

Impact des intérêts professionnels et des adéquations perçues (Person-Job Fit) sur la satisfaction au travail de la nouvelle génération

Auteur : Vincke, Nathan

Promoteur(s) : Bertrand, Françoise

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée

Année académique : 2024-2025

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/24530>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Impact des intérêts professionnels et des adéquations perçues (Person-Job Fit) sur la satisfaction au travail de la nouvelle génération

**PRÉSENTÉ PAR :
NATHAN VINCKE & DENISSA FEDAK**

**PROMOTRICE :
FRANÇOISE BERTRAND**

**ANNÉE :
2024 – 2025**



Impact des intérêts professionnels et des adéquations perçues (Person-Job Fit) sur la satisfaction au travail de la nouvelle génération

- Mémoire -

Présenté par Nathan Vincke et Denissa Fedak

Promotrice : Françoise Bertrand

Assistante : Delphine Suttor

Lectrices : Christelle Pitseys et Eva Joris

Master en Psychologie du travail, à finalité spécialisée

Année académique 2024 - 2025

Remerciements

Ce mémoire marque l'aboutissement de notre parcours universitaire en psychologie du travail, et nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à cette aventure.

Nous souhaitons tout d'abord adresser nos remerciements les plus sincères à Madame Françoise Bertrand, notre promotrice, et à son assistante, Delphine Suttor, pour leur accompagnement tout au long de ce travail. Merci pour votre disponibilité, votre exigence bienveillante et vos conseils toujours pertinents, qui ont su nourrir notre réflexion, nous guider dans les moments de doute, et nous pousser à aller plus loin. Votre rigueur et votre regard critique ont grandement contribué à la qualité de ce mémoire, et nous vous en sommes profondément reconnaissants.

Nous remercions aussi les lectrices de ce mémoire, Christelle Pitseys et Eva Joris, pour leur temps et leur regard critique, ainsi que l'ensemble des participantes et participants à l'étude pour le temps qu'ils ont consacré et la qualité de leurs réponses, sans lesquels ce travail n'aurait pas pu aboutir.

Nous sommes également reconnaissants envers notre entourage personnel, nos familles et nos amis, qui nous ont soutenus avec patience, écoute et encouragements durant ces mois de travail intense. Merci d'avoir cru en nous ! Votre présence et votre bienveillance ont été des sources essentielles de réconfort et de motivation !

Nous tenons aussi à souligner l'importance et la richesse du travail en binôme. Travailler ensemble sur ce mémoire a été une expérience humaine autant qu'intellectuelle. Ce projet commun nous a permis de grandir, d'apprendre l'un de l'autre, de traverser ensemble les difficultés et de célébrer les réussites, petites et grandes. Ce mémoire est à notre image, fruit d'un réel travail d'équipe basé sur la confiance, le respect et l'amitié.

Enfin, merci à toutes celles et ceux qui, directement ou indirectement, ont contribué à cette étape importante de notre vie ! Ce mémoire clôt une période riche en apprentissages, en rencontres et en émotions, et ouvre la porte à de nouveaux horizons que nous avons désormais hâte d'explorer !

Résumé

Ce mémoire examine le rôle des intérêts professionnels dans la satisfaction au travail chez la « nouvelle génération » (18–35 ans). Partant du constat que l’attractivité, l’engagement et la rétention de ces travailleurs dépendent notamment de l’adéquation entre la personne et son poste (Person-Job Fit), l’objectif est double : (1) clarifier, sur le plan théorique, comment les intérêts professionnels orientent les choix et les expériences de travail ; (2) tester empiriquement le lien entre l’adéquation intérêts–métier et la satisfaction au travail, ainsi que la contribution spécifique des composantes subjectives du Person–Job Fit, à savoir le Needs–Supplies Fit (adéquation entre besoins individuels et ressources offertes par le poste) et le Demands–Abilities Fit (adéquation entre exigences du poste et capacités perçues).

Le cadre théorique s’appuie sur le modèle RIASEC de Holland et sur la congruence entre les intérêts et les caractéristiques du métier. Cette adéquation facilite l’exploration, renforce la motivation et favorise des attitudes positives, comme la satisfaction au travail (Holland, 1997 ; Rounds & Su, 2014). En complément, les composantes NS Fit et DA Fit permettent de saisir la perception que la personne a de l’ajustement à son poste, au-delà de la seule correspondance intérêts–métier (Cable et DeRue, 2002).

La partie empirique mobilise une étude quantitative auprès de jeunes adultes actifs (18–35 ans). Les instruments utilisés incluent : l’inventaire RIASEC mesurant les intérêts, le Minnesota Satisfaction Questionnaire (forme courte), ainsi que les échelles de Cable et DeRue (2002) mesurant le NS Fit et le DA Fit. Le plan d’analyse prévoit : (a) une MANOVA suivie d’ANOVA pour comparer les profils RIASEC selon le genre ; (b) des corrélations de Pearson entre C-Index, NS Fit et DA Fit ; (c) des régressions linéaires prédictives de la satisfaction (modèles simples) ; (d) des modèles avec modération par le genre.

Sur le plan pratique, ce travail offre des pistes pour l’orientation, le recrutement et le développement des talents : mieux aligner les postes sur les intérêts des jeunes travailleurs et réduire les écarts perçus entre les besoins et les ressources mises à disposition, ainsi qu’entre les exigences du travail et les capacités du travailleur.

Mots-clés : Person–Job Fit ; intérêts professionnels ; RIASEC ; Needs–Supplies Fit ; Demands–Abilities Fit ; satisfaction au travail ; nouvelle génération.

Table des matières

Remerciements	ii
Résumé	iii
Introduction	1
Chapitre 1 : la nouvelle génération.....	2
1. Introduction	2
2. Classification des générations	2
3. Le concept de « nouvelle génération » et son rapport au travail	4
4. Le recrutement et la sélection de la nouvelle génération	5
5. Conclusion.....	6
Chapitre 2 : Les intérêts professionnels	7
1. Les intérêts professionnels	7
Le modèle RIASEC (Holland, 1997).....	9
2. Les intérêts professionnels selon les âges	12
3. Les intérêts professionnels selon les genres	13
4. L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé	16
5. Le Needs-Supplies Fit (NS Fit) et le Demands-Abilities Fit (DA Fit) et leur lien respectif avec les intérêts professionnels	18
Chapitre 3 : les intérêts professionnels et la satisfaction au travail de la nouvelle génération.....	22
1. La satisfaction au travail.....	22
2. Le lien entre l'adéquation intérêts professionnels - job et la satisfaction au travail	24
3. Les liens entre le NS Fit, le DA Fit et la satisfaction au travail	28
Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail.....	28
Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail	29
4. Objectif de l'étude	31
Chapitre 4 : l'approche méthodologique	32
1. Rappel des hypothèses.....	32
2. Comité éthique.....	33
3. Critères d'inclusion et d'exclusion	33
4. Recrutement des participants.....	34
5. Échantillon.....	34

6.	Outils	37
	Minnesota Satisfaction Questionary (MSQ).....	37
	Test RIASEC	37
	Needs-Supplies Fit et Demands-Abilities Fit Scales	39
	Autres remarques	40
7.	Méthodes d'analyse statistique.....	40
	Hypothèse 1	41
	Hypothèses 2a et 2b	41
	Hypothèses 3a, 4a et 5a	42
	Hypothèses 3b, 4b et 5b.....	42
Chapitre 5 : les résultats		43
1.	Analyses préliminaires	43
2.	MANOVA et ANOVA.....	46
3.	Matrice de corrélations	48
4.	Régressions linéaires simples	49
5.	Régressions linéaires avec modération.....	50
Chapitre 6 : discussion et implications pratiques.....		53
1.	Discussion.....	53
2.	Implications pratiques	57
Chapitre 7 : limites et perspectives de recherche		60
1.	Limites.....	60
2.	Points forts de l'étude.....	62
3.	Puissance à posteriori des tests.....	63
4.	Perspectives de recherches futures	65
Conclusion.....		67
Bibliographie.....		68
Annexes		79
Les apports personnels.....		85

Introduction

Dans de nombreux pays européens, les tensions de recrutement se sont installées durablement, en particulier dans la santé, le numérique et le bâtiment. Le vieillissement de la population, l'arrivée d'une nouvelle génération sur le marché du travail et les transitions numérique et écologique alimentent un désajustement entre l'offre et la demande, avec des effets tangibles sur la production, l'investissement et la compétitivité des entreprises (Bergeaud & Cette, 2023).

Ce déséquilibre tient à un ensemble de facteurs : recul de la population active et vagues de départs à la retraite, inadéquations entre compétences recherchées et qualifications disponibles, faible mobilité géographique et professionnelle, ainsi qu'une attractivité limitée de certains métiers — souvent peu qualifiés — en raison de salaires modestes et de conditions de travail exigeantes. Pour les organisations, ces frictions se traduisent par des réductions de capacité, des hausses de prix et des reports d'investissements, avec des répercussions macroéconomiques sur la croissance et l'emploi (Bergeaud et al., 2023). Dans ce contexte, la réponse attendue est nécessairement multidimensionnelle : investissement dans la formation et la requalification, politiques de mobilité, revalorisation des métiers, amélioration des conditions de travail et dispositifs d'appariement plus fins.

Parmi ces leviers, l'amélioration de l'adéquation personnes-emploi occupe une place centrale. Au-delà des seules compétences, les intérêts professionnels constituent une clé de lecture utile des choix, de la rétention et du bien-être au travail. Ce mémoire mobilise les intérêts vocationnels (Holland, 1997) et le cadre général de l'ajustement personne-emploi (Person-Job Fit), ou la correspondance entre ce que les individus recherchent et ce que les postes offrent (Kristof-Brown et al., 2005 ; Cable & DeRue, 2002). La littérature suggère que ces adéquations sont liées à des critères importants comme la satisfaction au travail (Nye et al., 2012), ce qui la rend particulièrement pertinente dans un marché marqué par des pénuries persistantes.

Ce mémoire se concentre sur la nouvelle génération (18–35 ans), dont l'entrée sur le marché coïncide avec l'accélération des transitions technologiques et écologiques. L'objectif est d'éclairer le lien entre intérêts professionnels, adéquation au poste et satisfaction au travail pour cette population. L'ambition est double : apporter une contribution théorique à la psychologie des intérêts et de l'ajustement au travail et proposer des pistes opérationnelles pour l'orientation et le recrutement, afin de soutenir l'attractivité et la rétention.

Revue de la littérature

Chapitre 1 : la nouvelle génération

Ce chapitre introduira le concept de la "nouvelle génération", définie dans le cadre de cette étude comme les individus âgés de 18 à 35 ans (en 2025). En s'appuyant sur la littérature scientifique, nous explorerons les caractéristiques qui distinguent cette génération des précédentes, en s'attardant sur leurs valeurs, leurs habitudes, leurs préoccupations et leur perception du travail. De plus, nous examinerons les défis et les opportunités que présentent le recrutement et la sélection de cette nouvelle génération pour les entreprises. La compréhension de ces aspects nous aidera à analyser les résultats obtenus à la suite de notre étude.

1. Introduction

Le monde du travail subit aujourd'hui de profondes transformations, marquées par des avancées technologiques, des bouleversements géopolitiques et des changements sociétaux majeurs. Au cœur de ces évolutions se trouve la « nouvelle génération », un groupe d'individus qui redéfinit les normes professionnelles et façonne les pratiques futures (Ouedraogo et al., 2023).

Avant d'aborder cette génération, il convient de définir le concept même de "génération". Bien que ce concept soit discuté dans la littérature (Dejoux & Wechtler, 2011), plusieurs auteurs s'accordent sur trois critères principaux : une tranche d'âge commune, une cohorte sociale partagée, et un contexte marqué par des événements historiques et culturels communs (Djabi & Shimada, 2012 ; Mannheim, 1970). Ces éléments influencent les comportements, les attentes et les représentations collectives des individus d'une même génération, créant ainsi des identités générationnelles distinctes (Dust et al., 2019).

2. Classification des générations

Le concept de génération comporte plusieurs limites. En effet, chaque groupe générationnel présente une grande hétérogénéité interne et tous les individus ne s'identifient pas nécessairement aux caractéristiques souvent associées à leur cohorte d'âge (Saba, 2009 ; Fleury,

2011). De plus, les frontières entre générations ne sont pas strictement définies : les expériences vécues peuvent se chevaucher, et il n'est pas rare que des individus issus de générations différentes développent une identité générationnelle similaire en raison d'événements communs (Djabi & Shimada, 2012). Malgré cette variabilité intragénérationnelle, il est possible d'identifier, de manière non-exhaustive, les caractéristiques distinctives de chacune.

Premièrement, les Baby-boomers, nés entre 1940 et 1960, ont connu une période marquée par l'après-guerre et une forte expansion démographique liée à un taux de fécondité élevé (Howe et Strauss, 2000). Cette génération a évolué dans un contexte de croissance économique (Bartley, Ladd et Morris, 2007), tout en étant témoin de profonds bouleversements sociaux, tels que la libération des femmes et la guerre froide (Clausing et al., 2003). Selon les auteurs, les Baby-boomers se caractérisent par leur motivation, leur détermination et leur esprit d'indépendance (Bartley et al., 2007), affichant une forte adhésion à l'éthique du travail (Gibson et al., 2009).

Deuxièmement, la génération X, regroupant les individus nés entre 1960 et 1980, a évolué dans un contexte marqué par la crise économique des années 1970 (Bartley et al., 2007). Cette période a été caractérisée par une augmentation du nombre de familles monoparentales, liée à la hausse des divorces, et par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Ces bouleversements sociaux ont profondément marqué cette génération, engendrant de l'appréhension et de l'ambivalence. En conséquence, les membres de la génération X sont souvent décrits comme des individus indépendants, méfiants vis-à-vis des institutions et accordant une grande importance à la sécurité financière et à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Gibson et al., 2009).

Troisièmement, la génération Y, également connue sous le nom de "Génération Nexters" (Clausing, 2003), regroupe les individus nés entre 1980 et 1996. Cette génération a grandi au cœur de la révolution technologique, développant ainsi une aisance naturelle envers les outils numériques et une maîtrise des compétences informatiques. Selon les auteurs, les membres de la génération Y se caractérisent par leur appétence pour le changement, leur esprit collaboratif et leur capacité à mener de front plusieurs tâches simultanément (Hoyle, 2017).

Enfin, la génération Z - également connue sous le nom de "génération Slasheurs", terme faisant référence au cumul de plusieurs activités professionnelles simultanément (Ollivier et Tanguy, 2021, Gentina et al., 2022) - regroupe les individus nés entre 1996 et 2005. Cette génération se caractérise par son hyperconnectivité, résultat d'une immersion totale dans l'univers numérique dès leur plus jeune âge. Elle se distingue également par sa diversité culturelle et identitaire, son

engagement en faveur de la protection de l'environnement et son attention particulière à la santé mentale (Dalmas, 2022). Enfin, en matière de communication, les membres de cette cohorte privilégient les canaux numériques, illustrant l'évolution des modes d'interaction sociale.

3. Le concept de « nouvelle génération » et son rapport au travail

Dans le cadre de notre étude, le terme de "nouvelle génération" désigne l'ensemble des individus nés entre 1989 et 2006, c'est-à-dire des personnes faisant partie de la fin de la génération Y et du début de la génération Z. Notre choix s'appuie sur le constat suivant, étayé par Djabi et Shimada (2012) : des individus appartenant à des générations différentes peuvent néanmoins partager une identité générationnelle commune, du fait de leur exposition à des événements et influences similaires. L'idée avancée par les auteurs est la suivante : les individus nés après 1989 ont été façonnés par un ensemble d'événements et de contextes socioculturels comparables, conférant à cette cohorte des caractéristiques générationnelles semblables.

Ayant grandi à l'ère du numérique, ces générations ont connu l'essor des nouvelles technologies et leur intégration dans tous les aspects de la vie. Inspirés par l'accessibilité croissante à l'information et aux outils de création, ces travailleurs ont développé un goût pour l'autonomie et l'entrepreneuriat (Chillakuri, 2020). Le concept de "Do It Yourself", mis en avant par Gaidhani et ses collaborateurs (2019), illustre cette volonté de prendre en main leur destin et de concrétiser leurs projets personnels. De plus, ils privilégient une communication ouverte, transparente et inclusive, valorisant les échanges horizontaux et le travail d'équipe.

Cette nouvelle génération, récemment arrivée sur le marché du travail, valorise la flexibilité contractuelle, les parcours professionnels non linéaires, l'engagement social des entreprises et la possibilité d'évoluer dans un cadre professionnel stimulant et inclusif (Méda & Vendramin, 2010 ; Klopota et al., 2020). En outre, elle présente une importante diversité interne : inégalités d'accès à l'éducation, à la santé ou encore aux technologies, différences dans l'expression de l'identité et dans les formes d'engagement, notamment syndical. Ce dernier point illustre une nouvelle manière de s'impliquer dans la vie professionnelle, allant à l'opposé des formes classiques, mais porteuse d'un désir d'action et d'implication. Pour les entreprises, cela suppose donc d'adapter les pratiques de gestion en tenant compte de cette pluralité des trajectoires et aspirations (Bérout et al., 2019).

4. Le recrutement et la sélection de la nouvelle génération

Comme vu précédemment, la perception du travail a considérablement évolué au fil des générations. Les générations plus anciennes valorisaient la stabilité, la sécurité et l'avancement professionnel au sein d'une même entreprise. En revanche, la nouvelle génération se distingue par son attachement au bien-être au travail et à l'épanouissement personnel. Plus que la motivation de gagner de l'argent, ce sont leurs motivations intrinsèques et leur quête de sens qui guident leurs choix professionnels. Par conséquent, les entreprises auraient tout intérêt à mettre davantage l'accent sur ces aspects dans leur marque employeur pour attirer et fidéliser les talents (Kashive et al., 2020 ; Mosley & Schmidt, 2017 ; Aslam, 2015).

Les jeunes candidats recherchent des employeurs alignés avec leurs convictions, notamment en matière de responsabilité sociale, de durabilité et de qualité de vie au travail. Le contenu des offres, la transparence sur les conditions de travail, mais aussi l'engagement éthique de l'entreprise sont des critères importants dans leur décision de postuler (Cabé & Lacroix, 2023). Les employeurs auraient également tout intérêt à proposer des opportunités d'apprentissage et à investir dans la formation et le développement des compétences des employés pour répondre à leur désir de formation continue (Dabirian et al. 2017).

Le processus de recrutement lui-même est également considéré. Les jeunes générations privilégient des démarches fluides, interactives et numériques. Elles s'attendent à des échanges authentiques, à un retour rapide sur leur candidature et à une expérience candidat soignée (Ollington et al., 2013 ; Vilkaite-Vaiotone & Lukaite, 2019). Les méthodes classiques, vues comme trop rigides ou impersonnelles, peuvent être perçues comme dissuasives (Panday et al., 2022).

Il en ressort que les candidats occupent une place de plus en plus active dans le processus de recrutement et sélection. Ils ne se contentent plus d'être évalués par les entreprises, mais ils évaluent également les entreprises auxquelles ils postulent. Ils effectuent des recherches approfondies sur la culture de l'entreprise, ses valeurs et ses perspectives avant de prendre leur décision (Ollivier & Tanguy, 2021). Le recrutement devient alors une co-évaluation, où le candidat choisit autant qu'il est choisi.

5. Conclusion

Comprendre la nouvelle génération, dans toute sa diversité et sa complexité, constitue une étape importante pour adapter les pratiques organisationnelles aux réalités contemporaines. Ce chapitre a permis de mettre en lumière les éléments clés qui façonnent les jeunes actifs d'aujourd'hui : leur rapport au numérique, leurs valeurs, leur quête de sens, ainsi que leurs attentes vis-à-vis du monde professionnel. Ces particularités influencent non seulement leur manière d'envisager le travail, mais aussi la manière dont ils évaluent les employeurs et s'engagent dans une carrière.

Face à ces évolutions, les entreprises ne peuvent plus se contenter de méthodes de recrutement traditionnelles ni de motivations extrinsèques standardisées. Attirer, fidéliser et motiver cette génération implique de reconnaître ce qui fait sens pour elle, c'est-à-dire de comprendre ce qui l'anime profondément. Identifier leurs intérêts professionnels devient alors une stratégie à adopter : non seulement pour construire des parcours plus engageants, mais aussi pour favoriser une réelle satisfaction au travail.

Le chapitre suivant s'intéressera donc à cette dimension des intérêts professionnels. En les explorant, nous chercherons à mieux comprendre comment ils peuvent orienter les choix de carrière, renforcer l'engagement des jeunes au travail et contribuer à un meilleur alignement entre attentes individuelles et propositions organisationnelles.

Chapitre 2 : Les intérêts professionnels

Ce deuxième chapitre aura pour objectif d'introduire et d'approfondir le concept des intérêts professionnels à travers une revue détaillée de la littérature scientifique. Nous commencerons par définir le concept et présenter les modèles théoriques les plus influents sur les intérêts professionnels. Nous examinerons ensuite comment ces intérêts évoluent en fonction de l'âge, ainsi que les différences observées selon le genre. Par la suite, nous nous pencherons sur l'adéquation entre les intérêts professionnels et le poste occupé, en abordant notamment le Person-Job Fit (PJ Fit). Enfin, nous analyserons les notions de Needs-Supplies Fit (NS Fit) et de Demands-Abilities Fit (DA Fit) en lien avec l'adéquation des intérêts professionnels.

1. Les intérêts professionnels

L'intérêt professionnel, concept largement exploré dans la littérature scientifique, a fait l'objet de multiples définitions au sein de revues scientifiques et de méta-analyses. Parmi celles-ci, Rounds (1995) ainsi que Su & Armstrong (2009) le définissent comme « des préférences, semblables à des attrait, pour certaines activités et les contextes dans lesquels elles se déroulent, ou pour les résultats associés à ces activités préférées. Ces préférences motivent des comportements ciblés et orientent les individus vers des environnements spécifiques ». Deux concepts clés se dégagent de cette définition :

- **Trait de personnalité** : les intérêts professionnels présentent une similarité avec des traits stables de la personnalité. Cependant, la personnalité est à distinguer des préférences professionnelles puisque la personnalité s'apparente plutôt à des façons de penser, de ressentir tandis que les intérêts professionnels font plutôt référence à des préférences dans le domaine du travail (Barrick, Mount & Gupta, 2003).
- **Contextualisation des intérêts** : les intérêts ne se manifestent que dans des contextes propices. Par exemple, une personne attirée par l'aide sociale n'exprimera pas cet intérêt dans un travail isolé et routinier, mais trouvera sa motivation et sa satisfaction dans un rôle de travailleur social où l'interaction humaine est centrale (Rounds & Su, 2014).

Ces intérêts influencent directement la motivation individuelle, définie par Kanfer (1990) comme l'ensemble des processus internes qui dynamisent et soutiennent le comportement dans le temps et dans des circonstances changeantes.

Ainsi, un intérêt professionnel oriente l'individu vers des actions ciblées et favorise la persévérance pour atteindre ses objectifs. Rounds et Su (2014) proposent un modèle illustrant cette dynamique (Figure 1). Il décrit une chaîne de relations causales partant des intérêts professionnels, passant par les dimensions de la motivation, jusqu'aux comportements orientés vers les objectifs, pour aboutir enfin aux résultats concrets.

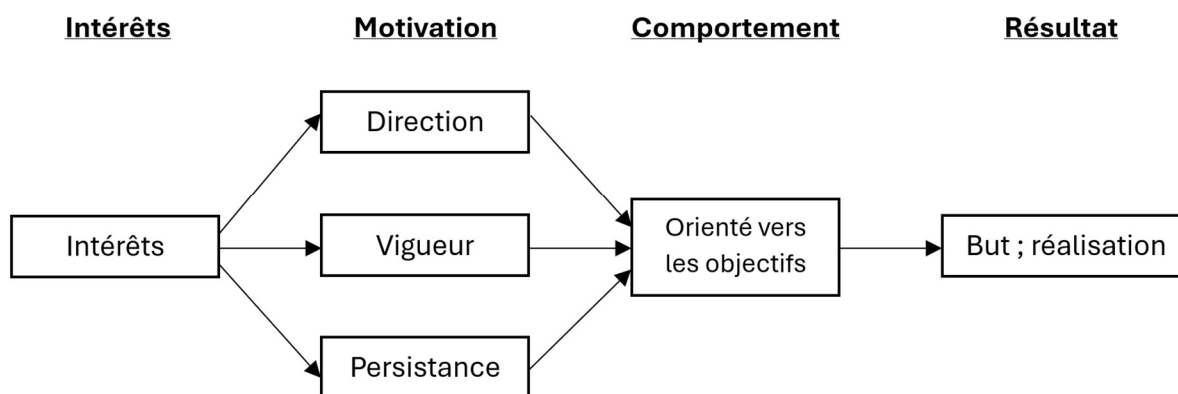


Figure 1. Relations théoriques entre les intérêts, la motivation, les comportements axés sur les objectifs et ses résultats (Rounds et Su, 2014).

Dans ce schéma, les intérêts sont le point de départ, ils déclenchent l'engagement. La motivation vient ensuite. Elle suit une direction (choix et orientation), avec un certain niveau de vigueur (intensité de l'effort) et de persistance (durée de l'engagement). Cette motivation engendre des comportements orientés vers les objectifs - actions ciblées et proactives - qui aboutissent à un résultat, l'accomplissement des buts poursuivis (Rounds & Su, 2014).

Ce modèle met en lumière le rôle médiateur de la motivation et des comportements orientés vers les objectifs. Ainsi, lorsqu'une personne est profondément intéressée par une activité, elle devient intrinsèquement plus motivée, développe une énergie accrue, une volonté de fournir un effort soutenu et une persévérance face aux obstacles. Cette motivation se traduit ensuite par des comportements proactifs et ciblés, menant finalement à la réalisation des objectifs professionnels (Rounds & Su, 2014).

Pour évaluer les intérêts professionnels, trois familles d'outils sont couramment employées :

- Les indices de congruence qui comparent les intérêts professionnels d'un individu à ses caractéristiques personnelles, telles que ses valeurs, ses compétences, sa personnalité et sa satisfaction au travail (Nye et al., 2012) ;

- Les échelles professionnelles qui évaluent les connaissances, les compétences et les aptitudes d'un individu par rapport aux exigences d'une profession, comme le General Aptitude Test Battery (Van Iddekinge et al., 2011) ;
- Les échelles d'intérêts qui mesurent la force des intérêts d'un individu pour différentes activités professionnelles. Le RIASEC ou encore le Strong Interest Inventory (SII) en sont des exemples (Hansen, 2019).

Le modèle RIASEC (Holland, 1997)

Le modèle RIASEC, élaboré par John Holland en 1997, demeure la référence pour classer les intérêts professionnels en six profils (Wiegand et al., 2021) :

- Réaliste (R) : les individus de ce profil ont un besoin de s'impliquer physiquement dans leurs activités. Ils sont attirés par les domaines tels que la mécanique, la construction, l'agriculture ou les métiers manuels ;
- Investigateur (I) : poussés par un désir d'apprendre et de comprendre, les individus de ce profil s'intéressent particulièrement aux sciences, aux mathématiques et à la recherche ;
- Artistique (A) : dotés de créativité et d'une sensibilité artistique, les individus de ce profil aspirent à exprimer leurs émotions et leurs idées à travers des formes d'art telles que l'écriture, les arts visuels ou la musique ;
- Social (S) : motivés par le contact humain et l'aide apportée aux autres, les individus de ce profil trouvent leur épanouissement dans les professions sociales telles que l'enseignement, le travail social ou le service à la clientèle ;
- Entreprenant (E) : appréciant les responsabilités et les défis, les individus de ce profil s'orientent naturellement vers des rôles de leadership et d'entrepreneuriat. Ils sont attirés par les domaines tels que la gestion, le commerce ou les affaires ;
- Conventionnel (C) : préférant un environnement structuré et organisé, les individus de ce profil recherchent des professions qui offrent de la stabilité et de la routine. Ils sont souvent attirés par les domaines tels que l'administration, la comptabilité ou le droit.

En complément des six catégories d'intérêts, Holland (1997) identifie des types d'environnements professionnels correspondant à chaque profil. Il souligne toutefois que les milieux de travail ne sont généralement pas homogènes. Pour cette raison, il introduit également

la notion de sous-environnements : des variations internes au sein d'un même cadre professionnel. Par exemple, dans une université, la faculté de médecine présente un environnement différent de celui des lettres. Ainsi, un individu peut être globalement compatible avec un environnement académique, sans pour autant correspondre à toutes ses sous-catégories (les différentes facultés). L'évaluation fine des intérêts professionnels devrait donc intégrer à la fois l'environnement principal et les sous-environnements pertinents, pour affiner l'analyse de l'adéquation entre la personne et son milieu professionnel (Holland, 1997).

Afin de représenter les relations entre ces différents profils, l'auteur propose une organisation en structure hexagonale (Figure 2). Celle-ci positionne les six profils selon une logique spatiale qui reflète leur degré de proximité psychologique et comportementale (Figure 3). Deux types de profils sont dits adjacents lorsqu'ils partagent des similarités substantielles en termes d'activités, de valeurs ou de compétences. Par exemple, les profils

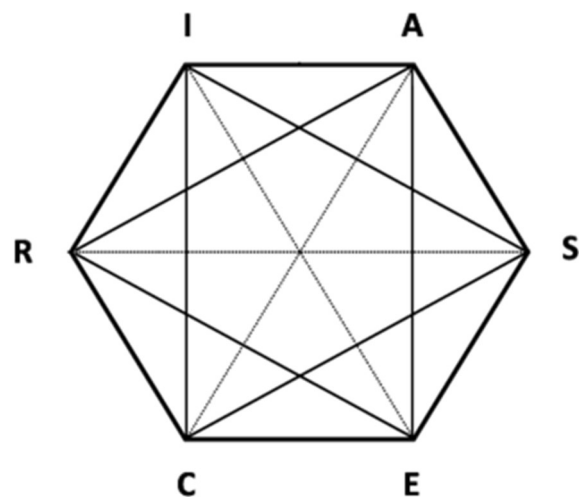


Figure 2. Le modèle hexagonal de J. Holland (1997).

Réaliste (R) et Investigateur (I) sont adjacents. À l'inverse, des profils dits opposés - par exemple, Artistique (A) et Conventionnel (C) - témoignent d'une plus grande différence. Enfin, les profils alternatifs occupent une position intermédiaire dans cette structure hexagonale (Holland, 1997).

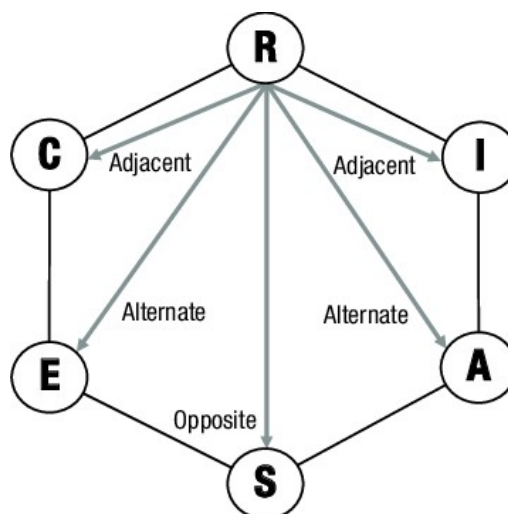


Figure 3. Le modèle hexagonal de J. Holland (1997), précisant chaque degré de proximité entre les six profils.

En complément du modèle théorique, Holland et ses collaborateurs ont développé des outils permettant d'opérationnaliser la correspondance entre profils d'intérêts et environnements professionnels. Parmi ceux-ci, les listes de métiers codés selon le modèle RIASEC, telles que le Dictionary of Holland Occupational Codes (Gottfredson & Holland, 1996) ou le Self-Directed Search (Holland, 1997), associent à chaque profession le profil RIASEC correspondant.

La liste des métiers et professions utilisés dans le cadre de notre étude est issue du Dictionnaire Septembre des métiers et professions¹, (Septembre éditeur, 2005). Chaque profession y est associée à un code RIASEC à trois lettres, selon la typologie de Holland (voir Tableau 1).

Tableau 1. Extrait de la liste des métiers classés selon le modèle RIASEC

Métier	Code RIASEC
Professeur au secondaire	SIA
Professeur d'éducation physique	SIA
Travailleur social	SIA
Travailleur social en service collectif	SIA
Moniteur de conduite automobile	SIE
Moniteur de conduite de motocyclette	SIE
Agent de libération conditionnelle	SIC
Agent de probation	SIC
Coordonnateur de loisirs municipaux	SIC
Directeur d'école	SIC
Directeur de camps de vacances	SIC
Intervieweur	SIC
Technicien de recherche, enquête et sondage	SIC

Ces ressources permettent de représenter les environnements professionnels selon la même logique que celle utilisée pour profiler les individus, facilitant ainsi l'évaluation de la compatibilité entre les deux.

Pour mesurer cette compatibilité, plusieurs indicateurs ont été proposés. Le plus répandu dans la littérature est le C-Index, développé par Brown et Gore (1994). Cet indice repose sur la structure hexagonale du modèle RIASEC (Figure 2 et 3) et quantifie le degré de congruence

¹ Ce dictionnaire repose sur une typologie scientifique validée, notamment par les travaux de Holland (1997), Rounds & Su (2014) et Tracey (2021).

entre le profil RIASEC d'un individu et le code RIASEC d'un métier (Eggerth & Andrew, 2006)².

Bien que le modèle RIASEC soit largement utilisé, il n'échappe pas à la critique. Certaines études ont mis en évidence une corrélation relativement faible (.21) entre la congruence intérêts-emploi et la satisfaction professionnelle (Assouline & Meir, 1987 ; Tranberg, Slane & Ekeberg, 1993), suggérant une validité prédictive limitée. De plus, la mesure de la congruence peut être influencée par des facteurs externes. Toutefois, d'autres travaux plus récents ont mis en évidence une meilleure fiabilité de l'outil. Par exemple, Gaudron (2018) a rapporté une cohérence interne élevée ($\alpha = .95$), soulignant sa robustesse psychométrique.

Ces résultats contradictoires illustrent la complexité de la relation entre intérêts professionnels, choix de carrière et satisfaction au travail. Cette relation semble être modulée par d'autres variables telles que les valeurs individuelles, les compétences, les expériences personnelles ou encore les opportunités offertes par le marché de l'emploi (Gaudron, 2018). Malgré ces limites, le modèle de Holland reste un outil central en orientation professionnelle, soutenu par de nombreuses recherches (Low & Rounds, 2005 ; Spokane, Meir & Catalano, 2000). Certains auteurs, comme Hogan et Blake (1996), le considèrent même comme l'équivalent du modèle des Big Five pour la personnalité (Costa & McCrae, 1992).

2. Les intérêts professionnels selon les âges

La littérature scientifique s'est penchée sur la question de la stabilité des intérêts professionnels au fil de la vie adulte. Plusieurs travaux ont souligné une relative constance des intérêts après l'entrée dans la vie active. Par exemple, Campbell (1971) et Hansen (1994) rapportent que les intérêts tendent à se stabiliser entre 25 et 30 ans. Dans le prolongement de ces travaux, Rottinghaus et ses collaborateurs (2007) ont observé une stabilité modérée des intérêts professionnels sur une période de 30 ans, à partir de la trentaine.

Cependant, cette conception est nuancée par des recherches plus récentes, notamment par l'enquête de la DARES menée par Coutrot (2018), qui met en évidence des évolutions qualitatives des intérêts selon les étapes de la vie professionnelle. Ainsi, les jeunes adultes

² L'ensemble de ces éléments (le C-Index et la liste des métiers) sera mobilisé dans la présente étude afin d'évaluer l'adéquation entre les intérêts professionnels des participants et leur profession actuelle. Les choix méthodologiques associés à cette opérationnalisation seront détaillés dans la partie empirique.

privilégient des emplois offrant apprentissage et développement rapide, attirés par des environnements dynamiques et stimulants. À l'âge moyen, les préférences s'orientent davantage vers la stabilité, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'une reconnaissance accrue des compétences acquises. En fin de carrière, les individus ont tendance à rechercher des rôles moins exigeants, parfois à temps partiel, ou des fonctions de transmission comme le mentorat ou le conseil (Coutrot, 2018).

Ces résultats suggèrent que si les intérêts professionnels conservent une certaine stabilité structurelle, ils ne sont pas figés. Ils peuvent évoluer sous l'influence de facteurs tels que les attentes professionnelles, les expériences vécues, ou encore les évolutions personnelles. En ce sens, les travaux de Coutrot (2018) invitent à dépasser l'idée d'une stabilité absolue avancée par Rottinghaus et ses collègues (2007), au profit d'une perspective plus dynamique, contextualisée dans le parcours de vie.

3. Les intérêts professionnels selon les genres

La recherche sur les intérêts professionnels a joué un rôle important dans la compréhension des disparités entre les genres dans les trajectoires professionnelles. Elle s'efforce d'analyser comment ces différences se manifestent concrètement, notamment dans la répartition des hommes et des femmes selon les secteurs d'activité (Hoff et al., 2024 ; Eagly, 2021 ; Renninger & Hidi, 2020). Par exemple, la surreprésentation des hommes dans les domaines de l'ingénierie ou de l'informatique est-elle liée à un intérêt plus marqué pour le travail technique ou tangible, tandis que celle des femmes dans les métiers du soin et du social reflète-elle une préférence pour le contact humain (Morris, 2016 ; Su et al., 2009) ?

Ces différences substantielles ont été largement observées à travers des outils d'évaluation tels que le Strong Interest Inventory ou la Self-Directed Search. Le RIASEC, quant à lui, met en évidence des écarts fiables sur cinq des six types d'intérêts : les hommes obtiennent des scores plus élevés pour les profils « Réaliste », « Investigateur » et « Entreprenant », tandis que les femmes obtiennent des scores supérieurs pour les profils « Artistique » et « Social ». La sixième catégorie, « Conventionnelle », présente seulement de légères différences entre les genres, significatives uniquement dans de grands échantillons (Aros et al., 1998).

Ces variations sont généralement attribuées à une interaction complexe de facteurs sociaux, biologiques et environnementaux (Eagly, 2021 ; Browne, 2006).

Du point de vue social, la théorie des rôles sociaux reste une approche dominante. Elle postule que les attentes culturelles orientent très tôt les garçons et les filles vers des compétences et des activités spécifiques, ce qui façonne progressivement leurs intérêts professionnels (Eagly & Wood, 2012). Cette influence des normes sociales est confirmée par des travaux récents qui montrent la persistance de ces écarts dans de nombreuses cultures (Hoff et al., 2024).

D'autres approches, issues de la psychologie évolutionniste ou des neurosciences, suggèrent l'existence de prédispositions biologiques influençant les préférences professionnelles. Certaines hypothèses s'appuient sur des rôles ancestraux différenciés (chasse, soin des enfants) pour expliquer certaines tendances actuelles (Buss, 2024).

Ces perspectives sont toutefois nuancées par la reconnaissance du rôle des facteurs contextuels ou environnementaux dans la structuration des intérêts. En effet, l'accès différentiel aux ressources éducatives, aux expériences de jeu genrées ou au monde professionnel peut renforcer ou atténuer ces différences. Ainsi, les intérêts professionnels apparaissent comme des constructions déterminées, influencées à la fois par des dispositions initiales et les expériences vécues (Hoff et al., 2024).

Cette dynamique évolutive se manifeste également avec l'âge. Bien que les études Holland (1997) ne relèvent pas de différence significative dans la manière dont les intérêts évoluent au fil du temps chez les hommes et chez les femmes (évolution intra-genre), certaines recherches suggèrent que les écarts initiaux entre les genres tendent à s'atténuer avec l'âge (écart intergenre). En d'autres termes, les intérêts professionnels des femmes et des hommes semblent converger progressivement au cours du parcours de vie (Su et al., 2009). Les auteurs expliquent cette diminution d'écart par une convergence des rôles sociaux et des expériences de vie. En effet, bien que les cohortes plus âgées aient été socialisées dans des contextes marqués par des rôles de genre plus rigides, l'accumulation d'expériences professionnelles et personnelles au fil du temps semble favoriser une atténuation progressive des effets de ces stéréotypes, menant à une certaine convergence entre les genres.

Ces constats sont toutefois remis en question par un phénomène souvent discuté dans la littérature récente : le "paradoxe de l'égalité des sexes". Alors que l'on pourrait s'attendre à une réduction des écarts d'intérêts dans les sociétés où l'égalité de genre est avancée, certaines recherches montrent l'inverse. Dans les pays nordiques, souvent cités comme modèles d'égalité, les écarts dans les choix professionnels selon le genre sont parfois plus marqués : les femmes restent sous-représentées dans des domaines comme le STEM, tandis que les hommes

le sont dans les métiers du soin (Stoet & Geary, 2018 ; Falk & Hermle, 2018). Ce paradoxe s'explique par une hypothèse selon laquelle, en l'absence de pression sociale ou économique, les individus se tournent plus librement vers des carrières qui reflètent leurs préférences intrinsèques, lesquelles peuvent diverger selon le genre. Cela implique que l'égalisation des opportunités ne conduit pas nécessairement à une homogénéisation des choix de carrière, mais pourrait au contraire permettre à des différences basées sur des préférences fondamentales de s'exprimer plus librement (Guo et al., 2024 ; Mac Giolla & Kajonius, 2019).

En somme, les différences d'intérêts professionnels entre les genres résultent d'une construction multifactorielle, où interagissent socialisation, dispositions biologiques et expériences vécues. Ces différences ne sont ni figées, ni univoques : elles évoluent avec le temps, le contexte, et les opportunités individuelles, tout en restant un levier d'analyse central dans la compréhension des choix de carrière.

Toutefois, l'analyse de la littérature met en lumière une lacune importante : la majorité des études sur les intérêts professionnels selon le genre portent sur des générations précédentes, et peu intègrent la nouvelle génération dans leurs échantillons. Pourtant, plusieurs éléments issus de la littérature nous poussent à étudier cette cohorte. D'une part, les femmes et les hommes n'investissent pas les mêmes environnements professionnels, comme l'indiquent les profils RIASEC différenciés (Su et al., 2009 ; Hoff et al., 2024). D'autre part, le paradoxe de l'égalité des sexes suggère que, même en contexte égalitaire, les préférences intrinsèques restent différenciées (Stoet & Geary, 2018 ; Falk & Hermle, 2018).

Sur cette base, nous pouvons avancer - à titre exploratoire - l'hypothèse suivante :

Hypothèse 1 : Les intérêts professionnels diffèrent significativement entre les hommes et les femmes de la nouvelle génération.

Cette hypothèse vise à enrichir la compréhension des liens entre le genre et les intérêts professionnels, dans un contexte où les attentes et les valeurs professionnelles évoluent.

4. L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé

En développant l'adéquation entre des intérêts et le milieu professionnel à l'aide du modèle RIASEC, Holland fait directement référence au sens large du concept d'adéquation entre une personne et son environnement, ou Person-Environment Fit (PE Fit). Ce concept de PE Fit constitue un cadre théorique central pour comprendre la qualité de l'ajustement entre les caractéristiques individuelles et les caractéristiques professionnelles. Il permet notamment d'expliquer l'adaptation, l'engagement et la performance au travail (Edwards, 2008 ; Barrick & Parks-Leduc, 2019).

Le PE Fit se décline en plusieurs sous-concepts (Figure 4), dont les plus courants sont le Person-Organization Fit (PO Fit) et le Person-Job Fit (PJ Fit) (Vogel & Feldman, 2009).

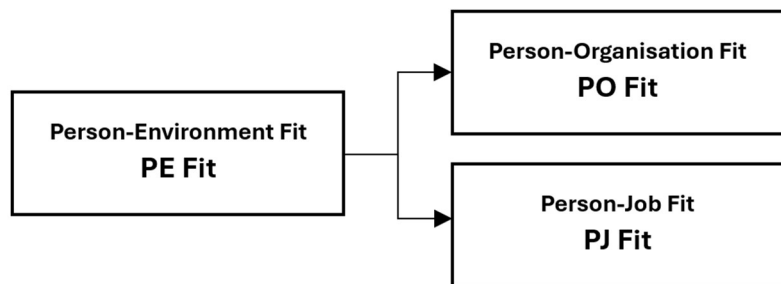


Figure 4. Les sous-concepts du Person-Environment Fit.

Le PO Fit met l'accent sur la correspondance entre les caractéristiques de l'individu (valeurs, culture, objectifs) et celles de l'organisation. Toutefois, sa mesure reste complexe, en raison de la diversité des définitions du "P" (personne) et du "O" (organisation), ainsi que de la variabilité des outils d'évaluation du PO Fit (Barrick & Parks-Leduc, 2019).

Le PJ Fit, quant à lui, désigne l'adéquation entre les caractéristiques individuelles (dont notamment les intérêts professionnels, mais également les compétences, les valeurs ou encore les préférences) et les caractéristiques du poste occupé (exigences, environnement physique, contenu des tâches, etc.). Il ne s'agit donc pas uniquement d'une correspondance d'intérêts, mais bien d'une congruence plus globale entre la personne et son emploi (Pelealu, 2022). Dans le cadre de ce mémoire, nous nous focaliserons sur ce concept.

Le PJ Fit constitue un cadre théorique largement mobilisé pour comprendre de nombreux processus en psychologie du travail. Son intérêt réside dans sa capacité à prédire des critères variés tels que la satisfaction, l'engagement ou encore l'intention de rester. Il permet de centrer l'analyse sur l'interaction entre les caractéristiques personnelles et celles du poste, sans nécessairement tenir compte de l'ensemble de l'environnement organisationnel (Kristof-Brown et al., 2005 ; Hoff et al., 2020). Il permet également de prédire, en partie, la performance professionnelle de la personne. En effet, lorsque les individus exercent des fonctions qui

correspondent à leurs intérêts, ils sont plus susceptibles d'éprouver un sentiment de sens au travail, ce qui se traduit par une plus grande motivation intrinsèque et une persévérance accrue face aux défis (Deniz et al., 2015).

Dans une perspective de recrutement et de sélection, le PJ Fit permet d'évaluer la probabilité de succès d'un candidat sur un poste donné. Selon Wille et De Fruyt (2023), l'adéquation entre les intérêts professionnels et les caractéristiques du job est souvent sous-exploitée dans ce contexte, alors qu'elle peut constituer un prédicteur important de l'engagement à long terme, de la performance et de la rétention. En effet, un candidat avec un adéquation élevée entre ses intérêts professionnels et son poste est plus susceptible d'être engagé et performant dans son travail, ce qui se traduit par une meilleure rétention des employés, une productivité accrue et une contribution positive à la culture d'entreprise (Bakker & De Vries, 2020). Dans cette optique, le PJ Fit peut être considéré comme un levier stratégique pour optimiser les décisions dans le domaine des ressources humaines.

Le modèle Attraction-Sélection-Attrition (ASA) proposé par Schneider (1987) permet d'étayer ce raisonnement. Ce modèle postule que les intérêts professionnels influencent trois processus fondamentaux :

- L'attraction : les individus sont attirés par des postes ou des organisations qui correspondent à leurs intérêts ;
- La sélection : les recruteurs tendent à préférer les candidats dont les intérêts sont alignés avec les missions du poste ;
- Et enfin, l'attrition : les personnes qui ne trouvent pas une bonne correspondance entre leurs intérêts et le travail qu'elles effectuent sont plus susceptibles de quitter l'organisation.

Ce modèle met en évidence le rôle central des intérêts professionnels dans la construction d'une dynamique organisationnelle cohérente. Premièrement, le modèle ASA offre un cadre simple et intuitif pour comprendre la relation entre les intérêts professionnels, le comportement des individus et la dynamique des organisations. Il met en évidence le rôle des intérêts dans l'attraction des individus vers les organisations, leur sélection et leur rétention (Arthur et al., 2003). Deuxièmement, des recherches menées dans divers secteurs et contextes ont montré que les intérêts professionnels jouent effectivement un rôle important dans les processus décrits par le modèle (De Bloom et al., 2014). Troisièmement, le modèle ASA s'avère utile pour un large éventail d'applications pratiques. Il peut être utilisé pour guider le recrutement, la gestion des

carrières et le développement organisationnel (Roe, 2017). Il reste ainsi largement mobilisé dans la recherche contemporaine pour éclairer les pratiques de recrutement et de gestion des carrières.

Au-delà du modèle « ASA », la littérature scientifique souligne également que les intérêts influencent la motivation à acquérir des compétences, ce qui peut favoriser une meilleure adaptabilité au poste. Sullivan et Hansen (2004) notent ainsi qu'un individu intéressé par un domaine spécifique est plus enclin à s'investir activement pour combler ses lacunes initiales, même en l'absence de compétences préexistantes. Autrement dit, l'individu n'est pas simplement attiré par des métiers impliquant des tâches en lien avec ses intérêts professionnels, il est également disposé à fournir des efforts pour développer les aptitudes nécessaires à leur réalisation.

5. Le Needs-Supplies Fit (NS Fit) et le Demands-Abilities Fit (DA Fit) et leur lien respectif avec les intérêts professionnels

Dans le prolongement du Person-Job Fit (PJ Fit), deux dimensions complémentaires sont fréquemment mobilisées dans la littérature scientifique (voir Figure 5) : le Needs-Supplies Fit (NS Fit) et le Demands-Abilities Fit (DA Fit). Elles permettent d'approfondir l'analyse du PJ Fit, en se focalisant sur ces composantes clés (Cable & DeRue, 2002).

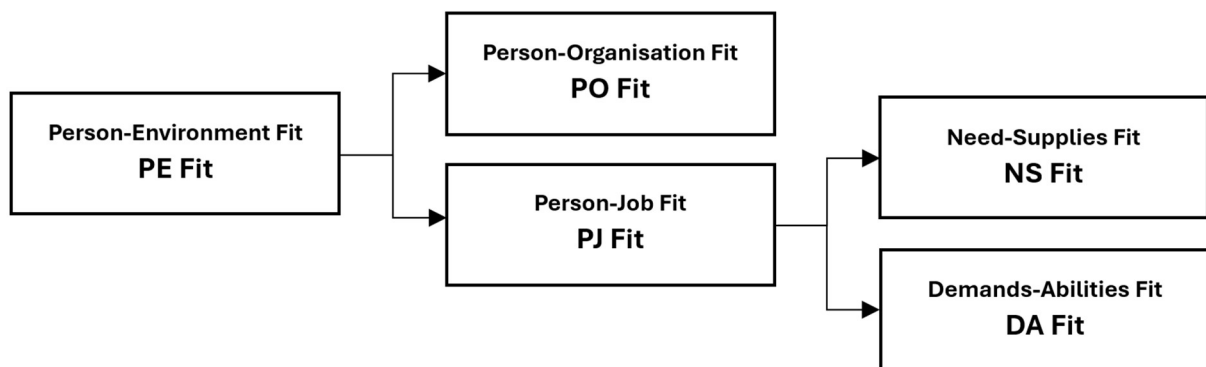


Figure 5. Les sous-concepts du Person-Environment Fit et du Person-Job Fit.

Le NS Fit désigne la mesure dans laquelle les besoins, les attentes ou les désirs d'un individu sont satisfaits par ce que lui offre son emploi. Cela inclut non seulement des récompenses extrinsèques (salaire, avantages sociaux, conditions matérielles de travail, etc.), mais aussi des aspects plus intrinsèques comme le sens du travail, les possibilités d'épanouissement, de

formation, ou encore la reconnaissance (Cable & DeRue, 2002). Du point de vue de l'employé, cette dimension est importante, car elle reflète la manière dont le poste répond à ses aspirations personnelles. Le NS Fit s'inscrit dans la continuité de la théorie de l'ajustement au travail selon laquelle la satisfaction au travail est conditionnée par la correspondance entre ce que le poste fournit et ce que l'individu recherche (Lofquist & Dawis, 1984).

À l'inverse, le DA Fit se réfère à la correspondance entre les compétences, capacités ou aptitudes d'un individu et les exigences spécifiques du poste. Il s'agit d'une logique centrée sur l'adéquation fonctionnelle : une personne est d'autant plus performante que ses ressources personnelles lui permettent de répondre aux attentes concrètes de son environnement professionnel. Le DA Fit est donc davantage orienté vers la performance perçue et l'efficacité dans les tâches, même s'il peut également impacter la motivation par le sentiment de maîtrise et de compétence (Cable & DeRue, 2002).

Ces deux dimensions constituent des facettes du PJ Fit, mais permettent une évaluation plus fine. Alors que le PJ Fit global peut s'avérer difficile à mesurer de manière fiable, l'opérationnalisation distincte du NS Fit et du DA Fit offre un cadre plus précis et plus robuste (Kristof-Brown et al., 2005). C'est pourquoi ce mémoire se base sur ces deux sous-composantes pour évaluer l'adéquation perçue entre la personne et son emploi, en lien avec les intérêts professionnels.

Dans cette perspective, il est pertinent de mobiliser des recherches récentes qui soutiennent l'utilisation conjointe du NS Fit et du DA Fit comme indicateurs pertinents du PJ Fit. Par exemple, l'étude de van Woerkom et ses collègues (2024) montre qu'une approche de management centrée sur les forces individuelles, combinée à un leadership adapté, permet d'améliorer le PJ Fit, en stimulant la reconnaissance des compétences propres à chaque employé. Cette démarche complète les concepts de NS Fit et DA Fit, en montrant que lorsque les organisations favorisent la valorisation des points forts individuels (par exemple via un management centré sur les forces), cela renforce la perception d'adéquation à la fois fonctionnelle (DA Fit) et satisfaisant les besoins (NS Fit). L'étude suggère notamment que le leadership centré sur les forces (« Person-Job fit enhancer) renforce les perceptions de fit au travers des deux dimensions, sans nécessité de modifier la structure du poste (« job crafting »). Cela signifie que le sentiment d'adéquation peut être amélioré non pas en transformant les tâches ou les responsabilités du poste, mais en adaptant la manière dont les forces et les talents des employés sont reconnus et utilisés dans leur environnement de travail. Ce résultat met en

évidence l'importance des facteurs relationnels et contextuels dans la construction du PJ Fit perçu (van Woerkom et al., 2024).

Des études empiriques mettent également en avant l'aspect multidimensionnel du NS Fit. Par exemple, Travaglini et ses collaborateurs (2016) ont mis en évidence un NS Fit spécifique, centré sur des besoins professionnels précis (autonomie, équilibre, sécurité, etc.), et un NS Fit global, mesuré plus globalement. Leur modèle a notamment démontré un effet médiateur partiel du NS Fit spécifique et global entre l'ajustement du poste de travail et des variables psychologiques telles que l'épuisement professionnel (burnout) ou l'engagement au travail. Cela signifie que la perception d'un bon ajustement entre les besoins professionnels et les ressources offertes par l'emploi peut amortir les effets négatifs du stress et favoriser une implication active dans le travail. Ce résultat corrobore l'idée selon laquelle la satisfaction des besoins professionnels joue un rôle central dans la dynamique motivationnelle et la santé mentale au travail. Il met également en lumière le caractère subjectif du NS Fit : deux personnes dans un même poste peuvent percevoir différemment la qualité de l'ajustement en fonction de leurs priorités et aspirations propres (Travaglini et al., 2016).

D'autres études scientifiques récentes vont aussi dans ce sens. Par exemple, le travail de Yang et ses collègues (2024) montre que les intérêts professionnels peuvent moduler la perception du NS Fit, notamment lorsqu'ils sont soutenus par une culture organisationnelle favorable. En effet, les personnes dont les intérêts sont alignés avec leur poste perçoivent non seulement une meilleure adéquation en termes de tâches (DA Fit), mais aussi une satisfaction accrue de leurs besoins personnels (NS Fit), notamment en termes d'engagement ou de reconnaissance (Yu & Davis 2015).

Ainsi, les intérêts professionnels peuvent être considérés comme un des prédicteurs du NS Fit et du DA Fit, renforçant leur légitimité en tant qu'indicateurs de Person-Job Fit. Toutefois, ce champ reste encore peu développé, et peu d'études ont directement comparé l'effet de l'adéquation entre les intérêts et le métier avec les perceptions subjectives du NS Fit et du DA Fit.

Dans le cadre de ce mémoire, une analyse exploratoire sera conduite afin d'examiner dans quelle mesure cette congruence intérêts-métier est liée aux niveaux perçus de NS Fit et de DA Fit. Cette démarche vise à déterminer si les personnes dont les intérêts correspondent à leur travail perçoivent également une meilleure satisfaction de leurs besoins (NS Fit) et une

meilleure adéquation de leurs compétences aux exigences de leur emploi (DA Fit). Sur cette base, nous formulons - à titre exploratoire - les hypothèses suivantes :

Hypothèse 2_a : L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée au NS Fit perçu.

Hypothèse 2_b : L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée au DA Fit perçu.

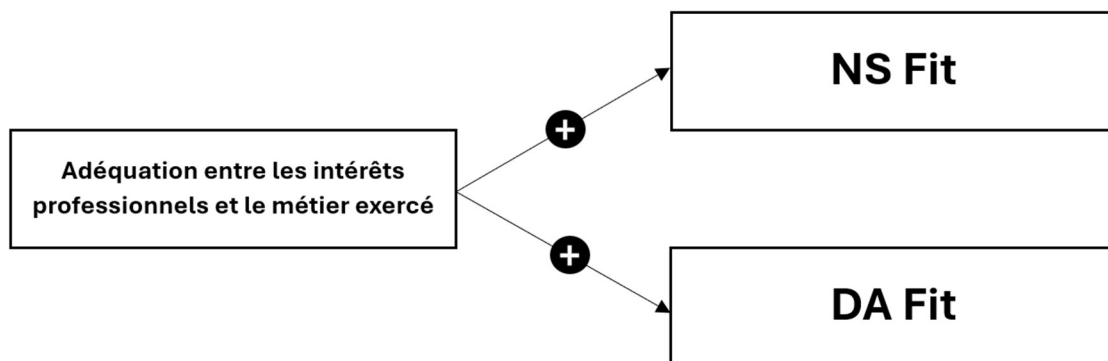


Figure 6. (H2) L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier est positivement liée au NS Fit et DA Fit.

Chapitre 3 : les intérêts professionnels et la satisfaction au travail de la nouvelle génération

Dans le cadre de ce chapitre, nous explorons le lien entre la satisfaction au travail et les intérêts professionnels en nous concentrant sur la nouvelle génération. Nous commencerons par définir le concept de satisfaction au travail, avant d'examiner les recherches mettant en évidence son lien avec l'adéquation entre les intérêts professionnels et le poste occupé. Par la suite, nous approfondirons le rôle des deux composantes subjectives du PJ Fit, à savoir le NS Fit et le DA Fit, dans la prédiction de la satisfaction au travail.

1. La satisfaction au travail

Bien que la question du bien-être et de la satisfaction au travail soit au cœur des préoccupations managériales depuis plusieurs années, la crise du COVID-19 a agi comme un catalyseur, amplifiant l'attention portée à ces concepts. Confrontées à cela, les entreprises ont dû repenser leur style de management et accorder une attention accrue à la santé mentale et à la qualité de vie professionnelle de leurs collaborateurs (One, 2020). Cette évolution témoigne d'un changement de paradigme dans la gestion des ressources humaines. L'humain n'est plus perçu comme un simple rouage de la machine productive, mais bien comme un individu aux besoins, aspirations et motivations propres, dont le bien-être contribue à la performance globale de l'entreprise (De Bloom et al., 2014 ; Kuva et al., 2010).

La satisfaction au travail constitue un élément clé de la psychologie organisationnelle. Toutefois, sa définition varie selon les auteurs. En effet, selon Hoppock (1935), elle peut être définie comme « toute combinaison de circonstances psychologiques, physiologiques et environnementales qui amènent une personne à dire honnêtement qu'elle est satisfaite de son travail ». Nous retenons de cette définition qu'il existe des facteurs internes qui, au-delà des facteurs externes, sont majoritaires dans leur influence sur la satisfaction au travail. Selon Locke (1969), il s'agit d'un état émotionnel résultant de la perception de la correspondance entre ce que l'individu espère obtenir de son travail et ce qu'il en retire effectivement. Un alignement entre les attentes et les résultats procure donc de la satisfaction, tandis qu'un écart engendre de l'insatisfaction. Enfin, selon Aziri (2011), c'est un ensemble de facteurs satisfaisants qui crée

finalement ce sentiment de satisfaction. Ce dernier met en avant une définition englobant tant l'aspect matériel, que psychologique.

Parmi ces définitions, c'est celle proposée par Locke (1969) qui s'est progressivement imposée comme la plus influente dans les recherches contemporaines (Arthur et al., 2003 ; Louche, 2018 ; Hoff et al., 2024).

La satisfaction au travail peut être influencée par de nombreux facteurs tels que le style de management, le point de vue des collaborateurs, les conditions de travail, la rémunération, les possibilités de développement personnel, les relations au travail ou encore la reconnaissance (Rue & Byars, 2003).

La théorie motivationnelle de Herzberg (1959) distingue à ce sujet deux types de facteurs : les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation. D'une part, les facteurs d'hygiène sont des éléments extrinsèques à l'activité elle-même, tels que la rémunération, les conditions de travail ou la sécurité de l'emploi. Leur absence peut provoquer de l'insatisfaction, mais leur présence ne suffit pas, à elle seule, à générer de la satisfaction. D'autre part, les facteurs de motivation sont des éléments intrinsèques liés à la nature du travail, comme la reconnaissance, l'autonomie, l'accomplissement personnel ou les possibilités d'évolution. Ces facteurs, lorsqu'ils sont présents, favorisent un état de satisfaction, mais leur absence ne génère pas nécessairement d'insatisfaction (Herzberg, 1959).

Cette distinction met en lumière une asymétrie dans les mécanismes de satisfaction et d'insatisfaction au travail. Elle rejoint ainsi l'analyse d'Aziri (2011), selon laquelle ces deux états ne s'opposent pas directement sur un continuum, mais relèvent de dynamiques distinctes.

Au-delà de sa valeur individuelle, la satisfaction au travail est aussi un levier de performance organisationnelle. En effet, comme le souligne Kalinski (2007), un employé satisfait est un employé qui accomplit mieux son travail, trouve du plaisir dans l'exercice de son métier et est justement récompensé pour ses efforts. Ces éléments contribuent tous à l'efficacité et à l'efficacé au sein des entreprises. Cette relation positive entre satisfaction et performance est renforcée par le concept de "spirale vertueuse" proposé par Aziri (2011). Selon cet auteur, un employé satisfait est plus susceptible d'être motivé, engagé et productif, ce qui engendre une satisfaction accrue et ainsi de suite.

Cependant, il est important de noter que la satisfaction au travail et la motivation ne sont pas des concepts synonymes. Si la satisfaction est un état émotionnel résultant de la perception d'un

alignement entre les attentes individuelles et les réalités du travail, la motivation est la force qui pousse l'individu à agir et à persévérer dans ses objectifs (Mullins, 2005). De plus, les liens entre satisfaction et performance organisationnelle ne sont pas toujours aussi directs et univoques qu'on pourrait le penser. Certains auteurs, comme Luthans (1998), remettent en question l'idée selon laquelle une satisfaction au travail accrue conduit inévitablement à une meilleure performance individuelle. Ils soulignent que la relation entre ces deux variables est complexe et peut être influencée par divers facteurs, tels que la personnalité de l'individu, la nature du travail et le contexte organisationnel.

Au-delà des effets sur la motivation et la performance que la satisfaction au travail peut avoir, un employé satisfait est aussi davantage impliqué dans ses missions quotidiennes (Kalinski, 2007). Cette implication se traduit par une diminution de l'absentéisme, de la fidélité envers l'entreprise et une moindre intention de quitter son poste, réduisant ainsi les coûts liés au turnover. En effet, l'absentéisme représente un coût important pour les entreprises, tant en termes de perte de productivité que de frais de remplacement. En augmentant la satisfaction au travail, les entreprises peuvent réduire significativement le taux d'absentéisme et ainsi optimiser leurs performances économiques. (Sweeney & McFarlin, 2005).

En outre, des employés satisfaits sont plus enclins à adopter des comportements de citoyenneté organisationnelle (OCB), c'est-à-dire des comportements volontaires qui dépassent les obligations formelles du poste, comme aider un collègue, faire preuve d'initiative ou contribuer positivement au climat de travail. Ces comportements renforcent la cohésion des équipes, favorisent l'efficacité collective et participent à la construction d'une culture organisationnelle positive (Gorostiaga et al., 2022).

La satisfaction au travail s'impose donc comme un facteur clé pour les entreprises, car elle génère un cercle vertueux : elle stimule l'engagement, qui renforce la performance, la fidélité et la stabilité au sein des équipes (Kalinski, 2007).

2. Le lien entre l'adéquation intérêts professionnels - job et la satisfaction au travail

L'adéquation entre les intérêts professionnels et le travail exercé constitue un levier important pour favoriser le bien-être, la performance et la rétention des employés. Plusieurs recherches ont mis en évidence les effets bénéfiques d'un tel alignement.

Tout d'abord, une étude de Dawis et ses collaborateurs (1986) a démontré un lien positif entre cette adéquation et la performance au travail. Les individus exerçant un métier qui les intéresse réellement font preuve de davantage de concentration, de persévérance et d'un désir d'apprentissage accru. Cette dynamique s'accompagne souvent d'une plus grande implication dans les tâches quotidiennes.

Au-delà des effets traditionnels, la littérature récente montre qu'une adéquation entre les intérêts professionnels et le job stimule également la créativité, l'innovation et la capacité d'adaptation. Une forte concordance encourage l'expression d'idées nouvelles, l'entraide entre collègues et la prise d'initiatives (Yulianti & Usman, 2019). Les employés engagés dans un travail aligné sur leurs centres d'intérêt sont plus enclins à sortir des sentiers battus et à percevoir les changements organisationnels comme des opportunités de développement (Gorostiaga et al., 2022).

L'un des effets les plus largement documentés de cette adéquation concerne la satisfaction au travail. La méta-analyse de Kristof-Brown et al. (2005) a identifié le fit entre les intérêts et le poste comme l'un des meilleurs prédicteurs de la satisfaction professionnelle. Lorsque les tâches quotidiennes résonnent avec les intérêts personnels, le travail est perçu comme plus motivant, valorisant et porteur de sens. Bollés (2014) soutient en ce sens que les employés exerçant un métier en lien avec leurs intérêts ressentent davantage de satisfaction et d'engagement, ce qui favorise leur développement professionnel. De manière complémentaire, des auteurs comme Dawis et ses collègues (1986) ou encore Bakker et De Vries (2020) observent que cette adéquation renforce la persévérance dans l'effort et le développement professionnel.

Toutefois, certaines recherches invitent à nuancer cette vision optimiste de l'adéquation presque parfaite entre les intérêts professionnels et le poste occupé. Edwards et Shipp (2007) soulignent en effet qu'un fit excessif peut s'avérer contre-productif, en réduisant les opportunités de développement personnel et professionnel. Lorsque les tâches sont parfaitement alignées avec les préférences et compétences de l'individu, le travail peut perdre de son caractère stimulant, freinant ainsi l'apprentissage, la créativité ou l'adaptabilité. Dans cette perspective, le fit ne doit pas être conçu comme une fin en soi, mais comme un équilibre dynamique entre familiarité et nouveauté, permettant à la fois de répondre aux aspirations de l'individu et de soutenir sa progression dans l'emploi.

Enfin, l'ajustement entre les intérêts et le poste contribue également à la rétention des employés. Saks et ses collaborateurs (2007) ont montré que les individus dont les intérêts correspondent à ceux du métier exercé sont plus enclins à rester durablement dans l'entreprise, ce qui diminue l'absentéisme, le turnover et les coûts associés.

Dans un contexte marqué par des difficultés de recrutement et une transformation profonde des attentes professionnelles, ce lien entre intérêts et satisfaction prend de l'importance pour la nouvelle génération. Comme l'indiquent Gentina et ses collègues (2022) ainsi que Dalmas (2022), les jeunes actifs recherchent avant tout un travail porteur de sens, cohérent avec leurs aspirations et leur équilibre de vie. L'adéquation entre les intérêts professionnels et le poste semble dès lors constituer une voie prometteuse pour répondre à ces attentes. Pourtant, peu d'études empiriques ont exploré ce lien spécifiquement chez les jeunes travailleurs (Mount & Parker, 2016 ; Deschênes, 2020), ce qui constitue un angle mort dans la littérature actuelle.

Par ailleurs, l'étude de Gentina et ses associés (2022), qui s'est intéressée aux aspirations professionnelles de cette génération, repose sur une étude de cas unique au sein d'une entreprise française. La portée de ses conclusions est limitée, à la fois par le caractère monographique de l'analyse et par l'absence de prise en compte des évolutions récentes induites par la pandémie de COVID-19. Or, cette crise sanitaire a profondément modifié les priorités professionnelles de nombreux jeunes, rendant nécessaire une réactualisation des données. Une étude menée en contexte post-COVID permettrait ainsi de mieux appréhender les facteurs qui influencent leurs attentes et leur satisfaction au travail.

Dans un autre registre, la méta-analyse de Constanza et ses collaborateurs (2012) révèle que les jeunes générations présentent généralement un niveau de satisfaction au travail inférieur à celui de leurs aînés, ainsi qu'un taux de rotation plus élevé. Ces études ne tiennent toutefois pas compte de l'ajustement entre les intérêts professionnels et le poste. Dès lors, peut-on considérer que l'intégration de cette variable permettrait d'augmenter la satisfaction et de limiter ainsi le turnover chez les jeunes travailleurs ?

Cette question rejoint les travaux de Mansour et ses collègues (2022), qui décrivent une « guerre des talents » dans un marché du travail en mutation, où les aspirations individuelles s'éloignent de plus en plus des standards organisationnels traditionnels. Les jeunes, souvent stéréotypés comme des utilisateurs compulsifs de technologie et des paresseux difficiles à fidéliser, constituent pourtant une source précieuse de compétences pour les entreprises. Dans cette perspective, certaines recherches ont tenté d'identifier des leviers d'attraction et de rétention

adaptés à cette génération. C'est le cas de l'étude de Panday, Almira et Navanti (2022), centrée sur le secteur du e-commerce. Toutefois, la portée de leurs conclusions reste sectorielle. Il serait pertinent d'élargir ces investigations à d'autres environnements organisationnels afin de formuler des recommandations plus généralisables à l'ensemble du marché du travail. En tenant compte de ces constats, nous formulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 3_a : L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée à la satisfaction au travail des membres de la nouvelle génération.

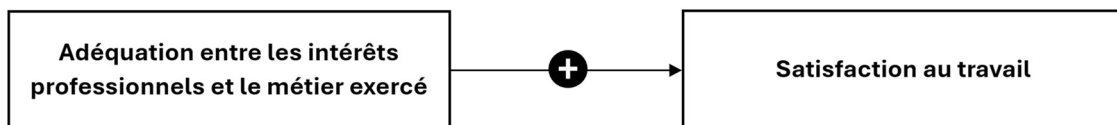


Figure 7. (H3_a) L'adéquation intérêts professionnels - métier exercé est positivement liée à la satisfaction au travail.

Cette hypothèse suggère qu'en se focalisant sur les intérêts et leur concordance avec le poste lors du processus de sélection, nous pourrions possiblement prédire une meilleure satisfaction.

Par ailleurs, certaines recherches sur les différences d'intérêts professionnels entre les genres (Morris, 2016 ; Eagly, 2021) suggèrent que les hommes et les femmes ne valorisent pas toujours les mêmes dimensions du travail. Cela pourrait avoir des implications sur la manière dont l'adéquation entre intérêts et poste influence leur satisfaction. Il est donc pertinent d'examiner si cette relation varie selon le genre. Sur cette base, nous formulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 3_b : L'effet de l'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé sur la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

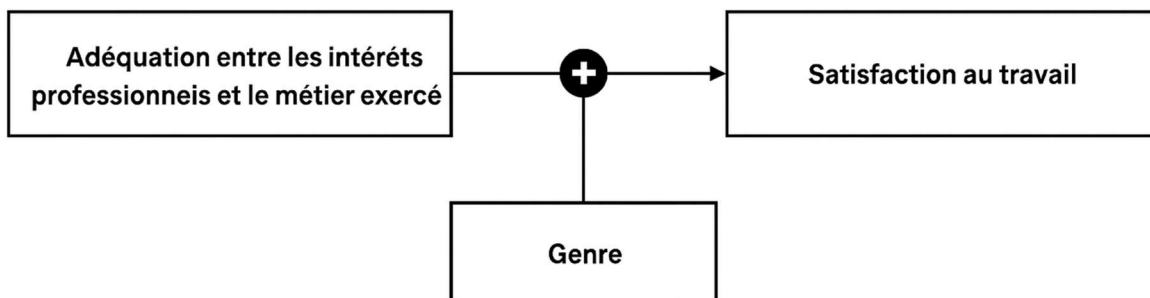


Figure 8. (H3_b) L'effet de l'adéquation intérêts professionnels - métier sur la satisfaction au travail est modulé par le genre.

3. Les liens entre le NS Fit, le DA Fit et la satisfaction au travail

Après avoir abordé les effets de l'adéquation entre les intérêts professionnels et le poste sur la satisfaction au travail, il convient désormais d'examiner plus en détail le Needs-Supplies Fit (NS Fit) et le Demands-Abilities Fit (DA Fit), afin de mieux comprendre comment l'ajustement perçu entre la personne et son métier influence le bien-être au travail. Nous explorerons tour à tour le lien entre chacun de ces concepts et la satisfaction au travail.

Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail

Le Needs-Supplies Fit (NS Fit) désigne le degré auquel les besoins, désirs et attentes d'un individu sont satisfaits par les caractéristiques de son environnement professionnel (Edwards, 1991). Il s'agit d'un aspect du Person-Job Fit, qui se concentre sur la perception qu'un poste correspond aux attentes de l'employé en ce qui concerne les valeurs, la reconnaissance, le développement ou la qualité de vie au travail (Cable & DeRue, 2002).

Selon Locke (1969), la satisfaction au travail résulte d'un alignement perçu entre ce qu'un individu espère obtenir de son emploi et ce qu'il en retire effectivement. Ainsi, plus le NS Fit est élevé, plus l'individu perçoit que ses besoins sont satisfaits, ce qui devrait logiquement accroître sa satisfaction professionnelle. Cette relation est soutenue par plusieurs travaux empiriques, qui montrent que le NS Fit est un prédicteur significatif de la satisfaction au travail (Cable & Edwards, 2004 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; Duffy et al., 2011).

Néanmoins, ces études ont été menées sur des populations hétérogènes, sans se focaliser spécifiquement sur la nouvelle génération, dont les attentes au travail sont parfois différentes (Dalmas, 2022 ; Gentina et al., 2022). Dans ce contexte, il apparaît pertinent d'examiner empiriquement si cette relation se vérifie aussi chez les jeunes actifs. Sur cette base, nous formulons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 4_a : Le NS Fit est positivement lié à la satisfaction au travail chez les membres de la nouvelle génération.

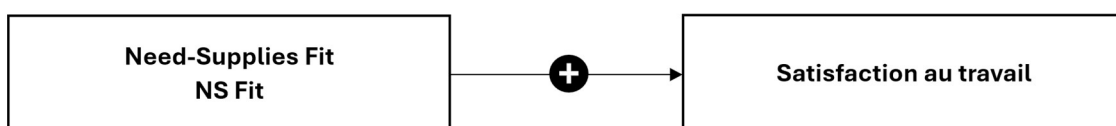


Figure 9. (H4_a) Le NS Fit est positivement lié à la satisfaction au travail.

Par ailleurs, plusieurs travaux soulignent des différences entre les genres quant aux besoins prioritaires au travail, tels que l'équilibre vie professionnelle/vie privée, les valeurs de collaboration ou les attentes de reconnaissance (Mac Giolla et al., 2019). Il est donc pertinent d'examiner si le lien entre NS Fit et satisfaction au travail varie selon le genre :

Hypothèse 4_b : Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

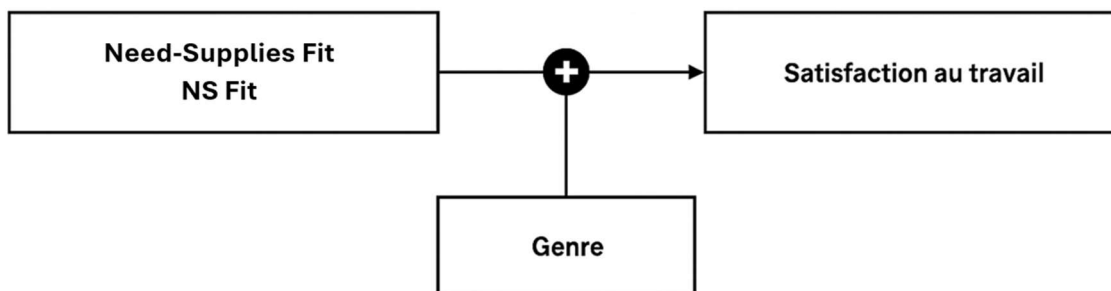


Figure 10. (H4_b) Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail

Pour rappel, le Demands-Abilities Fit (DA Fit) fait référence à l'adéquation perçue entre les compétences d'un individu et les exigences de son poste (Edwards, 1991). Contrairement au NS Fit, il ne porte pas sur les besoins personnels mais sur la capacité à répondre efficacement aux attentes professionnelles.

La littérature sur le DA Fit montre des liens plus ambivalents avec la satisfaction au travail. D'un côté, plusieurs études suggèrent qu'un bon DA Fit renforce la confiance en soi, réduit la surcharge perçue et favorise un état de concentration optimale et d'engagement complet dans une activité, tous ces éléments pouvant indirectement améliorer la satisfaction (Kristof-Brown et al., 2005 ; Lauver & Kristof-Brown, 2001). D'un autre côté, certains auteurs estiment que le DA Fit agit davantage sur la performance que sur la satisfaction, car le sentiment d'efficacité n'équivaut pas nécessairement à un sentiment de bien-être (Judge & Ferris, 1992).

Ces résultats partagés justifient un examen empirique plus approfondi, notamment dans le contexte de la nouvelle génération, où l'adéquation compétences/tâches peut jouer un rôle particulier dans la satisfaction au travail des jeunes travailleurs.

Sur cette base, nous formulons les hypothèses suivantes :

Hypothèse 5_a : Le DA Fit est positivement lié à la satisfaction au travail chez les membres de la nouvelle génération.

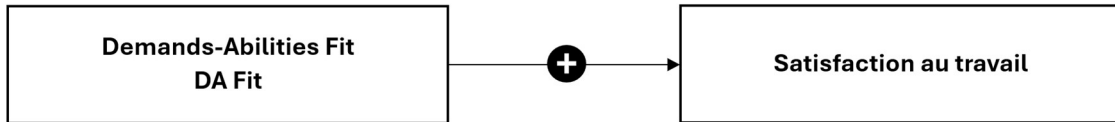


Figure 11. (H5_a) Le DA Fit est positivement lié à la satisfaction au travail.

Hypothèse 5_b : Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

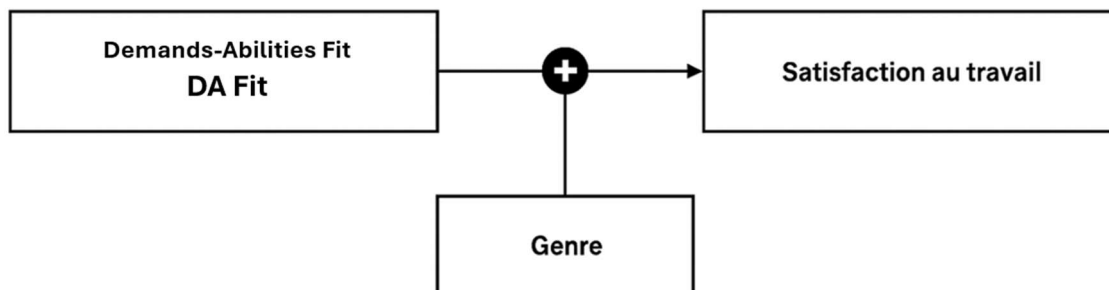


Figure 12. (H5_b) Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

4. Objectif de l'étude

Dans un contexte de transformation du monde professionnel, cette recherche vise à mieux comprendre dans quelle mesure l'adéquation entre les intérêts professionnels et le poste occupé, ainsi que les dimensions subjectives mesurant l'adéquation perçue (NS Fit et DA Fit), permettent de prédire la satisfaction au travail de la nouvelle génération. Les résultats de cette recherche pourraient donc avoir des implications importantes pour les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. En comprenant mieux l'impact de ces concepts sur la satisfaction au travail, les organisations peuvent développer des stratégies pour identifier et embaucher des candidats plus susceptibles d'être satisfaits de leur travail.

En portant une attention particulière à cette génération, l'étude ambitionne également d'identifier des différences potentielles liées au genre, afin de mieux saisir les facteurs qui influencent leur bien-être professionnel.

La deuxième partie du mémoire, à savoir la partie empirique, a pour but de répondre à ces interrogations et à nuancer les résultats de l'étude.

Partie empirique : l'étude

Dans cette section seront décrits successivement la méthodologie employée, les résultats obtenus et leur discussion. Enfin, nous terminerons par les contributions pratiques de cette recherche, ainsi que ses limites, et proposerons des perspectives de recherche future.

Chapitre 4 : l'approche méthodologique

1. Rappel des hypothèses

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des hypothèses formulées précédemment, dans l'ordre de leur présentation. Il permet d'offrir une vue d'ensemble structurée des relations que nous avons choisi d'examiner empiriquement.

Tableau 2. Liste des hypothèses testées dans le cadre de ce mémoire

Hypothèse 1	Les intérêts professionnels diffèrent significativement entre les hommes et les femmes de la nouvelle génération.
Hypothèse 2_a	L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée au NS Fit perçu.
Hypothèse 2_b	L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée au DA Fit perçu.
Hypothèse 3_a	L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée à la satisfaction au travail des membres de la nouvelle génération.
Hypothèse 3_b	L'effet de l'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé sur la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

Hypothèse 4_a	Le NS Fit est positivement lié à la satisfaction au travail chez les membres de la nouvelle génération.
Hypothèse 4_b	Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.
Hypothèse 5_a	Le DA Fit est positivement lié à la satisfaction au travail chez les membres de la nouvelle génération.
Hypothèse 5_b	Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.

2. Comité éthique

Avant d'entreprendre la phase de collecte de données, une demande d'approbation a été soumise au Comité d'éthique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation (FPLSE) de l'Université de Liège. L'accord de ce comité a été délivré le 13 septembre 2024.

Dans le respect des principes éthiques applicables à la recherche en psychologie, un consentement libre et éclairé a été obtenu de la part de chaque participant, préalablement à toute participation. Les objectifs de l'étude, les modalités de participation ainsi que les droits des participants leur ont été exposés de manière claire et compréhensible. Par ailleurs, les données ont été traitées de manière confidentielle et anonymisée et toutes les précautions ont été prises afin d'assurer la protection de la vie privée des participants et de garantir un traitement éthique des informations recueillies.

3. Critères d'inclusion et d'exclusion

Pour ce qui est des critères d'inclusion, les participants doivent avoir entre 18 et 35 ans et être engagés dans une entreprise depuis plus d'un an. L'objectif de cette démarche est de s'assurer que l'individu a déjà acquis une certaine familiarité avec la vie au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne les critères d'exclusion, les participants ne peuvent pas travailler en tant qu'étudiants dans l'entreprise, être mineurs, sans-emplois, au chômage ou retraités.

Enfin, aucun niveau d'éducation spécifique n'est requis pour participer à l'étude.

4. Recrutement des participants

Les participants ont été recrutés à l'aide d'annonces sur les réseaux sociaux et sur LinkedIn, ainsi que d'affiches et flyers distribuées au sein des universités et des entreprises diverses, afin d'éviter le biais de cohorte. De plus, nous avons également eu recours à l'échantillon en boule de neige, où le recrutement des participants s'est fait de bouche-à-oreille. Les participants avaient directement accès au questionnaire via un QR-code ou via un lien sans entrer la moindre information confidentielle, telle qu'une adresse e-mail ou toute autre donnée susceptible de nous renseigner sur l'identité du candidat.

5. Échantillon

Pour déterminer la taille de l'échantillon, nous avons utilisé la plateforme statistique «G-Power». On a pris en considération :

- La puissance statistique a priori de .80 ;
- La taille d'effet de $f^2 = .08$ pour les effets principaux du NS Fit, DA Fit et C-index sur la satisfaction au travail (dans le cadre de la régression linéaire) et de $r = .25$ pour les corrélations ;
- Le seuil de significativité $\alpha = .05$.

Suite à ces données, l'échantillon est censé être composé de 102 participants, soit 51 hommes et 51 femmes ; pour une puissance de test de 0.80.

Il est important de préciser que, notre étude comprenant à la fois des hypothèses exploratoires et confirmatoires³, la taille de l'échantillon a été déterminée sur la base des hypothèses confirmatoires, hypothèses qui constituent les principales questions auxquelles notre recherche vise à répondre.

³ Hypothèses confirmatoires : 3a, 3b, 4a, 4b, 5a et 5b. Hypothèses exploratoires : 1, 2a et 2b..

À l'issue de la phase de collecte de données, 416 personnes ont uniquement ouvert le lien du questionnaire, tandis que 165 participants ont cliqué sur bouton « Accéder à l'étude » et se sont vu attribuer un code participant. Toutefois, seulement 100 d'entre eux ont complété l'ensemble des items.

Par ailleurs, au fur et à mesure de l'avancement du questionnaire, nous avons observé un abandon progressif des participants avant la complétion totale. Au début, l'ensemble des participants remplissant les questions axées sur les critères d'inclusion et ayant renseigné leur intitulé de métier était de 126. Cependant, seulement 79,37% ont complété l'entièreté de l'étude, indiquant un taux d'abandon total de 20,63%. Le tableau suivant présente le nombre de participants ayant répondu de manière consécutive aux différentes parties du questionnaire.

Tableau 3. Pourcentage de complétion de l'étude

Parties du questionnaire	Nombre de participants	Pourcentage (%)
MSQ	117	92.86 %
Partie 1 RIASEC	110	87.3 %
Partie 2 RIASEC	108	85.71 %
Partie 3 RIASEC	105	83.33%
Partie 4 RIASEC	102	80.95%
NS Fit & DA Fit	100	79.37%

Notes. « Partie 1 RIASEC » = « Intérêts et activités » ; « Partie 2 RIASEC » = « Intérêts et occupations » ; « Partie 3 RIASEC » = « Aptitudes » ; « Partie 4 RIASEC » = « Personnalité » .

Parmi ces 100 participants restants, 2 ont été exclus de l'analyse car ils présentaient des scores extrêmes susceptibles de biaiser les résultats (« outliers »).

La première exclusion concernait un participant ayant obtenu un score extrême et peu plausible de 5/5 au MSQ, suggérant potentiellement une réponse automatique sans lecture réelle des items. La seconde exclusion concernait un participant ayant obtenu 1/6 (le score le plus bas possible) au NS Fit Scale et au DA Fit Scale, ce qui laisse éventuellement supposer un manque de compréhension ou une attitude désengagée et donc des données non fiables pour ces deux échelles.

Ces retraits ont été effectués conformément aux recommandations méthodologiques dans le domaine de la psychologie (Tabachnick & Fidell, 2006), qui suggèrent d'exclure les cas manifestement non valides ou aberrants.

Ces décisions ont été prises avant les analyses principales pour éviter tout biais. Après ces exclusions, l'échantillon final retenu pour l'analyse comprend 98 participants pour l'ensemble des questionnaires, excepté le C-Index. Pour ce questionnaire, seulement 96 participants ont été retenus. En effet, l'un d'eux exerce le métier de « tatoueur », qui ne figure pas dans la liste des professions classées selon le modèle RIASEC, tandis qu'un autre a indiqué « employé » avec la description « chef d'équipe », une description jugée trop vague pour être associée de manière fiable à l'une des professions présentes dans la liste utilisée dans le cadre de cette recherche.

De manière globale, notre échantillon présente une certaine hétérogénéité professionnelle, bien que 31.63% des répondants exercent des professions identiques ou proches. Ce pourcentage traduit une légère concentration dans certaines catégories professionnelles, telles que les professeur·e·s, les assistant·e·s académiques ou encore les infirmier·ère·s. En ce qui concerne la répartition selon le genre, une légère surreprésentation de participantes féminines est observée (54.08%). Enfin, aucun·e participant·e ne s'est identifié·e dans la catégorie « Autre » pour le genre.

Tableau 4. Données descriptives de l'échantillon obtenu

Critères	Total	Pourcentage
Profession ⁴	Métiers communs : 31 Métiers uniques : 67	Métiers communs : 31.63% Métiers uniques : 68.37%
Genre	Femmes : 53 Hommes : 45 Autres : 0	Femmes : 54.08% Hommes : 45.92% Autres : 0%

⁴ Ce critère indique le taux de métier commun et de métier unique dans notre échantillon. Autrement dit, 31 participants exercent un métier identique ou très proche d'un autre participant, tandis que les 67 autres participants exercent des métiers uniques.

6. Outils

Dans le cadre de cette étude, quatre questionnaires validés ont été utilisés : le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), le RIASEC et les échelles du Needs-Supplies Fit (NS Fit) et du Demands-Abilities Fit (DA Fit).

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Le MSQ a été développé par David J. Weiss et ses collaborateurs en 1977. À l'origine, cet outil comportait 100 items couvrant 20 dimensions du travail. Une version abrégée de 20 items a ensuite été proposée, traduite en français par Patrice Roussel en 1993. Le questionnaire est reconnu pour sa cohérence interne, à savoir un α de Cronbach de plus de .80 et est encore très souvent utilisé dans les recherches et les études actuelles (Larouche et al., 1973). Les items sont évalués sur une échelle de Likert à cinq points, allant de « très insatisfait » à « très satisfait ».

La version abrégée présente également une forte fiabilité, avec un coefficient α de Cronbach de .81 d'après l'étude de Pasquier et Rioux (2014). C'est cette version qui est utilisée dans le cadre de ce mémoire.

Test RIASEC

Le test RIASEC, développé par John Holland dans les années 1950 et retravaillé en 1997, repose sur une classification en six types d'intérêts : Réaliste (R), Investigateur (I), Artistique (A), Social (S), Entreprenant (E) et Conventionnel (C). Chaque type correspond à un profil d'intérêts et à des environnements professionnels spécifiques (Holland, 1997).

Le questionnaire comprend 300 items répartis en quatre catégories : « intérêts et activités », « intérêts et professions », « aptitudes », et « personnalité ». Les participants doivent indiquer les activités qui les attirent, à l'aide de réponses de type « oui/non » ou échelle de Likert selon les catégories. Les réponses permettent de générer un profil RIASEC individuel, basé sur les trois types d'intérêts les plus dominants (Holland, 1997). Enfin, le questionnaire présente une forte fiabilité, avec un α de Cronbach de .95 (Gaudron, 2018).

Pour appliquer le modèle RIASEC à des choix professionnels concrets, Holland et ses collègues ont développé une classification des métiers selon les codes RIASEC (voir Tableau 1). Chaque

métier est ainsi caractérisé par un code composé de trois lettres, reflétant les types d'intérêts dominants dans l'environnement de travail concerné (Septembre éditeur, 2005).

Afin de mesurer l'adéquation entre le profil RIASEC d'un individu et le code RIASEC de son métier, nous avons utilisé le C-Index proposé par Brown et Gore (1994). Cet indice de congruence est reconnu pour sa sensibilité aux nuances du modèle de Holland (Tinsley, 2000 ; Holland, 1997). En effet, le C-Index compare les deux codes RIASEC (individu et métier), selon :

- la distance hexagonale entre chaque lettre (adjacente, alternée ou opposée) (voir Figure 13),
- leur ordre d'apparition,
- et une pondération différentielle (3 points pour la première lettre, 2 pour la deuxième, 1 pour la troisième).

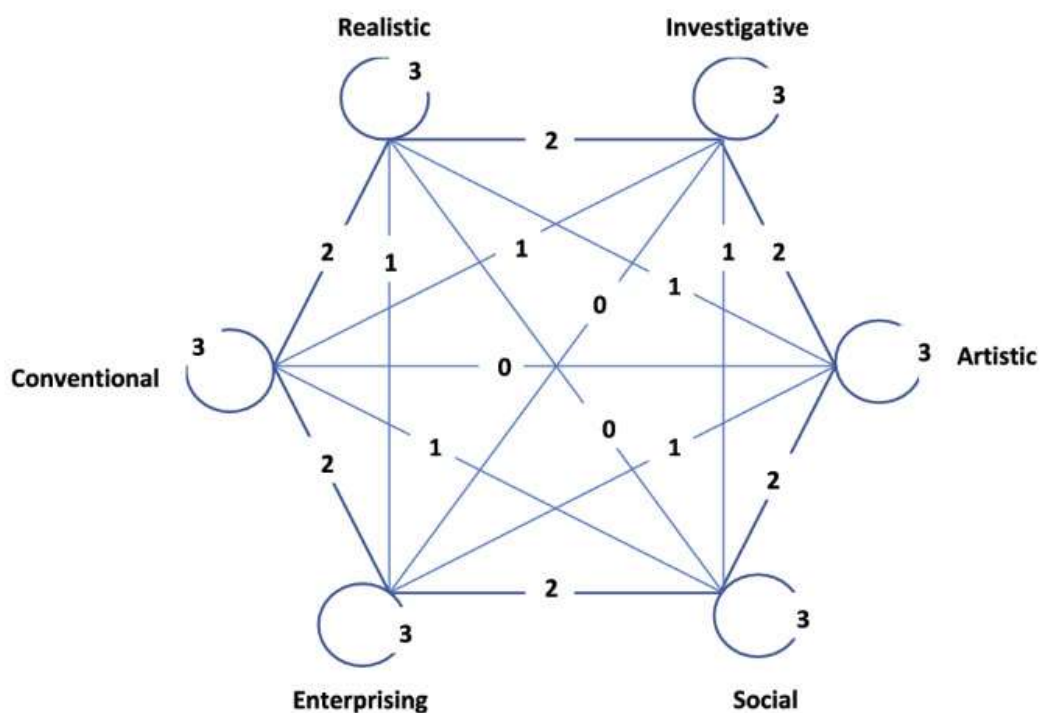


Figure 13. L'hexagone de Holland avec les distances hexagonales mentionnées entre chaque lettre du modèle RIASEC (Gunawardena et al., 2022).

En se basant sur la Figure 13, le C-Index se mesure comme suit :

$$C = 3 \cdot d_i + 2 \cdot d_i + 1 \cdot d_i ;$$

où :

- d_i représente la distance hexagonale minimale entre la lettre i du code de la personne et la lettre i du code du métier (Eggerth & Andrew, 2006).

Le score maximal du C-Index est de 18 (congruence parfaite) et le score minimal de 0 (congruence nulle). Voici l'interprétation des scores selon Brown et Gore (1994) :

Tableau 5. Interprétation du C-Index (Brown et Gore, 1994)

Score du C-Index	Interprétation
18	Congruence parfaite
12 – 17	Forte congruence
6 – 11	Congruence modérée
0 – 5	Faible congruence

Exemple : le score du C-Index d'un participant ayant un profil « RAI » et un métier codé « REA » serait calculé comme suit : $C = 3 \cdot 3 + 2 \cdot 1 + 1 \cdot 2$. Il obtiendrait donc un score de 13, indiquant une forte congruence.

En résumé, le C-Index attribue une valeur selon la distance entre chaque paire de lettres sur l'hexagone : une correspondance exacte reçoit 3 points, un type adjacent 2, un type alterné 1 et un type opposé 0. Ces valeurs sont ensuite pondérées selon l'ordre d'apparition des lettres dans chaque code (3 points pour la première, 2 pour la deuxième, 1 pour la troisième), ce qui permet d'obtenir un score de congruence compris entre 0 (absence totale de correspondance) et 18 (congruence maximale) (Eggerth & Andrew, 2006).

Needs-Supplies Fit et Demands-Abilities Fit Scales

Deux échelles évaluent l'adéquation perçue entre la personne et son environnement professionnel. Pour rappel :

- Le Needs–Supplies Fit (NS Fit) évalue dans quelle mesure le poste actuel satisfait les besoins, attentes et valeurs de l’individu ;
- Le Demands–Abilities Fit (DA Fit) mesure la correspondance entre les exigences du poste (compétences, connaissances) et les capacités de la personne (Cable et DeRue, 2002).

Chaque échelle se compose de 3 items, évalués sur une échelle de Likert à cinq points, allant de « pas du tout d’accord » à « tout à fait d’accord ».

Ces outils présentent une fiabilité élevée, comme le rapportent Cable et DeRue (2002). Pour la Needs–Supplies Fit Scale (NS Fit), le coefficient α de Cronbach atteint .89 dans un échantillon unique (une seule entreprise) et .93 dans un échantillon multiple (plusieurs entreprises). Quant à la Demands–Abilities Fit Scale (DA Fit), il s’élève à .89 dans l’échantillon unique et à .84 dans l’échantillon multiple.

Autres remarques

Il est important de mentionner que ces tests sont des auto-évaluations. C’est donc le participant qui y répond en s’auto-évaluant lui-même. En effet, ils offrent un espace de liberté et de confidentialité, qui permettent de sonder directement les perceptions, les ressentis et les intérêts des individus. Cette approche s’avère particulièrement pertinente pour notre étude car elle nous donne accès à des informations authentiques et nous permet de comprendre les motivations profondes, les aspirations et les perceptions du monde du travail des participants.

Enfin, il est important de noter que des questions « STOP » ont été intégrés à l’intérieur de ces questionnaires (par exemple : « Cochez la case “Oui” »). L’objectif de ces questions est de vérifier si le participant reste attentif durant la passation du questionnaire. Elles sont au nombre de trois. Tout participant n’ayant pas répondu correctement à ces trois questions s’est vu éliminer de l’échantillon.

7. Méthodes d’analyse statistique

L’ensemble des analyses statistiques a été réalisé à l’aide des logiciels *Excel*, *G*Power* et *Jamovi*, en mobilisant les mesures présentées dans la section précédente. Pour chaque

hypothèse, des méthodes statistiques spécifiques ont été utilisées. Le choix de ces analyses repose sur la nature des variables impliquées et sur les objectifs spécifiques de chaque hypothèse.

Hypothèse 1

Afin de tester l'hypothèse selon laquelle les intérêts professionnels diffèrent de manière significative selon le genre, une analyse multivariée de la variance (MANOVA) a été réalisée, suivie d'analyses univariées (ANOVA) pour chaque dimension du RIASEC.

La MANOVA permet d'évaluer l'effet global du genre sur l'ensemble des six dimensions des intérêts professionnels (Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel). Elle est souvent utilisée en psychologie pour comparer plusieurs variables dépendantes selon une variable catégorielle. Les ANOVA univariées précisent ensuite quelles dimensions sont significativement influencées par le genre.

Avant de procéder à ces analyses, certaines conditions ont été vérifiées :

- La normalité des variables dépendantes et une inspection visuelle des distributions ;
- L'homogénéité des variances et des covariances.

Hypothèses 2a et 2b

Pour examiner les liens entre l'adéquation intérêts professionnels / métier (C-Index), le NS Fit et le DA Fit, une matrice de corrélations de Pearson a été réalisée. Cette analyse permet d'évaluer l'intensité et la direction du lien linéaire entre deux variables continues.

Avant de conduire cette analyse, nous avons vérifié :

- La normalité des variables dépendantes et une inspection visuelle des distributions ;
- L'absence de valeurs aberrantes (« outliers »).

Hypothèses 3a, 4a et 5a

Ces hypothèses portent sur l'effet respectif de l'adéquation intérêts professionnels / métier (C-Index), du NS Fit et du DA Fit sur la satisfaction au travail. Pour évaluer ces relations, des régressions linéaires simples ont été réalisées. Chaque modèle permet d'estimer dans quelle mesure chaque variable prédictive contribue à expliquer la variance observée dans la satisfaction au travail.

Les conditions d'application de la régression ont été vérifiées, notamment :

- La normalité des résidus (conseillé) ;
- L'homoscédasticité, c'est-à-dire la constance de la variance des résidus à travers les valeurs prédictives .

Hypothèses 3b, 4b et 5b

Ces hypothèses visent à tester si le genre modère l'effet de l'adéquation intérêts professionnels / métier (C-Index), du NS Fit et du DA Fit sur la satisfaction au travail. Pour cela, des régressions linéaires avec modération ont été menées. Ces modèles incluent la variable d'interaction « Genre » entre la variable prédictive et la satisfaction au travail, afin d'identifier un éventuel effet différentiel selon le genre.

Les hypothèses de base de la régression linéaire avec modération ont été vérifiées :

- La normalité des résidus (conseillé, comme pour les régressions simples) ;
- L'homoscédasticité ;
- L'absence de multi colinéarité entre les variables explicatives.

Chapitre 5 : les résultats

Ce chapitre présente les résultats issus des différentes analyses statistiques réalisées dans le cadre de cette étude. L'objectif est d'examiner empiriquement les hypothèses formulées à partir de la revue de littérature.

Nous commencerons par les résultats de la MANOVA et de l'ANOVA portant sur les différences d'intérêts professionnels selon le genre, avant d'aborder les corrélations entre les variables prédictives (C-index⁵, NS Fit et DA Fit). Enfin, nous exposerons les résultats des régressions linéaires simples, puis des régressions linéaires intégrant le genre comme variable modératrice. Pour rappel, l'ensemble des analyses a été réalisé sur un échantillon final de 98 (N) participants, sauf pour le C-Index, où l'échantillon comporte de 96 participants.

1. Analyses préliminaires

Avant de procéder aux analyses statistiques, la normalité de la distribution des données de chaque variable mesurée a été vérifiée à l'aide de l'inspection visuelle du graphique Q-Q (quantile-quantile) des résidus. Nous avons observé une répartition globalement alignée sur la diagonale, sans déviation majeure ni cassure marquée (voir Annexe 5).

Cependant, lors de la vérification de cette normalité pour les hypothèses incluant les régressions linéaires sur les prédicteurs C-index, DA Fit et NS Fit, nous avons examiné la normalité des résidus à l'aide du test de Shapiro–Wilk. Pour ces deux premiers prédicteurs (C-index et DA Fit), le test de Shapiro–Wilk était significatif (respectivement, $p = .008$ et $p < .001$), indiquant un écart statistiquement détectable par rapport à la normalité. Bien que la régression linéaire n'exige pas strictement la normalité des résidus pour estimer les coefficients, nous avons préféré rester prudents quant aux résultats. Afin de tenir compte de cette anormalité, nous avons utilisé des erreurs standards robustes de type HC3, qui produisent des estimations et inférences plus fiables dans ces conditions. Ces données sont mentionnées dans les sections abordant les régressions linéaires (points 4 et 5 de ce chapitre).

⁵ Rappelons que le C-index fait référence au degré d'adéquation entre le profil RIASEC d'un individu et le métier qu'il occupe, tel que défini par le modèle RIASEC, dans la liste des métiers.

De plus, l'homoscédasticité est respectée pour l'ensemble des régressions linéaires. En effet, aucun des six tests de Breusch-Pagan n'est statistiquement significatif, ce qui indique que l'hypothèse d'homoscédasticité est bien respectée pour chaque régression linéaire.

En ce qui concerne la colinéarité dans le cadre des analyses de régression linéaire avec modération, les statistiques de colinéarité ont révélé des valeurs élevées de VIF et des faibles tolérances pour les interactions entre le NS Fit et le genre (VIF = 13,51 ; tolérance = 0,074), entre le DA Fit et le genre (VIF = 15,83 ; tolérance = 0,0632) et entre le C-index et le genre (VIF = 10,89 ; tolérance = 0,0918). Ces valeurs dépassent largement les seuils habituellement considérés comme acceptables (VIF < 5 ; tolérance < 0.1), indiquant une forte colinéarité entre les prédictors. Afin de réduire cette colinéarité, les variables impliquées dans les interactions (NS Fit, DA Fit et C-index) ont été centrées en soustrayant leur moyenne à chaque score individuel (centrage par la moyenne). Après cette manipulation, les valeurs de VIF sont revenues sous les seuils critiques (entre 1.62 et 2.09), confirmant la résolution du problème de colinéarité et permettant de poursuivre les analyses sans risque d'instabilité des estimations.

Dans le cadre des préanalyses, le Tableau 6 présente les statistiques descriptives préliminaires pour les principales variables de l'étude, séparées par genre. Les effectifs sont globalement équilibrés, avec 53 femmes et 45 hommes pour la plupart des variables. On note toutefois l'effectif légèrement réduit pour le C-Index (52 femmes et 44 hommes)⁶.

Sur le plan des moyennes, les femmes obtiennent un score moyen légèrement plus élevé que les hommes pour la satisfaction au travail (MSQ : 3.60 contre 3.54) et pour le DA Fit (3.74 contre 3.64), tandis que les hommes obtiennent des scores légèrement plus élevés pour le NS Fit (3.41 contre 3.36) et de façon plus marquée pour le C-Index (11.2 contre 10.0).

Enfin, les écarts-types indiquent une variabilité des scores globalement similaire entre les genres, avec toutefois une dispersion légèrement plus élevée chez les hommes pour le C-Index (4.03 contre 3.59 chez les femmes) et plus faible pour le MSQ (.539 contre .719 chez les femmes). Ces résultats offrent un premier aperçu descriptif, qui sera approfondi à travers les analyses inférentielles présentées dans les sections suivantes.

⁶ Dû aux deux manques de correspondances entre le profil RIASEC des participants et le code RIASEC du métier.

Tableau 6. Données descriptives des tests effectués

	Genre	MSQ	NS Fit	DA Fit	C-index
N	1	53	53	53	52
	2	45	45	45	44
Manquants	1	0	0	0	1
	2	0	0	0	1
Moyenne	1	3.60	3.36	3.74	10.0
	2	3.54	3.41	3.64	11.2
Ecart-type	1	0.719	1.11	1.07	3.59
	2	0.539	0.926	0.914	4.03

Notes. Groupe 1 = femmes ; Groupe 2 = hommes.

Concernant la répartition des intérêts professionnels, le Tableau 7 présente, pour l'ensemble de l'échantillon, les statistiques descriptives relatives à chacune des catégories du modèle RIASEC, classées selon le genre des participants.

L'échantillon comprend 53 participantes (groupe 1) et 45 participants (groupe 2).

Globalement, ces données descriptives suggèrent que, dans cet échantillon, les femmes tendent à obtenir des scores plus élevés dans les dimensions « Sociale » (29,1) et « Artistique » (26,2), tandis que les hommes obtiennent des scores plus élevés dans les dimensions « Réaliste » (26,3) et « Investigateur » (27,4).

La dispersion des scores est globalement modérée à élevée, avec une variabilité plus importante observée chez les hommes dans la dimension « Entreprenant » (11,5) et plus faible chez les femmes dans la dimension « Social » (7,63)⁷.

⁷ Ces tendances descriptives seront confirmées ou infirmées par les analyses comparatives présentées dans le point suivant, afin d'évaluer la significativité statistique des différences observées.

Tableau 7. Données descriptives du test RIASEC

	Genre	R	I	A	S	E	C
N	1	53	53	53	53	53	53
	2	45	45	45	45	45	45
Manquants	1	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0
Moyenne	1	22.6	23.4	26.2	29.1	21.0	24.1
	2	26.3	27.4	23.1	26.7	23.8	23.9
Médiane	1	20.5	23.0	25.5	28.0	19.5	22.5
	2	24.5	28.0	20.0	25.0	21.5	21.5
Écart-type	1	9.56	9.69	9.77	7.63	10.1	9.69
	2	9.32	9.75	10.2	7.96	11.5	8.86

Notes. Groupe 1 = femmes ; Groupe 2 = hommes.

2. MANOVA et ANOVA

Les résultats de la MANOVA indiquent un effet global significatif du genre sur les dimensions des intérêts professionnels (voir Tableau 8). Cet effet est confirmé par la Marque de Pillai (.192, $p = .003$) ainsi que par le Lambda de Wilks (.808, $p = .003$). Ces résultats montrent que les profils RIASEC, considérés globalement, varient significativement selon le genre, ce qui suggère des configurations différentes entre les hommes et les femmes.

Tableau 8. Tests multivariés MANOVA (variable « Genre ») ;

		valeur	F	ddl1	ddl2	p
Genre	Marque de Pillai	0.192	3.60	6	91	0.003
	Lambda de Wilks	0.808	3.60	6	91	0.003

Notes. La valeur $p = .003$, inférieure au seuil de signification $\alpha = .05$, indique un effet statistiquement significatif du genre sur les intérêts professionnels. L'hypothèse nulle d'absence de différence entre les groupes peut donc être rejetée.

Les résultats des analyses univariées (voir Tableau 9) montrent qu'une seule dimension des intérêts professionnels atteint le seuil de significativité statistique : la dimension « Investigateur » (I). Elle présente un effet du genre marginalement significatif ($p = .050$)⁸. Cette valeur correspond exactement au seuil critique de $\alpha = .05$, ce qui invite à la prudence dans l'interprétation, mais suggère néanmoins une différence possible entre hommes et femmes pour cette dimension.

Par ailleurs, la dimension « Réaliste » (R) approche ce seuil ($p = .053$) et pourrait indiquer une tendance significative, sans toutefois permettre de conclure fermement à une différence selon le genre.

Les autres dimensions (« Artistique », « Social », « Entreprenant », « Conventionnel ») ne présentent pas de différences significatives, leurs valeurs p étant largement supérieures à $.05$. Ces résultats suggèrent que les effets du genre sont limités à certains profils spécifiques des intérêts professionnels, et ne s'observent pas de manière uniforme à travers le modèle RIASEC.

Tableau 9. Tests univariées (ANOVA)

	Variable dépendante	Somme des carrés	ddl	Carrés moyens	F	p
Genre	R	341.95	1	341.95	3.8298	0.053
	I	372.47	1	372.47	3.9438	0.050
	A	242.46	1	242.46	2.4436	0.121
	S	141.33	1	141.33	2.3349	0.130
	E	181.01	1	181.01	1.5587	0.215
	C	1.09	1	1.09	0.0125	0.911
Résidus	R	8571.37	96	89.29		
	I	9066.64	96	94.44		
	A	9525.46	96	99.22		
	S	5810.85	96	60.53		
	E	11148.52	96	116.13		
	C	8340.10	96	86.88		

Notes. Les valeurs p de $.050$ (I) et $.053$ (R) se situent à la limite du seuil de significativité $\alpha = .05$. Ces résultats doivent être interprétés avec prudence, car ils peuvent refléter une tendance.

⁸ Les valeurs mises en rouge correspondent à des résultats statistiquement significatifs au seuil $\alpha = .05$. Les valeurs mises en orange indiquent des résultats proches du seuil de significativité (« tendanciels ») qui, bien qu'ils ne permettent pas de conclure fermement, méritent d'être mentionnés en raison de leur proximité avec ce seuil.

3. Matrice de corrélations

La matrice de corrélations de Pearson a été utilisée pour examiner les liens entre les trois variables prédictives de l'étude : le C-Index, le NS Fit et le DA Fit.

Les résultats montrent une corrélation positive modérée et significative entre le NS Fit et le DA Fit ($r = .454$, $p < .001$), indiquant que plus les individus perçoivent une adéquation des besoins élevée, plus ils ont tendance à percevoir une adéquation entre leurs compétences et leur poste.

Une corrélation positive faible mais significative est également observée entre le C-Index et le NS Fit ($r = .221$, $p = .030$), suggérant un lien modeste entre l'adéquation intérêts professionnels / métier et la perception de l'adéquation entre les besoins de la personne et les caractéristiques de son poste.

En revanche, aucune corrélation significative n'est observée entre le C-Index et le DA Fit ($r = .078$, $p = .451$), ce qui indique l'absence de lien statistiquement fiable entre l'adéquation intérêts professionnels / métier et la perception de l'adéquation entre les exigences du poste et les compétences ou capacités de la personne dans cet échantillon.

Tableau 10. Matrice de corrélations

		C-index	NS Fit	DA Fit
C-index	r de Pearson			
	ddl			
	valeur p			
NS Fit	r de Pearson	.221*		
	ddl	94		
	valeur p	.030		
DA Fit	r de Pearson	.078	.454***	
	ddl	94	96	
	valeur p	.451	< .001	

Notes. $p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$. La valeur p indique le niveau de significativité statistique de la corrélation, tandis que le coefficient r reflète la force et la direction de la relation. Selon les seuils proposés par Cohen (1988), des valeurs de r comprises entre .10 et .30 sont considérées comme faibles, entre .30 et .50 comme modérées, et supérieures à .50 comme fortes.

4. Régressions linéaires simples

L'analyse de régression linéaire simple réalisée avec le C-Index comme variable prédictive révèle un modèle significatif ($R^2 = .045$), expliquant environ 4,5 % de la variance de la satisfaction au travail. Le C-Index est donc un prédicteur statistiquement significatif ($p = .042$), indiquant qu'une meilleure congruence entre les intérêts professionnels et le métier est associée à un niveau légèrement plus élevé de satisfaction au travail (corrélation modeste).

Lorsque le NS Fit est utilisé comme prédicteur, le modèle est hautement significatif ($R^2 = .517$), expliquant 51,7 % de la variance de la satisfaction. Le NS Fit constitue donc un prédicteur particulièrement robuste ($p < .001$), ce qui montre qu'une adéquation élevée entre les besoins de la personne et les caractéristiques de son poste est fortement liée à une satisfaction au travail plus importante (corrélation forte).

Enfin, le DA Fit apparaît également comme un prédicteur significatif ($p = .009$), mais avec une relation plus modeste ($R^2 = .053$). Ce modèle indique qu'une meilleure perception de l'adéquation entre les compétences de la personne et le poste est associée à une légère augmentation du niveau de satisfaction, expliquant environ 5,3 % de sa variance (corrélation modeste).

Tableau 11. Coefficients du modèle - MSQ

Prédicteur	Estimation	Erreur standard	t	p
Intercept	3.573	0.066	54.545	< .001
C-index	0.036	0.017	2.062	0.042
Intercept	2.060	0.1577	13.1	< .001
NS Fit	0.447	0.0447	10.0	< .001
Intercept	3.571	0.064	56.051	< .001
DA Fit	0.148	0.055	2.681	0.009

Notes. Les valeurs p inférieures à .05 indiquent un effet statistiquement significatif. L'ampleur de l'effet est évaluée via le coefficient β (estimation), qui indique la variation attendue de la satisfaction pour une unité d'augmentation du prédicteur, et via R^2 (pas présent dans ce tableau), qui reflète la proportion de variance expliquée par le modèle.

5. Régressions linéaires avec modération

Le premier modèle incluant le C-Index, le genre et leur interaction explique 6,1 % de la variance de la satisfaction au travail ($R^2 = .061$). Toutefois, l'effet d'interaction entre le C-Index et le genre ($p = .314$) n'est pas significatif, indiquant que la relation entre le C-Index et la satisfaction au travail ne diffère pas selon le genre.

Le second modèle, intégrant le NS Fit, le genre et leur interaction explique 51,7 % de la variance de la satisfaction au travail ($R^2 = .517$). Bien que le NS Fit ait montré un effet fort dans les régressions simples, l'effet d'interaction entre le NS Fit et le genre ($p = .504$) n'est pas significatif, indiquant que cette relation ne varie pas non plus en fonction du genre.

Enfin, le modèle comprenant le DA Fit, le genre et leur interaction, explique 5,6 % de la variance ($R^2 = .056$). Toutefois, l'effet d'interaction entre le DA Fit et le genre ($p = .665$) n'est pas significatif, suggérant que le lien entre DA Fit et satisfaction au travail est également similaire pour les hommes et les femmes.

Dans l'ensemble, l'ajout du genre en tant que modérateur n'a pas modifié les relations observées dans les régressions simples. L'effet des différentes formes d'adéquation sur la satisfaction au travail est donc comparable chez les hommes et les femmes (Tableau 12).

Tableau 12. Coefficients du modèle - MSQ (avec modération de la variable « Genre »)

Prédicteur	Estimation	Erreur standard	t	p
Intercept	3.579	0.064	55.856	< .001
C-index * Genre (H – F)	-0.035	0.035	-1.012	0.314
Intercept	3.609	0.062	58.137	< .001
NS Fit * Genre (H – F)	-0.062	0.093	-0.671	0.504
Intercept	3.571	0.063	56.960	< .001
DA Fit * Genre (H – F)	0.044	0.102	0.434	0.665

Notes. Les coefficients β reflètent l'effet spécifique de chaque prédicteur sur la satisfaction au travail, toutes choses égales par ailleurs. Les valeurs p supérieures à .05 indiquent l'absence de preuve statistique d'un effet, ce qui suggère que la relation entre les variables prédictives et la satisfaction est comparable pour les hommes et les femmes dans cet échantillon.

Pour conclure, l'ensemble des analyses statistiques menées met en évidence plusieurs tendances clés.

Premièrement, la MANOVA révèle un effet global significatif du genre sur les intérêts professionnels, bien que les analyses univariées montrent que cette différence ne se manifeste de manière significative que pour la dimension « Investigateur » et, de façon marginale, pour la dimension « Réaliste ».

Deuxièmement, la matrice de corrélations indique que le NS Fit et le DA Fit sont modérément et positivement liés, et que le C-Index présente un lien faible mais significatif avec le NS Fit, tandis qu'aucune relation significative n'est observée entre le C-Index et le DA Fit.

Troisièmement, les régressions linéaires simples montrent que le C-Index, le NS Fit et le DA Fit sont tous des prédicteurs significatifs de la satisfaction au travail, le NS Fit se distinguant par un effet particulièrement robuste, expliquant plus de la moitié de la variance.

Enfin, les analyses de modération intégrant le genre ne révèlent aucun effet significatif de celui-ci ni d'interaction avec les variables prédictives, suggérant que les relations observées entre les variables d'adéquation et la satisfaction au travail sont similaires pour les hommes et les femmes.

Afin de synthétiser les résultats obtenus, le tableau ci-dessous présente un récapitulatif des hypothèses formulées dans ce mémoire, accompagné de l'indication de leur validation ou non à la lumière des analyses réalisées.

Tableau 13. Tableau récapitulatif des hypothèses

Hypothèse	Description	Résultats
Hypothèse 1	Les intérêts professionnels diffèrent significativement entre les hommes et les femmes de la nouvelle génération.	Partiellement confirmée ⁹
Hypothèse 2_a	L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée au NS Fit perçu.	Confirmée

⁹ Les scores RIASEC diffèrent globalement entre les genres, mais nous observons une différence statistiquement significative uniquement sur la variable « I » (voir Tableau 6).

Hypothèse 2_b	L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée au DA Fit perçu.	Absence de preuves suffisantes
Hypothèse 3_a	L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé est positivement liée à la satisfaction au travail des membres de la nouvelle génération.	Confirmée
Hypothèse 3_b	L'effet de l'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier exercé sur la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.	Absence de preuves suffisantes
Hypothèse 4_a	Le NS Fit est positivement lié à la satisfaction au travail chez les membres de la nouvelle génération.	Confirmée
Hypothèse 4_b	Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.	Absence de preuves suffisantes
Hypothèse 5_a	Le DA Fit est positivement lié à la satisfaction au travail chez les membres de la nouvelle génération.	Confirmée
Hypothèse 5_b	Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre.	Absence de preuves suffisantes

Ces résultats constituent la base de la discussion qui suit. Celle-ci visera à interpréter les constats empiriques à la lumière de la littérature scientifique existante, tout en intégrant des travaux complémentaires afin d'enrichir et de nuancer l'analyse. Nous examinerons également les implications théoriques et pratiques de ces résultats, ainsi que les limites et les pistes de recherche qui pourraient en découler.

Chapitre 6 : discussion et implications pratiques

Ce chapitre a pour objectif d'interpréter les résultats obtenus dans cette étude à la lumière des travaux scientifiques existants et de recherches complémentaires mobilisées pour enrichir l'analyse. Nous chercherons à comprendre dans quelle mesure nos observations confirment, nuancent ou contredisent les hypothèses formulées, et à en dégager les implications théoriques et pratiques pour le champ de la psychologie du travail.

1. Discussion

Les résultats mettent en évidence un ensemble cohérent de relations entre le Person-Job Fit et la satisfaction au travail au sein de la nouvelle génération (18–35 ans), tout en révélant des effets d'ampleur contrastée selon l'adéquation considérée et sans modulation détectable par le genre.

La congruence intérêts–métier (C-Index) s'avère liée à la satisfaction, mais faiblement : la régression simple est significative ($p = .042$) pour une variance expliquée limitée ($R^2 = .045$). Cette taille d'effet modeste s'inscrit dans la lignée de la méta-analyse de Hoff et al. (2020), qui conclut à un impact positif mais restreint de l'adéquation des intérêts sur la satisfaction au travail. Plusieurs raisons plausibles peuvent contribuer à cet effet mesuré. D'une part, des facteurs contextuels non mesurés - par exemple, la force situationnelle de l'organisation, c'est-à-dire le degré de règles, de procédures et de standardisation (Meyer et al., 2011) - ont tendance à réduire la variabilité des comportements et des affects, limitant mécaniquement l'impact des préférences vocationnelles sur la satisfaction au travail. D'autre part, des recherches soulignent également que la force de ce lien peut être influencée par d'autres variables, telles que l'âge ou l'étape de carrière (Rounds & Tracey, 1990 ; Wille et al., 2014).

À l'opposé, le Needs–Supplies Fit (NS Fit) émerge comme le prédicteur majeur de la satisfaction au travail. Le modèle de régression simple expliquant la satisfaction par le NS Fit est hautement significatif ($p < .001$) et rend compte d'une part substantielle de variance ($R^2 = .517$). Concrètement, la perception que le poste répond aux besoins psychologiques et professionnels (reconnaissance, sens, développement, conditions de travail) constitue un déterminant central de la satisfaction au travail dans cet échantillon. Cette prépondérance rejoint

la perspective centrée sur la satisfaction des besoins (Rounds & Su, 2014) et des résultats récents documentant le lien systématique entre NS Fit, bien-être et attitudes positives au travail (Jung et al., 2024).

Le Demand–Abilities Fit (DA Fit) présente également une association significative avec la satisfaction ($p = .009$), mais d’ampleur plus modeste ($R^2 = .053$), ce qui est compatible avec des travaux ayant parfois relevé des effets plus marqués du DA Fit sur la performance, l’auto-efficacité ou l’engagement que sur la satisfaction stricto sensu (Cable & DeRue, 2002).

Des données longitudinales (étude conduite sur 42 mois, comportant huit temps de mesure semestriels auprès des mêmes participants) récentes suggèrent toutefois que des hausses intra-individuelles du DA Fit s’accompagnent, dans le temps, d’une progression de la satisfaction au travail au-delà de fluctuations passagères ou de causalité inverse immédiate¹⁰, soutenant l’idée d’un couplage temporel durable entre ces deux variables (Lerche et al., 2025).

Cette convergence théorique et empirique est en accord avec nos résultats : si le DA Fit n’est pas le moteur principal de la satisfaction, il contribue néanmoins de façon non négligeable à son niveau, possiblement en interaction avec des caractéristiques de tâche et des opportunités de développement des compétences.

Sur le plan des dépendances entre prédicteurs, la matrice de corrélations éclaire la dynamique sous-jacente. Le NS Fit et le DA Fit sont modérément et positivement liés ($r = .454$, $p < .001$), ce qui est attendu pour deux jugements auto-rapportés et co-mesurés. Cette covariation traduit l’idée suivante : dans des emplois répondant aux besoins des travailleurs et offrant ressources et reconnaissance, les individus se sentent plus souvent « à la hauteur » des exigences ; inversement, se percevoir compétent favorise la perception d’un environnement nourrissant et récompensant.

Le C-Index, opérationnalisé par appariement entre les profils RIASEC des participants et les codes RIASEC des métiers, capte prioritairement « ce qui attire » plutôt que « ce que l’on sait faire » et demeure sensible à un bruit de mesure (précision/actualisation des codes, hétérogénéité des intitulés, cas sans correspondance parfaite). Dans ce cadre, il n’entretient qu’un lien faible avec le NS Fit ($r = .221$, $p = .030$), mais n’a aucun lien détectable avec le DA

¹⁰ Causalité inverse immédiate : possibilité que la satisfaction au travail mesurée au même temps t amène les répondants à percevoir a posteriori un meilleur DA Fit, plutôt que l’inverse. Autrement dit, une personne déjà satisfaite a tendance à juger son adéquation exigences–capacités (DA Fit) plus élevée, sans changement réel du poste ni de ses compétences.

Fit ($r = .078$, $p = .451$). Autrement dit, être attiré par son métier s'accompagne d'une légère tendance à percevoir que le poste comble ses besoins, mais n'est pas, dans nos données, associé au sentiment d'adéquation aux exigences du poste.

Cette dissociation est conceptuellement logique : la congruence intérêts-métier reflète la valence vocationnelle des activités (goûts, préférences), tandis que le DA Fit renvoie au jugement d'aptitude perçue face aux tâches. Elle pointe aussi vers un mécanisme plausible : la congruence intérêts/métier pourrait nourrir la satisfaction au travail surtout via la satisfaction des besoins (C-Index \rightarrow NS Fit \rightarrow Satisfaction), ce qui expliquerait la force relative du NS Fit. Si notre plan expérimental ne testait pas formellement cette relation, la configuration observée (r modeste entre C-Index et NS Fit, effet important du NS Fit sur la satisfaction, effet faible du C-Index sur la satisfaction) en est compatible et ouvre une piste intéressante pour de futurs travaux.

Dans ce cadre, l'absence d'association entre C-Index et DA Fit n'est donc pas surprenante et ne remet pas en cause la pertinence respective de ces indicateurs ; elle reflète plutôt la complémentarité de deux facettes conceptuellement distinctes de l'adéquation Person-Job Fit.

S'agissant des différences d'intérêts professionnels selon le genre, l'analyse multivariée confirme un effet global significatif : la Marque de Pillai atteint .192 ($p = .003$) et le Lambda de Wilks .808 ($p = .003$), indiquant des profils RIASEC globalement distincts entre femmes et hommes. Toutefois, l'examen univarié nuance ce constat : seule la dimension « Investigateur » atteint exactement le seuil conventionnel ($p = .050$), tandis que la dimension « Réaliste », proche de ce seuil ($p = .053$), ne le franchit pas. Aucune différence n'apparaît pour « Artistique », « Social », « Entreprenant » et « Conventionnel ».

Compte tenu du nombre de comparaisons, de la taille d'échantillon ($N = 98$; C-Index : $N = 96$) et de la faible puissance statistique qui en découle, ces résultats invitent à la prudence. Ils sont néanmoins compatibles avec la littérature qui observe fréquemment des écarts moyens plus élevés chez les hommes pour « Réaliste » et « Investigateur », et plus élevés chez les femmes pour « Social » et « Artistique », sans homogénéité parfaite à travers contextes et cohortes (MacDonald et al., 2023 ; Hoff et al., 2024).

Cette configuration, souvent discutée sous l'angle du « paradoxe de l'égalité » (Stoet & Geary, 2018 ; Falk & Hermle, 2018 ; Guo et al., 2024 ; Mac Giolla & Kajonius, 2019), suggère que l'égalisation des opportunités ne conduit pas mécaniquement à l'homogénéisation des préférences, et que les profils d'intérêts peuvent diverger alors même que les structures

d'association entre déterminants et critères (ici, le lien entre adéquation et satisfaction au travail) demeurent semblables.

L'examen de la modération par le genre corrobore précisément ce dernier point. L'introduction de termes d'interaction n'altère pas la structure des relations observées en régression simple. Le modèle incluant C-Index, genre et leur interaction explique 6,1 % de la variance ($R^2 = .061$) et ne met pas en évidence d'interaction significative ($p = .314$). Le modèle intégrant NS Fit, genre et interaction conserve une variance expliquée de 51,7 % ($R^2 = .517$), l'interaction n'étant pas significative ($p = .504$). Enfin, le modèle comprenant DA Fit, genre et interaction présente un R^2 reporté à .056 (ce qui correspond à 5,6 % de variance expliquée), sans interaction significative ($p = .665$).

Quelle que soit la dimension du Person-Job Fit considérée, la pente de la relation avec la satisfaction apparaît donc comparable entre femmes et hommes de cet échantillon. Ce résultat rejoint des travaux qui, à contexte de travail comparable, observent des déterminants de la satisfaction largement similaires selon le genre (Fida et al., 2023 ; MacDonald et al., 2023), tout en distinguant clairement la question des différences de niveaux moyens d'intérêts (qui peuvent exister) de la question de la manière dont l'adéquation se traduit en satisfaction (qui, elle, semble convergente).

Pris ensemble, ces éléments dessinent une lecture nuancée. Premièrement, la congruence intérêts-métier contribue à la satisfaction au travail, mais faiblement, vraisemblablement parce que son expression est filtrée par des facteurs contextuels (force situationnelle, contenu de tâche, ...) et par la nature même de la mesure (appariement profils d'intérêt/codes métiers) qui privilégie l'attractivité des activités plutôt que la maîtrise perçue.

Deuxièmement, la satisfaction au travail de la nouvelle génération apparaît fortement conditionnée par l'alignement entre les besoins des individus et les caractéristiques de leur poste (NS Fit) : la conception des emplois, la reconnaissance, les opportunités d'apprentissage et la qualité de vie au travail constituent des leviers prioritaires pour élever la satisfaction.

Troisièmement, le DA Fit contribue de manière complémentaire : en favorisant la montée en compétences, la clarté des attentes, le feedback et la formation ciblée, il est possible d'accroître progressivement le sentiment d'adéquation aux demandes du travail et, ce faisant, d'alimenter la satisfaction, potentiellement avec un délai d'action plus long que pour le NS Fit.

Quatrièmement, les relations entre ces formes d'adéquation et la satisfaction semblent ne pas dépendre du genre dans cet échantillon, ce qui plaide pour des politiques de gestion et de développement centrées sur les mécanismes du Fit plutôt que sur des approches différenciées selon le genre, au moins en matière de satisfaction.

Pour conclure, la satisfaction de la nouvelle génération repose avant tout sur l'alignement besoins–ressources (NS Fit), bénéficie d'une contribution complémentaire de l'alignement exigences–capacités (DA Fit) et de la congruence intérêts–métier (C-Index). Les profils d'intérêts varient globalement selon le genre, mais cette différenciation n'altère pas la manière dont l'adéquation se convertit en satisfaction.

2. Implications pratiques

En tenant compte des résultats, les implications managériales convergent vers une priorité nette : agir d'abord sur le Needs–Supplies Fit. En effet, il constitue le prédicteur le plus robuste de la satisfaction au travail dans notre échantillon. Les politiques RH gagneraient à concevoir les emplois autour des besoins saillants de la nouvelle génération : sens du travail, reconnaissance, possibilités d'apprentissage et conditions favorables à l'équilibre de vie (Allen et al., 2019).

Concrètement, il s'agit de clarifier l'utilité du poste et les contributions attendues, de ritualiser des feedbacks de qualité, d'ouvrir des trajectoires de développement progressives et de garantir des ressources adéquates (Anseel et al., 2013). La réduction des contraintes inutiles et l'accroissement de la latitude décisionnelle favorisent également un environnement plus permissif, au sens de la force situationnelle, ce qui laisse davantage s'exprimer les préférences et favorise la satisfaction au travail.

Le Demand–Abilities Fit appelle une logique complémentaire, davantage orientée vers la maîtrise des exigences. L'enjeu est de rendre explicites les standards de performance et les compétences critiques, puis d'organiser la montée en compétences par des parcours structurés (coaching, accompagnement, micro-apprentissages) et des repères de progression tangibles (De Gagne et al., 2019). Des outils de feedback ancrés dans l'observation réduisent l'ambiguïté des tâches et nourrissent la perception de contrôle (Anseel et al., 2013). Cette voie peut produire des effets sur la satisfaction avec un délai plus long que le NS Fit, mais elle participe au même objectif en consolidant la sensation d'adéquation aux demandes du travail.

La congruence intérêts–métier, opérationnalisée par le C-Index, conserve une utilité pratique spécifique. Son effet direct sur la satisfaction étant modeste, elle ne devrait pas servir de filtre unique en sélection ; elle est en revanche précieuse pour l’attraction, l’orientation et la mobilité interne, car elle renseigne sur ce qui attire et motive durablement. Les organisations ont tout intérêt à tenir à jour leurs référentiels métiers, à préciser les contenus de travail et à combiner systématiquement intérêts, exigences et compétences lors des décisions d’affectation. L’usage conjoint d’aperçus réalistes du poste et de périodes d’essai structurées permet de valider, dans la pratique, la congruence et d’éviter des désajustements coûteux (Brown & Gore, 1994 ; Hoff et al., 2020 ; Earnest et al., 2011).

Dans le recrutement et la sélection, l’évaluation du Person–Job Fit gagne en qualité lorsqu’elle repose sur une analyse préalable du travail, sur des instruments standardisés et validés et sur des entretiens structurés ciblant des comportements et des motivations pertinents pour le poste (Nye et al., 2012 ; Arthur & Bennett, 2003). La formation des évaluateurs, l’usage de grilles communes et, lorsque possible, des double-cotations contribuent à limiter les biais.

Plutôt que de rechercher un « profil parfait », il est judicieux d’apprécier le potentiel : recruter pour l’alignement global et la motivation, puis investir dans la formation ciblée afin de combler les écarts de DA Fit. Cette approche alimente la performance et la rétention, dans la lignée des travaux montrant le lien entre Fit, engagement et comportements proactifs (Mount & Parker, 2016 ; Guo et al., 2022), ainsi que la contribution du Fit à un climat de travail sain et à la prévention du stress et du burnout (Pelealu, 2022).

L’intégration et la fidélisation prolongent ce raisonnement. Un onboarding orienté Fit, qui rend explicites attentes et ressources dès les premières semaines, qui associe un pair référent et qui planifie des points d’étape réguliers, installe des conditions favorables à la satisfaction (Kammeyer-Mueller et al., 2012). Autoriser des marges d’ajustement de poste permet d’accroître simultanément le NS Fit et, par la pratique guidée, le DA Fit. À plus long terme, cela passe par un cadre de travail soutenant : reconnaissance équitable, soutien social, charge raisonnable et flexibilité lorsque c’est possible, autant de facteurs qui nourrissent les deux versants du Fit et limitent le turnover (Allen et al., 2019).

Enfin, l’absence de modération par le genre observée dans nos analyses invite à appliquer ces leviers sans différenciation spécifique pour viser la satisfaction. L’exigence d’équité reste toutefois centrale : garantir un accès comparable aux ressources qui nourrissent le Fit (projets visibles, opportunités de développement, feedback de qualité) et surveiller les biais de processus

dans le recrutement et la mobilité assure que les interventions bénéficient effectivement à tous (Koch et al., 2014).

En synthèse, la traduction opérationnelle des résultats tient en trois axes complémentaires : concevoir des emplois et des pratiques managériales qui maximisent la satisfaction des besoins (NS Fit), développer la maîtrise des exigences par des parcours de compétences lisibles (DA Fit), et utiliser la congruence intérêts–métier comme boussole d’orientation et de mobilité plutôt que comme filtre exclusif. Appliqués de manière équitable et suivis dans le temps, ces axes constituent un levier cohérent pour améliorer durablement la satisfaction au travail des jeunes actifs, tout en soutenant la performance et la rétention.

Chapitre 7 : limites et perspectives de recherche

1. Limites

1.1 Échantillon

La portée de cette étude est restreinte à une population spécifique, composée exclusivement d'individus âgés de 18 à 35 ans. Cette limitation réduit la représentativité de l'échantillon et empêche la généralisation des résultats à l'ensemble de la population active, puisqu'ils reflètent uniquement les caractéristiques propres à cette tranche d'âge. La représentativité des métiers exercés partiellement homogène et non-exhaustive ajoute également une prudence supplémentaire.

De plus, bien que le concept de « nouvelle génération » ait été défini et contextualisé dans le chapitre 1, il n'a pas été mesuré concrètement dans les instruments de collecte de données. Il n'a donc pas pu être intégré directement comme variable d'analyse ni comparé à d'autres groupes. En conséquence, l'étude ne comporte pas de comparaison intergénérationnelle, ce qui ne permet pas d'évaluer si les relations observées entre le Person-Job Fit et la satisfaction au travail varient selon l'âge ou la cohorte générationnelle. Ces comparaisons ont été abordées par le biais de la littérature existante, mais leur réalisation empirique dans le cadre de la présente étude aurait permis d'enrichir et de renforcer la portée des résultats.

Par ailleurs, la durée relativement longue du processus de passation, et en particulier de l'outil de mesure des intérêts professionnels (RIASEC), a pu décourager certains répondants, entraînant des abandons en cours de questionnaire et réduisant ainsi le nombre final de participants. Cette perte de données a un impact direct sur la puissance statistique des analyses. Toutefois, elle pourrait également avoir introduit un biais de sélection, dans la mesure où les participants ayant interrompu la passation pourraient présenter des caractéristiques différentes de ceux ayant complété l'ensemble du questionnaire, ce qui affecterait la représentativité de l'échantillon final.

1.2 Outils de mesure utilisés

Pour l'évaluation des intérêts professionnels, seule la version gratuite du test RIASEC a été utilisée, pour des raisons pratiques et d'accessibilité. Cette version ne fournit pas automatiquement le profil complet des participants et propose une analyse moins détaillée que

la version payante. Le calcul des profils a donc dû être réalisé manuellement, ce qui comporte un risque d'erreurs humaines, bien qu'ils aient été vérifiés à plusieurs reprises. À l'inverse, la version payante permet un traitement automatisé et offre des interprétations plus précises et individualisées.

Par ailleurs, la liste des métiers utilisée dans cette recherche n'est pas entièrement à jour. Elle ne reflète pas la diversité complète des professions existantes, en particulier les métiers apparus plus récemment, émergents ou rarement représentés dans les classifications professionnelles classiques. Elle a d'ailleurs conduit à la perte d'un participant pour lequel aucune correspondance n'a pu être trouvée entre le métier et ceux présents dans la liste utilisée (tatoueur). Cette limitation peut restreindre la pertinence de la mesure objective de l'adéquation entre les intérêts professionnels et le poste occupé via le C-Index.

De plus, l'appariement entre le profil d'intérêts professionnels des participants et le métier correspondant dans la liste s'est effectué à partir des descriptions de poste fournies par les répondants. Cette procédure, malgré les démarches entreprises pour identifier la correspondance la plus appropriée, repose en partie sur un jugement subjectif, ce qui pourrait affecter la précision de l'appariement.

En ce qui concerne la qualité des descriptions fournies par les participants, elles étaient parfois incomplètes ou approximatives. Bien qu'elles aient permis de procéder à l'appariement, elles ne constituaient pas toujours une représentation fidèle et objective des tâches exercées au quotidien. Ceci a d'ailleurs conduit à la perte d'un deuxième participant dans le cadre de la mesure du C-Index, dû au manque d'informations dans la description du métier. Ce manque de précision peut également introduire un biais dans l'évaluation de l'adéquation intérêts-métier.

1.3 Recours à des données auto-rapportées

Les informations collectées dans cette recherche — intérêts professionnels, satisfaction au travail, ainsi que la perception de l'adéquation entre les besoins et capacités individuelles et le poste de la personne — reposent exclusivement sur les réponses fournies par les participants eux-mêmes. Le caractère auto-rapporté et donc non objectif de ces données accroît le risque de biais, notamment la désirabilité sociale (tendance à répondre de manière socialement acceptable plutôt que totalement sincère) et les biais de mémoire (difficulté à se rappeler avec précision certaines informations). Ces biais peuvent, en conséquence, affecter la validité des résultats obtenus.

1.4 Nature transversale de l'étude

Cette recherche est de type transversal (cross-sectional), ce qui signifie que toutes les données ont été recueillies à un seul moment dans le temps, comme une photographie instantanée. Ce type de conception permet d'identifier des liens ou corrélations entre variables, mais ne permet pas d'établir des relations causales.

Par exemple, dans notre étude, nous observons qu'un fort NS Fit est associé à une plus grande satisfaction au travail. Toutefois, nous ne pouvons pas conclure que le NS Fit « provoque » la satisfaction : il est également possible que les personnes déjà satisfaites perçoivent un meilleur NS Fit, ou qu'un troisième facteur (par exemple, un environnement de travail agréable) influence les deux. Pour confirmer une relation causale, une étude longitudinale (mesures répétées dans le temps) ou expérimentale serait nécessaire.

2. Points forts de l'étude

1.1 Échantillon

L'échantillon de cette recherche se distingue par une hétérogénéité notable des métiers exercés par les participants. Cette diversité professionnelle permet d'examiner la relation entre les intérêts professionnels, l'adéquation poste-personne et la satisfaction au travail dans des contextes variés, ce qui renforce la richesse, la représentativité et la portée des analyses.

1.2 Outils de mesures utilisés

L'évaluation des intérêts professionnels a été réalisée à l'aide du modèle RIASEC, un outil de référence en psychologie du travail, largement utilisé dans la littérature scientifique et validé dans de nombreuses études. Son utilisation garantit la comparabilité des résultats avec des recherches antérieures et confère à l'étude une base méthodologique solide.

Par ailleurs, tous les autres instruments utilisés pour mesurer les variables de l'étude sont également validés scientifiquement : le C-Index (Brown & Gore, 1994) pour évaluer l'adéquation entre le métier choisi et le profil RIASEC, le Minnesota Satisfaction Questionnaire (version courte) pour mesurer la satisfaction au travail, et les questionnaires du NS Fit et du DA Fit pour l'adéquation perçue. L'emploi de ces outils reconnus renforce la fiabilité des résultats et leur crédibilité dans le champ de la psychologie du travail.

Cette recherche se distingue également par l'intégration simultanée de plusieurs dimensions du Person–Job Fit susceptibles d'influencer la satisfaction au travail : la perception de l'adéquation entre les besoins individuels et les ressources offertes par le poste (Needs–Supplies Fit), l'adéquation entre les exigences du poste et les capacités de la personne (Demands–Abilities Fit), ainsi que les intérêts professionnels. Cette approche combinée permet une analyse plus nuancée et complète des liens entre ces concepts.

1.3 Apport d'un nouvel éclairage sur la “nouvelle génération”

En se concentrant sur les individus âgés de 18 à 35 ans, cette recherche apporte un point de vue original sur la “nouvelle génération” et met en évidence des résultats distincts de ceux rapportés dans les études antérieures portant sur l'ensemble de la population active. Cet apport contribue à enrichir la compréhension scientifique des attentes, préférences et dynamiques professionnelles propres à cette tranche d'âge.

3. Puissance à posteriori des tests

Plusieurs tests post-hocs ont été réalisées afin de déterminer les puissances effectives des différents test statistiques de cette étude. Ces tests montrent donc l'ajustement des puissances en fonction des tailles d'effets obtenues et de l'échantillon.

L'échantillon cible ($N = 102$) a été dimensionné a priori pour atteindre une puissance de 0,80 exclusivement pour les régressions linéaires simples et les régressions avec modération (hypothèses principales). Les analyses complémentaires (corrélations, MANOVA/ANOVA) ont été menées à titre exploratoire ; leur puissance effective doit donc être interprétée avec prudence. Rappelons que la puissance a posteriori reflète essentiellement la combinaison de l'effet observé, de la variance et de la taille d'échantillon, et n'équivaut pas à une preuve d'absence d'effet lorsque les tests sont non significatifs. Elle complète l'estimation par les tailles d'effet et leurs intervalles de confiance.

Pour les régressions simples prédictives de la satisfaction (MSQ), la puissance a posteriori est élevée pour la relation entre le NS Fit et la satisfaction (.99), indiquant un test bien armé pour détecter l'effet observé. Elle est en revanche modérée/insuffisante pour la relation entre le DA Fit et la satisfaction (.64) et pour la relation entre le C-Index et la satisfaction (.54), ce qui accroît le risque de faux négatif et appelle à la prudence dans l'interprétation des non-significativités ou des effets faibles.

Pour les régressions avec modération du genre, la puissance est très élevée pour l'interaction entre le NS Fit et le genre dans la prédiction de la satisfaction (1.00), et modérée pour l'interaction entre le C-Index et le genre (.68) ainsi que pour l'interaction entre le DA Fit et le genre (.66). Concrètement, l'absence d'effet d'interaction pour NS Fit par le genre est plus solide (test très puissant), tandis que les conclusions d'absence d'interaction pour C-Index par le genre et DA Fit par le genre restent plus incertaines (puissance inférieure à .80).

Du côté des corrélations, la puissance a posteriori est très élevée pour l'association entre le NS Fit et le DA Fit (.99), acceptable pour l'association entre le NS Fit et le C-Index (.71) et très faible pour l'association entre le DA Fit et le C-Index (.017). Ainsi, le lien observé entre NS et DA est étayé par un test puissant. L'association entre NS et C-Index est testée avec une puissance seulement correcte (les conclusions doivent rester prudentes). Enfin, la très faible puissance pour l'association entre DA et C-Index ne permet pas d'inférer de manière fiable l'absence d'effet (un effet de faible amplitude pourrait simplement ne pas être détecté dans cet échantillon).

Pour les analyses multivariées, la MANOVA globale présente une puissance élevée (.96), cohérente avec le signal global détecté. À l'inverse, les ANOVA univariées par dimension RIASEC sont sous-puissantes : « Réaliste » = .46 ; « Investigateur » = .50 ; « Artistique » = .31 ; « Social » = .30 ; « Entrepreneant » = .21 ; « Conventionnel » = .05. Autrement dit, la MANOVA peut mettre en évidence une différenciation globale, mais les tests dimension par dimension disposent d'une puissance insuffisante pour étayer fermement des différences spécifiques. Les non-significativités univariées sont donc à considérer comme non conclusives plutôt que comme preuve d'absence d'effet.

En clair, le plan d'échantillonnage a priori a adéquatement couvert les hypothèses principales (régressions), ce que reflètent les puissances élevées pour le NS Fit, ainsi que pour la MANOVA globale. En revanche, plusieurs tests exploratoires (corrélations spécifiques, interactions du C-Index et du DA Fit avec le genre, ANOVA par dimension) présentent des puissances inférieures à .80, limitant la portée des conclusions : les effets non détectés peuvent tenir à une puissance insuffisante autant qu'à une absence réelle d'effet. Ce point, lié notamment à la taille d'échantillon, est développé dans la section « Limites » ci-dessus. Celui-ci justifie, pour de futures recherches, soit un échantillon plus large, soit une focalisation sur un nombre restreint de contrastes a priori avec une estimation des tailles d'effet et de leurs intervalles de confiance.

4. Perspectives de recherches futures

Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour approfondir et compléter les résultats obtenus dans le cadre de cette étude.

Tout d'abord, afin de limiter la perte de participants et de réduire la fatigue liée à la passation, il serait pertinent d'adopter un outil plus court pour mesurer les intérêts professionnels, tout en conservant une rigueur scientifique. Une telle adaptation pourrait améliorer le taux de complétion des questionnaires et rendre l'expérience plus fluide et engageante. Par exemple, la version courte de l'O*NET Interest Profiler à 60 items s'avère particulièrement prometteuse. Elle présente une consistance interne satisfaisante ($\alpha \approx .81$), une fidélité test-retest élevée (entre .78 et .90), ainsi qu'une bonne validité convergente et discriminante. Sa passation est estimée à environ 10 à 15 minutes, ce qui réduit significativement la charge cognitive pour les participants (Rounds et al., 2010).

Ensuite, la nature transversale de la présente étude ne permet d'identifier que des corrélations entre les variables, sans établir de relations causales. Pour confirmer l'existence d'un lien de causalité entre l'adéquation poste-personne (sous ses différentes formes) et la satisfaction au travail, de futures recherches pourraient adopter un design longitudinal, avec des mesures répétées dans le temps, ou un protocole expérimental permettant de manipuler certaines conditions de travail.

Par exemple, un plan longitudinal pourrait consister à mesurer, auprès du même groupe de participants, l'adéquation poste-personne et la satisfaction au travail à trois moments distincts (T1, T2, T3). Cela permettrait de suivre l'évolution de ces variables dans le temps et de déterminer si des changements dans l'adéquation perçue précèdent (ou suivent) des changements dans la satisfaction au travail. Une autre approche pourrait reposer sur une expérimentation en milieu professionnel, où certaines caractéristiques du poste (par exemple l'autonomie, la variété des tâches ou la formation) sont modifiées pour évaluer leur impact direct sur l'adéquation perçue et, en conséquence, sur la satisfaction.

Une autre perspective intéressante consisterait à élargir l'échantillon à d'autres tranches d'âge afin d'inclure plusieurs générations. Cela permettrait de réaliser des comparaisons intergénérationnelles empiriques, en observant si et comment les liens entre les intérêts professionnels, la perception de l'adéquation poste-personne et la satisfaction au travail varient selon la cohorte générationnelle.

Par exemple, l'échantillon pourrait être réparti en trois groupes représentatifs : 18-35 ans (génération Y et Z jeunes actifs), 36-50 ans (génération X en milieu de carrière) et 51 ans et plus (baby-boomers et fin de carrière). Cette structuration permettrait de mettre en évidence d'éventuelles différences liées à l'âge dans la dynamique entre intérêts professionnels, adéquation poste-personne et satisfaction au travail.

En parallèle, il pourrait être utile d'actualiser et d'enrichir la liste des métiers utilisée dans la procédure d'appariement, en intégrant des professions émergentes ou marginalisées, afin de refléter plus fidèlement la diversité réelle du marché de l'emploi. Pour parvenir à cela, il serait pertinent de s'appuyer sur des bases de données professionnelles récentes et des nomenclatures internationales telles que :

- ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) : cette classification multilingue élaborée par la Commission européenne comprend environ 3 039 métiers, alignés avec la classification internationale ISCO-08 mais enrichis de descriptions de compétences, qualifications et tâches spécifiques à chaque profession (Fernández-Sanz et al., 2016) ;
- ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations) : ce système, développé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), organise les métiers en une hiérarchie à quatre niveaux (groupes majeurs, sous-groupes, etc.), facilitant les comparaisons internationales (International Labour Office, 2012).

Enfin, il serait intéressant de recourir à des méthodes mixtes, combinant des données quantitatives (questionnaires standardisés) et qualitatives (entretiens). Cette approche permettrait d'obtenir une vision plus riche et nuancée de la manière dont les individus perçoivent leur adéquation avec leur poste et des raisons sous-jacentes à leur satisfaction ou insatisfaction au travail.

Conclusion

Ce mémoire propose un cadre intégratif reliant intérêts professionnels, adéquations perçues au poste et satisfaction au travail chez les 18–35 ans. En distinguant la congruence intérêts–métier de deux voies perceptuelles, Needs–Supplies Fit et Demands–Abilities Fit, il montre que ces composantes, bien que liées, n’opèrent pas au même titre dans l’explication de la satisfaction. L’enseignement principal est que la satisfaction de la « nouvelle génération » dépend d’abord de l’alignement besoins–ressources (NS), l’adéquation exigences–capacités (DA) jouant un rôle complémentaire. Quant à la congruence intérêts–métier, elle exerce un effet direct plus mesuré et vraisemblablement médié par le NS Fit. Par ailleurs, les mécanismes reliant Fit et satisfaction apparaissent similaires selon le genre, ce qui invite à privilégier des leviers universels plutôt qu’un ciblage différencié à ce stade.

Les implications managériales sont claires. D’un point de vue opérationnel, la priorité consiste à concevoir le travail autour des besoins saillants (sens, reconnaissance, ressources, apprentissage) et à outiller le management de proximité (objectifs clairs, feedbacks, soutiens) afin d’élever le NS Fit. En parallèle, la clarification des exigences et des critères de performance, couplée à des parcours de montée en compétences, consolide le DA Fit et contribue durablement à la satisfaction. Enfin, privilégier comme outil d’orientation et de mobilité, la congruence intérêts–métier ne doit pas constituer l’unique critère de sélection. L’ensemble de ces actions gagne à être appliqué de manière équitable et piloté par des indicateurs réguliers (Fit, satisfaction, rétention, mobilité).

Ce travail comporte des limites inhérentes à son design d’étude et à la nature auto-rapportée des mesures. Il ouvre toutefois des perspectives précises : tester la médiation du NS Fit, examiner des modérateurs contextuels (force situationnelle, autonomie, reconnaissance) et améliorer la qualité d’appariement intérêts–métiers.

En définitive, la conclusion est double : théoriquement, articuler « ce qui attire », « ce qui nourrit » et « ce qui permet d’agir » offre un cadre parcimonieux et cumulatif ; pratiquement, faire du NS Fit le pivot, du DA Fit un accélérateur et des intérêts la boussole d’orientation constitue une voie crédible et pertinente pour améliorer simultanément satisfaction, performance et rétention des travailleurs faisant partie de la nouvelle génération.

Bibliographie

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2019). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2013). How Are We Doing After 30 Years ? A Meta-Analytic Review of the Antecedents and Outcomes of Feedback-Seeking Behavior. *Journal of Management*, 41(1), 318-348. <https://doi.org/10.1177/0149206313484521>
- Arch, CE (1993). Prise de risque : une base de motivation pour les différences entre les sexes. *Rapports psychologiques*, 73,3-11.
- Armstrong, P. I., Allison, W., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 287-299. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.003>
- Arthur, M. B., & Bennett, J. R. (2016). *People and work: The psychology of human resources*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (2003). *Handbook of career theory and development*. Oxford University Press.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations : A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234-245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Assouline, M., & Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 319-332. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90046-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90046-7)
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, a Literature Review. *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86. <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Bakker, A. B., & De Vries, E. (2020). The role of person–job fit in work attitude and behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 1-24. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/01492063211002627>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factors model of personality and Holland’s occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45-74. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00143.x>
- Bergeaud, A., & Cette, G. (2023). Difficultés de recrutement des entreprises : une analyse économique comparative. *Futuribles*, N° 453(2), 77-87. <https://doi.org/10.3917/futur.453.0077>

- Bergeaud, A., Cette, G., & Drapala, S. (2023). Telework and Productivity Before, During and After the COVID-19 Crisis. *Economie et Statistique / Economics And Statistics*, 539, 73-89. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2023.539.2098>
- Béroud, S., Dupuy, C., Kahmann, M., & Yon, K. (2019). Jeunes et engagements au travail. *Agora débats jeunesses*, N° 82(2), 7-25. <https://doi.org/10.3917/agora.082.0007>
- Bollés, A. (2014). The role of interest-job fit in employees' motivation and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 108-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.003>
- Brown, S. D., & Gore, P. A. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 310–327.
- Buss, D. M. (2024). *Evolutionary psychology: The new science of the mind*. Routledge.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Campbell, D. P. (1971). *Handbook for the strong vocational interest blank*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes : A Meta-analysis. *Journal of Business And Psychology*, 27(4), 375-394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1996). Mood and personality in Adulthood. *Elsevier eBooks* (p. 369-383). <https://doi.org/10.1016/b978-012464995-8/50021-2>
- Coutrot (2018). Travail et bien-être psychologique. (s. d.). DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/travail-et-bien-etre>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management/Journal of Organisational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://doi.org/10.1108/jocm-02-2020-0058>
- Dalmas, M. (2022). Génération Z : une génération en quête de risques et d'éthique entrepreneuriale. *Vie & Sciences de L'entreprise*, N° 213(1), 129-140. <https://doi.org/10.3917/vse.213.0129>
- Dawis, R. V. (1986). *The psychology of work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- De Bloom, T., Coninck, R. de, & Den Boer, H. (2014). The attraction-selection-attrition (ASA) model: A meta-analysis of its antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 398-411.

- De Gagne, J. C., Park, H. K., Hall, K., Woodward, A., Yamane, S., & Kim, S. S. (2019). Microlearning in Health Professions Education : Scoping Review. *JMIR Medical Education*, 5(2), e13997. <https://doi.org/10.2196/13997>
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.
- Dik, B. J., Hu, R. S. C., & Hansen, J. C. (2007). An Empirical Test of the Modified C Index and SII, O*NET, and DHOC Occupational Code Classifications. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 279-300. <https://doi.org/10.1177/1069072707301203>
- Eagly, A. H. (2021). Hidden in Plain Sight: The Inconsistent Gender Gaps in STEM and Leadership. *Psychological Inquiry*, 32(2), 89-95. <https://doi.org/10.1080/1047840x.2021.1930764>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2(9), 458-476.
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. *Perspectives On Organizational Fit*, 209-258. <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj//edwardsshipp2007.pdf>
- Eggerth, D. E., & Andrew, M. E. (2006). Modifying the C Index for Use With Holland Codes of Unequal Length. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 267-275. <https://doi.org/10.1177/1069072705283976>
- Falk, A., & Hermle, J. (2018). Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality. *Science*, 362(6412).
- Fernández-Sanz, L., Gómez-Pérez, J., & Castillo-Martínez, A. (2016). e-Skills Match : A framework for mapping and integrating the main skills, knowledge and competence standards and models for ICT occupations. *Computer Standards & Interfaces*, 51, 30-42. <https://doi.org/10.1016/j.csi.2016.11.004>
- Fida, R., Watson, D., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Ronchetti, M., & Di Tecco, C. (2023). Is Gender an Antecedent to Workplace Stressors ? A Systematic Review and an Empirical Study Using a Person-Centred Approach. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 20(8), 5541. <https://doi.org/10.3390/ijerph20085541>
- Flanchec, A. L., & Mullenbach, A. (2015). La génération Y ou le paradoxe d'une génération prête à tout sans sacrifice. *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels*, Vol. XXII(53), 103-123. <https://doi.org/10.3917/rips1.053.0103>

- Gaidhani, S., Lokesh, A., & Bhuvanesh Kumar, S. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 9(1). https://www.researchgate.net/profile/Bhuvanesh-Sharma-3/publication/331346456_UNDERSTANDING_THE_ATTITUDE_OF_GENERATION_Z_TOWARDS_WORKPLACE/links/5c751d22458515831f7025d7/UNDERSTANDING-THE-ATTITUDE-OF-GENERATION-Z-TOWARDS-WORKPLACE.pdf
- Gaudron, J. (2018). Changement vrai et stabilité vraie pour des scores RIASEC de Holland. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 47/4, 579-596. <https://doi.org/10.4000/osp.8850>
- Gentina, É., Pauwels-Delassus, V., & Leclercq-Vandelannoitte, A. (2022). Infidèles, zappeurs et slasheurs ? Les Z et l'émergence d'une nouvelle forme de fidélité employeur. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, N° 125(3), 55-71. <https://doi.org/10.3917/grhu.125.0055>
- Gorostiaga, A., Balluerka, N., & Rodríguez-López, A. (2022). Assessment of adaptive performance and its role as a moderator of the relationship between person-organization fit and organizational citizenship behaviors. *Psicothema*, 34(1), 84.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland Occupational Codes* (3^e éd.). Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Guglielmi, D., Fraccaroli, F., & Pombeni, M. L. (2004). Les intérêts professionnels selon le modèle hexagonal de Holland. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33/3, 409-427. <https://doi.org/10.4000/osp.700>
- Gunawardena, A. D. A., Meyer, R. R., Kularatna, T., Samaranayake, S., & Gunawardena, R. H. (2022). Interest-Aligned System for College Degree Planning and Career Path Selection. *SN Computer Science*, 3(3). <https://doi.org/10.1007/s42979-022-01107-y>
- Guo, J., Marsh, H. W., Parker, P. D., & Hu, X. (2024). Cross-Cultural Patterns of Gender Differences in STEM: Gender Stratification, Gender Equality and Gender-Equality Paradoxes. *Educational Psychology Review*, 36(2), 37.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.
- Hansen, J. C. (2019). Interest inventories. *Elsevier eBooks* (p. 169-190). <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-802203-0.00006-7>
- Hansen, J. C., & Dik, B. J. (2005). Evidence of 12-year predictive and concurrent validity for SII Occupational Scale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 365-378. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.001>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

- Hoff, K. A., Granillo-Velasquez, K. E., Hanna, A., Morris, M., Nelson, H. S., & Oswald, F. L. (2024). Interested and employed ? A national study of gender differences in basic interests and employment. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103942. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103942>
- Hoff, K. A., Song, Q., Einarsdóttir, S., Briley, D. A., & Rounds, J. (2020). Developmental structure of personality and interests: A four-wave, 8-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(5), 1044.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.003>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hossli, N., Natter, M., & Algesheimer, R. (2024). On the importance of congruence between personal and work values – How value incongruence affects job satisfaction : A multiple mediation model. *International Journal of Wellbeing*, 14(3), 1-18. <https://doi.org/10.5502/ijw.v14i3.2905>
- Husainah, N., Hafnidar, S. & Limakrisna, N. (2022). Determinants of Self-Efficacy to Generation Z Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 850-860. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/5877/3874>
- International Labour Office. (2012). *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Office.
- Jung, F. U., Löbner, M., Rodriguez, F., Engel, C., Kirsten, T., Reyes, N., Glaesmer, H., Hinz, A., Witte, A. V., Zacher, H., Loeffler, M., Villringer, A., Lupp, M., & Riedel-Heller, S. G. (2024). Associations between person-environment fit and mental health - results from the population-based LIFE-Adult-Study. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19599-z>
- Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A., & Song, Z. (2012). Support, Undermining, and Newcomer Socialization : Fitting in During the First 90 Days. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1104-1124. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0791>
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance, Second edition*, Thompson Gale, Detroit, p. 446
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *University of Minnesota*. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-003>
- Koch, A. J., D’Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2014). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>

- Kristof-Brown, E., Zimmerman, M. A., & Johnson, R. L. (2005). Individual differences in resistance to change: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 3-28.
- Kuva, J., De Coninck, R., & Van der Heijde, H. (2010). A qualitative meta-analysis of the antecedents and consequences of person-job fit. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 280-292.
- Larouche, V., Levesque, A., & Delorme, F. (2005). Satisfaction au travail : problèmes associés à la mesure. *Relations Industrielles*, 28(1), 76-109.
<https://doi.org/10.7202/028367ar>
- Lerche, A. D., Burk, C. L., & Wiese, B. S. (2025). Demands-abilities fit in longitudinal designs : An eight-wave study predicting job satisfaction and turnover in stem professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 104112.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104112>
- Lhommeau, B., & Rémy, V. (2020). What are the Links between Labour Market Tightness, Recruitment Difficulties, and Employers' Search Efforts ? *Travail et Emploi*, 163, 45-82. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.10579>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction ? *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). *A psychological theory of work adjustment : an individual-differences model and its applications*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA04375541>
- Louche, C. (2018). Fiche 25. La satisfaction au travail. Dans : , C. Louche, *Introduction à la psychologie du travail et des organisations: Concepts de base et applications* (pp. 148-154). Paris: Dunod.
- Low, K. S. D., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The Stability of Vocational Interests From Early Adolescence to Middle Adulthood : A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), 713-737.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.5.713>
- Luthans, F. (1998). The relative importance of job satisfaction for job behavior: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 491-515.
- Mac Giolla, E., & Kajonius, P. J. (2019). Sex differences in personality are larger in gender equal countries: Replicating and extending a surprising finding. *International journal of psychology*, 54(6), 705-711.
- MacDonald, K. B., Benson, A., Sakaluk, J. K., & Schermer, J. A. (2023). Pre-Occupation : A Meta-Analysis and Meta-Regression of Gender Differences in Adolescent Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, 31(4), 715-738.
<https://doi.org/10.1177/10690727221148717>

- Mansour, J. B., Arcand, G., & Bahi, M. (2022). De la diversité générationnelle aux différences générationnelles au travail. Dans *Les diversités en emploi, perspectives et enjeux au Québec et au Canada* (p. 47-72). <https://doi.org/10.1515/9782763756684-003>
- Méda, D., & Vendramin, P. (2010). Do generations have a different relation to work ? *Sociologies*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3349>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., José, I. J., Hermida, R., Chen, T. R., Vega, R. P., Brooks, C. K., & Khare, V. P. (2011). Measuring Job-Related Situational Strength and Assessing Its Interactive Effects With Personality on Voluntary Work Behavior. *Journal of Management*, 40(4), 1010-1041. <https://doi.org/10.1177/0149206311425613>
- Molla, M. I. H. (2015). Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work. *Global Disclosure of Economics And Business*, 4(2), 155-166. <https://doi.org/10.18034/gdeb.v4i2.144>
- Morris M. L. (2016). Vocational interests in the United States: Sex, age, ethnicity, and year effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 604–615. [doi:10.1037/cou0000164](https://doi.org/10.1037/cou0000164)
- Mount, M. K., & Parker, J. O. (2016). The impact of job fit on performance and satisfaction: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 69(2), 262-296. https://www.researchgate.net/publication/377975770_The_Behavioral_Emotional_and_Social_Skills_Inventory_A_Spanish_Adaptatio
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence ? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior, Seventh Edition*, Pearson Education Limited, Essex, p. 700
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2012). Vocational Interests and Performance. *Perspectives On Psychological Science*, 7(4), 384-403. <https://doi.org/10.1177/1745691612449021>
- Ollivier, D., & Tanguy, C. (2021). *Entreprise : les Z arrivent ! : Comment les attirer, les manager et les fidéliser*. De Boeck Supérieur s.a.
- Ouedraogo, F., Zongo, S., Vedaste, M., & Kaboré, A. (2023). *The arrival of Gen Z employees is transforming workplace dynamics, prompting HR departments to adapt to this tech-savvy and purpose-driven generation*. *International Journal of Digital Transformation*, 12(10), 150–159
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students). *Procedia Economics And Finance*, 26, 476-483. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00876-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00876-x)

- Panday, R., Almira, S., & Navanti, D. (2022). Employer Branding and Social Media as an Attractive Job Seeker To e-Commerce Companies for Z Generation. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6(7), 141–150. https://www.researchgate.net/publication/362148964_Employer_Branding_and_Social_Media_as_an_Attractive_Job_Seeker_To_e-Commerce_Companies_for_Z_Generation
- Pasquier, D., & Rioux, L. (2014). Satisfaction et confort au travail. L'apport de la démarche implicative. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(3), 275-293. [https://doi.org/10.1016/s1420-2530\(16\)30030-9](https://doi.org/10.1016/s1420-2530(16)30030-9)
- Peiser, C., & Meir, E. I. (1978). Congruency, consistency, and differentiation of vocational interests as predictors of vocational satisfaction and preference stability. *Journal of Vocational Behavior*, 12(3), 270-278. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(78\)90015-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(78)90015-5)
- Pelealu, D. R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Prat dit Hauret, C. (2006). L'implication organisationnelle et la satisfaction au travail sont-ils des concepts pertinents pour les experts-comptables stagiaires ?. *Comptabilité Contrôle Audit*, 12, 125-146. <https://doi.org/10.3917/cca.121.0125> (pour le tableau MSQ)
- Renninger, K. A., & Hidi, S. E. (2020). To level the playing field, develop interest. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.1177/2372732219864705>
- Roe, R. (2017). *Theories of career counseling and development (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Rottinghaus, P. J., Coon, K. L., Gaffey, A. R., & Zytowski, D. G. (2007). Thirty-Year Stability and Predictive Validity of Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 5-22. <https://doi.org/10.1177/1069072706294517>
- Rounds, J. (1995). Vocational interests : Evaluating structural hypotheses. *Consulting Psychologists Press*. <https://psycnet.apa.org/record/1995-98651-007>
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The Nature and Power of Interests. *Current Directions In Psychological Science*, 23(2), 98-103. <https://doi.org/10.1177/0963721414522812>
- Rounds, J., Su, R., Lewis, P., & Rivkin, D. (2010). O* NET interest profiler short form psychometric characteristics: Summary. *Raleigh, NC: National Center for O* NET Development*, 1-43.
- Rounds, J. B., & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling : Theory and process. *Routledge*. <https://psycnet.apa.org/record/1990-98553-001>

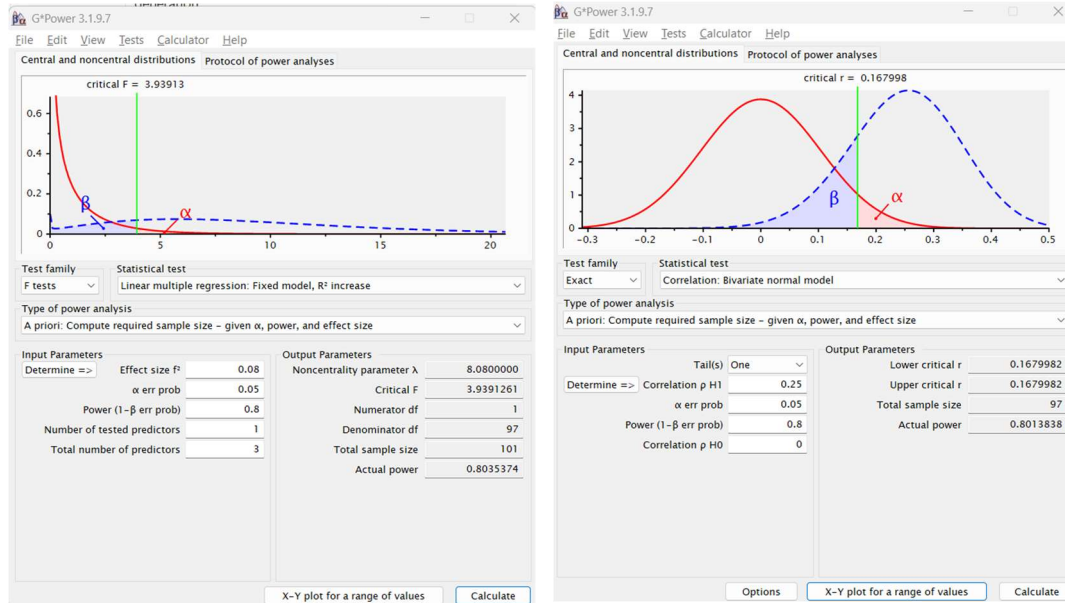
- Rúa, S. M. H., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types : A Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 527-543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Rue, M., & Byars, L. L. (2003). *Human resource management (8th ed.)*. Prentice Hall.
- Saba, T. (2009). Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses. *Gestion*, Vol. 34(3), 25-37. <https://doi.org/10.3917/riges.343.0025>
- Saba, T. (2017). Les valeurs des générations au travail : les introuvables différences. *Gérontologie et Société*, 39 / n° 153(2), 27-41. <https://doi.org/10.3917/gsl.153.0027>
- Saks, A. M., Grzywacki, J. M., & Boswell, W. R. (2007). The dark side of conscientiousness: Work stress and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 545-556.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Septembre éditeur. (2005). *Dictionnaire Septembre des métiers et professions* (Éd. 2005). Montréal, QC : Septembre éditeur.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person–Environment Congruence and Holland’s Theory: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 137-187. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1771>
- Stoet, G., & Geary, D. C. (2018). The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education. *Psychological science*, 29(4), 581-593.
- Strong. (1943). Vocational interests of men and women. *Stanford University Press*. <https://psycnet.apa.org/record/1944-00313-000>
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859-884. <https://doi.org/10.1037/a0017364>
- Sweney, E. B., & McFarlin, D. B. (2005). The relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Management*, 31(2), 225-255.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2006). *Experimental designs using ANOVA*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA81393923>
- Tavani, J., Botella, M., & Collange, J. (2014). Quelle validité pour une mesure de la satisfaction au travail en un seul item ? *Pratiques Psychologiques*, 20(2), 125-142. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2014.03.001>
- Tavani, J. L., Lo Monaco, G., & Collange, J. (2019). Validation complémentaire d’une mesure de satisfaction au travail. *Santé Publique*, Vol. 31(2), 223-232. <https://doi.org/10.3917/spub.192.0223>

- Tracey, T. J. G. (2021). The structure and function of the RIASEC model of interests: A meta-analytic summary and implications for career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 68(2), 129–146. <https://doi.org/10.1037/cou0000497>
- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The Relation between Interest Congruence and Satisfaction: A Meta analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 253-264. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1018>
- Travaglianti, F., Babic, A., & Hansez, I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1308>
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1167-1194. <https://doi.org/10.1037/a0024343>
- Van Woerkom, M., Bauwens, R., Gürbüz, S., & Brouwers, E. (2024). Enhancing person-job fit : Who needs a strengths-based leader to fit their job ? *Journal of Vocational Behavior*, 154, 104044. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104044>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation*, 22. <http://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001>
- Wiegand, J. P., Drasgow, F., & Rounds, J. (2021). Misfit matters : A re-examination of interest fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103524. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103524>
- Wille, B., & De Fruyt, F. (2023). The resurrection of vocational interests in human resources research and practice: Evidence, challenges, and a working model. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(4), 485-493.
- Wille, B., Tracey, T. J., Feys, M., & De Fruyt, F. (2013). A longitudinal and multi-method examination of interest–occupation congruence within and across time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.001>
- Yang, Y., Wang, X., & Bell, C. M. (2024). From thriving to task focus : the role of needs-supplies fit and task complexity. *Current Psychology*, 43(36), 28988-28998. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06532-1>
- Yu, K. Y. T., & Davis, H. M. (2015). Autonomy’s impact on newcomer proactive behaviour and socialization : A needs–supplies fit perspective. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 89(1), 172-197. <https://doi.org/10.1111/joop.12116>

Yulianti, P., & Usman, I. (2019). Building employee creative performance: Through person job fit, empowering leadership, and creative self-efficacy. *International Journal of Innovation Creativity and Change*, 9(8), 167-180.

Annexes

Annexe 1: tableau G*Power



Annexe 2 : liste récapitulative des abréviations utilisées

RIASEC	Modèle « Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entrepreneur, Conventionnel » (test d'intérêts professionnels de Holland)
PJ Fit	Person–Job Fit (adéquation personne–emploi)
NS Fit	Needs–Supplies Fit (adéquation perçue besoins–ressources offertes)
DA Fit	Demands–Abilities Fit (adéquation perçue exigences du poste–capacités)
PE Fit	Person–Environment Fit (adéquation personne–environnement)
PO Fit	Person–Organization Fit (adéquation personne–organisation)
ASA	Modèle Attraction–Selection–Attrition
C-Index	Indice de congruence intérêts–métier basé sur le modèle RIASEC
MSQ	Minnesota Satisfaction Questionnaire
VIF	Variance Inflation Factor (facteur d'inflation de variance, colinéarité)
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (nomenclature européenne)
ISCO-08	International Standard Classification of Occupations
OIT	Organisation Internationale du Travail
O*NET	Occupational Information Network

Annexe 3 : liste récapitulative des tableaux

Tableau 1	Extrait de la liste des métiers classés selon le modèle RIASEC	p. 11
Tableau 2	Liste des hypothèses testées dans le cadre de ce mémoire	p. 32
Tableau 3	Pourcentage de complétion de l'étude	p. 35
Tableau 4	Données descriptives de l'échantillon obtenu	p. 36
Tableau 5	Interprétation du C-Index (Brown et Gore, 1994)	p. 39
Tableau 6	Données descriptives des tests effectués	p. 45
Tableau 7	Données descriptives du test RIASEC	p. 46
Tableau 8	Tests multivariés MANOVA (variable « Genre »)	p. 46
Tableau 9	Tests univariés (ANOVA)	p. 47
Tableau 10	Matrice de corrélations	p. 48
Tableau 11	Coefficients du modèle - MSQ	p. 49
Tableau 12	Coefficients du modèle - MSQ (avec modération de la variable « Genre »)	p. 50
Tableau 13	Tableau récapitulatif des hypothèses	p. 51

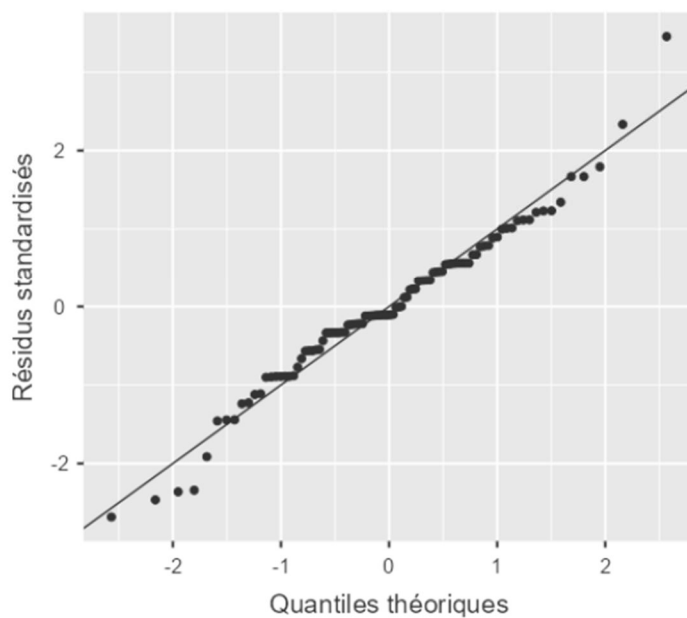
Annexe 4 : liste récapitulative des figures

Figure 1	Relations théoriques entre les intérêts, la motivation, les comportements axés sur les objectifs et ses résultats (Rounds et Su, 2014)	p. 8
Figure 2	Le modèle hexagonal de J. Holland (1997)	p. 10
Figure 3	Le modèle hexagonal de J. Holland (1997), précisant chaque degré de proximité entre les six profils	p. 10
Figure 4	Les sous-concepts du Person-Environment Fit	p. 16
Figure 5	Les sous-concepts du Person-Environment Fit et du Person-Job Fit	p. 18
Figure 6	(H2) L'adéquation entre les intérêts professionnels et le métier est positivement liée au NS Fit et DA Fit	p. 21
Figure 7	(H3a) L'adéquation intérêts professionnels - métier exercé est positivement liée à la satisfaction au travail	p. 27

Figure 8	(H3b) L'effet de l'adéquation intérêts professionnels - métier sur la satisfaction au travail est modulé par le genre	p. 27
Figure 9	(H4a) Le NS Fit est positivement lié à la satisfaction au travail	p. 28
Figure 10	(H4b) Le lien entre le NS Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre	p. 29
Figure 11	(H5a) Le DA Fit est positivement lié à la satisfaction au travail	p. 30
Figure 12	(H5b) Le lien entre le DA Fit et la satisfaction au travail diffère significativement en fonction du genre	p. 30
Figure 13	L'hexagone de Holland avec les distances hexagonales mentionnées entre chaque lettre du modèle RIASEC (Gunawardena et al., 2022)	p. 38

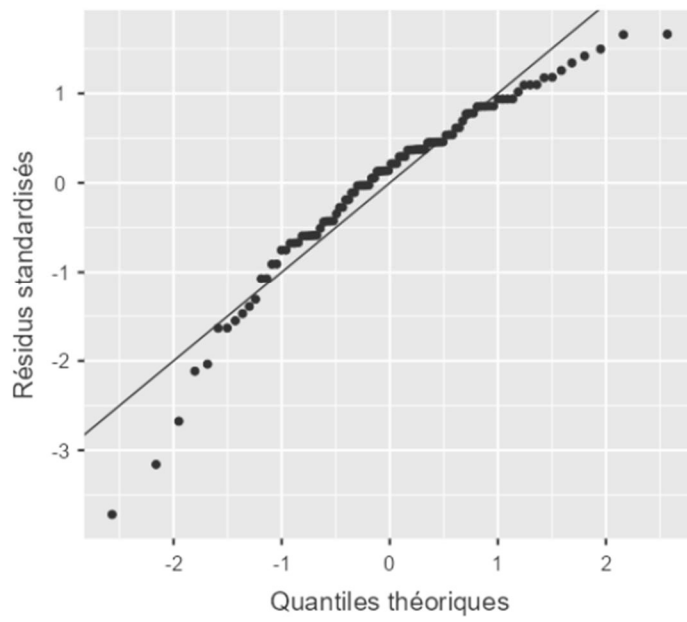
Annexe 5 : graphiques Q-Q (quantile – quantile) attestant de la normalité de la distribution des données concernées par les hypothèses confirmatoires

Graphe Q-Q



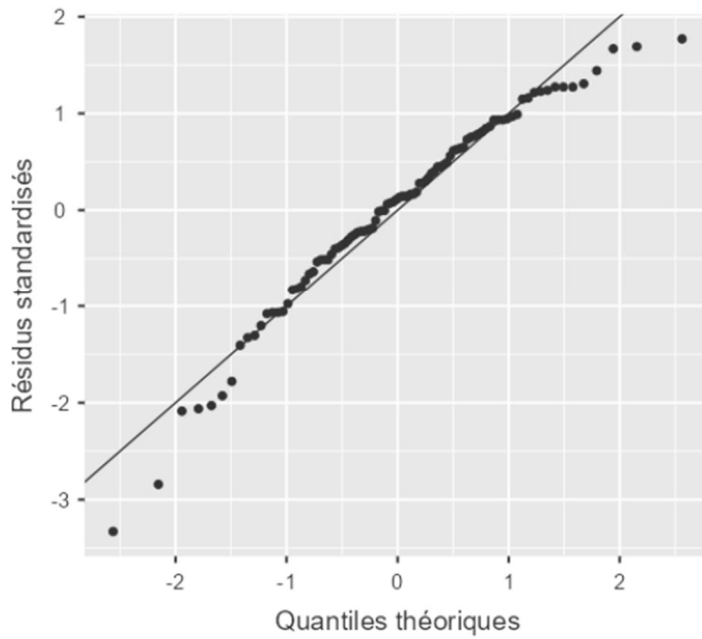
Notes. Graphique de l'hypothèse 3a

Graphe Q-Q



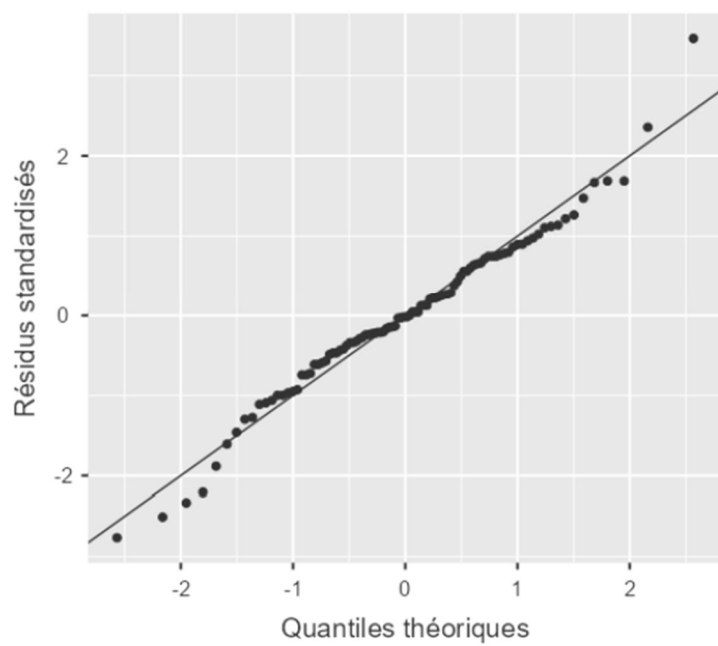
Notes. Graphique de l'hypothèse 4a

Graphe Q-Q



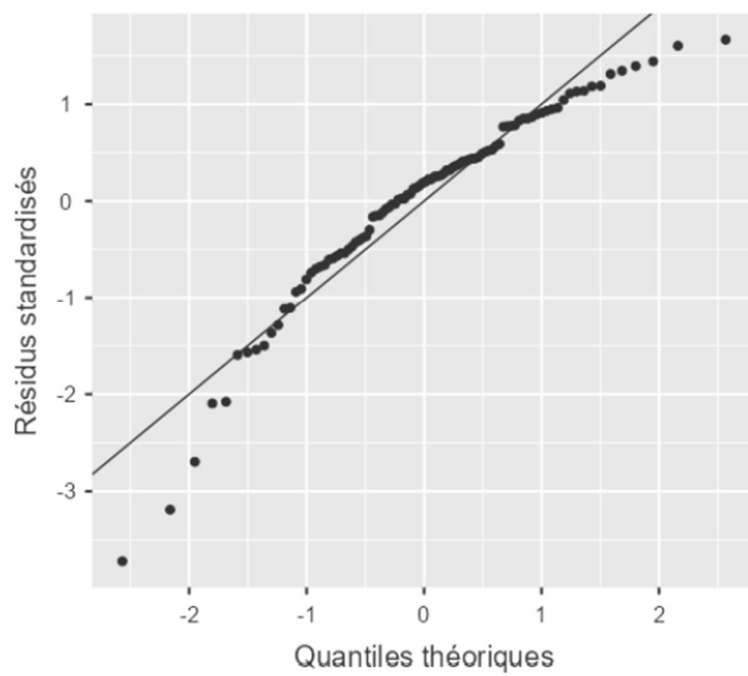
Notes. Graphique de l'hypothèse 5a

Graphe Q-Q



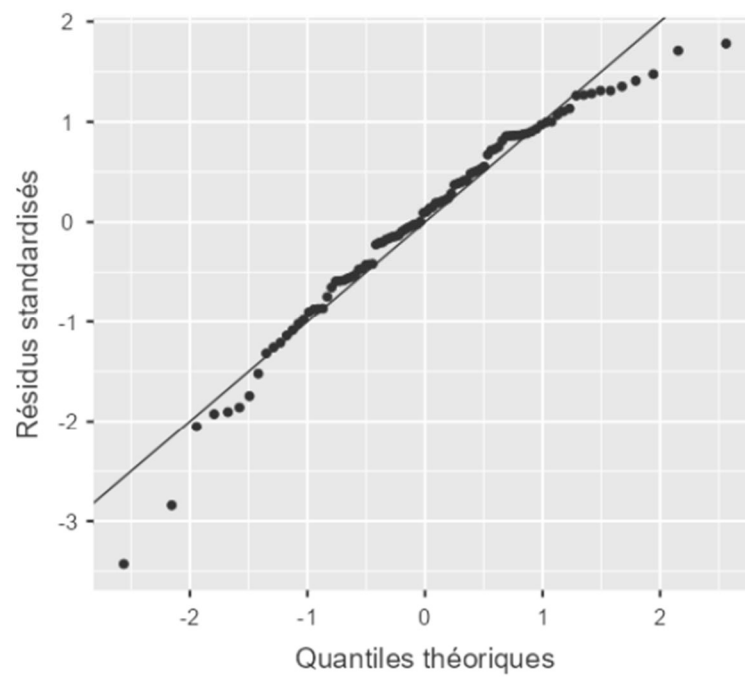
Notes. Graphique de l'hypothèse 3b

Graphe Q-Q



Notes. Graphique de l'hypothèse 4b

Graphe Q-Q



Notes. Graphique de l'hypothèse 5b

Les apports personnels

Ce mémoire est le fruit d'un travail collaboratif mené par Denissa Fedak et Nathan Vincke, dès la définition du problème de recherche à la rédaction finale.

Nous avons conjointement élaboré les questions et hypothèses, construit le cadre théorique, choisi les instruments de mesure, défini le protocole, organisé la collecte des données, réalisé les analyses, interprété les résultats à la lumière de la littérature et rédigé l'ensemble du document (texte principal, tableaux/figures, annexes et références).

Au fil du processus, Nathan Vincke s'est davantage investi dans les traitements statistiques – incluant la réalisation des tests, leur analyse, leur interprétation et leurs implications - et Denissa Fedak dans la partie documentaire et la rédaction générale.

Toutefois, chaque étape a été co-discutée, relue, amendée et validée ensemble et toutes les décisions importantes ont été prises à deux.

Nous assumons donc collectivement l'entière responsabilité du contenu scientifique et de sa forme. Cette version finale reflète ainsi une co-construction intégrale et équilibrée de nos apports.