	5	

2 Traineeships/internships

6

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample							Number of items		Sample		Number of items	
			T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T8	T9	T9	
<i>Description of traineeship/internship</i>															
Traineeship episode ID	prac_epin*, prac_epinr_quest	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	P	2	P	1	
Description	prac*, pracbsn*, prac_isco88*, prac_isco08*	Databases & classifications of professions/occupations (SF50**), ISCO 88 (ILO n.d.)	-	-	-	-	-	-	-	-	P	3	P	3	
Date of beginning	pracm_begin*, pracy_begin*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	P	2	P	2	
Average weekly working hours	prac_h*		-	-	-	-	-	-	-	-	P	1	P	1	
Number of weekly working hours according to working contract	pjoconh*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P	1	
Relation between traineeship and (other)education/training	predu*, predu1c*, predu2c*		-	-	-	-	-	-	-	-	P	3	P	3	
Activity level (full/part time)	pjobft*, pjobgrad*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P	2	
Praktikumsdauer	pduram*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	P	1	P	1	
Features of training firm	prac_noga*, prac_noga_branche*, prac_cobur*, prac_cobur_typeb*, prac_cobur_lang*, prac_cobur_legalform*, prac_cobur_headcount*, prac_cobur_canton*	National databases/classifications of firms (SF50**)	-	-	-	-	-	-	-	-	P	8	P	8	
Number of apprentices and trainees in company	pracp*, apprp*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	P	2	-	-	
Application and selection/requirements for the job	preqnr*, preqnrmd*, preqnrstr*, preqcomp*, pskmtch*, pskmtch3*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	P	6	P	6	
Salary	As of T9: psala*, pforeign_currency*, pfc_sala_unit*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	P	13	

3 Gainful occupation

Description of (main) job

Occupational status (yes/no)	job	TREE	A	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Job episode ID	job_epinr*, job_epinr_quest (as of T8)	TREE	E	-	-	1	1	1	1	1	E	2	E	4

7

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample							Number of items		Sample		Number of items	
			T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T8	T9	T9	
Job description T1-T3	jocub	TREE, SFSO**	E	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Job description T4-T8	jobsbn*, job_isco08*, job_isco08*, jobac*	Databases & classifications of professions/occupations (SFSO**), ISCO 08 (ILO n.d.), ISCO 08 (ILO n.d.)	-	-	-	4	4	4	4	4	4	E	4	E	4
Average weekly working hours	jobh*, jobgd* (T8)	TREE	E	-	-	1	1	1	1	1	1	E	2	E	1
Date of beginning of episode (month/year)	jobm_begin*, joby_begin*	TREE	E	-	-	2	2	2	2	2	2	E	2	E	2
Date of end of job (month/year)	jobm_end*, joby_end*	TREE	E	-	-	2	2	2	2	2	2	E	2	E	2
Features of employing firm	noga*, noga_branche*, cobur*, cobur_type*, cobur_lang*, cobur_legalform*, cobur_headcount*, cobur_canton*	National databases/classifications of firms (SFSO**)	E	-	-	8	8	8	8	8	8	E	8	E	8
Position within firm's hierarchy T3-T4	jpos1, jpos2	TREE, SFSO**	E	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Position within firm's hierarchy T5-T8	jpos3*, jpos3a*	TREE, SFSO**	E	-	-	-	-	2	2	2	2	E	2	E	2
Salary	sala, salaz (as of T9), foreign_currency*, fc_sala_unit*	TREE	E	-	-	4	4	4	6	6	6	E, P	6	E, P	18

Terms of employment

Employment status (e.g. employed, self-employed etc.)	jobs*, itemp* (as of T9)	TREE, SFSO**	E	-	-	1	1	1	1	1	1	E	1	E	2
Fixed-term/temporary employment	jobt*, jobt2*, jobt3*, jobt4*, jobt5*, jobt6*, jobt7*, jobt8*, jobt9*, jobt10*, jobt11*, jobt12*	TREE	E	-	-	5	4	4	11	11	11	E	12	E	11
Work on call	jhflex*	SFSO** (Swiss Labour Force Survey)	E	-	-	-	-	-	4	4	4	E	1	E	1
Estimation of occupational safety	jsec	TREE adaptation of SILC / SHP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	1
Activity level (full/part time)	jhogar* (T6-T7); jobft*, jcoconh*, jobgrad*, jobhmin*, jobhmax*, jobhundet*, jobav		E	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	E	8

8

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample							Number of items		Sample		Number of items	
			T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T8	T9	T9	
Main employment/level of employment; hours of work	jhpen1*, jhpen2*, jhpen3* (T6-T8) As of T9: ihdesdelta, ihdes	SFSO** (Swiss Labour Force Survey)	E	-	-	-	-	3	3	3	3	E	3	E	2
Reasons for temporary employment	jobreaspt	TREE, adaptation of SAKE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	9
Employment: end of employment	reasjend	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	1
Working hours (daytime vs. evening/night; weekdays vs. weekend)	etim (T1-T2); itim* (as of T3)	TREE, SFSO**	E	-	-	4	4	4	4	4	4	E, P	4	E, P	6
Commuting distance residence <-> workplace	wcoh, wcom	TREE	E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2

Strains & resources at the workplace

Variety of tasks	jvar		E	-	-	4	3	3	3	3	3	E, P	3	E, P	3
Freedom of action	jsca		E	-	-	3	3	3	3	3	3	E, P	5	E, P	5
Strain	jove		E	-	-	5	5	5	5	5	5	E, P	6	E, P	6
Strain with regard to the working environment	jsur		E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Work interruptions	jint*		E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Cooperation	jcoo		-	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	3	E, P	3
Integrity (of task)	jhol*		-	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	2	E, P	2
Problems related to work organisation	jorg*		E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Social support	jsoc		-	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	1	E, P	1
(Employee) information und participation	inco		E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Career and (further) training opportunities within the firm	caco		E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Illegitimate tasks	jit	Semmer, Tschan, Meier, Facchin & Jacobshagen (2010), Jacobshagen (2006)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	8	E, P	8
Company-internal training opportunities	ifed	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	6

Equal opportunity of employer

Gender	equc	TREE	E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Race/ethnicity/nationality	equc		E	-	-	2	2	2	2	2	2	E, P	2	E, P	2
Assessment of professional and leading skills of superiors	quab, quabno (as of T9)	TREE, adaptation of Neuwchwander (1998), Neuwchwander, Herzog & Holder (2001)	E	-	-	8	8	8	8	8	8	E, P	8	E, P	9

9

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	Number of items							Sample	Number of items	Sample	Number of items
			T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T8	T9	T9
<i>Relevance of attained VET diploma for present job</i>	eval	TREE	E	-	-	7	7	7	7	7	E, P	7	-	-
<i>Satisfaction with work & profession</i>														
Satisfaction with professional career	carsat	Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990), Wolff & Moser (2009)	E	-	-	-	-	-	-	-	E, P	5	E, P	5
Work satisfaction	jsag	TREE, adaptation of Baillo (1992), Bruggemann, Groskurth & Ulich (1975)	E	-	-	3	3	3	3	3	E, P	3	E, P	3
Resignative work satisfaction	jsar	TREE, adaptation of Neuenchwander (1998), Neuenchwander, Herzog & Holder (2001)	E	-	-	3	3	3	3	3	E, P	3	E, P	3
Satisfaction with employing firm	clco	TREE, adaptation of Neuenchwander (1998), Neuenchwander, Herzog & Holder (2001)	E	-	-	5	5	5	5	5	E, P	5	E, P	5
<i>Affective commitment</i>														
Professional/vocational commitment	afcomp	Meyer, Allen & Smith (1993), Schmidt, Hollmann & Sodenkamp (1998)	E	-	-	-	-	-	-	-	E, P	6	E, P	6
Organisational commitment	afcomc		E	-	-	-	-	-	-	-	E, P	6	E, P	6
<i>Social support with regard to work</i>														
Interest of significant others	jspi	Frese & Zapf (1987)	E	-	-	7	7	7	7	7	E, P	7	E, P	7
Social support when difficulties arise	jspp	Frese & Zapf (1987)	E	-	-	7	7	7	7	7	E, P	7	E, P	7
Propensity to quit/change job	jqit, fluc (as of T6), jqitocc (as of T9)	TREE, Baillo (1992)	E	-	-	2	4	9	9		E, P	9	E, P	10
Absences	jabse	TREE	E	-	-	-	-	1	1		E, P	1	E, P	1
<i>Job search</i>														
Information source with regard to job opening	jfou	TREE, SFSO**	E	-	-	7	7	8	8		E, P	8	E, P	7
Application activities	jsel	TREE, SFSO**	E	-	-	7	7	8	8		E, P	8	E, P	8
Job requirements	jreq (T3-T7); jreqnm*, jreqnstr*, jreqcomp*, jskmtch*, jskmtch3* (as of T8); jreqnmd* (as of T9)	TREE	E	-	-	4	4	6	6	6	E	5	E	6
Search strategies	jsea	TREE, SFSO**	E	-	-	9	9	10	10		E, P	9	E, P	7
Duration of job search	jsem	TREE	E	-	-	1	1	1	1		-	-	-	-
Job alternatives	jalt	TREE	E	-	-	5	5	5	5		E, P	3	E, P	3

10

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	Number of items							Sample	Number of items	Sample	Number of items
			T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T8	T9	T9
<i>Profile of current employment</i>														
Importance of different skills for current employment	jskill	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	10
Interactive tasks at work	jintera	NEPS, Matthes et al (2014)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	6
Job crafting	jscraft	Reichmuth (1999)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	E	7

4 Other situations and activities

Episode ID	neet_epin* (as of T8)	TREE	0	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1
Description of situation/activity	neet (T3-T7); ntyp*, neeth*, neet1rh* (as of T8)	TREE	0	-	-	9	10	12	14	14	A	3	A	3
Date of beginning	neetm_begin*, neety_begin*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	2	A	2
Job search	neetav		0	-	-	-	-	-	1	1	0	1	0	1
Preferred education/training or job	nech, nech_educ (as of T9), nech_job (as of T9), nech_jobsbn (as of T9), nech_job_isco08 (as of T9), nech_job_isco08 (as of T9)	TREE, Databases & classifications of professions/occupations (SFSO**), Code SBNISCO 08 (ILO n.d.), ISCO 08 (ILO n.d.)	0	-	-	9	9	14	17	17	0	4	0	4
Experiences of failure (e.g. letter of refusal)	neere		0	-	-	3	3	3	3	3	0	2	0	1
Strategies of search for employment (training position or workplace)	nesese		0	-	-	8	8	8	8	8	A	4	A	4
Unemployed: desire for employment	ndesirj	TREE, adaptation of SAKE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Unemployed: desired amount of working hours	ndesjh	TREE, adaptation of SAKE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Unemployed: reasons for non-employment	reasnojob	TREE, adaptation of SAKE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	9

5 Significant life events

e.g. relocation, separation, divorce, illness, death, etc.	clev, cle	TREE, adaptation of Neuenchwander (1998), Neuenchwander, Herzog & Holder (2001)	A	12	13	13	13	42	48	48	A	70	A	42
--	-----------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	---	----	---	----

6 Personal characteristics

<i>Persistence</i>	pers	Grob & Maag Merki (2001)	A	5	4	4	4	4	4	4	A	4	A	4
--------------------	------	--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

11

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	Number of items							Sample	Number of items	Sample	Number of items	
				T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6					T7
<i>Self-efficacy</i>	seef	Schwarzer (2000), Schwarzer & Jerusalem (1999)	A	5	4	4	4	4	4	4	4	A	4	A	4
<i>Coping</i>															
Task-oriented	copr	Erdler & Parker (1990), Kain (1995)	A	4	4	-	4	-	4	4	A	4	A	4	
Emotion-oriented	cope		A	4	4	-	4	-	4	4	A	4	A	4	
Avoidance-oriented	copa		A	4	4	-	4	-	4	4	A	4	A	4	
<i>Ambition</i>	ambi	TREE	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Value orientation</i>															
Partnership/family	vafa	TREE, adaptation of Watermann (2000)	A	3	-	3	3	3	-	3	A	3	A	3	
Leisure	vafu		A	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-		
Work: intrinsic	vawi		A	5	-	5	5	5	-	5	A	5	A	5	
Work: extrinsic	vawe		A	4	-	4	4	4	-	4	A	4	A	4	
Work: commuting distance	vavo	TREE	A	-	-	-	1	1	-	1	A	1	A	1	
Work: continuing further education/training	vawo		A	-	-	-	1	1	-	1	A	1	A	1	
Work: full-time job	vawo		A	-	-	-	2	2	-	2	A	2	A	2	
Other	vaot		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	
Need for personal growth of strength (growth need strength)	grow	Hackman und Oldham (1974); Schmidt und Kleinbeck (1979); Roy, R. (1993)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	4	
<i>Anomy</i>	anom, belongch (T8)	Gümüš et al. (2006), Fischer et al. (2000)	A	-	-	-	-	-	4	4	A	5	-	-	

7 Health and well-being

<i>Self esteem</i>	sele	Rosenberg (1979)	A	5	4	4	4	4	4	4	A	4	A	4	
<i>Depression</i>	seld		A	5	4	4	4	4	4	4	A	4	A	4	
<i>Positive attitude towards life</i>	post	Groß, Lüthi, Kaiser, Flammer, Mackinnon & Wearing (1991)	A	6	5	5	5	5	5	5	A	5	A	5	
<i>Physical ailments</i>	heal		A	9	8	8	8	8	8	8	A	8	A	8	
General state of health	health	Renner & Schwarzer (2005)	A	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1	
<i>Affectivity</i>															

12

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample	Number of items							Sample	Number of items	Sample	Number of items	
				T1-T7	T1	T2	T3	T4	T5	T6					T7
positive	pana	Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch (1996)	A	-	5	5	5	5	5	5	A	5	A	5	
negative	pana		A	-	5	5	5	5	5	5	A	5	A	5	
<i>Substance use</i>	drug	Groß & Maag Merki (2001)	A	7	7	7	7	7	7	7	A	9	A	9	
<i>Life domains</i>															
Centrality/importance	cent, centr	Baillo (1992)	A	-	-	-	-	-	10	10	A	10	A	10	
Satisfaction	centsat, satvne (as of T9)	TREE, adaptation of SOEP (2008)	A	-	-	-	-	-	-	-	A	5	A	6	
Influence on well-being	satl	TREE	A	-	-	-	-	-	-	-	A	5	A	-	
Compatibility of work and family life (work-life balance)	stresst, stressh	TREE adaptation of Erfurter Belastungs-Inventar (Bohm-Kasper et al. 2000)	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	7	

8 Soci(et)al integration & participation

<i>Social support</i>															
Perception of availability	pasl	Schulz & Schwarzer (2003)	A	-	-	-	-	4	4	4	A	4	A	4	
Search for support	suse		A	-	-	-	-	5	5	5	A	5	A	5	
Support by/of mother/father	phelp, pmoney		TREE adaptation of Szydlik (2008), SHARE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	5
<i>Relationships</i>															
Significant others (except parents)	clocon	TREE, adaptation of Szydlik (2008)	A	-	-	-	-	-	-	-	A	10	A	10	
Parents	closefam		A	-	-	-	-	-	-	-	-	A	2	A	2
Residential/travel distance to father/mother	disthm, distmm, disthf, distmf	TREE in Anlehnung an Szydlik (2008), SHARE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	4	
<i>Soci(et)al and cultural participation</i>															
Memberships, activities within associations, clubs, etc.	group, groupot	TREE, adaptation of ALLBUS 2008 (see GESIS n.d.)	A	-	-	-	-	-	-	-	A	60	A	21	
Cultural events	cult		A	-	-	-	-	-	-	-	-	A	5	A	7
Interest in politics	polit		A	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1
<i>Gender roles</i>	genrol	GESIS/ZA (2002)	A	-	-	-	-	-	-	-	A	6	A	-	
<i>Division of domestic chores</i>	chores	TREE	A	-	-	-	-	-	-	-	A	8	A	8	
<i>Status(transfer)</i>															
Educational attainment of parents	edcmoth, edcfath	TREE	A	-	-	-	-	-	-	-	A	2	A	2	

13

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample		Number of items							Sample		Number of items	
			T1-T7	T8	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T9	
Status comparison with parents	statf, statm	TREE, adaptation of ALLBUS 2008 (see GESIS n.d.)	A	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	2	E, P	2
<i>Plans & expectations for the future</i>															
occupational status: expected development	statfut	TREE, adaptation of ALLBUS 2008 (see GESIS n.d.)	A	-	-	-	-	-	-	-	-	E, P	1	E, P	1
Expected job at age of 30/40	jobat30 (T8), jobat40 (T9)	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1
Plans for the future in 6 months	plan	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	10	A	10
Country in which respondent would like to live	countrw	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1

9 Demography, housing, finances

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample		Number of items								Sample		Number of items	
			T1-T7	T8	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T9		
Financial situation	moin, hhends (T9)	TREE	A	3	3	3	3	3	5	5	A	10	A	3		
Housing situation	hous	TREE	A	6	6	7	8	8	12	12	A	12	A	12		
Parental occupational status	empm, empf	TREE	A	12	12	14	-	-	-	-	-	-	-	-		
Civil status	civil*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1		
ID number of civil episode	civil_epinr*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1		
Beginning of episode (civil status)	T8: civil2y, civil4y, civil6y, civil2m, civil4m, civil6m; As of T9: civilm_begin*, civily_begin*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	6	A	2		
End of episode (civil status)	civilm_end*, civily_end*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	2		
Civil status (child)	child, childf, childm	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	3	A	3		
ID number of child	child_id*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	8	A	1		
Date of birth child	T8: birth*; as of T9: birthdatm*, birthdaty*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	5	A	2		
Gender of child	childgender*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1		
Residential situation (child)	childhousstat*, childxcust*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	2		
Type of parenthood	childown*, childstat*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	2		
Own child care	childcust*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1		
External child care	chcare, chcareext	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	11		
Satisfaction external child care	chcaresat	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1		
Additional need for external child care	chcarereq	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	2		

14

Scale, item group or single item	Variable or variable group	Source	Sample		Number of items							Sample		Number of items	
			T1-T7	T8	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T9	
Nationality/Citizenship	nat*, natbev (T8)	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	4	A	5	
ID number of citizenship episode	nat_epinr*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	
Nationality at birth	natgeb*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1	
Begin of nationality	nat1y* (T8), naty* (as of T9)	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	3	A	1	
End of nationality	natyend*	TREE	-	-	-	-	-	-	-	-	A	1	A	1	

Legend (sub-)samples

- A = all
- L = VET trainees
- P = (other) trainees/interns
- S = students upper secondary level
- T = students tertiary level
- E = gainful occupation
- O = NEET (neither in education nor employed)

* Variables refer to episodes of activity of which several may run parallelly. Hence, the variables may appear several times, but, for reasons of space and simplicity, are mentioned only once.

** SFSO = Swiss Federal Statistical Office

15

Bibliography

- Baillod, J. (1992). Fluktuation bei Computerfachleuten. Eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituation und Berufsverläufen. Bern: Peter Lang.
- BFS (Hg.) (2000). Schweizer Berufsnomenklatur 2000. Neuchâtel: BFS.
- BFS (Hg.) (2004). Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) Konzepte - Methodische Grundlagen - Praktische Ausführung.
- BFS (Hg.) (2008). NOGA 2008. Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige. Neuchâtel: BFS.
- BFS (Hg.) (Februar 2012). Betriebs- und Unternehmensregister BUR. Neuchâtel: BFS.
- Böhm-Kasper, O., Bos, W., Jaeckel, S. & Weishaupt, H. (2000). Skalenhandbuch zur Belastung von Schülern und Lehrern. Das Erfurter Belastungs-Inventar (EBI). Erfurt: Pädagogische Hochschule Erfurt.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975). Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
- Dunckel, H. (1999). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Coping Inventory for Stressful Situations (CISS). Toronto: Multi Health Systems, Inc.
- Fischer, A., Deutsche Shell-Aktiengesellschaft (2000). Jugendwerk. Opladen: Leske + Budrich.
- Frese, M., & Zapf, D. (1987). Eine Skala zur Erfassung von sozialen Stressoren am Arbeitsplatz. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 3, 134-141.
- GESIS (Hg.) (o.J.): Die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften. <http://www.gesis.org/allbus/studienprofile/2008>, download 4.1.2013.
- GESIS/Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (2002). ISSP 2002 Family and Changing Gender Roles III. Codebook. ZA Study 3880. O.O.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, J. H., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Grob, A., Lüthi, R., Kaiser, F. G., Flammer, A., Mackinnon, A., & Wearing, A. J. (1991). Berner Fragebogen zum Wohlbefinden Jugendlicher (BW). *Diagnostica*, 37(1), 66-75.
- Grob, U., & Maag Merki, K. (2001). Überfachliche Kompetenzen. Theoretische Grundlegung und empirische Erprobung eines Indikatorensystems. Bern: Lang.
- Gümüş, A., Gömleksiz, M., Glöckner-Rist, A., & Balke, D. (2006). Itembatterie für kulturvergleichende Untersuchungen zur Anomie. In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 10.00. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- ILO (o.J.). International Standard Classification of Occupations ISCO 1988. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>, download 4.1.2013.
- Jacobshagen, N. (2006). Illegitimate tasks, illegitimate stressors: testing a new stressor-strain concept. PhD, Universität Bern, Bern.
- Kälin, W. (1995). Deutsche 12-Item Kurzform des "Coping Inventory for Stressful Situations" (CISS) von N. S. Endler, & J. D. A. Parker. Basierend auf der Übersetzung von N. Semmer, F. Tschann, & V. Schade (unveröffentlichter Fragebogen). Bern: Universität, Institut für Psychologie.
- Krohne, H. W., Egloff, B., Kohlmann, C.-W., & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS). *Diagnostica*, 42(2), 139-156.
- Matthes, S., Ulrich, G. J., Krekel, E., Walden, G. (2014). Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Moser, U. (1997). Messinstrumente zu Unterricht und Leistungsbereitschaft in TIMSS+. Projektdokumentation. Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.

- Moser, U., Ramseier, E., Keller, C., & Huber, M. (1997). Schule auf dem Prüfstand. Eine Evaluation der Sekundarstufe I auf der Grundlage der "Third International Mathematics and Science Study". Chur: Rüegger.
- Neuenschwander, M. P. (1998). Schule und Identität im Jugendalter I. Kurzdokumentation der Skalen und Stichproben (Forschungsbericht Nr. 18). Bern: Universität Bern, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Neuenschwander, M. P., Herzog, W., & Holder, M. (2001). Schulkontext und Identitätsentwicklung im Jugendalter. Schlussbericht z.Hd. des Schweizerischen Nationalfonds, Projekt Nr. 11-52730.97. (Forschungsbericht Nr. 22). Universität Bern: Institut für Pädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39(3), 125-131.
- Reichmuth, P. (1999). Wechselwirkende Adaption am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit. Lizentiatsarbeit, Universität Bern, Bern.
- Renner, B., & Schwarzer, R. (2005). Risk and Health Behaviors. Documentation of the Scales of the Research Project: "Risk Appraisal Consequences in Korea" (RACK) Retrieved 18th January 2010, from <http://www.gesundheitsrisiko.de/docs/RACKEnglish.pdf> , download 7.3.2013.
- Rosenberg, M. (1979). Conceiving the self. New York: Basic Books.
- Roy, R. (1993). Une vérification empirique de la théorie des caractéristiques des emplois appliquée aux dictions d'école du Québec. Doctoral thesis. Montréal : McGill University, Department of Administration and Policy, Studies in Education.
- Schmidt, K.-H., & Kleinbeck, U. (1979). Deutsche Fassung des „Job Diagnostic Survey“ (JDS). Unveröffentlichtes Manuskript: Institut für Arbeitsphysiologie an der Technischen Universität Dortmund.
- Schmidt, K.-H., Hollmann, S., & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des "Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 19(2), 93-106.
- Schulz, U., & Schwarzer, R. (2003). Soziale Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung: Die Berliner Social Support Skalen (BSSS). Diagnostica, 29(2), S. 73-82.
- Schwarzer, R. (2000). General Perceived Self-Efficacy in 14 Cultures. 21.11.2000, von: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/world14.htm> , download 7.3.2013.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (Eds.). (1999). Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen. Berlin: Freie Universität Berlin und Humboldt-Universität zu Berlin.
- Semmer, N. K., Tschann, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. Applied psychology: An international review, 59(1), 70-96.
- Szydlik, M. (2008). Intergenerational Solidarity and Conflict. Journal of Comparative Family Studies, 39(1), 97-114.
- Watermann, R. (2000). Berufliche Wertorientierungen im Wandel. Eine Kohortenanalyse zur Dynamik arbeitsbezogener Einstellungen anhand von ALLBUS-Umfragedaten. Münster: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V.
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. Journal of Applied Psychology, 94(1), 196-206.



DOCUMENTATION ON THE FIRST TREE COHORT (TREE1)

2000–2016



TREE

Transitionen von der Erstausbildung ins Erwachsenenleben
Transitions de l'École à l'Emploi
Transitions from Education to Employment

TREE, Bern 2016

CONTENTS

Introduction.....	4
Project Overview and Context.....	5
Research objectives	6
Theoretical and conceptual framework	7
Survey Design and Sample	10
Response rates	13
Instruments and Measures	15
Structure of the TREE1 Data and Documentation	16
Recommendation for Data Source Citation	19
Contact	19
Where to get the TREE data	19
Project Structure, Organisation and Funding	20
TREE Collaborators.....	21
References	22

INTRODUCTION

The present document provides a detailed profile of the first cohort of the Swiss TREE panel study (Transitions from Education to Employment). TREE is a multi-cohort survey which follows two large samples (>6,000 respondents) on their pathways through post-compulsory education and employment well into young adulthood. The document describes the design, theoretical foundations, survey instruments and data structure of the first cohort, TREE1, which was launched in the year 2000 on the basis of the Swiss PISA sample. Today, this sample has reached an average age exceeding 30, and the data collected so far cover an observation period of approximately fifteen years. A second cohort (TREE2) has been launched in 2016. TREE is mainly funded by the Swiss National Science Foundation (SNF) and is part of Switzerland's nationally relevant social science data infrastructure. The TREE data are among the country's most widely used social scientific data sets. They are available to the scientific community free of charge.

On the one hand, this document aims at providing generally interested readers with in-depth information on the TREE study's profile. On the other hand, it should be of particular interest to researchers who intend to use TREE data for scientific analysis. It seeks to provide orientation as well as to serve as a guide to the structure of the primary data and its technical documentation. A diagram illustrating the structure of TREE data is given in the section *Structure of TREE1 Data and Documentation* (p. 16) to assist users in navigating their way through the complex makeup of the database(s).

The documentation refers to data that has been collected, processed and prepared for further use as of June 2016. Of course, in an ongoing panel study, the collection, processing and preparation of data are by definition always *work in progress* and of a preliminary nature. TREE has been and will continue to be committed to providing users with the most current data, information and documentations. The goal is to facilitate access to the rich pool of data for best possible use and sophisticated academic analyses.

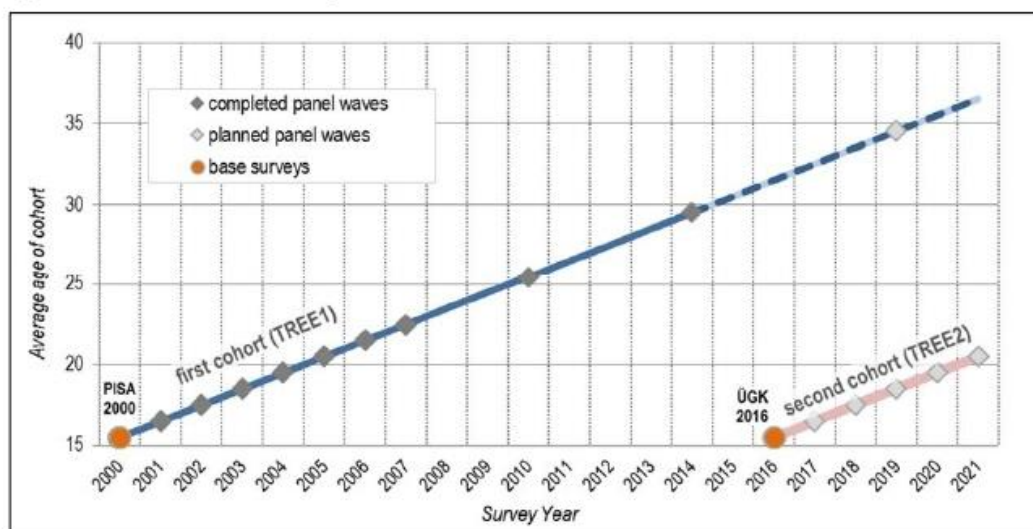
Bern, June 2016

Prof Dr Ben Jann
Dr Sandra Hupka-Brunner
Thomas Meyer

PROJECT OVERVIEW AND CONTEXT

TREE is a prospective longitudinal multi-cohort panel survey, representative at the national level and at the level of the country's three main language regions (German-, French- and Italian-speaking Switzerland). The study comprehensively surveys the post-compulsory educational pathways of the panel participants on their way to adulthood and working life. Two cohorts of school leavers are followed longitudinally followed over a period of sixteen years (see Figure 1).

Figure 1: TREE multi-cohort design



TREE1 is based on a sample of approximately 6,000 youths who participated in the PISA survey (Programme for International Student Assessment) in 2000 and left compulsory school the same year. The sample has been followed up throughout a total of nine surveys from 2001 to 2014. Another, tenth follow-up survey is planned for 2019, by which time the sample will have reached an average age of approximately 35.¹

TREE2 is based on a sample of roughly the same size as TREE1. The TREE2 sample was drawn from a national mathematics testing scheme carried out among 24,000 ninth graders in 2016.² As in the case of TREE1, the TREE2 sample will be surveyed in annual intervals up until the age of approx. 23.³

This document focuses on the detailed description of the first cohort TREE1.

In the first phase up to 2003, education and employment transition patterns at the interface of compulsory school to upper secondary education (also referred to as the *first threshold* in the German context) were at the centre of attention. During this first stage, the main focus was on reasons for, typical trajectories as well as consequences of irregular or critical educational careers, particularly with regard to premature dropout (young people who fail to graduate from a post-compulsory education or training programme).

¹ Conditional upon funding, which has been requested from the Swiss National Science Foundation.

² ÜGK = Überprüfung des Erreichens der Grundkompetenzen;
COFO = Evaluation de l'atteinte des compétences fondamentales.
For details, see www.edk.ch.

³ Conditional upon funding, which has been requested from the Swiss National Science Foundation.

Figure 2: TREE1 project design

Year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ø age of sample	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Transition progress of sample	End of compulsory school	Transitions from lower sec. to upper sec.			Transitions from upper sec. to tertiary level or labour market			Transitions from tertiary level to labour market or consolidation of labour market entry									
Surveys	PISA 2000	TREEpanel 1	TREEpanel 2	TREEpanel 3	TREEpanel 4	TREEpanel 5	TREEpanel 6	TREEpanel 7			TREEpanel 8				TREE panel 9		
Project organisation		TREE phase 1			TREE phase 2			TREE phase 3				TREE phase 4					
Sample size and response rates	valid sample	6'343	5'944	5'605	5'344	5'048	4'852	4'665			4'571				4'404		
	response absolute	5'532	5'210	4'880	4'680	4'507	4'138	3'953			3'424				3'143		
	% response/panel	87%	88%	87%	88%	89%	85%	85%			75%				71%		
	% response total	87%	82%	77%	74%	71%	65%	62%			54%				50%		

In the second stage of TREE (four additional annual follow-up surveys between 2004 and 2007), the study centred on what is referred to in German as the *second threshold*, that is, the transition from upper secondary level education (be it vocational or general) to working life or tertiary education.

In a third phase (2008–2012), another, eighth survey was carried out in 2010. By then, the cohort under study had been out of compulsory school for ten years. Phase 4 included a ninth follow-up survey in 2014, carried out at an average sample age of approximately 30.

Research objectives

TREE1 was launched on the basis of a recommendation the OECD made for Switzerland after its international review of transitions from initial education to working life (TIEW). Looking at the country report for Switzerland (Galley & Meyer 1999), which revealed substantial research gaps on the subject matter, the OECD expert committee in charge noted:

“The opportunity should not be missed to equip Switzerland with a longitudinal survey of transitions at national level [...]. Transition pathways to employment are becoming increasingly complex. To understand young people’s decisions and options, and to take them into account in policy decisions, appropriate analytical instruments are needed.” (OECD 1999: 53).

TREE is the empirical answer to this recommendation.

TREE aims at analysing youth transitions from school to working life in Switzerland. Special attention is paid to the “critical” transitions referred to above, for instance, young people who have failed to enter any post-compulsory education at all or have dropped out prematurely. PISA 2000, providing the basis for TREE, was primarily devoted to the study of reading literacy. The measured literacy scores were supplemented by a wide range of data on students’ social environment and the schools they had been attending at the time of the survey.

Wherever possible, the TREE survey instruments have employed the same analytical categories as PISA 2000. This has enabled TREE to check for relationships between socio-economic and socio-cultural factors, skills and competencies, personality traits, career ambitions as well as features of the school environments at the end of compulsory education and the actual education and employment careers pursued

thereafter. The longitudinal design allows one to determine changes in the relationships among the various factors over time.

The insights gained into the circumstances and mechanisms of transitions from initial education to employment lay the theoretical groundwork for specific measures in the areas of educational, labour market and social policy.

Theoretical and conceptual framework

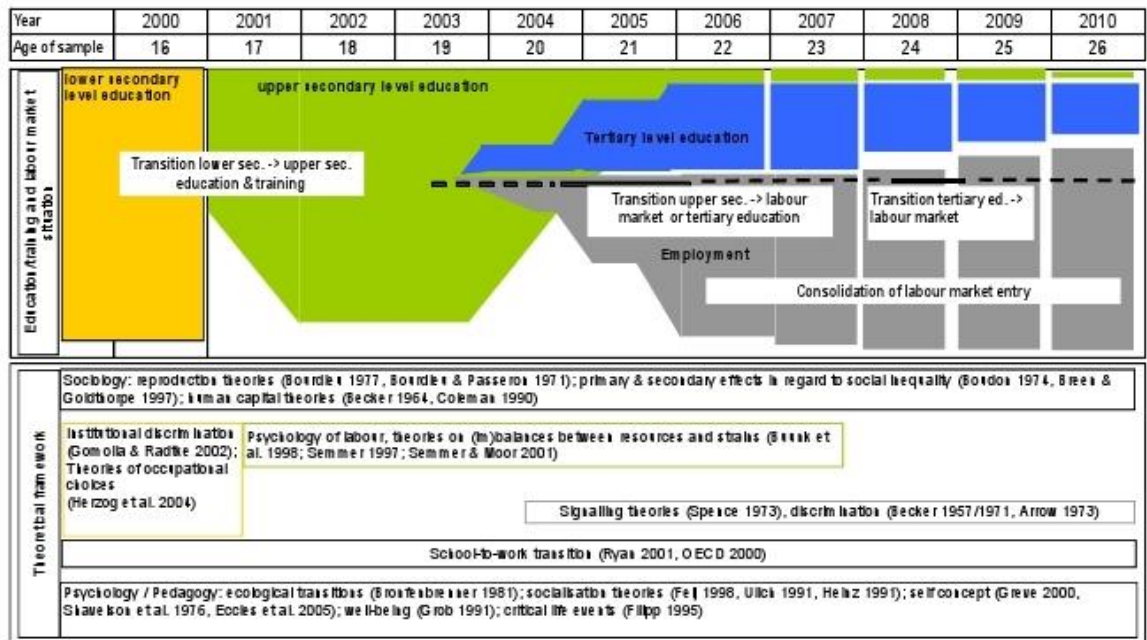
For some time now, school-to-work transitions have been taking place in a less straightforward fashion than had been the case for previous generations of school leavers (Raab 1996, Bowers, Sonnet & Bardone 2000, OECD 2000, Solga & Trappe 2000, Troitsch & László 2000, Schoon & Silbereisen 2009). Nowadays, the first step into vocational education and training (VET) is often characterised by makeshift decisions, delays and detours (Bernath, Wirthensohn & Löhner 1989, Sheldon 1995, Galley & Meyer 1999, Donati 1999, Meyer, Stalder & Matter 2003, Beicht et al. 2008).

Prospective longitudinal transition surveys that take into account all types of transitions from school to adult life are rare even at the international level. Existing surveys are either restricted to specific groups of youths or regions, or they limit themselves to very specific research questions/dimensions (Kristen et al. 2005, Fend et al. 2009, Schoon & Silbereisen 2009). Moreover, it is difficult to compare Switzerland's transition system internationally, as the country's most common form of VET is similarly widespread only in a few countries such as Germany and Austria⁴. For the first time in Switzerland, TREE provides panel survey data which are representative of entire national school leavers' cohorts.

The TREE results so far clearly confirm the trend of delayed and discontinuous transitional pathways that has also been observed internationally. Only slightly more than half of the school leavers cohort of 2000 surveyed by TREE had managed to enter and pass through (certifying) upper secondary education and training without experiencing delays and interruptions of any kind (BFS/TREE 2003, Keller, Hupka & Meyer 2010). Accordingly, the number of youths graduating from upper secondary education has increased at a substantially slower pace than expected. Further TREE analyses show that transitions from upper secondary (VET) education and training to the labour market are strongly graded and marked by considerable discontinuities (Meyer 2005; Stalder, Meyer, & Hupka, 2008, Bergman et al. 2011). Furthermore, transition patterns seem to vary markedly by linguistic region. Among VET graduates, inter-firm mobility is relatively high (>50%), while mobility between occupations remains low (>10%) (Müller & Schweri 2015). Overall, approximately two-thirds of the cohort has completed the transition to the labour market within ten years after leaving compulsory school. One-quarter of the cohort is still enrolled in tertiary education at that point, which demonstrates to what extent school-to-work transitions tend to extend far into young adult age today. The findings also underscore that the TREE results have to be interpreted as "intermediary" despite the fact that the cohort members have been observed over a period of no less than 10 years. Such analyses exemplify the merits of the TREE data based on a survey design that adequately reflects the dynamics of *all* types of transitions, including those not accounted for in official statistics (e.g., youths in intermediate, non-educational activities or work placements, or who are not economically active, or unemployed and not registered as such etc.). Because of its rich data on the context conditions of these dynamic processes (see the section on *Instruments and measures*, p. 15), TREE is not only able to describe the pathways in question but also to provide information on the factors at work in determining a given (critical) event or pathway.

⁴ A two-track VET system is common in these countries where on-the-job training is supplemented by vocational curricula taught at cooperating public schools.

Figure 3: Theoretical frameworks



There is no overarching theoretical model to aptly account for transition processes and their determinants in all their complexity (Feij 1998). If we assume that achievement should be the key factor for status attainment in a meritocratic education system, it would seem plausible that differences in social status are perceived as justified as long as they can be attributed to individual performance. In such a system, schools (i.e., institutions of formal education) play a crucial role inasmuch as they are looked upon to provide and certify skills and competencies (Fend 1981, Titze 2000). Thus, (compulsory) school becomes a “distributor of life chances” (Schelsky 1956), as it signals to the institutions of further education and training (by means of grades, certificates etc.) the skills a given individual has acquired. Within a general framework of life course research (Baltes 1990, Blossfeld & von Maurice 2011, Fend et al. 2009), TREE employs an extended strains and resources approach to account for education and employment careers in terms of the complex interaction of factors at the individual, organisational/institutional and societal level (see, for instance, Vondracek, 1990). This makes TREE attractive to researchers from a wide range of academic fields (sociology, psychology, educational sciences, economics etc.).

The concepts and scales that have been applied so far in the TREE surveys refer to sociological theories of status reproduction (Bourdieu 1977, 1982, Büchner 2003; for an overview of the current state of research, see Maaz, Hausen, McElvany et al. 2006). These theories model the effects of social origin on educational decisions at each interface of the education system. Moreover, TREE employs the distinction introduced by Boudon between primary and secondary effects of social inequality (Boudon 1974, Blossfeld & Shavit 1993, Breen & Goldthorpe 1997, Baumert & Schümer 2002, Ramseier & Brühwiler 2003). According to this concept, every curricular decision along an educational pathway tends to reinforce existing social inequalities.

From the fields of psychology and educational sciences, TREE draws on developmental theories that deal with educational and occupational socialisation (Heinz 1984, Ulich 1991) as well as with the ways youths cope with, in Bronfenbrenner (1979) words, “ecological transitions”. Other concepts used to explain educational pathways derive from theories of self-concept (Greve 2000, Eccles, Vida & Barber 2004), stress (Semmer 1997), well-being (Hascher 2004, Fischer 2006) and critical life events (Filipp 1995).

With regard to the transition from lower to upper secondary education, TREE also leans on theories of occupational choice (Herzog, Neuenschwander & Wannack 2004). The analysis of upper secondary education (VET) pathways draws on theories from work psychology (Buunk, de Jonge, Ybema et al. 1998, Semmer & Dauwalder 1999, Semmer & Udris 2004). These theories are also employed for the analysis of post-compulsory certification, for the purpose of which we have added further dimensions. When it comes to analysing labour market entry, TREE relies on concepts and instruments used by classical human capital theory (Becker 1964), signal(ling) theory (Spence 1973), the theory of discrimination (Becker 1957/1971, Arrow 1994) as well as school-to-work transition models based on labour market economics (OECD 2000, Ryan 2001).

SURVEY DESIGN AND SAMPLE

As mentioned above, TREE1 is based on the sample of youths who participated in the Swiss PISA survey of 2000 (see also Sacchi 2011). The sample includes all participants who

- had attended a regular public school at the lower secondary level at the time of the PISA survey⁵;
- and finished compulsory education by the end of the 1999/2000 school year.

The sample is representative of Switzerland as a whole, the Swiss language regions (German, French, and Italian-speaking Switzerland) and selected cantons (Bern, Geneva, Ticino, St. Gall).

ADDRESS SURVEY 2000

PISA participants in Switzerland were guaranteed anonymity. For TREE they were asked to give their express consent to participate in follow-up surveys and to volunteer a contact address. For this purpose, an address and information sheet was added as a supplement to the PISA documents.

TREE1 SURVEYS 2001–2004

The first four TREE1 panel waves mostly used standardised written questionnaires.⁶ Youths who failed to return the questionnaire in time were again contacted and asked to complete the questionnaire, first by mail and then by phone (see survey flow chart in Figure 4). Respondents unable or unwilling to complete the questionnaire were asked to answer the questions by phone. The detailed questionnaire used for the telephone interview was largely identical to the one used in the written survey; a short version contained only the key questions referring to the education and employment situation.

TREE1 SURVEYS 2005–2014

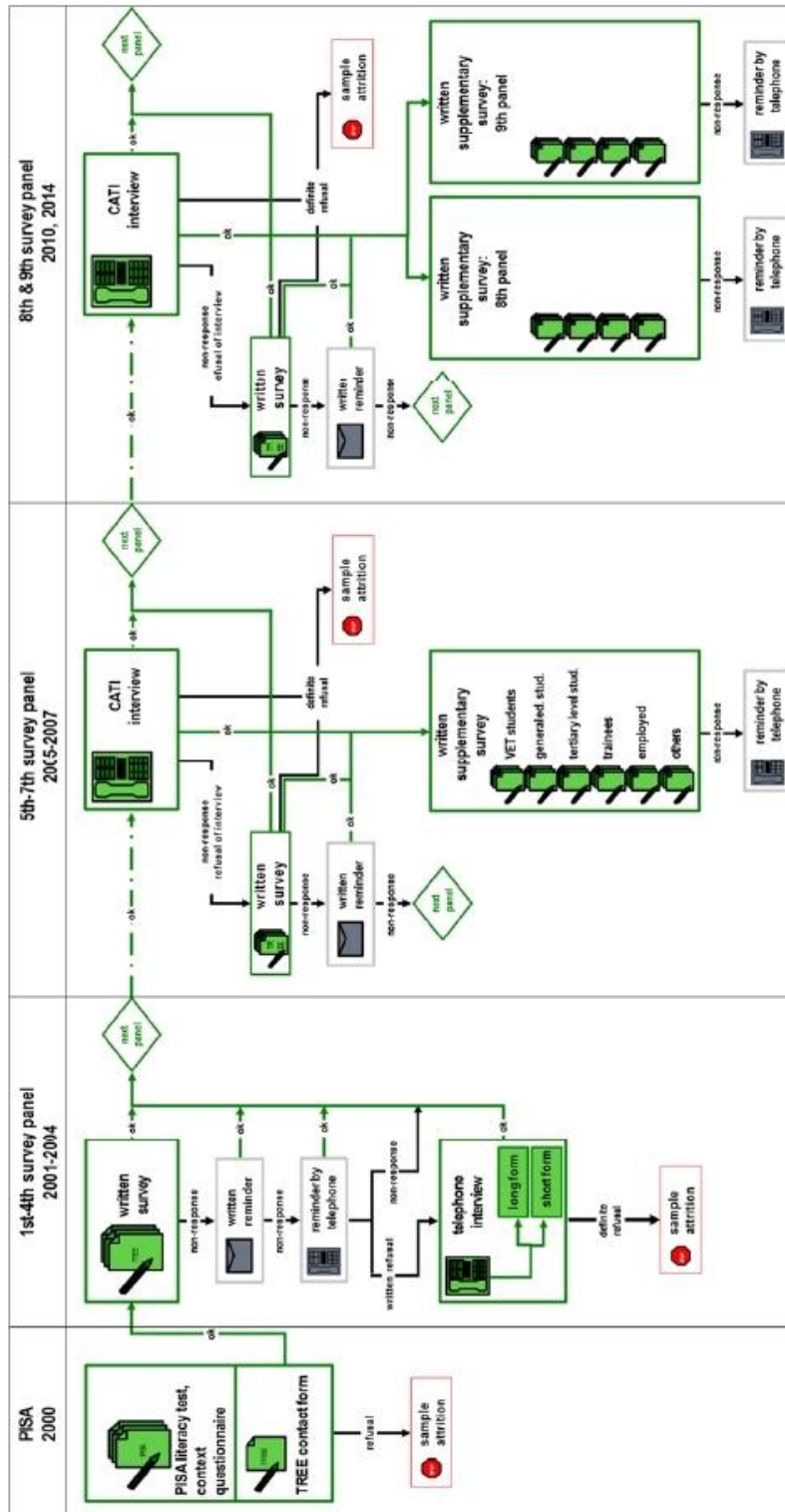
The panel waves 5–9 relied on a combination of computer-assisted telephone interviewing (CATI) and individualised written questionnaires tailored to specific situations. In 2005, the survey design was changed to accommodate the growing diversity of individual education and employment careers, which had increasingly rendered the uniform written questionnaire inadequate (questionnaire too lengthy, filtering process too complex). The CATI interview was used to collect key data on education and employment. In acquiring information on the respondents' education and employment situation, the telephone interview also served as a filter mechanism to determine which supplementary questionnaire they would be sent. Youths that could not be reached or who refused to answer questions by phone were sent a written questionnaire containing the same questions.⁷ At each stage of the survey, delayed responses were followed up by at least one reminder.

⁵ Unlike in French- and German-speaking Switzerland, in Italian-speaking Switzerland school leavers from private schools were also included in the sample.

⁶ Computer-assisted telephone interviewing (CATI) would have been the method of choice. However, due to insufficient funding in the early stage of the project, TREE was forced to switch to standardised written questionnaires as the less costly means of surveying.

⁷ In 2005 and 2006, the written questionnaire followed the same two-step procedure as the CATI mode. In the panel waves 2007, 2010 and 2014, things were somewhat simplified: the respondents received a standard questionnaire which was not differentiated by education and employment situation.

Figure 4: TREE1 survey design, 2000–2014



WAVE-SPECIFIC SAMPLING AND SAMPLE ATTRITION

For part of the initial PISA sample, it was not clear at the outset whether the criteria for inclusion in TREE1 would be satisfied. In approximately 700 cases, the respondents were later excluded from the TREE1 sample even though they had participated in the TREE panel surveys.

The following criteria for inclusion in the TREE1 sample were defined:

- The respondent had not explicitly and definitely refused to participate in the TREE panel (or the future follow-ups).
- Contacting the respondent was possible.

SURVEY IMPLEMENTATION

The TREE1 panel waves were invariably carried out toward the end of the Swiss school year, i.e., between February and June. TREE conducted the first four panel waves 2001–2004 without any outside assistance in training and supervising the survey administrators and interviewers who were put in charge of survey logistics and were responsible for conducting the telephone interviews. For the subsequent five panel waves (2005–2007, 2010 and 2014), survey institutes were commissioned to develop the software for the telephone survey instrument designed by TREE and carry out the computer-assisted telephone interviewing (CATI).⁸ The interviewers were recruited by the institutes and jointly trained in close cooperation with TREE.

SAMPLE MAINTENANCE

For longitudinal panel studies such as TREE, taking great care in maintaining the sample is a crucial requirement. TREE has adopted various measures to prevent sample attrition. Alternative response channels were provided (written questionnaire, telephone interview, short and extended version) to lower the barrier to participation, thus also facilitating participation of youths uncomfortable with extended reading and writing activities. In five of the nine waves, ballpoint pens were included with the questionnaires (as a small gesture of thanks and for the practical purpose of completing them). Hotlines were installed for all three survey languages, which respondents could contact anytime during the interview period. Intensive follow-up activities played a significant role in individually encouraging non-responding youths to participate in the survey.

Regular updates of the TREE1 address database and extensive address research prior to the surveys were to ensure that respondents could be contacted. A few weeks before each survey, the members of our sample received a newsletter tailored to the young target group informing them about new results, publications and news related to the project. In addition, all publications and project information were made publicly available on the TREE website (www.tree.unibe.ch). Moreover, TREE has provided respondents with additional information on project results and other aspects of the project upon request. Quite a few have made use of the possibility to obtain such information. And finally, TREE has regularly made an effort to communicate to the interviewees that their participation is not only of great importance but indeed indispensable to the project. With this in mind, TREE always has made a point of immediately responding to suggestions, criticism and questions voiced by the respondents and to take their feedback seriously by adjusting the surveys and reporting accordingly.

⁸ Survey waves 5–7 (2005–2007) were carried out by LINK Institut in Lucerne, while M.I.S. Trend in Lausanne was responsible for wave 8 in 2010 and wave 9 in 2014.

Response rates

Across all seven panel waves from 2001 to 2007, TREE has achieved wave-specific response rates of 85–89% (Fig. 5). These rates are remarkably high considering the heterogeneous sample structure and sophisticated survey design. In waves 8 and 9, the response rate was considerably lower than throughout the first seven waves (75% and 71% respectively). Given the slowdown of the survey rhythm from one to three to four years, however, the 2010 and 2014 retention rates can still be considered satisfactory. The cumulated response has not decreased dramatically between 2010 and 2014 (from 54% to 50%). After nine follow-up surveys, the gross sample size is still at approx. 4,100. Thus, TREE should be able to contact the equivalent of 65% of the initial 2001 TREE1 sample when launching the next survey wave.

Figure 5: TREE1 response rates, 2000–2014

Survey year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2010	2014
Gross sample	* 11,710	6,343	5,944	5,609	5,345	5,060	4,852	4,659	4,571	4,402
Responses (N)	** 6,343	5,528	5,206	4,877	4,679	4,506	4,133	3,979	3,423	3,142
<i>Return rate</i>										
% of wave	54%	87%	88%	87%	88%	89%	85%	85%	75%	71%
% of 2001 survey			82%	77%	74%	71%	65%	63%	54%	50%

* Sample base

** address survey: willingness to participate in the TREE panel survey

The rather low willingness to participate in TREE observed at the time of the PISA survey (TREE address survey) resulted from the regionally varying integration of the TREE module into the PISA survey administration. Thus, while in Italian-speaking Switzerland 81% of the PISA sample participated in TREE, the return rates were much lower in other cantons at that time (e.g., 32% in Zurich; Sacchi 2011).

Figure 6: Response rates from 2001 to 2014 by type of response

Survey year	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2010	2014
Written questionnaire	80%	80%	71%	71%					
Telephone questionnaire, long	6%	4%	3%	5%					
Telephone questionnaire, short	2%	3%	13%	12%					
CATI/ basic questionnaire and supplementary questionnaire *					71%	69%	68%	60%	59%
CATI/ basic questionnaire only *					19%	16%	17%	15%	12%
No response, single wave refusal (remaining in the sample)	7%	8%	10%	8%	9%	13%	13%	23%	23%
No response (sample attrition)	6%	5%	3%	4%	2%	2%	2%	2%	5%
Total N (=100%; gross sample)	6,343	5,944	5,609	5,345	5,060	4,852	4,659	4,571	4,402

* 2007/2010/2014 panel survey: basic and supplementary questionnaire were merged into one questionnaire.

In the first two years, 80% of the respondents completed the written questionnaire (Fig. 5). The proportion of returned questionnaires dropped to roughly 70% during the third and fourth panel survey while participation by way of short telephone interviews rose sharply. After changes in the survey design, the share of the sample that responded to the full survey (CATI or basic plus supplementary questionnaire) remained at 70%. Between one-fifth and one-sixth participated by phone only.

The high overall return rate has confirmed the importance TREE has given to sample maintenance. Yet a critical note is in order here. All efforts notwithstanding, there were notable differences in levels of participation between different groups of respondents. The return rate among the well-educated, women and Swiss natives was substantially higher compared to respondents with low reading proficiency, men or respondents of immigrant background. Panel weights were calculated to compensate for sample bias, which is a common problem in panel surveys, and to maintain the representative nature of the sample over the entire observation period (Sacchi, 2011).⁹

⁹ Response rates in Figure 5 may differ slightly from those reported in the documentation of the TREE weighting (Sacchi 2011). This is due to "neutral" instances of panel dropout such as deceased panel members who, as opposed to Sacchi 2011, are still present in the denominator of the rate.

Sacchi's documentation on the longitudinal weights (2011) does not yet include the panel weights applied to the ninth TREE1 panel wave (2014). An update of said documentation will be published at a later date.

INSTRUMENTS AND MEASURES

The main purpose of the TREE surveys is to obtain data on young people's education and employment careers, including factors that affect both and are affected by them. Figure 7 gives a rough overview of concepts employed by TREE and the sources they are derived from. A separate document titled *Concepts & Scales* (TREE 2016) specifies in detail the concepts used in the seven panel waves and which group of respondents received which set of questions. Codebooks for the data collected in each of the seven TREE panel waves provide detailed information on each item. A complete list of all relevant documents can be found in the section *Structure of TREE1 Data and Documentation* (p. 16).

Figure 7: Concepts and scales, 2001–2014

Concept	Source
Description of education and employment situation and pathways	TREE, based on Swiss Federal Statistical Office data
Strains and resources in education and work (e.g., cooperation, illegitimate tasks, versatility)	TREE, based on Prümper, Hartmannsgruber & Frese (1995); Semmer, Zapf & Dunckel (1999); Rosenstiel et al. (1982), Semmer et al. (2010), Jacobshagen (2006), Dunckel (1999)
Social relations/network & social support (private, at school and in VET training firms)	TREE, based on Frese (Frese 1983, 1999); Schulz & Schwarzer (2003), Szydlik (2008)
Equal opportunity in schools and companies providing VET	TREE
Competence of trainers, teachers and supervisors	TREE, based on Neuenschwander (1998); Neuenschwander, Herzog & Holder (2001)
Job search and application strategies	TREE, based on Swiss Labour Force Survey SLFS (BFS 2004)
Personal traits, aspirations and plans (in regard to education; for instance, persistence, self-efficacy, coping ability, ambition, value orientation)	TREE, based on Schwarzer (1999); Schwarzer & Jerusalem (2000); Grob & Maag Merki (2001); Endler & Parker (1990); short version according to Kälin (1995); Moser, Ramseier, Keller & Huber (1997); Moser (1997); Schulz & Schwarzer (2003); Watermann (2000) adjusted; TREE (aspirations and plans)
Critical life events (in regard to education, work and private life)	TREE, based on Neuenschwander (1998), Neuenschwander, Herzog & Holder (2001)
Satisfaction with education, employment, key areas of life and professional career	TREE, based on Baillod (1992), Bruggemann, Groskurth & Ulich (1975); Neuenschwander (1998), Neuenschwander, Herzog & Holder (2001), Greenhaus et al. (1990), Wolff & Moser (2009)
Commitment (occupational and organisational)	Meyer, Allen & Smith (1993), Schmidt et al. (1998)
Well-being	Grob, Lüthi, Kaiser, Flammer, Mackinnon & Wearing (1991); Rosenberg (1979); Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch (1996);
Health (behaviour)	Grob & Maag Merki (2001), Renner & Schwarzer (2005)
Fluctuation/dropout tendency (education/training and job)	TREE, based on Baillod (1992)
Achievement and academic success	TREE
Financial situation	TREE, based on Swiss Labour Force Survey SLFS (FSO 2004)
Family situation/status	TREE

STRUCTURE OF THE TREE1 DATA AND DOCUMENTATION

This documentation refers to TREE1 data obtained and edited as of June 2016. A plausibility check has been performed on most of the variables contained in the datasets. Unchecked data are indicated in the respective codebooks. For reasons of data protection, sensitive personal data (for instance, information identifying the company providing training, the school attended, or place of residence) have been omitted from the datasets to guard against disclosure of individual respondents.

Primary data are available in SPSS format. As of 2017, they will be equally available in STATA format. Interested users encountering data format problems may contact the TREE project administration or the FORS Data archive in Lausanne for assistance (see Contacts, p. 19).

Figure 8: Overview of primary data and documentations

Dataset	Documentation
PISA 2000	
PISA-TREE_2000_Version_20xx.sav	<ul style="list-style-type: none"> - PISA_2000_manual_original-variables.pdf - PISA_2000_Codebook_complementary_20xx.pdf - PISA_2000_Technical_Report_original-variables.pdf - PISA 2000 school & student questionnaires in German, French, Italian and English - Warning re PISA 2000 variables on parental education (PISA_2000_Bergman_etal_2010_Problems_educ_achievement_parents.pdf)
TREE1 wave-specific datasets 2001–2014	
<i>Generalised naming of data files:</i>	<i>Generalised naming of codebook files:</i>
TREE_data_wave-x-20yy_version_20zz.sav	TREE_codebook_wave-x-20yy_version_20zz.pdf
<i>Example (ninth panel wave 2014):</i>	<i>Example (ninth panel wave 2014):</i>
TREE_data_wave-9-2014_version_2016_german.sav	TREE_codebook_wave-9-2014_version_2016.pdf
TREE_data_wave-9-2014_version_2016_french.sav	
TREE1 datasets covering several waves	
TREE_data_certificates_2001-2014_version_20xx.sav	TREE_codebook_certificates_2001-2014_version_20xx.pdf
TREE_data_weights_wave1-9_version_20xx.sav	<ul style="list-style-type: none"> - TREE_codebook_weights_wave1-9_version_20xx.pdf - Sacchi_2011_TREE_longitudinal_weights_English.pdf
TREE_job_episodes_2003-2014_version_20xx.sav	TREE_codebook_job_episodes_2003-2014_version_20xx.pdf

All primary datasets contain the complete data for the 6,343 cases constituting the valid TREE sample. They are sorted by identification number "ID" (this variable is contained in all data sets) in ascending order. The identification number can be used to match two or more datasets.

For a better understanding of the data structure, the documentation contains the original questionnaires on which the data collection was based in addition to the primary data, codebooks and labels.

PISA DATASET

The dataset *PISA-TREE_2000_Version_xxxx.sav* contains all variables assessed in PISA 2000 for the entire TREE sample. The datasets are named according to variables in the following manner:

- Variables beginning with "st..." refer to data collected using the student questionnaire.
- Variables beginning with "sc..." refer to data collected using the school questionnaire.
- The third and fourth character of the variable name are digits indicating the number of the question in the questionnaire; the sixth and seventh character represent the item number of the question.
- Variables containing the letter "n" are "national" variables that were assessed in Switzerland only (see below).

Names of variables that do not follow these rules of nomenclature indicate special constructs and scales (see below). The following documentations are provided for the PISA dataset:

- *PISA_2000_manual_original-variables.pdf* contains the international description of the PISA variables in English.
- *PISA_2000_Technical_Report_original-variables* contains, inter alia, the description of the constructs and scales derived from the original variables (Adams & Wu 2002, chapter 17).
- The PISA 2000 school and student questionnaires for Switzerland are available in the three national languages German, French and Italian.¹⁰ They also provide information on the so-called "national" PISA variables, that is, variables specifically defined for Switzerland that were not standardly assessed internationally. Those variables are distinguished by the letter "n" in the place of the fifth character of the variable name (for instance, st17n01 as the national code for the language spoken at home).
- All international documentations, including the codebooks for the datasets, are available at the website <https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/database-pisa2000.htm>.

The codebook *PISA_2000_Data_complementary-variables.pdf* documents PISA variables that

- a) have been modified by TREE with regard to the "original" PISA 2000 variables and/or
- b) have been insufficiently documented by the Swiss PISA 2000 project management.

WAVE-SPECIFIC TREE1 DATASETS

The wave-specific datasets containing the primary data from the nine TREE panel surveys 2001–2014 are named *TREE_data_wave-x-20yy_version_20zz.sav*. They are described in codebooks named *TREE_codebook_wave-x-20yy_version_20zz.pdf*.

¹⁰ An international English version is also provided. However, this version does not account for national items.

TREE1 DATASETS COVERING SEVERAL WAVES

TREE_data_certificates_2001-2014_version_20xx.sav contains information on the certification status at the time of the latest valid survey participation (see the codebook *TREE_codebook_certificates_2001-2014_version_20xx* for details).

The dataset *TREE_data_weights_wave1-9_version_xxxx.sav* comprises the weighting variables, some auxiliary variables for variance estimation and, for documentation purposes, all the variables that went into the calculation of weights. The weighting models are described at length in *Sacchi_2011_TREE_longitudinal_weights_English.pdf*. Additional important information is provided in the respective codebook *TREE_codebook_weights_wave1-9_version_xxxx.pdf*.

The 2016 data release publishes, for the first time, systematic episodic information on all periods of employment that the TREE1 respondents have passed through between 2003¹¹ and 2014 (*TREE_job_episodes_2003-2014_version_20xx.sav*).

See the respective codebook for the structure and cleaning standards of employment episodes data (*TREE_codebook_job_episodes_2003-2014_version_20xx.pdf*).

¹¹ For the period 2000–2003, systematic, reliable episodic information on periods of employment is not available. Employment in this early phase is usually restricted to occasional jobs pursued parallel to full-time education at the upper secondary level.

RECOMMENDATION FOR DATA SOURCE CITATION

Academic publications based on TREE data are kindly requested to quote the data source as follows:

"The Swiss panel study TREE (Transitions from Education to Employment) is a social science data infrastructure mainly funded by the Swiss National Science Foundation (SNF) and located at the University of Bern."

CONTACT

TREE (Transitions from Education to Employment)
Institut für Soziologie der Universität Bern
Fabrikstr. 8
CH-3012 Bern/Switzerland

Phone: ++41 (0)31 631 38 23

Mail: tree@soz.unibe.ch

Web: www.tree.unibe.ch

WHERE TO GET THE TREE DATA

FORS¹²

DARIS – data and research information service
c/o Université de Lausanne
Bâtiment Géopolis
CH-1015 Lausanne/Switzerland

Phone: ++41 (0)21 692 37 30

Mail: info@forscenter.ch

Web: www.forscenter.ch

¹² Swiss Centre of Expertise in the Social Sciences.

PROJECT STRUCTURE, ORGANISATION AND FUNDING

The Swiss National Science Foundation (SNF) has adopted TREE as one of its major social science data infrastructure projects. As of 2014, the project has been located at the institutes of sociology and educational science at the University of Bern.

Overall responsibility for TREE at the University of Bern lies with Prof Dr Ben Jann, who is the principal investigator (PI) vis-à-vis the SNF. He is supported by co-investigators Prof Dr Rolf Becker and Prof Dr Christian Imdorf. Thomas Meyer, educational sociologist and project initiator, co-directs the project at the operative level, along with educational scientist Dr Sandra Hupka-Brunner. For a complete list of academic personnel involved in TREE, see the section "TREE collaborators" (p. 20).

An internationally composed academic advisory board provides assistance in matters relating to methodology and strategies of research and analysis (for details, see http://www.tree.unibe.ch/the_project/advisory_board/index_eng.html).

From 2000 to 2007, TREE has been led by an inter-cantonal consortium consisting of the cantons of Bern, Geneva and Ticino. During this period, various partners participated in funding TREE, including the members of the consortium, the Swiss National Science Foundation, the Swiss Federal Statistical Office (FSO) and the Federal Office for Professional Education and Technology (OPET¹³). From 2008 to 2014, the project was located at the University of Basel (Institute of Sociology, Prof Dr Max Bergman).

¹³ In 2012, this Office was integrated into the State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI).

TREE COLLABORATORS

<i>Name</i>	<i>Function</i>	<i>With TREE since</i>
Gomensoro, Andrés	Senior researcher	2016
Hupka, Sandra, Dr	Operative co-head of the project, senior researcher	2003
Koomen, Maarten	Data management	2012
Meyer, Thomas	Operative co-head of the project, senior researcher	1999
Müller, Barbara, Dr	Head of survey management	2013
Oesch, Dominique	Senior researcher	2016
von Rotz, Christina	Head of data management	2008
Sacchi, Stefan, Dr	Senior Researcher	2003

Former academic collaborators of the project (in alphabetical order):

Jacques Amos (2000–2008), Kathrin Bertschy (2007), Edi Böni (2003–2008), Myriam Dellenbach (2003–2004), Mario Donati (1999–2004), Anita Keller (2008–2012), Renaud Lieberherr (2000–2002), Monika Matter (2002), Pau Orioni (2005–2007), Francesca Pedrazzini-Pesce (2003–2007), Melania Rudin (2009–2012), Katja Scharenberg (2013–2015), Ruth Silver (2003–2008), Barbara E. Stalder (1999–2012), Feliciano Tocchetto (2002–2003).

REFERENCES

- Adams, R., & Wu, M. (2002). *PISA 2000 Technical Report*. Paris: OECD Publications.
- Arrow, K. J. (1994). The theory of discrimination. In D. B. Grusky (Ed.), *Social Stratification*, Boulder: Westview Press, 604-606.
- Baillod, J. (1992). *Fluktuation bei Computerfachleuten. Eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituation und Berufsverläufen*. Bern: Peter Lang.
- Baltes, P. (1990). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Theoretische Leitsätze. *Psychologische Rundschau* 41, 1-24.
- Baumert, J., & Schümer, G. (2002). Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb im nationalen Vergleich. In J. Baumert, C. Artelt, E. Klieme et al. (Eds.), *PISA 2000 - Die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*, Opladen: Leske + Budrich, 159-202.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York/London, Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1957/1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beicht, U., Friedrich, M., & Ulrich, J. G. (Eds.) (2008). *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bergman, M., Hupka-Brunner, S., Keller, A., Meyer, T., & Stalder, B. E. (Eds.) (2011). *Youth Transitions in Switzerland: Results from the TREE Panel Study*. Zurich: Seismo.
- Bernath, W., Wirthensohn, M., & Löhner, E. (1989). *Jugendliche auf ihrem Weg ins Berufsleben*. Bern: Haupt Verlag.
- Blossfeld, H.-P., & Shavit, Y. (1993). Persisting barriers. Changes in educational opportunities in thirteen countries. In Y. Shavit & H.-P. Blossfeld (Eds.), *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, San Francisco: Westview-Press, 1-23.
- Blossfeld, H.-P., & von Maurice, J. (2011). Education as a life long process. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 14(2), 19-32. doi: 10.1007/s11618-011-0178-3.
- Boudon, R. (1974). *Education, Opportunity, and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society*. New York: John Wiley.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Bourdieu, P. (1977). Cultural reproduction and social reproduction. In J. Karabel (Ed.), *Power and Ideology in Education*, New York: Oxford University Press, 487-511.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Bowers, N., Sonnet, A., & Bardone, L. (2000). *Background Report - Giving Young People a Good Start: The Experience for OECD Countries*. Paris: OECD.
- Breen, R., & Goldthorpe, J. H. (1997). Explaining educational differentials: Towards a formal rational action theory. *Rationality and Society* 9(3), 275-305.
- Büchner, P. (2003). Stichwort: Bildung und soziale Ungleichheit. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 6(1), 5-24.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruggemann, A., Groskurth, A., & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hans-Huber Verlag.
- Buunk, B. P., de Jonge, J., Ybema, J. F., & de Wolff, C. J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume 2: Work Psychology* (2nd ed.), Hove: Psychology Press, 145-182.
- Coleman, J. (1988). Social capital in the generation of human capital. *American Journal of Sociology* 94(suppl.), 95-120.

- Donati, M. (1999). "Volevi veramente diventare quello che sei?" *La formazione dei giovani dopo la scuola media. Carriere scolastiche e professionali attraverso l'analisi di 1400 biografie formative. Studio longitudinale.* Bellinzona: Ufficio studi e ricerche.
- Dunckel, H. (1999). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren.* Zurich: vdf Hochschulverlag.
- Eccles, J. S.; Vida, M. N., & Barber, B. (2004). The relation of early adolescents' college plans and both academic ability and task-value beliefs to subsequent college enrollment. *Journal of Early Adolescence* 24(1), 63-77.
- Eccles, J. S. (2005). Subjective task value and the Eccles et al. model of achievement-related choices. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of Competence and Motivation*, New York, London: The Guilford Press, 105-121.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). *Coping Inventory for Stressful Situations (CISS).* Toronto: Multi Health Systems, Inc.
- Feij, J. A. (1998). Work socialization of young people. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume 3: Personnel Psychology* (2nd ed.), Hove: Psychology Press, 207-256.
- Fend, H. (1981). *Theorie der Schule.* Munich, Vienna, Baltimore: Urban & Schwarzenberg.
- Fend, H., Berger, F., & Grob, U. (Eds.) (2009). *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der LIFE-Studie.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Filipp, S.-H. (Ed.) (1995). *Kritische Lebensereignisse* (3. Auflage). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Fischer, L. (Ed.) (2006). *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (2nd ed.). Göttingen: Hogrefe.
- Frese, M. (1983). Soziale Unterstützung. In D. Zapf, E. Bamberg, H. Dunckel, M. Frese, S. Greif, G. Mohr, D. Rueckert & N. Semmer (Eds.), *Dokumentation der Skalen des Forschungsprojekts "Psychischer Stress am Arbeitsplatz - Hemmende und fördernde Bedingungen für humanere Arbeitsplätze"*, Unveröffentlichter Forschungsbericht. Osnabrück: Universität, Fachbereich Psychologie.
- Frese, M. (1999). Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. *Journal of Occupational Health Psychology* 4(3), 179-192.
- FSO/TREE (2003). *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE.* Reihe "Bildungsmonitoring Schweiz". Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office.
- FSO (Eds.) (2004). *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) Konzepte - Methodische Grundlagen - Praktische Ausführung.* Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office.
- Galley, F., & Meyer, T. (1999). *Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life.* Switzerland, Country Note OECD. Bern: The Ministers for the Economy and the Interior of Switzerland and the Swiss Conference of Cantonal Directors of Education.
- Gomolla, M., & Radtke, F.-O. (2002). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule.* Opladen: Leske + Budrich.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal* 33(1), 64-86.
- Greve, W. (2000). *Psychologie des Selbst.* Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management* 26(3), 463-488.
- Grob, A., Lüthi, R., Kaiser, F. G., Flammer, A., Mackinnon, A., & Wearing, A. J. (1991). Berner Fragebogen zum Wohlbefinden Jugendlicher (BFW). *Diagnostica* 37(1), 66-75.
- Grob, U., & Maag Merki, K. (2001). *Überfachliche Kompetenzen. Theoretische Grundlegung und empirische Erprobung eines Indikatorensystems.* Bern: Lang.

- Gümüs, A., Gömleksiz, M., Glöckner-Rist, A., & Balke, D. (2006). Itembatterie für kulturvergleichende Untersuchungen zur Anomie. In A. Glöckner-Rist (Ed.), *ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 10.00*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Hascher, T. (2003). *Wohlbefinden in der Schule*. Münster: Waxman.
- Heinz, W. R. (1984). *Der Übergang von der Schule in den Beruf als Selbstsozialisation*. Bremen: Universität.
- Heinz, W. R. (1991). Berufliche und betriebliche Sozialisation. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Eds.), *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung* (4th ed.), Weinheim: Beltz, 397-415.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P., & Wannack, E. (2004). *Berufswahlprozess bei Jugendlichen*. Bern: Universität Bern, Institut für Pädagogik und Schulpädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate Tasks, Illegitimate Stressors: Testing a New Stressor-Strain Concept*. Doctoral thesis. Bern, University of Bern.
- Kälin, W. (1995). *Deutsche 12-Item Kurzform des "Coping Inventory for Stressful Situations" (CISS) von N. S. Endler & J. D. A. Parker*. Basierend auf der Übersetzung von N. Semmer, F. Tschan & V. Schade (unveröffentlichter Fragebogen). Bern: Universität, Institut für Psychologie.
- Keller, A., Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2010). *Post-compulsory Education Pathways in Switzerland: The First Seven Years. Results of the Swiss Youth Panel Survey TREE, Update 2010*. Basel: TREE.
- Kristen, C., Römmer, A., Müller, W., & Kalter, F. (2005). *Längsschnittstudien für die Bildungsberichterstattung - Beispiele aus Europa und Nordamerika*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Krohne, H. W., Egloff, B., Kohlmann, C.-W., & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS). *Diagnostica* 42(2), 139-156.
- Maaz, K., Hausen, C., McElvany, N., & Baumert, J. (2006). Stichwort: Übergänge im Bildungssystem. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 9(3), 299-327.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78, 538-551.
- Meyer, T. (2005). *School-to-Work Transition in Switzerland. Results as of 2004 from the TREE Panel Survey*. Bern, TREE.
- Moser, U. (1997). *Messinstrumente zu Unterricht und Leistungsbereitschaft in TIMSS+*. Projektdokumentation. Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.
- Moser, U., Ramseier, E., Keller, C., & Huber, M. (1997). *Schule auf dem Prüfstand. Eine Evaluation der Sekundarstufe I auf der Grundlage der "Third International Mathematics and Science Study"*. Chur: Rüegger.
- Mueller, B., & Schweri, J. (2015). How specific is apprenticeship training? Evidence from inter-firm and occupational mobility after graduation. *Oxford Economic Papers*. DOI: 10.1093/oep/gpv040. URL: <http://oep.oxfordjournals.org/content/early/2015/06/27/oep.gpv040.full.pdf+html>.
- Neuenschwander, M. P. (1998). *Schule und Identität im Jugendalter I. Kurzdokumentation der Skalen und Stichproben* (Forschungsbericht Nr. 18). Bern: Universität Bern, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Neuenschwander, M. P., Herzog, W., & Holder, M. (2001). *Schulkontext und Identitätsentwicklung im Jugendalter*. Schlussbericht z.Hd. des Schweizerischen Nationalfonds, Projekt Nr. 11-52730.97. (Forschungsbericht Nr. 22). Universität Bern: Institut für Pädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- OECD (1999). *Thematic Review of The Transition From Initial Education to Working Life. Switzerland. Country Note*. Paris: OECD.
- OECD (Ed.), (2000). *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*. Paris: OECD.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 92(2), 438-454.

- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 39(3), 125-131.
- Raab, E. (1996). *Jugend sucht Arbeit. Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher*. Munich: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Raffe, D. (2008). The concept of transition system. *Journal of Education and Work* 21(4), 277-296.
- Ramseier, E., & Brühwiler, C. (2003). Herkunft, Leistung und Bildungschancen im gegliederten Bildungssystem: Vertiefte PISA-Analyse unter Einbezug der kognitiven Grundfähigkeiten. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 25(1), 23-58.
- Renner, B., & Schwarzer, R. (2005). *Risk and Health Behaviors. Documentation of the Scales of the Research Project: Risk Appraisal Consequences in Korea (RACK)*. (Second ed.). Bremen: International University Bremen & Freie Universität Berlin.
(Retrieved on 18/03/2013 from <http://www.gesundheitsrisiko.de/docs/RACKEnglish.pdf>)
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. New York: Basic Books.
- Rosenstiel, L. v., Falkenberg, T., Hehn, W., Henschel, E., & Warns, I. (1982). *Betriebsklima heute*. Munich: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature* 39(1), 34-92.
- Sacchi, S. (2011). *Construction of TREE Panel Weights. Documentation for the Panel Waves from 2000 to 2010*. Basel/Zurich: TREE & cue sozialforschung.
- Schelsky, H. (1956). Soziologische Bemerkungen zur Rolle der Schule in unserer Gesellschaftsverfassung. In H. Schelsky (Ed.), *Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft* (5th ed.), Würzburg: Werkbund-Verlag, 9-50.
- Schmidt, K.-H., Hollmann, S., & Sodenkamp, D. (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des "Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 19, 93-106.
- Schoon, I., & Silbereisen, R.K. (Eds.) (2009). *Transitions from School to Work. Globalization, Individualization, and Patterns of Diversity*. Cambridge et al.: Cambridge University Press.
- Schulz, U., & Schwarzer, R. (2003). Soziale Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung: Die Berliner Social Support Skalen (BSSS). *Diagnostica* 29(2), 73-82.
- Schwarzer, R. (2000). *General Perceived Self-Efficacy in 14 Cultures*. Retrieved on 18/03/2013 from <http://userpage.fu-berlin.de/~health/world14.htm>.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (Eds.) (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin und Humboldt-Universität zu Berlin.
- Semmer, N. (1997). Stress. In H. Luczak & W. Volper (Eds.), *Handbuch Arbeitswissenschaft*. Stuttgart: Schäffer-Pöschel Verlag, 332-340.
- Semmer, N. K., & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. *Psychologische Rundschau* 52(3), 150-158.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Faccin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology: An International Review* 59(1), 70-96.
- Semmer, N., & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Ed.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage), Bern: Huber, 157-195.
- Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Ed.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*, Zurich: vdf Hochschulverlag an der ETH, 179-205.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research* 46(3), 407-441.

- Sheldon, G. (1995). *Die berufliche Flexibilität im Spiegel der Zeit*. Bern: Swiss Federal Statistical Office.
- Solga, H., & Trappe, H. (2000). Die duale Ausbildung: Ambivalenzen veränderter Übergangsbioographien. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 96(2), 244-260.
- Spence, M. (1973). Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics* 87, 355-379.
- Stalder, B. E., Meyer, T., & Hupka-Brunner, S. (2008). Leistungsschwach - Bildungsarm? Ergebnisse der TREE-Studie zu den PISA-Kompetenzen als Prädiktoren für Bildungschancen in der Sekundarstufe II (Are low achievers necessarily dropouts? PISA scores as predictors of upper secondary graduation. Findings from the Swiss PISA follow-up TREE). *Die Deutsche Schule* 100(4), 436-448.
- Szydlik, M. (2008). Intergenerational Solidarity and Conflict. *Journal of Comparative Family Studies* 39(1), 97-114.
- Titze, H. (2000). Zensuren der modernen Gesellschaft. Zur Selbstbeurteilung und Fremdbeurteilung schulischer Leistungsdifferenzen. *Die Deutsche Schule* 6, 49-62.
- TREE (2016). *Concepts and Scales. TREE1 Survey Waves 1 to 9, 2001-2014*. Bern: TREE.
- Troltsch, K., & László, A. (2000). Veränderungen der Ausbildungschancen an der ersten Schwelle seit Ende der achtziger Jahre. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Ed.), *Ausbildungschancen Jugendlicher ausländischer Herkunft. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Stand: Mai 2000*. Bonn, 49-52.
- Ulich, K. (1991). Schulische Sozialisation. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Eds.), *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung* (4th ed.), Weinheim: Beltz, 378-396.
- Vondracek, F. W. (1990). A developmental-contextual approach to career development research. In R. A. Young & W. A. Borgen (Eds.), *Methodological Approaches to the Study of Career*, New York: Praeger, 37-56.
- Watermann, R. (2000). *Berufliche Wertorientierungen im Wandel. Eine Kohortenanalyse zur Dynamik arbeitsbezogener Einstellungen anhand von ALLBUS-Umfragedaten*. Münster: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V.
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology* 94(1), 196-206.

Annexe 3: analyse en composante principale satisfaction de vie et professionnelle

Satisfaction de vie	F1 (t1)	F1 (t3)	F1 (t4)	F1 (t5)	F1 (t7)	F1 (t8)	F1 (t9)			
Mesurée sur E1										
Item 1: « Mon avenir semble prometteur »	.75	.73	.77	.78	.79	.79	.80			
Item 2 : « Je suis heureux/heureuse de vivre »	.77	.80	.80	.79	.83	.81	.84			
Item 3: « Je suis satisfait(e) de la façon dont mes projets de vie se réalisent »	.80	.83	.82	.81	.83	.83	.83			
Item 4: « Quoiqu'il arrive, je vois toujours le bon côté des choses»	.69	.73	.73	.73	.76	.74	.73			
Item 5 : « Ma vie me paraît avoir un sens »	.80	.81	.82	.83	.84	.83	.82			
Satisfaction professionnelle	F1 (t5)	F1 (t7)	F1 (t8)	F1 (t9)	<i>Note.</i> Les vagues 2 et 6 ne font pas partie des analyses puisqu'elles n'ont pas été étudiées dans notre recherche (les valeurs n'ayant pas été évaluées en 2002 et 2006). Un seul facteur à été dégagé de ces analyses expliquant entre 65 et 81% de la variance.					
Mesurée sur E2										
Item 1: « De façon tout à fait générale, êtes-vous satisfait-e de votre travail actuel? »	.86	.89	.88	.80						
Item 2: « J'espère que ma situation de travail restera toujours aussi bonne que maintenant »	.87	.86	.81	.84						
Item 3: « Après un jour de congé, je me réjouis vraiment de retourner au travail »	.84	.82	.80	.78						