

## **Devenir soi-même : le rôle central du choix d'objectifs autoconcordants selon Sheldon**

Article de Kennon M. Sheldon, professeur de psychologie à l'Université du Missouri, publié en anglais dans *Personality and Social Psychology Review*, le 30 juin 2014. Article librement traduit en français en 2019 par Laurent Boualleg, avec l'aimable autorisation de l'auteur. L'article original est accessible en ligne à partir du lien suivant : <http://psr.sagepub.com/content/early/2014/06/30/1088868314538549>

Devenir soi-même : le rôle central du choix d'objectifs autoconcordants

### **Résumé**

Poursuivre un objectif nous permet de choisir nos comportements et de nous développer en tant qu'êtres humains. Cependant, nous ne sommes généralement pas conscients de la partie implicite de nos motivations et de nos potentialités. Parfois nous choisissons des objectifs qui ne répondent pas véritablement à nos besoins. Cet article suggère que le choix d'objectifs « autoconcordants », autrement dit correspondant à la personnalité profonde, est une compétence difficile à acquérir. Il met en avant l'importance du choix des objectifs et ses conséquences sur l'épanouissement personnel. Plusieurs modèles permettant de mesurer l'autoconcordance des objectifs sont passés en revue. Ensuite, une recension de la littérature montrera que l'autoconcordance des objectifs, évaluée méthodologiquement du point de vue de la théorie de l'autodétermination, possède une valeur prédictive du degré d'alignement entre objectifs et motivation implicite. Cette autoconcordance d'objectifs prédit à son tour un effort de maintien des objectifs et, par conséquent, une meilleure atteinte des objectifs à moyen et long terme. Le choix d'objectifs autoconcordants est renforcé par d'autres variables telles que la personnalité et le contexte interpersonnel. Ces variables favorisent à la fois une connaissance de soi et une autonomie personnelle précises. Enfin cet article prend en compte d'autres variables, notamment les facteurs qui contribuent à l'épanouissement personnel et au développement de la personnalité, une notion aussi complexe à définir que la nature du Soi ou encore la question du libre arbitre.

### **Mots-clés**

Objectifs personnels, développement de la personne, autoconcordance, théorie de l'autodétermination.

\*

« Un seul événement peut réveiller en nous un inconnu totalement inconnu à nous. Vivre, c'est naître lentement. »

Antoine de Saint-Exupéry

« Décide d'être toi-même ; et sache que celui qui se trouve perd sa misère. »

Matthew Arnold

« C'est un bon début que d'être capable de reconnaître ce qui vous rend heureux. »

Lucille Ball

\*

Comment les gens arrivent-ils à savoir ce qu'ils veulent ? Comment s'y prennent-ils pour déterminer un objectif à atteindre ? Comment parviennent-ils à savoir que la poursuite de cet objectif est valable ? Et, aussi surprenant que cela puisse paraître, comment certaines personnes en arrivent-elles à vouloir une « mauvaise » chose ? N'y aurait-il qu'une manière de s'épanouir, consistant à apprendre à se battre pour obtenir les « bonnes » choses ? Ces questions apparaissent fréquemment dans la littérature et au cinéma. En effet, les personnages luttent pour surmonter leur ignorance initiale. Ils partent à la découverte de leurs buts et objectifs, du moins de ceux qu'ils pensent vouloir poursuivre. Étonnamment, ces questions cruciales de but plus profond et de connaissance de soi ont reçu relativement peu d'attention dans la littérature scientifique sur les objectifs personnels et les objectifs idiographiques (générés par la personne). Le présent article aborde ces questions du point de vue du modèle de l'autoconcordance (SCM ; Sheldon, 2004, 2009 ; Sheldon et Elliot, 1999). Il est l'occasion d'exposer les hypothèses et résultats du modèle en question. L'application de ce modèle prend en compte les différentes manières dont les gens « s'efforcent judicieusement » d'optimiser leur développement et leur bien-être.

En seulement trente ans, la recherche sur le thème des objectifs personnels idiographiques, autrement dit des objectifs autodéterminés, a trouvé ses lettres de noblesse dans le champ de la psychologie de la personnalité (Emmons, 1989 ; Klinger, 1977 ; Little, 1983 ; Sheldon, 2004). Les buts et les objectifs peuvent être considérés comme un aspect de la personnalité appelé « intentionnalité/préoccupations personnelles », que McAdams (1996) estime être l'un des trois aspects majeurs de la personnalité avec les aspects « traits/dispositions » et « Moi/récit de soi ». Les exemples de construction d'objectifs personnels incluent les efforts (ce que les gens tentent de faire de façon significative ; Emmons, 1989), les projets personnels (objectifs et projets que les gens poursuivent ; Little, 1983), les tâches développementales de la vie (objectifs en fonction de l'âge que les gens assument à différents stades de développement ; Cantor et Sanderson, 1999), les préoccupations actuelles (ce que pensent les gens à propos de ce qu'ils font actuellement ; Klinger, 1977), et les Moi envisagés (images d'un futur Moi désiré qui motive le comportement ; Markus et Ruvolo, 1989).

Les chercheurs dans le domaine des objectifs personnels supposent que les êtres humains sont amenés à poursuivre constamment des objectifs, même lorsque ceux-ci ne sont pas centraux dans leur vie (Emmons, 1989). À partir d'une perspective cybernétique (Carver et Scheier, 1981, 1998) ou de la perspective des systèmes d'objectifs (Kruglanski et Kopetz, 2009), les objectifs peuvent être considérés comme fournissant des normes de référence utilisées dans le contrôle du comportement organisé hiérarchiquement (ou par le processus de rétroaction négative par lequel on évalue si l'on a déjà atteint son objectif). Ce processus guide presque tous les comportements (Miller, Galanter et Pribram, 1986 ; Powers, 2005). Les objectifs spécifient et dirigent le comportement. Ils incitent les gens à mobiliser leur énergie, à essayer de mettre en application leurs compétences et à se réguler. En effet, plusieurs recherches ont démontré que le potentiel lié à la poursuite et à la réalisation d'objectifs personnels est porteur d'une grande variété de changements, ainsi que de résultats positifs dans la vie des gens (Austin et Vancouver, 1996 ; Emmons, 1989 ; Sheldon, 2004). Poursuivre des objectifs ouvre de nouvelles voies qui peuvent aller jusqu'à un nouvel ajustement de notre vie. Par exemple, dans le processus « voyager dans le temps », nous nous projetons dans des futurs vers lesquels nous avons décidé d'aller (Sheldon et Vansteenkiste, 2005) plutôt que de nous laisser simplement ballotter par des événements.

La plupart des recherches sur les objectifs personnels ont porté sur le processus et les résultats de la poursuite de l'objectif, mais après qu'un objectif a été défini et non avant sa sélection.

Par exemple, des facteurs tels que l'élaboration de plans (Wilensky, 1983), le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997), la formation d'intentions programmées (Gollwitzer, 1999), l'interprétation d'un échec de la rétroaction à un niveau approprié d'abstraction (Houser-Marko et Sheldon, 2008) et le fait de recevoir un soutien social (Ruehlman et Wolchick, 1988), ont été étudiés comme prédicteurs des variables de résultat telles que la poursuite et la réalisation d'un objectif, le bien-être et la santé mentale. La manière dont les gens choisissent leurs objectifs personnels est une question difficile. D'ailleurs cette question reçoit très peu d'attention de la part des chercheurs, à l'exception de ceux qui étudient les comportements à effets d'amorçage non conscients sur la sélection des objectifs (Bargh et Ferguson, 2000).

### **Le modèle de l'autoconcordance (SCM en anglais, MA en français)**

Les objectifs que les gens choisissent n'ont au fond peut-être pas tant d'importance pour eux. Peut-être qu'atteindre ces objectifs – ce qu'ils pensent vouloir – leur permet d'accéder à des sentiments de compétence et d'éviter des sentiments d'impuissance. Cependant, la prémisse centrale du modèle de l'autoconcordance (MA) est que peu importe les objectifs que les gens choisissent ; certains sont meilleurs que d'autres pour la santé mentale, le bien-être et le développement personnel (Ryan, Sheldon, Kasser et Deci, 1996). Ils sont meilleurs pour la simple raison qu'ils expriment mieux les intérêts, valeurs, compétences, besoins et motivations sous-jacents. Inversement, si les gens choisissent de « mauvais » objectifs, ils peuvent perdre beaucoup de temps et d'énergie en essayant d'accéder à de probables futurs

qui, même s'ils sont atteints, s'avèrent vides de signification, voire nuisibles. « Si j'aurais su, j'aurais pas venu ! »

Le modèle de l'autoconcordance (MA) adopte une perspective organismique du développement de la personne tout au long de la vie (Rogers, 1964 ; Ryan, 1995 ; Sheldon, 2009). Nous soutenons le postulat selon lequel les gens ont une tendance naturelle à vouloir grandir et mûrir en tant que personne. Cela signifie s'adapter (Piaget, 1971), pour être différencié et intégré (Werner, 1957), mais aussi devenir une personne mieux intégrée et plus active au sein de la société (Erikson, 1963). Toutefois, ces potentialités de la personne ne s'actualisent pas toujours conformément à ce que pourrait nous laisser penser la perspective organismique. De nombreux facteurs contextuels peuvent ne pas soutenir, voire contrecarrer, ces potentialités de la personne, notamment le manque de formation, le manque d'opportunités économiques, les normes socioculturelles opposées au développement personnel ou encore le manque de soutien, de relations porteuses, de tuteurs suffisamment impliqués, et tout simplement le manque d'occasions d'être soutenu sur le plan personnel (Deci et Ryan, 1985).

Cependant, le MA affirme que l'incapacité des personnes à identifier des objectifs personnels appropriés, qui correspondent donc à leur personnalité profonde, autrement dit qui expriment leur personnalité et leurs capacités, est un autre obstacle important au développement de la personne. Il y a plusieurs façons de conceptualiser les correspondances et les inadéquations entre les objectifs et les divers aspects de la personnalité. Ces différentes conceptualisations seront considérées dans une section ultérieure. Cependant, le MA concentre son étude sur l'alignement entre une personne, les objectifs qu'elle se fixe et son « potentiel de croissance » au sens le plus large. Cet alignement, bien que difficile à quantifier, semble être un sujet important à considérer. Comment décider où investir notre énergie ? Où pouvons-nous investir le plus avantageusement notre énergie de façon à optimiser notre bonheur à venir, notre contribution au bien-être d'autrui ainsi qu'au monde qui nous entoure et, plus globalement, notre participation à la richesse de l'existence ? Une bataille essentielle est menée par la plupart d'entre nous, au moins à un moment donné de notre vie. Cette bataille implique de vaincre l'ignorance pour que nous puissions découvrir ce que nous voulons vraiment et ce qui est véritablement le plus important pour nous dans notre vie.

### **Le Soi conscient ignorant**

De nombreuses recherches effectuées au cours des deux dernières décennies soutiennent l'idée que nous fonctionnons souvent dans un état d'ignorance. Wegner et ses collègues (résumés dans Wegner, 2002, 2003) ont montré que les gens peuvent être amenés à penser que leurs actions sont motivées par des choix conscients, ce qui n'est clairement pas le cas. Ces résultats soutiennent le concept de « Moi » fait de « conscience ignorante » et suggèrent en outre que l'expérience du libre arbitre peut être illusoire (Wegner, 2002). Une recherche sur la prévisibilité des émotions (Wilson et Gilbert, 2005) montre que les gens peuvent rarement prédire leurs futurs états émotionnels face à la présence d'un événement, en particulier l'intensité et la durée de ces futurs états émotionnels. Si nous ne savons pas ce qui

va nous rendre heureux, comment pouvons-nous faire un bon choix ? Clore et Robinson (2012) ont montré que les croyances concernant les émotions prennent souvent le pas sur les représentations du sentiment réel, et ce, à tel point que les croyances rendent la mémoire des représentations de nos émotions et sentiments antérieurs moins accessible. Bargh et ses collègues ont montré que nous pouvons de façon subliminale être prêts à poursuivre des objectifs, sans connaissance consciente de la véritable source de notre volonté d'agir (Bargh, Gollwitzer, Lee-Chai, Barndollar et Trötschel, 2001). De plus, Custers, Eitam et Bargh (2012) ont fait valoir que pour la plupart des objectifs nous adoptons un comportement sans conscience. Effectivement, Dijksterhuis et Aarts (2012) ont suggéré que la conscience peut s'avérer non seulement inappropriée pour un fonctionnement efficace des objectifs, mais même contre-productive. La conscience doit-elle intervenir ? Doit-elle occuper la scène complètement ? Peut-être pas. Bien que Wilson (2002) suggère que nous sommes souvent « étrangers à nous-mêmes », il a fait valoir qu'il est possible et important que les gens connaissent mieux les aspects non conscients de leurs pensées et sentiments (Hofmann et Wilson, 2010). Le même auteur (2002) a suggéré diverses techniques pour devenir plus conscients de nous-mêmes, de sorte que plus de connaissances sur nous-mêmes peuvent émerger dans la sphère consciente (voir aussi Wilson et Dunn, 2004).

Un moyen de faire la lumière sur ces questions difficiles consiste à attirer notre attention sur une distinction importante entre deux types de cognition de base. Les théories du double processus sont de plus en plus utilisées dans de nombreux domaines de la psychologie appliquée (Kahneman et Frederick, 2005 ; Stanovich et West, 2000). Des approches dualistes reprenant deux types de cognition permettent de faire la distinction entre le « système 1 » (non conscient, parallèle, intuitif/automatique et antérieurement évolutif) et le « système 2 » (conscient, séquentiel, délibéré/contrôlé, évolutif et beaucoup plus récent). Ces deux systèmes de cognition fonctionnent indépendamment l'un de l'autre, même s'il peut y avoir (et peut-être devrait y avoir) une communication croisée entre eux (Hofmann et Wilson, 2010). Une expérience consciente est généralement identifiée comme un phénomène du système 2, qui a peu ou pas de conséquences directes sur l'accès au système 1 (Gawronski et Bodenhausen, 2012). Kahneman le signale (2011, p. 390), dans sa comparaison entre la « pensée rapide » (système 1) et la « pensée lente » (système 2). Une expression résume bien le dilemme du Moi consciemment réfléchi : « Aussi curieux que cela puisse paraître, je suis mon souvenir du Soi et l'expérience du Soi. Ce qui se déroule dans ma vie et fait que je me sens vivant m'est comme étranger. »

La conscience réflexive peut exister dans une sorte de monde onirique, au moins partiellement coupée des informations pertinentes à l'intérieur du psychisme de la personne, ne fournissant qu'une lecture partielle du véritable fil inducteur. Si cela est correct, alors peut-être que le Soi « souvenir » est enclin à choisir des objectifs inappropriés par rapport au Soi « expérimenté ». Cela signifie que l'agent de sélection de l'objectif peut sélectionner des objectifs erronés ou non optimaux et que le véritable fil permettant de poursuivre des objectifs appropriés peut être repris ultérieurement.

## **Conscience et sélection des objectifs**

Avant d'aller plus loin, une question importante est de savoir dans quelle mesure la conscience est impliquée dans la sélection des objectifs. Nous savons que les objectifs peuvent être amorcés inconsciemment (Custers et al., 2012). Nombre de comportements sont automatiques et ne nécessitent pas de conscience (Bargh et Ferguson, 2000). Les gens peuvent être trompés en ce qui concerne les vrais motifs souvent non conscients de leur comportement (Wegner, 2002). En outre, la conscience a tendance à émerger en dernier dans les processus cérébraux suscités par des stimuli (Cacioppo, Berntson et Crites, 1996) et peut même émerger après les processus cérébraux qui initient les actions (Libet, 2004). Kahneman s'interroge : le Soi (conscient) est-il « lent », arrivant tard pour interpréter et verbaliser la situation ? Peut-il réellement avoir une utilité ?

Il semble probable que oui, bien que certains puissent être en désaccord (Bargh, 2004 ; Wegner, 2002). Selon Carver et Scheier (1982, 1998), l'influence du modèle de la théorie du contrôle du comportement se concentre sur le rôle important de l'attention consciente dans les processus d'autorégulation qui servent les objectifs. Selon la théorie du contrôle, la conscience de soi facilite la comparaison des objectifs et des normes avec la situation actuelle, en aidant à activer la fonction « test » du Test, Operate, Test, Exit (TOTE, un concept de la théorie de la cybernétique), qui est un processus de rétroaction négative par lequel les divergences entre les normes souhaitées et les circonstances actuelles sont réduites. Carver et Scheier (1981, 1998) ont passé en revue des dizaines d'études établissant le rôle de la prise de conscience manipulée ou mesurée dans la facilitation des processus TOTE. La théorie du contrôle affirme également que les systèmes d'objectifs sont hiérarchiquement organisés, allant du comportement le plus concret jusqu'aux objectifs de vie les plus abstraits. Carver et Scheier (1998, 2012) ont montré que les objectifs de niveau supérieur (à plus long terme et plus complexes) sont plus susceptibles d'être conscients que les objectifs de niveau inférieur, parce qu'ils sont plus susceptibles d'être définis (c'est-à-dire que l'objectif de « devenir avocat » peut exprimer et façonner le concept de soi de manière importante). En revanche, dans les séquences TOTE associées à un niveau inférieur (de durée plus courte et plus simples), les objectifs sont plus souvent automatiques, habituels et exécutables sans conscience. Pourtant, la théorie du contrôle affirme aussi que l'attention monte et descend entre les niveaux de la hiérarchie de contrôle, au besoin, afin de réduire les écarts à chaque niveau. La conscience fournit un « espace global de travail » (Baars, 1997 ; Hofmann et Wilson, 2010) dans lequel les éléments peuvent être intentionnellement juxtaposés. Les problèmes peuvent être résolus, du plus bas niveau (« enfilez cette aiguille ») à des niveaux d'abstraction plus élevés (« choisir un étudiant de premier cycle »).

Ces idées sont cohérentes avec d'autres idées contemporaines. Les théories de l'autorégulation voient le Soi comme une fonction exécutive active qui a la capacité d'évaluer ce qui se passe et ensuite d'intervenir pour prendre le contrôle. Ainsi le Soi a-t-il la capacité de sélectionner diverses options de réponses possibles (Baumeister et Vohs, 2012 ; Carver et Scheier, 2012 ; Kuhl, Kazen et Koole, 2006). En surface, nos souhaits conscients semblent faire la différence : les résolutions du Nouvel An, les décisions de chercher un conseil ou une thérapie, et nombre des objectifs et projets plus petits que nous réalisons chaque jour sont initiés avec un « imprimatur » de la conscience (impression consciente signifiant que le but est approuvé ou accepté), c'est-à-dire avec une expérience qu'on a, à un moment donné

(souvent le dernier moment), d'une ligne de conduite qui semble souhaitable et personnellement approuvée (« Je le veux, comment puis-je l'obtenir ? »). Le meilleur prédicteur de notre comportement d'un jour donné est probablement notre agenda Outlook, que nous avons nous-mêmes programmé ! Même si une expérience consciente peut émerger à la fin du programme, il semble que nous ayons la capacité d'au moins approuver ou désapprouver les possibilités comportementales qui émergent dans notre champ de conscience (Libet, 2004), pesant de tout leur poids derrière une option ou une autre, puis d'initier intentionnellement un comportement à partir de cette option (Baumeister et Vohs, 2012). Cela ne signifie pas que tous les processus de poursuite de buts et objectifs sont accompagnés par la conscience ou une volonté consciente. En fait, plusieurs d'entre eux ne le sont pas (Bargh et Huang, 2011). Cependant, cela signifie que dans de nombreux cas, notamment lorsque les choix sont potentiellement autodéfinis – pensée consciente impliquée dans la décision de passer à l'action –, « le Rubicon est franchi ». Il existe alors un engagement délibéré, comme indiqué dans le modèle des phases d'action de poursuite du but (Gollwitzer, 2012 ; Heckhausen et Gollwitzer, 1987).

Figure I. Représentation graphique des objectifs personnels concordants et non concordants.

### **Incongruence motivationnelle au sein du système de personnalité**

Cela nous ramène à la thèse centrale de cet article, à savoir que les gens ignorent souvent quels objectifs ils « devraient » vouloir afin de contribuer au mieux à leur propre bien-être et favoriser leur développement personnel. Une recherche récente assez importante soutient cette notion de manque de motivation. Bos et Dijksterhuis (2012) ont fait valoir que les gens peuvent ne pas savoir que ce qu'ils ont réellement en tête est important, même s'ils comptent généralement sur des processus délibérants (délibératifs) dans leur prise de décision. Ce point de vue dépeint les gens comme prenant des décisions conscientes sans avoir les informations nécessaires pour prendre la meilleure décision. Hofree et Winkielman (2012) ont passé en revue les recherches suggérant que les gens ne sont souvent pas au courant des processus qui sous-tendent leurs sentiments, leurs désirs et leurs choix. Ils ont montré que le désir de base et le désir conscient peuvent être manipulés à un niveau subconscient, provoquant des situations telles que « vouloir quelque chose qu'on n'aime pas ». Kuhl et Kazen (1994) ont montré que les gens font facilement « de faux choix » (auto-assignations erronées) dans lesquels ils croient à tort qu'un but était un objectif qui leur était propre et résultant de leur idée propre, alors que cette idée avait été suggérée par une autorité. De telles « auto-infiltrations » causées d'erreurs de mémoire sont particulièrement actives lorsque les gens sont d'humeur négative. La raison en est qu'un impact négatif réduit les possibilités d'accès conscient à toute l'étendue de notre personnalité (Kuhl, 2000).

Comme exemple concret d'un grand nombre de ces problèmes, considérons Anna, une avocate de 30 ans travaillant dans une grande entreprise privée. Anna se soucie des autres. Elle est sensible à leurs émotions et sentiments. Elle est aussi irritable et perfectionniste. Elle a parfois des difficultés à communiquer avec les autres. Elle est trop souvent sur le point, pense-t-elle, de devenir un peu cynique. Pourtant, les gens la respectent et apprécient sa perception aiguë ; en fait, Anna a le potentiel pour devenir un mentor et un leader compétent. Actuellement, ses objectifs professionnels consistent à s'associer, à devenir riche et à prendre sa retraite à l'âge de 45 ans. Cependant, elle éprouve peu de joie au travail. Elle se sent plutôt frustrée dans un contexte de rude concurrence et de politique insatisfaisante auquel il faut ajouter de longues heures de travail.

Ses objectifs prioritaires sont la richesse et la retraite anticipée. Ses habitudes négatives consistent à se mettre à l'écart des autres et à s'identifier à des normes matérialistes de succès au sein de notre société. Va-t-elle vraiment se permettre de rester malheureuse pendant les 15 prochaines années ? La meilleure amie d'Anna, amie de longue date, se demande ce qui est arrivé à la jeune femme idéaliste qui a commencé sa faculté de droit dans l'espoir d'avoir un impact positif sur le monde. Anna semble avoir été corrompue par son succès à la faculté de droit. Elle a basculé vers un objectif d'emploi à visée « d'argent » au lieu d'un objectif d'emploi à visée « de service » (Sheldon et Krieger, 2004). Peut-être qu'elle serait bien mieux dans sa peau avec un objectif professionnel différent, par exemple en rejoignant un cabinet travaillant pour les causes qu'elle a embrassées autrefois, même à un niveau inférieur de salaire ? Ce faisant, elle pourrait reprendre contact avec ses idéaux de jeunesse, développer un réseau de nouvelles relations plus enrichissantes et devenir une personne plus heureuse. Malheureusement, malgré sa perspicacité, Anna ne semble pas savoir (comme son amie le sait ; Wilson, 2002) que cette nouvelle décision serait peut-être valable pour elle. Dans les termes développés précédemment dans cet article, ses objectifs conscients sont « non concordants » avec certaines dispositions de sa personnalité et de son potentiel positif. Elle fonctionne dans une relative ignorance.

La figure 1, modifiée à partir de Sheldon et Kasser (1998), illustre graphiquement cet état de fait hypothétique. Les buts sont représentés par des flèches, illustrant le fait que les objectifs sont des vecteurs d'activité émanant de la personne. Cependant, comme le montre la figure, tous les objectifs ne proviennent pas de buts plus profonds ou de croissance ou de parties cohérentes de la personne. Certains objectifs (comme « prendre sa retraite à 45 ans » pour Anna) ne sont pas orientés dans le sens du bonheur et de la croissance personnelle. Selon ce modèle de développement de la qualité de vie (Sheldon, 2009), la tâche de chacun est de prendre conscience de possibilités d'objectifs vraiment auto-appropriés, puis de trouver le courage de saisir les possibilités de nouvelles activités. Cette ouverture à de nouvelles activités par l'adoption de nouveaux objectifs peut générer de nouvelles expériences d'apprentissage qui aident les gens à devenir plus heureux et plus matures. Anna, en trouvant un emploi moins bien rémunéré dans un cabinet d'avocats spécialisé en droit pour la défense de causes environnementales qui lui tiendraient à cœur, pourrait devenir à 45 ans une personne très différente de la personne qui poursuit ses objectifs actuels.

Il y a plusieurs façons de conceptualiser le centre du cercle de la figure 1, c'est-à-dire la « personnalité profonde ». Les objectifs personnels doivent représenter et exprimer la personne disposée à se développer. L'un des moyens consiste à analyser la relation entre les objectifs déclarés d'une personne et les autres aspects de la personnalité accessibles à la conscience, tels que les valeurs de la personne, ses traits, ses motivations explicites ou récits personnels dominants. Sheldon (2004) a discuté de ces formes d'appariement personne-objectif en utilisant la distinction faite par McAdams (1996) entre le trait, le but et les « niveaux » narratifs de la personnalité (voir aussi Little, 1996). Il a conclu que la cohérence entre les objectifs et les deux autres aspects de la personnalité est généralement bénéfique. Par exemple, McGregor, McAdams et Little (2006) ont montré qu'avoir des objectifs de relations personnelles concordantes avec les traits de personnalité de chacun est prédicteur de bonheur. Diener et Fujita (1995) ont montré que la cohérence des ressources personnelles avec les efforts déployés était associée à un plus grand bien-être. Sheldon et Kasser (1995) ont montré que la cohérence entre objectifs personnels et valeurs globales (une condition qu'ils ont qualifiée de connaissance de la cohérence verticale) était positivement liée à la vitalité et à la satisfaction de la vie. Sheldon et Tan (2007) ont demandé à des participants d'évaluer la cohérence de leurs objectifs avec leurs traits, leurs récits personnels et leur contexte social. Il a été constaté que la cohérence globale objectif-personne était généralement bénéfique pour le bien-être.

Cependant, Sheldon (2004) a également conclu que le contenu de l'appariement n'est pas toujours bénéfique. Dans le domaine des traits, lorsqu'une personne souffre d'une disposition névrotique qui l'empêche d'accepter des défis qui seraient des occasions de croissance, alors il peut être plus bénéfique pour elle de centrer ses objectifs sur la suppression de certaines facettes plutôt que d'exprimer cette disposition névrotique. Dans le domaine des valeurs, toutes les valeurs ne sont pas également saines et bénéfiques (Kasser, 2002). Par conséquent nous devrions parfois adopter des objectifs incompatibles ou même contradictoires avec nos valeurs précédemment investies (comme dans le cas d'Anna, qui semblerait pouvoir bénéficier de l'adoption de nouveaux objectifs a priori incompatibles avec ses valeurs matérialistes actuelles). Sheldon (2004) a suggéré que « l'arbitre ultime » se trouve dans les objectifs qui doivent exprimer ou être compatibles avec une facette particulière de la personnalité (suppression vs incompatibilité avec cette facette). Il est question de savoir si cette facette, dans sa constitution actuelle, répond au besoin psychologique de la personne (Ryan, 2000 ; Sheldon, 2011). Le trait « névrosisme » et les valeurs plébiscitées par la société tendent à ne pas promouvoir la satisfaction des besoins. Ces caractéristiques ne doivent pas nécessairement constituer la base sous-jacente de l'atteinte des objectifs d'une personne.

Une autre façon de renseigner le centre de la figure 1 consiste à aborder des aspects non conscients de la personnalité. Ces aspects pourraient révéler une inappétence en termes d'impulsion de croissance, inappétence dont la personne n'est pas encore consciente. Par exemple, Anna pense parfois à une amie très idéaliste, rencontrée lors de ses premières années d'études, en se demandant ce qu'elle fait maintenant. Un jour, Anna s'apprêtait à entamer des démarches pour entrer en contact avec elle. Malheureusement, elle a été distraite, pourrait-on dire, et a oublié ce qu'elle s'apprêtait à faire. C'en était fini de ces démarches d'Anna qui, si elle les avait poursuivies, auraient pu déboucher finalement sur un

style de vie plus satisfaisant (elle le peut encore). Bien sûr, il serait très difficile pour les experts en psychologie de mesurer et d'évaluer la pertinence et la faisabilité de telles impulsions de croissance qui se cachent dans les recoins plus ou moins reculés de la conscience ! De plus, il existe d'autres aspects non conscients de la personnalité que les objectifs peuvent ou non exprimer et représenter. Ces aspects comprennent le patrimoine génétique et la constitution psychobiologique (Rothbart, 2011), les compétences, talents et potentiels cognitifs encore inexplorés (Gardner, 2006), l'utilisation intuitive ou non rationnelle de l'esprit par opposition à la conscience et aux parties rationnelles de l'esprit (Epstein, 1991).

Cependant, l'aspect non conscient de la personnalité est fréquemment pris en compte dans les dispositions personnelles à être motivé par rapport aux objectifs (McClelland, 1985). Les dispositions à être motivé sont définies comme des tendances pré-réflexives à s'orienter vers des catégories particulières d'incitation. D'importantes recherches ont permis d'étudier le décalage potentiel entre « implicite » (système 1), les dispositions de motivation, qui sont basées sur l'apprentissage, et les préférences comportementales automatiques et objectifs attribués, qui sont des motivations « explicites » (système 2) basées sur des perceptions de soi et des présentations de préoccupations personnelles (McClelland, Koestner et Weinberger, 1989 ; Schultheiss, 2008). De telles recherches montrent que les motifs implicites et explicites mesurent les mêmes catégories de contenu (par exemple, réalisation, affiliation, intimité ou pouvoir), qui ne sont généralement pas corrélées, suggérant, encore une fois, que souvent les gens ne connaissent pas leurs propres désirs et préférences plus ou moins conscients (Schultheiss, 2008). Soutenant l'idée que de telles inadéquations peuvent présenter des problèmes réels, Brunstein, Schultheiss et Grassman (1998) ont montré que la réalisation d'objectifs en accord avec le motif améliore le bien-être des personnes, alors que réaliser des objectifs avec un mobile « aléatoire » ou « dissonant » ne l'améliore pas.

Se posant la même question que précédemment, les personnes autonomes devraient-elles toujours s'attribuer des objectifs qui correspondent à leurs motivations implicites ? Bien qu'il y ait peu de données sur ce sujet, la discussion précédente suggère que l'appariement pourrait ne pas être bénéfique si le mobile implicite lui-même n'est pas bénéfique. Le besoin de pouvoir peut représenter un tel motif non bénéfique. Cela dit, les preuves sont mitigées, même lorsque la motivation du pouvoir est négativement (Emmons et McAdams, 1991 ; Kasser, 2002) ou positivement (Kifer, Heller, Perunovic et Galinsky, 2013) associée au bien-être et à un fonctionnement positif. Selon « l'arbitre ultime », point de vue discuté ci-dessus (Sheldon, 2004), cela dépend du fait que la motivation de pouvoir implicite aide les gens ou pas à satisfaire leurs besoins psychologiques. On peut l'imaginer dans les deux sens, en fonction de la façon dont le pouvoir est exercé. Est-ce que la personne utilise son pouvoir de façon bénéfique ou à des fins de domination ?

### **Autodétermination et autoconcordance**

La discussion ci-dessus a porté sur de nombreux types de correspondance entre les objectifs personnels et d'autres caractéristiques de la personnalité, compte tenu de la désirabilité ou du caractère bénéfique des différents types d'appariement. Y a-t-il une technique générale

pour évaluer la concordance des objectifs personnels avec d'autres caractéristiques de la personnalité (consciente et/ou non consciente) ? Je le crois. En tant que stagiaire postdoctoral à l'Université de Rochester, en collaboration avec Deci et Ryan (1985, 1991), travaillant sur la théorie de l'autodétermination (TAD en français), j'ai abordé cette question d'appariement objectif-personne en mesurant le « lieu de causalité perçu » (PLOC en anglais) des objectifs et efforts personnels (Ryan et Connell, 1989). La méthodologie PLOC permet de déterminer dans quelle mesure les gens perçoivent leur propre comportement comme causé par des facteurs internes tels que leurs intérêts, valeurs, et identités (I-PLOC, ou motivation « autonome »), ou comme causé par des facteurs externes tels que les demandes des autres ou autres exigences externes (E-PLOC, ou motivation « contrôlée »). En règle générale, un « indice d'autonomie relative » (RAI en anglais) est obtenu en faisant la somme des notations intrinsèques (« Je le fais parce que c'est intéressant et agréable ») et des scores d'identification (« Je le fais parce que cela exprime des valeurs profondément ancrées en moi »), puis des évaluations externes (« Je le fais pour obtenir des récompenses ou pour apaiser les autres »), et enfin des évaluations introjectées (« Je le fais pour réduire mon sentiment de culpabilité »). Ceci situe le comportement motivé d'une personne sur un continuum d'internalisation, allant de pas du tout intériorisé dans le Moi phénoménal, à quelque peu intériorisé, jusqu'à complètement intériorisé dans le Moi.

La méthodologie PLOC a été appliquée pour évaluer le comportement motivé au sein d'une grande variété de domaines (par exemple, à l'école, au travail, sur un terrain de jeu ; Ryan et Connell, 1989). Les sentiments d'autodétermination ou proches de l'autonomie ont été affectés par des facteurs contextuels tels que le soutien chaleureux et le soutien à l'autonomie venant des autorités. Les effets néfastes reliés à toutes sortes de problèmes concernent la satisfaction des besoins dans des domaines tels que l'apprentissage, la performance et la créativité (voir Deci et Ryan, 2000, pour un résumé). En effet, le concept PLOC représente peut-être la partie la plus essentielle de la TAD, car elle inclut à la fois des processus intrinsèques et la motivation extrinsèque. Les concepts originaux sur lesquels la théorie est construite montrent comment les processus sont liés à la fois aux autres et aux formes intermédiaires de motivation (Sheldon, 2004). La recherche utilisant la méthodologie PLOC a clairement démontré que, que le libre arbitre existe ou pas, le comportement issu d'un sentiment de liberté est très bénéfique pour la santé mentale d'une population (la question du libre arbitre sera considérée plus loin, dans la dernière section).

Dans mes premières recherches, je ne savais pas s'il y aurait beaucoup de variations sur le PLOC des gens qui poursuivent leurs propres buts. Après tout, les objectifs idiographiques (propres à chacun et surtout émanant de la personne) sont générés spontanément par la personne. Ce type d'objectif est un ensemble discret de désirs que la personne a écrits sur une feuille de papier vierge. Ainsi, tous les objectifs ne doivent-ils pas être ressentis de manière interne ? Ce n'est pas ce qui ressort de mes premières recherches. Au lieu d'objectifs ressentis de manière interne, de nombreuses personnes ont écrit des objectifs qu'elles ont ensuite évalués comme étant d'origine externe plutôt que causés par leurs propres croyances et intérêts (Sheldon, 1995 ; Sheldon et Kasser, 1995). En cohérence avec les recherches antérieures dans le domaine de la motivation issue de la TAD, nous avons également constaté que l'autonomie dans la définition des objectifs était associée à une variété de résultats

individuels dont les effets sur le bien-être et l'humeur, sur l'orientation vers l'autonomie, sur l'estime de soi et sur diverses mesures d'intégration de la personnalité, étaient positifs (Sheldon, 1995 ; Sheldon et Elliot, 1998, 1999 ; Sheldon et Kasser, 1995). Inversement, les sentiments d'être contrôlé dans ses objectifs ont tendance à être associés à des effets négatifs.

Pourquoi certaines personnes écrivent-elles des objectifs personnels pour lesquels elles se sentent déterminées de manière externe ? Quelques premières découvertes ont fourni des indices. Nous avons remarqué que ces personnes sont moins ouvertes à l'expérience. Leur expérience de la vie humaine est plus dépendante des signaux et des contrôles externes (Sheldon et Kasser, 1995). Elles sont moins réalistes et moins créatives (Sheldon, 1995). Elles ont aussi expérimenté plus de conflits entre différents rôles dans leur vie (Sheldon et Kasser, 1995). Elles sont en outre moins conscientes et moins attentives à leur expérience intérieure (Sheldon, 2004). Nous avons postulé que les personnes avec un bas niveau d'autodétermination de but ne sont pas en contact avec des aspects plus profonds ou plus stables à l'intérieur d'elles-mêmes. Elles ont donc choisi les « mauvais » objectifs pour elles-mêmes, des objectifs qui n'expriment pas leurs véritables intérêts, désirs et potentialités. Le symptôme de ce malheureux état d'ignorance : une motivation de but qui n'est pas autodéterminée. Sur la base de cette réflexion, nous avons commencé à utiliser le terme « autoconcordant » pour décrire des objectifs qui représentent correctement d'autres aspects de la personnalité, en particulier ceux liés à la maturation et à la croissance personnelle, et l'expression « non concordant » pour décrire les objectifs qui ne représentent pas ces tendances.

Des études ultérieures (Sheldon et Elliot, 1998 ; Sheldon et Kasser, 1998) ont révélé qu'il était tout aussi difficile pour des personnes non concordantes de s'efforcer d'atteindre des buts que pour des personnes concordantes de faire l'effort d'essayer un ensemble de nouveaux objectifs. Mais six semaines plus tard, le niveau d'effort réel des premiers avait diminué. Consciemment, ces personnes non concordantes pensaient pouvoir essayer, mais en fait, il semblait qu'elles essayaient de se forcer dans une direction vers laquelle elles ne voulaient pas vraiment aller. Autrement dit, sans le soutien d'intérêts stables et de dispositions au sein de la personnalité, les efforts initialement forts des personnes non concordantes se sont estompés, tout comme les bonnes résolutions du Nouvel An. Des études longitudinales détaillées auprès de sportifs non concordants nous ont permis de découvrir qu'ils n'atteignent pas aussi bien leurs objectifs semestriels que ceux qui s'efforcent d'être concordants (Sheldon et Elliot, 1999 ; Sheldon et Houser-Marko, 2001). Comme on pouvait s'y attendre compte tenu de leurs efforts décroissants, les personnes aux efforts non concordants étaient moins susceptibles d'atteindre leurs objectifs à la fin. Elles n'ont pas non plus tiré de bénéfice en termes d'augmentation du bonheur, même si elles sont parvenues à atteindre leurs objectifs, alors que les individus autoconcordants qui ont atteint leurs objectifs ont montré une augmentation du niveau de bonheur (Sheldon et Elliot, 1999 ; Sheldon et Kasser, 1998). C'est comme si les personnes faisant des efforts non concordants ne devaient pas être poussées à poursuivre de faux objectifs, car il est prévisible qu'elles ne tireront pas beaucoup de satisfaction de leurs efforts même si elles réussissent à atteindre leurs objectifs. Pour justifier davantage l'utilisation de l'expression « objectif autoconcordant » (plutôt que « objectif

d'autodétermination »), il est intéressant de préciser la différence entre les scores PLOC pour la motivation concernant le domaine spécifique de vie étudié par l'expérimentateur (à savoir au travail, en classe, dans la relation) et PLOC pour la motivation en matière de recherche idiographique orientée vers des objectifs personnels (définis par le sujet). Dans le domaine de la motivation anciennement défini, les chercheurs ne savent pas si les gens doivent avoir des objectifs ou des intentions distinctes dans un domaine, ou au moins, s'ils ont des intentions accessibles qu'ils pourraient lister spontanément. Les chercheurs ne savent pas non plus quel temps les participants utilisent. Est-ce qu'ils évaluent le motif derrière leur comportement quotidien ou derrière leurs objectifs à plus long terme dans le domaine en question ? En outre, les chercheurs ne savent pas si les participants notent certains aspects ou caractéristiques d'un domaine spécifique ou du domaine dans son ensemble. Dans ce dernier cas (motivation de l'objectif), les chercheurs savent précisément quelles sont les motivations grâce aux objectifs énumérés. Ils savent également que ces objectifs sont des initiatives générées spontanément pour la transmission et pour améliorer la vie. En raison de leur nature idiographique, les énoncés d'objectifs sont probablement influencés par des processus explicites et implicites. En effet, Emmons et McAdams (1991) ont décrit les efforts personnels comme « une réflexion opérante » car ils ont des caractéristiques à la fois de motivation implicite et de motivation explicite. Ils peuvent être tous les deux évalués et discutés une fois que les désirs spontanés sont projetés sur une feuille vierge formant une liste d'objectifs conscients et d'intentions conscientes.

Que peuvent faire les personnes de leurs évaluations PLOC ? Les évaluations nous parlent-elles de la concordance de leurs objectifs ? Oui, assez bien, semble-t-il. Encore une fois, la perception consciente de soi par une personne peut être bien trop limitée, impliquée dans l'ego, ou biaisée par l'inexactitude de l'autoévaluation (Rogers, 1961, 1964), de telle sorte que la personne choisit des objectifs sous-optimaux, c'est-à-dire décalés par rapport à qui elle est réellement. Mais dans ces cas, il y a généralement un résidu d'ambivalence ou de réticence, ce qui correspond bien à la construction de la TAD de la motivation. La personne non concordante se sent contrôlée par ses propres objectifs, car le calcul de la sélection des objectifs qui a produit ces objectifs était incomplet ou biaisé en ce qui concerne les besoins de l'ensemble du système de sa personnalité (Hofmann et Wilson, 2010 ; Kahneman, 2011 ; Kuhl, 2000).

### **Un avantage de l'approche PLOC pour mesurer l'autoévaluation**

Concernant la concordance, il n'est pas nécessaire que les gens aient un contact direct avec le fait de savoir si leurs objectifs correspondent à leur personnalité « profonde ». Le PLOC les oblige simplement à signaler qu'ils ressentent une pression ou une contrainte dans la poursuite de leurs objectifs et qu'ils n'apprécient pas vraiment ni ne croient en ces objectifs. De telles études peuvent être soumises à des effets de désirabilité sociale. Il est courant (et même habituel dans certains cas) que les gens dénigrent ou dévalorisent leurs objectifs et leurs efforts. Je suggère que ce dénigrement est particulièrement susceptible de se produire lorsque les personnes poursuivent des objectifs non concordants. De plus, les personnes non

concordantes peuvent supposer que tout le monde se sent contrôlé et ambivalent, comme elles.

Une deuxième caractéristique de la méthodologie PLOC est qu'il n'est pas nécessaire que les gens sachent quelles sont leurs motivations implicites (Anna n'est pas obligée de savoir qu'elle occupe une position de choix par rapport au besoin implicite de réalisation, comme le montreraient les méthodes de tests sélectifs). La méthodologie PLOC oblige simplement les gens à savoir ce qu'ils pensent des objectifs qu'ils ont écrits. Se sentent-ils de tout cœur en accord avec la poursuite de ceux-ci, ou y a-t-il des réticences et ambivalences ? La réticence et l'ambivalence peuvent être le résultat d'un « processus de valorisation organismique » inné (Rogers, 1964 ; Sheldon, Arndt et Houser-Marko, 2003) pouvant fournir intuitivement une connaissance directe qui permet de savoir si l'initiative internalisée d'une motivation est saine pour l'organisme. De ce point de vue, il suffit aux gens d'apprendre à se rendre compte de la signification de signaux subtils qui existent déjà en eux-mêmes concernant la représentation de leurs propres objectifs (Brown et Ryan, 2003).

Un troisième avantage plus pratique de l'utilisation de la méthodologie PLOC employée pour mesurer l'adéquation personne-objectif est qu'elle n'oblige pas les participants à rédiger des histoires en réponse à des images ni à un travail de recherche pour coder le contenu qui permet d'arriver à leurs motivations implicites. Elle ne nécessite pas non plus un calcul des différents scores potentiellement non fiables impliquant des scores de motivations implicites et explicites par différentes méthodes dérivées (May et Hittner, 2003).

Une dernière observation : une implication importante de l'utilisation de la méthodologie PLOC pour évaluer l'autoconcordance est que le « centre » de la figure 1 est occupé par l'agent actif-Soi. Ce point est discuté par la TAD. Selon la TAD, les gens sont engagés dans une lutte dialectique pour devenir plus autonomes, plus autodéterminés face aux diverses charges (« impédances ») internes et externes auxquelles ils sont confrontés. Être autodéterminé, c'est sentir que son Moi phénoménal est « sur le siège du conducteur », plutôt que de se sentir conduit par des pressions externes ou par des aspects non assimilés du Soi. Sheldon et Kasser (1995) ont interprété à l'origine la mesure PLOC de l'autoconcordance des objectifs en tant que mesure de la capacité d'intégration de la personnalité dans une perspective organismique (ou basée sur la congruence) du fonctionnement intégré (Ryan, 1995 ; Seeman, 1983 ; Werner, 1957). Selon cette interprétation, la méthode PLOC mesure l'ajustement des buts indexés avec le centre actif ou le « Je » d'une personne, fonctionnant dans le présent, et l'ajustement des objectifs avec d'autres aspects ou contenus de la personnalité, tels que les traits, les motivations, le tempérament. Cela peut aider à comprendre que la concordance des buts prédit un effort soutenu et un succès à long terme, comme expliqué ci-dessous.

La recherche initiale sur l'autoconcordance a généré plusieurs résultats intéressants. Tout d'abord, certaines personnes ont des difficultés à décider ce qu'il conviendrait de vouloir et à surmonter les influences qui peuvent compromettre de telles décisions. Peut-être cette découverte n'est-elle pas surprenante. Encore une fois, trouver un sens à la vie et une véritable raison de la vivre est un projet de développement central pour d'innombrables personnages de livres et de films, ainsi que pour la plupart d'entre nous. C'est probablement pourquoi les récits de croissance personnelle et la découverte de soi sont universellement

attrayants (McAdams, 2008), et c'est aussi pourquoi les citations et aphorismes qui ont introduit cet article produisent un écho chez les gens. Les résultats sont également compatibles avec la connaissance naissante des limites du système 2, c'est-à-dire l'esprit verbal, conscient et explicite. En effet, ils suggèrent que les gens peuvent vraiment être « hors de portée par rapport à eux-mêmes » dans le sens où l'esprit conscient (système 2) ne sait pas quoi vouloir et ne sait généralement même pas qu'il ne sait pas. Dans de tels cas, les gens peuvent facilement être égarés dans leurs choix d'objectifs par des forces malsaines et des influences contextuelles, ou par des données imprécises ou des croyances modifiées sur eux-mêmes. Enfin, ces résultats suggèrent que la poursuite d'objectifs non concordants est risquée. Les gens sont plus susceptibles d'abandonner ou de ne pas atteindre de tels objectifs, et quand ils les atteignent, ils risquent de ne pas bénéficier de leur réussite.

Revenons brièvement à l'exemple d'Anna. Elle rencontre des difficultés au travail parce que ses objectifs de carrière (devenir riche et prendre sa retraite à 45 ans) ne sont pas concordants avec ses vraies dispositions et potentialités de développement. Elle n'éprouve aucune joie à poursuivre ces objectifs. Les chercheurs pourraient mesurer ce conflit à l'aide d'un PLOC autodéclaré d'Anna, car elle serait en mesure de leur dire ce qu'elle n'aime pas, qu'elle ne croit pas en ses objectifs, qu'elle ressent de la pression et de l'ambivalence par rapport à eux. À cause de cette non-concordance, Anna peut ne pas devenir partenaire de son entreprise, ne pas devenir riche et ne pas se retirer tôt. Et même si elle atteint ses objectifs, elle peut rester éternellement mécontente parce qu'ils ne touchent pas aux potentialités de croissance positives au sein de sa personnalité (c'est-à-dire ses idéaux de jeunesse, son désir réprimé de continuer à nouer des liens et de contribuer au bien-être des autres). Elle pourrait mieux se réévaluer, avec l'aide d'un thérapeute, afin de passer à un ensemble d'objectifs différents. Travailler dans un autre domaine du droit (droit de l'environnement ?) ou changer de carrière pourrait lui convenir. S'engager dans un tel changement serait bien sûr difficile ; comme indiqué précédemment, cela nécessiterait non seulement une nouvelle vision de soi, mais aussi la capacité de faire preuve de courage.

### **Preuves à l'appui du modèle d'autoconcordance**

Dans cette section, je passerai en revue les preuves accumulées qui soutiennent le MA. Toutes les recherches qui ont utilisé le terme « autoconcordance » ne sont pas couvertes, car toutes n'ont pas conceptualisé le mot comme je le fais ici, en termes de correspondance entre les objectifs et la personnalité positive. La preuve sera organisée sous la forme de trois hypothèses connexes.

Hypothèse 1. La mesure PLOC de l'autoconcordance évalue la « correspondance » entre des objectifs personnels et des objectifs plus profonds, avec des aspects non conscients ou axés sur la croissance de la personnalité.

Hypothèse 2. Parce que les objectifs autoconcordants représentent des aspects stables de la personnalité tels que les intérêts à long terme ou des valeurs fortes et maintenues, la mesure PLOC prédit un effort constant vers l'objectif.

Hypothèse 3. L'autoconcordance des objectifs est renforcée par des variables intrapersonnelles et interpersonnelles qui favorisent la connaissance de soi et une autonomie personnelle précise.

Après cette revue de la littérature, je réfléchirai à quelques possibilités critiques de la mesure PLOC. Enfin, j'examinerai brièvement les implications des résultats pour certaines questions plus vastes concernant la psychologie du Soi, la nature de l'aspect optimal, la santé psychologique et le sens du libre arbitre.

### **L'évaluation de l'indice de concordance individu-objectif**

Encore une fois, une hypothèse centrale du modèle de l'autoconcordance est que les notations PLOC des objectifs personnels idiographiques (objectifs qui émanent de la personne) peuvent être utilisées pour indexer l'ajustement des objectifs, ou la congruence de motivation entre les objectifs et les aspects sains et proactifs de la personnalité. Le PLOC interne (indiqué lorsque les objectifs reposent sur des sentiments d'identification et de plaisir plutôt que des sentiments de pression et de contrainte) apparaît lorsque la personne a identifié des objectifs qui représentent des aspects plus profonds de sa personnalité. Ci-dessous, je discuterai des recherches soutenant cette première hypothèse.

Sheldon et Cooper (2008) ont mené une étude d'un an sur des objectifs personnels au sein d'un groupe dans lequel ils ont demandé aux participants, au temps 1, de générer à la fois des objectifs de type « communion » et des objectifs de type « agence ». Ceux-ci représentent deux grandes catégories de l'expérience psychosociale, englobant la sociabilité et la solidarité d'une part, la réalisation et l'individuation d'autre part (Bakan, 1966). Les participants ont également complété des mesures d'agent et de dispositions communes de motifs. Conformément à l'hypothèse 1, ils ont évalué leurs objectifs autogénérés comme étant plus concordants quand les buts étaient de la catégorie qui correspondait à leurs dispositions de motifs. Autrement dit, les participants dont le besoin de réalisation était élevé se sont sentis plus autodéterminés en poursuivant des « objectifs d'agence » (agentic goals) et les participants dont le besoin d'affiliation était élevé se sont sentis plus autonomes en poursuivant leurs objectifs de communion.

Sheldon et Schuler (2011) ont signalé des résultats similaires dans une expérience longitudinale au cours de laquelle les participants ont été assignés au hasard à poursuivre des objectifs de réalisation ou des objectifs d'affiliation uniquement pendant un semestre. Des interactions significatives impliquaient à la fois la mesure du besoin de réalisation et la mesure du besoin d'affiliation. Lorsque les participants ont été assignés à poursuivre des objectifs congruents avec leur disposition, il a été mis en évidence un score de concordance supérieur, qui à son tour a prédit un plus grand objectif de réalisation au fil du temps. Par exemple, le participant au besoin d'accomplissement assez élevé, lorsqu'il est assigné à poursuivre des objectifs d'accomplissement, les juge plus concordants et réussit mieux à les atteindre ; il en va inversement pour le participant dont le besoin est élevé pour l'affiliation.

Les mesures de disposition utilisées dans deux études étaient autodéclarées plutôt qu'implicites. Ainsi, ces études ne visaient pas la congruence des objectifs avec des motifs non conscients. Cependant, Sheldon, Halusic et Prentice (2014) ont trouvé le même schéma d'effets en utilisant le logiciel de récit Picture-Exercice (Schultheiss, Liening et Schad, 2008) ; les participants assignés au hasard à la poursuite d'objectifs de réalisation évaluaient ces objectifs comme plus élevés en autoconcordance quand ils étaient situés à un niveau plus élevé dans le besoin implicite de réalisation, avec effet de conversation trouvé pour les participants situés à un niveau élevé dans le besoin implicite d'affiliation qui avaient été assignés eux aussi au hasard à poursuivre des objectifs relationnels. Il y a des raisons de croire que cette haute concordance reflète l'appariement des objectifs avec des dispositions aux motifs explicites et implicites.

Venant à l'appui de l'hypothèse 1, une étude (Sheldon, King, Houser-Marko, Osbaldiston et Gunz, 2007) a permis d'évaluer l'affiliation implicite versus la disposition au pouvoir telle que mesurée par le test d'aperception thématique (TAT ; Murray, 1938), une mesure traditionnelle de motivation non consciente basée sur le codage d'histoires spontanées écrites en réponse à une image, et telle que mesurée par le test des associations implicites (TAI ; Greenwald, McGhee et Schwartz, 1998), une mesure des dispositions de l'attitude non consciente basée sur des différences de temps de réaction. Le TAI et le TAT représentent deux approches différentes pour évaluer les dispositions finales de la motivation ou de l'attitude non consciente. Sheldon et al. (2007) ont utilisé les méthodologies d'où proviennent ces deux mesures implicites de la disposition à l'affiliation ou au pouvoir. Une mesure de l'autoconcordance des objectifs d'affiliation et de pouvoir des participants, basée sur une évaluation PLOC, a également été obtenue. La mesure de l'autoconcordance a été prédite à la fois par le TAI et par le TAT, ce qui signifie qu'une personne se sent plus autoconcordante dans la poursuite d'objectifs d'affiliation que d'objectifs de pouvoir même si elle préfère le pouvoir à l'affiliation, comme le mesurent le TAT et le TAI. Ainsi, la mesure d'autoconcordance basée sur le PLOC a été de nouveau prédite concernant l'ajustement personne-objectif, ce qui dans ce cas signifie une cohérence entre les objectifs conscients, les motifs implicites (TAT) et les attitudes implicites (TAI).

La preuve que la mesure de l'autoconcordance est indexée à l'ajustement personne-objectif émerge également de sources indirectes. Le trait de la pleine conscience est la disposition générale qui consiste à être attentif à ses sentiments, désirs, sensations et émotions (Brown et Ryan, 2003) et à simplement observer ses réactions ainsi que ses émotions plutôt que d'être immédiatement entraîné dans l'action ou la réaction.

En tant que telles, les personnes conscientes devraient avoir un meilleur accès à des informations subtiles (système 1) nécessaires pour effectuer des choix de buts appropriés. Et en effet, le type autoconcordant est corrélé positivement avec le trait de pleine conscience (Sheldon, 2004). De même, Burton (2008) a constaté que la confiance en l'intuition est corrélée positivement avec l'autoconcordance des objectifs. La foi en l'intuition (Epstein, Pacini, Denes-Raj et Heier, 1996) reflète la volonté qu'ont des gens d'utiliser des sentiments intuitifs et instinctifs dans les prises de décision. Les personnes intuitives s'appuient davantage

sur une approche holistique informationnelle lors de la sélection des objectifs, qui probablement améliore la congruence entre les systèmes 1 et 2 (Kuhl et Kazen, 1994).

Un autre axe de recherche pertinent provient des études de la mémoire autobiographique et narrative. Moberly et MacLeod (2006) ont utilisé un système de repérage pour constater que la connaissance des événements liés aux objectifs autoconcordants était plus accessible que la connaissance générale des événements concernant des objectifs non autoconcordants. En d'autres termes, les participants ont été capables de reconnaître des informations autobiographiques qui étaient cohérentes avec des objectifs autoconcordants, suggérant que la concordance est associée à une plus grande intégration entre le système de fixation d'objectifs explicites, la mémoire implicite et les systèmes cognitifs. Crane, Pring, Jukes et Goddard (2012) ont rapporté des résultats similaires.

### **Des objectifs autoconcordants produisent des résultats stables et un effort persistant**

L'hypothèse 2 affirme que les objectifs autoconcordants sont plus souvent et plus durablement associés à l'effort. Les gens peuvent écrire n'importe quel objectif qu'ils aiment, mais si cet objectif ne reflète pas leur motivation implicite, leurs valeurs et leurs intérêts stables, il se passera peu de choses. Sheldon et Elliot (1998, 1999) ont fourni les premières preuves de cette thèse de dynamisation soutenue, mais davantage de preuves ont émergé depuis. Un des éléments de preuve concerne la fixation des intentions de mise en œuvre (Gollwitzer, 1999). Les intentions de mise en œuvre sont une forme de planification dans laquelle une personne décide de prendre des mesures spécifiques pour atteindre ses objectifs futurs dans le temps ou en réponse à un signal particulier. Plusieurs études ont montré les effets positifs de la mise en œuvre de l'intention sur le fait d'atteindre ses objectifs (Gollwitzer, 1999). Cependant, certaines études montrent également que ces effets apparaissent, ou émergent plus fortement, lorsque les objectifs sous-jacents sont autoconcordants. Koestner, Lekes, Powers et Chicoine (2002) ont remarqué un lien entre l'autoconcordance et l'intention de mise en œuvre dans deux études longitudinales. Celles-ci montrent que l'intention de mise en œuvre n'a aidé que dans la réalisation des objectifs personnels autoconcordants et n'a pas stimulé la réalisation des objectifs non concordants. Koestner, Otis, Powers, Pelletier et Gagnon (2008) ont pu faire ce même constat fondamental. Encore une fois, avoir un plan est une bonne chose, mais si la personne n'est pas vraiment en accord avec l'objectif, le plan reste pertinent mais aucune action future ne sera produite (voir aussi Sheeran, Webb et Gollwitzer, 2005).

De même, Carraro et Gaudreau (2011) ont montré que la motivation concordante facilite la création spontanée des intentions de mise en œuvre des objectifs avec un effet médiateur de la concordance sur la réalisation des objectifs. Koestner et al. (2006) ont montré des effets similaires de l'objectif autoconcordant sur la motivation des personnes dans l'emploi spontané d'intentions de mise en œuvre. Au-delà de l'objectif personnel étudié dans les comportements de santé, Chatzisarantis, Hagger et Wang (2010) ont montré dans une étude expérimentale randomisée que la combinaison d'un objectif autoconcordant et de la

technique de l'intention de mise en œuvre a atteint les plus hauts niveaux de conformité avec une prise minimum de vitamines dans un régime sur une période de deux semaines.

Sheldon, Kasser, Smith et Share (2002) ont mené une étude expérimentale longitudinale dans laquelle la moitié des participants a été formée aux stratégies de poursuite de buts, après avoir identifié des objectifs pour le semestre. Ils ont trouvé une interaction similaire à celle trouvée pour les intentions de mise en œuvre (Chatzisarantis et al., 2010 ; Koestner et al., 2002), de sorte que dans la méthode expérimentale l'intervention a permis d'atteindre les objectifs uniquement pour les participants dont les objectifs étaient initialement plus autoconcordants. Une fois de plus, les plans et les stratégies mis en place dans le futur ne fonctionneront que s'il existe une motivation stable à poursuivre l'objectif, de sorte que la personne veut toujours poursuivre son but dans les moments critiques.

Des preuves supplémentaires à l'appui de l'hypothèse 2 peuvent être trouvées dans une étude sur l'adhésion continue à un club de santé (Bailis et Segall, 2004). Ces chercheurs ont rapporté que les participants avec des objectifs autoconcordants au moment où ils ont rejoint un club de santé étaient plus susceptibles d'être encore membres deux ans plus tard. Cet effet est survenu parce que les membres autoconcordants du club ont privilégié des raisons d'amélioration personnelle plutôt que des raisons d'estime de soi justifiant de rester en bonne santé (hypothèses du MA soutenant l'évaluation des objectifs autoconcordants de croissance et de santé). En outre, les membres autoconcordants du club se comparent moins souvent aux autres et sont moins négativement influencés par des comparaisons sociales. Pour eux, l'adhésion au club a pour objectif de promouvoir leur santé et non de s'occuper de ce qui serait bon pour les autres.

Dans le même esprit, Bailis, Fleming et Segall (2005) ont comparé deux types de messages de motivation comme prédicteurs d'une activité physique ultérieure. Ils ont constaté que les individus autoconcordants sont restés actifs plus longtemps en répondant à des messages de défi à relever dans la recherche sur la santé, tandis que les individus non concordants sont restés actifs plus longtemps en réponse aux messages mettant l'accent sur l'accueil du soutien social. Concernant les individus autoconcordants, leur motivation était stable et leur question était : « Comment puis-je maximiser ma performance avec ce but ? » Pour les individus non concordants, la motivation était instable, et la question était : « Comment puis-je amener les autres à soutenir ma motivation ? »

En outre pour soutenir l'hypothèse 2, Sheldon et Lyubomirsky (2006) ont examiné l'efficacité de deux exercices sur le bonheur, constatant que l'objectif autoconcordant prédisait la motivation à rester engagé dans les exercices et des hausses du bonheur. De même, Dickerhoof (2007) a constaté que les activités stimulantes d'expression de gratitude et d'optimisme ont mieux fonctionné quand il y avait motivation concordante pour réaliser les activités.

Enfin, Houser-Marko et Sheldon (2006) ont abordé cette question d'une manière différente en introduisant le concept « d'être soi-même ». Cette construction représente la propension des gens à se définir à travers un verbe (comme faiseur qui réalise un but) plutôt qu'à travers un nom (comme quelqu'un qui a un but). Houser-Marko et Sheldon ont d'abord demandé aux

participants de tourner leurs objectifs en expressions nommant un auteur (« booster mon GPA » est devenu « devenir un bon élève » et « travailler sur ma vie sociale » est devenu « initiateur d'amitiés »). Les participants ont ensuite évalué leur identité avec chacune de ces phrases, et les notes ont été résumées. On a constaté que clarifier le Soi prédit à long terme un effort dans la poursuite des objectifs personnels, en tenant compte de l'effet de l'autoconcordance sur l'effort soutenu. En d'autres termes, les individus autoconcordants se définissent eux-mêmes davantage comme des « faiseurs », ce qui est cohérent avec l'affirmation selon laquelle les objectifs autoconcordants coïncident avec les intérêts et les valeurs de la personne. En conséquence, ces individus atteignent mieux leurs objectifs.

### **L'autoconcordance est renforcée par des facteurs qui font la promotion de la connaissance de soi et du pouvoir personnel**

Comment peut-on augmenter l'autoconcordance ? L'hypothèse 3 fait état des facteurs internes et externes qui, en favorisant la connaissance de soi et/ou l'autonomisation personnelle, peuvent faire la différence. Comme discuté ci-dessus, une connaissance de soi précise est nécessaire pour savoir quels objectifs poursuivre, et le pouvoir personnel est nécessaire pour trouver le courage de les poursuivre. Concernant les facteurs internes qui favorisent la connaissance de soi, Burton (2008) a montré que des participants chargés de « suivre leur instinct » dans l'établissement d'objectifs vivaient une plus grande autoconcordance par rapport à ce qui résultait de ces objectifs, comparé aux participants qui avaient reçu pour instruction d'être « très rationnels » dans leur sélection d'objectifs. « Suivre son instinct » améliore vraisemblablement l'accès du participant au système 1, contenant les processus implicites, de sorte que des objectifs plus appropriés à la personnalité peuvent être sélectionnés. Constatant que l'autoconcordance est associée à un trait de pleine conscience, Sheldon (2004) reprend le même thème : des individus conscients, qui font habituellement attention à leurs réponses internes subtiles, sont plus en mesure de choisir des objectifs appropriés à poursuivre. Greguras et Diefendorff (2010) ont montré que la construction de la « personnalité proactive » (Bateman et Crant, 1993) prédit une sélection d'objectifs autoconcordants.

Selon Parker, Bindl et Strauss (2010), la personnalité proactive a trois attributs clés : elle commence par elle-même, son changement est orienté et il est axé sur l'avenir. Il semble qu'une attention autodirigée sur le changement positif favorise la sélection d'un objectif autoconcordant. Enfin, Judge, Bono, Erez et Locke (2005) ont montré que des « évaluations de base positives » prédisaient le choix d'un objectif autoconcordant. Essentiellement, ceux qui ont une plus grande estime de soi ont été en mesure de mieux prendre en compte leurs propres besoins et potentiels dans leur choix d'objectifs.

Une voie de recherche séparée a examiné la construction d'un référentiel de compétences en tant que prédicteur de la congruence motivationnelle (Schultheiss, 2008 ; Schultheiss et Brunstein, 1999). Schultheiss (2008) a fait valoir que les informations symboliques non verbales et verbales sont représentées différemment dans le cerveau. Les codes non verbaux doivent être traduits en codes verbaux pour que des objectifs congruents puissent être

sélectionnés. L'expression « référentiel de compétences » se réfère aux différences individuelles dans ce qui est généralement opérationnalisé en termes de participation rapide et précise du participant pour nommer verbalement des informations présentées de manière non verbale (Schultheiss et Brunstein, 1999). La compétence référentielle peut aussi être manipulée expérimentalement : Schultheiss, Patalakh, Rawolle, Liening et MacInnes (2011) ont demandé à certains participants d'imaginer la poursuite et la réalisation d'un objectif tout en veillant à leurs réponses affectives dans cette expérience, montrant dans ces conditions (comparées aux réponses d'un groupe de contrôle) l'évidence d'une plus grande congruence implicite/explicite. Dans la même veine, Job et Brandstatter (2009) ont montré que des participants invités à se concentrer sur des incitations affectives tout en s'engageant dans des objectifs imaginaires étaient plus alignés avec leurs dispositions implicites. Il semble que cette information consciente et non consciente peut contribuer à un meilleur alignement avec de telles procédures. Malheureusement, nous n'avons pas encore de recherche combinée mesurant les compétences référencées avec des mesures d'autoconcordance. Néanmoins, l'analyse théorique actuelle tout au long de cette recherche sur l'autoconcordance prédit la congruence entre les objectifs et motifs implicites (Sheldon, Prentice et Halusic, 2014), et suggère que les différences individuelles dans le référentiel de compétences devraient prédire des différences individuelles dans l'autoconcordance. Cependant, cela reste à démontrer.

Diverses études ont examiné des facteurs externes (c'est-à-dire des facteurs interpersonnels ou contextuels) en tant que facteurs prédictifs d'un haut niveau d'autoconcordance. Une étude sur la créativité des employés, réalisée en Chine par Hon (2011), a examiné trois de ces facteurs : l'autonomisation de la direction (ou pouvoir personnel des managers), le soutien/l'aide des collègues et la modernité de l'organisation. Les trois facteurs ont eu des effets indépendants sur la motivation autoconcordante au travail, qui à son tour prédisait la créativité des employés, évaluée par le superviseur. Les résultats démontrent les effets variables des trois niveaux de contexte (pouvoir personnel reçu au niveau du collègue, au niveau du superviseur et au niveau organisationnel) sur l'autoconcordance. Une autre étude du comportement organisationnel menée par Burke et Linley (2007) a constaté que le coaching de cadres augmente l'autoconcordance de l'objectif des dirigeants d'entreprise. C'est l'un des rares essais contrôlés démontrant l'efficacité du coaching de vie. Dans ce cas précis, le coaching de l'encadrement permettait de faire plus de choix d'objectifs auto-appropriés. Dans le troisième exemple organisationnel, Bono et Judge (2003) ont montré, dans deux études, que les leaders transformationnels (Burns, 1978) permettent aux travailleurs de choisir des objectifs dont ils ont ensuite estimé qu'ils étaient à un niveau élevé d'autoconcordance. Les leaders transformationnels disent améliorer la motivation et le moral de leurs équipes en se reliant à leur sentiment d'identité par rapport au projet et par le biais de messages adaptés à leurs forces. Les « suiveurs » abordés de cette manière se sentent autorisés et inspirés à identifier ce qu'ils veulent vraiment dans le cadre organisationnel. Le soutien à l'autonomie est une construction contextuelle clé au sein de la TAD (Deci et Ryan, 2000). Il est défini comme la mesure dans laquelle les autorités soutiennent le choix du subordonné, prennent en compte ses perspectives, et fournissent des raisons significatives à l'appui de leurs recommandations, plutôt que de contrôler ou de faire pression. Smith, Ntoumanis et Duda (2007) ont examiné l'autoconcordance dans le domaine sportif, montrant

que le soutien à l'autonomie perçue, soutien provenant des entraîneurs, prédit la sélection d'objectifs autoconcordants chez les athlètes. En soutenant leur choix et leur disposition agentique (agency), les entraîneurs peuvent donner aux athlètes le pouvoir de choisir des objectifs autoconcordants. Sheldon et Watson (2011) ont démontré des effets similaires, montrant que des athlètes dans des activités récréatives en club de sport ont rapporté une motivation plus autoconcordante lorsque leur entraîneur apportait un soutien en faveur de l'autonomie. Sheldon et Watson ont également montré que cet effet était significativement plus fort dans divers groupes d'athlètes : cela serait dû au fait que les pressions sur les athlètes sont très intenses. Avoir un entraîneur ou un coach soutenant peut-être particulièrement important pour des sportifs de haut niveau afin qu'ils puissent rester en contact avec leurs motivations initiales à faire de la compétition.

## **Discussion**

Cet article a examiné la nature de l'adéquation personne-objectif en utilisant la théorie de l'autodétermination. Le modèle de l'autoconcordance affirme que des processus conscients sont souvent impliqués dans la sélection d'objectifs (a), que des processus conscients sont souvent dissociés des processus non conscients pertinents (b), et, par conséquent, que les choix d'objectifs orientés verbalement ne correspondent ni souvent ni correctement aux autres aspects importants de la personnalité (c). Dans ce cas, poursuivre et atteindre ses objectifs peut ne pas contribuer au bien-être et au développement. La méthode PLOC que j'ai utilisée pour évaluer cet état divisé indique que les objectifs non concordants ont tendance à être ressentis de manière externe, ce qui signifie qu'ils sont motivés par la culpabilité et les introjections ou par des pressions et forces contingentes environnementales. En revanche, les objectifs autoconcordants, pour lesquels le ressenti est associé à un lieu de causalité interne, nous révèlent qu'ils sont entrepris volontairement parce qu'ils sont stimulants, intéressants et significatifs. Le MA confirme que les objectifs pour lesquels le ressenti est associé à un lieu de causalité interne peuvent probablement mieux représenter les intérêts en développement, les valeurs fondamentales et le potentiel de la personne à long terme. Ainsi, s'efforcer d'atteindre de tels objectifs profitera probablement davantage à tout un chacun.

L'examen de la littérature a permis de soutenir trois hypothèses : que la mesure de l'autoconcordance est bien indexée à l'ajustement entre objectifs explicites et processus de personnalité plus profonds ; que des objectifs autoconcordants utilisent des intérêts et des valeurs durables dans la personnalité ; que la sélection des objectifs autoconcordants est renforcée par des facteurs intra- et interpersonnels qui favorisent la connaissance de soi, l'autonomie et le pouvoir personnel. Je suis reconnaissant envers les autres chercheurs qui ont utilisé le MA au sein de leurs études, fournissant ainsi de nouvelles informations. Je vais maintenant me tourner vers des questions conceptuelles plus larges suggérées par ces résultats.

## **Devenir soi-même**

Le MA est construit sur l'hypothèse qu'un processus conscient d'objectifs peut ne pas refléter ni représenter les processus plus « profonds » de la personnalité, à tel point que les objectifs peuvent être « déconnectés » du potentiel de cette personne (comme c'était le cas pour Anna). Y a-t-il vraiment deux entités différentes à l'intérieur d'une personne, une partie profonde qui doit être contactée, investie et développée, et une partie peu profonde qui est effectivement contactée, investie et développée ? La perspective de l'autoconcordance fournit un moyen de donner un sens à ces formules. Le MA distingue les autres aspects de notre personnalité, y compris nos motivations implicites et nos potentialités de croissance à long terme, de nos objectifs conscients explicites et de nos intentions (que Kahneman, en 2011, a décrits comme « un moi curieusement hors de portée du Soi, ce Soi qui fait pourtant notre vie »). Selon cette perspective, « se mettre en contact avec soi-même » suppose l'établissement d'objectifs reliés au système 2 permettant un meilleur accès aux informations pertinentes du système 1, de sorte que les tendances positives et les potentialités situées dans le système 1 soient mieux représentées et de façon plus fiable à travers les objectifs de la personne. « Être vrai ou fidèle à soi-même », c'est se référer consciemment à ses valeurs, motivations et croyances stables quand on prend des décisions, ce qui peut être difficile quand les influences sociales actuellement à l'œuvre sont teintées d'indifférence ou contradictoires par rapport à nos valeurs et croyances. « Devenir soi-même », c'est réduire la distance (discrepancy) entre les informations conscientes que nous avons sur nous-mêmes et le reste de notre personnalité, en particulier les aspects sains et proactifs de la personnalité (Hofmann et Wilson, 2010 ; Rogers, 1964).

### **La possibilité du libre arbitre**

Les gens ont souvent l'impression qu'ils prennent librement des décisions et initient librement leurs actions, c'est d'ailleurs le principal constat du MA (les individus autoconcordants se sentent autonomes dans la poursuite de leurs objectifs et de leurs initiatives. Ils ne se sentent pas contrôlés par des pressions internes ou externes). Ces sentiments devraient-ils être pris au sérieux ? Probablement pas. Une perspective scientifique déterministe montre plusieurs façons de voir comment ce libre arbitre apparent consiste en réalité en tout autre chose. L'expérience consciente est toujours sous-tendue par un processus cérébral non conscient. Ce processus est toujours temporellement antérieur, et donc potentiellement la cause d'états conscients (Libet, 2004). Ces influences s'exercent sur notre comportement et sont difficiles à reconnaître ou à interpréter (Wegner, 2002). De plus, nous ne pouvons jamais échapper à notre histoire d'apprentissage, autrement dit à notre éducation, ni à notre situation actuelle. Au fond, nos choix sont très limités.

Néanmoins, le fait que les sentiments d'autodétermination sont associés à l'obtention de résultats liés à la croissance et au bonheur, ainsi que le fait que les sentiments d'être sous contrôle externe sont moins susceptibles d'apporter des résultats favorables, sont très suggestifs. Le libre arbitre n'est peut-être ni complètement une réalité ni complètement illusoire (Wegner, 2002). Peut-être est-ce une variable telle qu'en pratique, certaines personnes en ont plus que d'autres (Baumeister et Vohs, 2012). Peut-être que le seul genre de libre arbitre qui compte, pour nos vies, vient de la capacité à faire des choix d'objectifs qui

nous permettent d'agir conformément à qui nous sommes véritablement, en accord avec nos tendances autodéterminées, nous transformant en individus plus pleinement réalisés. Encore une fois, faire des choix qui nous correspondent n'est pas si facile, étant donné que la conscience n'a pas accès à une grande partie de ce qui se passe dans notre psychisme (Hofmann et Wilson, 2010).

La conscience est-elle vraiment nécessaire ou est-ce simplement un épiphénomène ? Bien que cette question dépasse de loin le cadre de cet article, il a été suggéré (Baars, 1997 ; Baumeister, 2011) qu'une fonction première de la conscience doit être de servir d'interface partiellement autonome (Allport, 1955) entre notre structure fonctionnelle cognitive/émotionnelle interne d'une part, et le monde extérieur tel qu'il est d'autre part. La conscience momentanée pourrait faire partie de notre évolution pour que nous puissions nous adapter de manière flexible et créative aux circonstances. Cependant, cette capacité créative vient avec le risque que la conscience puisse être privée de l'intérieur d'informations pertinentes pour la prise de décision. À l'extrême, les pensées conscientes ne peuvent nous donner que des accès déformés à nos véritables préférences et sentiments. Dans ce cas l'impératif, pour chacun de nous, est de trouver un moyen de nous atteindre en dépit de telles limitations, autrement dit de renouer avec qui nous sommes vraiment (Hofmann et Wilson, 2010 ; Rogers, 1964). Une fois de plus, « devenir soi-même » est favorisé par la capacité de choisir des objectifs qui donnent une voie d'expression à nos dispositions personnelles implicites, positives et développementales au sein de notre personnalité implicite. Je soutiens que c'est une capacité qui est toujours latente chez chacun d'entre nous, parce que nous avons un processus organismique de valorisation (Rogers, 1964 ; Sheldon et al., 2003) qui peut nous aider à savoir ce que nous ressentons vraiment par rapport à ce que nous faisons, si nous sommes capables d'assister avec attention au déroulement de ce processus (Brown et Ryan, 2003).

### **Promouvoir l'autoconcordance**

Que peut-on faire pour promouvoir une plus grande autoconcordance des objectifs chez une personne ? Une approche suggérée par le présent article est de promouvoir le changement culturel et organisationnel chez les dirigeants et les autorités les plus sensibles à l'autonomie de choix de leurs subordonnés. Il peut être nécessaire d'aider les gens à identifier leur meilleur choix (Assor, 2012 ; Reeve, 2009). Comme nous l'avons vu, la modernité de l'organisation, le leadership transformationnel, le leadership tourné vers le pouvoir personnel des collaborateurs, le soutien à l'autonomie des dirigeants et le coaching de vie peuvent faciliter ces processus. Une autre approche pour renforcer l'autoconcordance, suggérée par le présent article, pourrait être de promouvoir des exercices ou des activités qui renforcent la capacité de soi ou d'être soi-même. Il peut s'agir d'apprendre aux gens à écouter et à suivre leurs intuitions « instinctives » sur ce qu'il convient de faire plutôt que de suivre uniquement leur esprit rationnel (Burton, 2008) ; de leur apprendre à gérer le stress en utilisant une méthode de pleine conscience (MBSR ; Kabat-Zinn, 2003) ; de leur enseigner comment imaginer des solutions de nature affective, solutions dont les personnes pourraient avoir besoin dans les divers choix qu'elles ont à faire (Brunstein et Schultheiss, 1999 ; Job et Brandstatter, 2009) ;

de leur enseigner (comme à Anna) comment recueillir le témoignage des autres sur ce qu'ils considèrent être le meilleur choix pour eux (Wilson, 2002) ; de leur proposer des exercices de clarification de valeurs, dans lesquels ils s'imaginent avec les effets de la poursuite de divers types de valeurs (Lekes, Hope, Gouveia, Koestner et Philippe, 2012) ; de leur enseigner l'identification de leurs propres erreurs d'estimation affective, afin qu'ils puissent mieux prévoir les effets de divers événements et choix possibles sur leur humeur et leur bien-être (Wilson et Gilbert, 2005).

Une autre voie pourrait simplement consister à effectuer une évaluation des objectifs avec le PLOC et à enseigner ensuite aux gens le sens de l'autoconcordance mesurée avec cette méthode PLOC. Quand il y a non-concordance, on peut leur demander de réfléchir à la raison pour laquelle leurs objectifs identifiés reposent sur une motivation externe plutôt que sur une motivation interne (Sheldon, 2012). La méthodologie PLOC prétend fournir une mesure assez directe du jumelage objectif-personnalité. Ainsi, les gens peuvent bénéficier d'une information leur disant pourquoi ils ont été mentalement infiltrés de l'extérieur (Kuhl et Kazen, 1994) par des objectifs en lesquels ils ne croient pas et/ou qu'ils n'aiment pas poursuivre.

Comme indiqué, il existe une variété de façons de conceptualiser et de mesurer l'élaboration de l'autoconcordance, et dans mes recherches, je me suis principalement appuyé sur une mesure basée sur la méthodologie PLOC issue de la TAD. Bien que des preuves considérables soutiennent la validité de cette mesure, il est également important d'examiner ses éventuelles limitations. L'une est que l'évaluation est un score différentiel indiquant dans quelle mesure une personne adhère à des raisons d'objectifs autonomes plutôt qu'à des raisons d'objectifs contrôlés. Avec cette méthodologie, une personne avec des scores faibles sur les deux types de raisons pourrait obtenir le même score d'autoconcordance qu'une personne avec des scores élevés sur les deux types de raison. La différence entre ces deux raisons peut être la même dans les deux cas. Un argument en faveur de la mesure est que seule la « quantité » de motivation (la somme) varie entre ces deux cas, alors que la « qualité » de la motivation (la différence) est mesurée avec précision. Cette analyse suggère que, à certaines fins, les chercheurs voudront peut-être examiner la somme des scores des deux types de raisons, pour autant que la différence soit marquée, de sorte que la quantité et la qualité de la motivation puissent être considérées. Un autre argument en faveur de la mesure repose sur « l'internalisation continue » suggérée par la TAD, qui considère la qualité de la motivation en termes de degré d'assimilation de la motivation dans le Moi. L'approche du score différentiel est nécessaire pour situer un comportement motivé sur le continuum spécifique de l'internalisation. Certaines méthodes de calcul des RAI pondèrent les extrêmes du continuum (par exemple, ils doublent les scores de la motivation externe et intrinsèque ; Deci et Ryan, 2000). Dans le cadre de mes recherches sur l'autoconcordance, je ne l'ai pas encore fait, car il s'agit d'un processus plus complexe à traiter. La manière de traiter ces données impliquerait plus d'hypothèses au départ, et en général, la façon dont le score est calculé produit peu de différence.

Une autre critique potentielle de la mesure PLOC est qu'elle est basée sur l'autoévaluation. Or on dit souvent que les gens sont incapables de communiquer avec précision leurs véritables

motivations (Schultheiss, 2008). Cependant, comme expliqué précédemment, le type d'évaluation de la méthode PLOC ne suppose pas que les gens savent ce qu'ils veulent réellement ; il suppose seulement qu'ils peuvent savoir comment ils se sentent à propos de ce qu'ils pensent vouloir. C'est une différence subtile mais cruciale. L'esprit conscient ignorant peut projeter sur la feuille de réponse des objectifs incohérents avec les motivations implicites ou les potentialités de la personne. Mais alors, il reste souvent un résidu d'ambivalence accessible à l'autoévaluation. Une autre critique est que les gens peuvent ne pas savoir si un objectif est vraiment venu d'eux. Par exemple, les travaux de Kuhl et Kazen (1994) déjà discutés sur une fausse auto-identification indiquent que les gens se trompent parfois sur la source de leurs objectifs, pensant que ceux-ci sont suggérés par les autorités alors qu'ils en ont eu l'idée. Cependant, le MA ne peut pas exiger que les objectifs considérés comme autoconcordants proviennent originellement de la propre idée du participant ; naturellement, nous prenons beaucoup d'idées de comportement dans l'environnement, des bonnes et des mauvaises. Ce qui compte, c'est de savoir si la personne a le sentiment que l'objectif lui appartient, une fois qu'il a été déclaré. Si ce n'est pas le cas, alors l'objectif peut ne pas représenter ses potentialités à long terme. Bien sûr, se sentir ambivalent sur un objectif ne doit pas toujours signifier que c'est le « mauvais objectif » ; une personne peut se sentir ambivalente simplement parce qu'elle a peur ou manque de courage, ou parce qu'elle s'inquiète de ce que les autres peuvent penser si elle poursuit un objectif vraiment authentique. La mesure PLOC de l'autoconcordance ne prétend pas classer de façon infaillible les objectifs. Elle fournit simplement un outil qui, en moyenne, fonctionne assez bien. Mais il pourrait y avoir de bien meilleures approches à découvrir.

Enfin, que se passerait-il si la mesure PLOC n'était en fait qu'une mesure de l'engagement dans un objectif ? Certaines échelles de mesure d'engagement dans l'objectif contiennent des items similaires à la méthode PLOC (Brunstein et al., 1998 ; Hollenbeck, Williams et Klein, 1989), tels que « je m'identifie pleinement à cet objectif » et « je suis fermement résolu à poursuivre cet objectif ». J'ai deux réponses à cette critique. Premièrement, des mesures d'engagement dans des objectifs simples ont été évaluées et contrôlées dans certaines recherches sur l'autoconcordance (Sheldon et Elliot, 1999 ; Sheldon et Kasser, 1998), ainsi que sur l'importance et ce qui est espéré des objectifs. Les effets de concordance restent généralement lorsque ces constructions sont contrôlées, indiquant que la mesure d'autoconcordance apporte quelque chose de plus. Deuxièmement, il est vrai que dans certains articles les échelles d'engagement dans les objectifs sont similaires aux éléments de l'échelle de la méthode PLOC (en particulier les éléments exploitant la motivation identifiée). Cependant, aucune de ces échelles ne fait référence à la gamme complète des motivations identifiées par la TAD (intrinsèques, introjectées et externes, ainsi que celles identifiées), ni ne se réfère au processus d'internalisation et au continuum qui sont au cœur de la TAD. Ainsi, à mon avis, le simple engagement dans un objectif et les mesures d'importance d'un objectif ne parviennent pas à toucher directement cette question de l'alignement « personne profonde - objectif ajusté ». Les gens peuvent être (et sont souvent) fortement engagés, du moins au début, à atteindre des objectifs qu'ils abandonnent ensuite. Par exemple, dans les recherches de Sheldon et Elliot (1998), les gens avaient une forte motivation contrôlée initialement portée par l'intention d'essayer avec ardeur s'il le fallait, mais cette intention s'est estompée

parce qu'elle n'était pas soutenue par leurs intérêts et valeurs durables. Les personnes qui se sentent initialement fortement attachées à leurs objectifs peuvent parfois en souffrir au bout du compte.

Les autres limites de la recherche sur la TAD proviennent d'études se concentrant principalement sur des participants d'âge pré-universitaire (mais voir Sheldon et Kasser, 2001, et Sheldon, Kasser, Houser-Marko, Jones et Turban, 2005, pour la recherche sur les participants de ce groupe d'âge pré-universitaire), des pays occidentaux (mais voir Sheldon et al., 2004, pour la recherche comparant les participants américains, taïwanais, singapouriens et coréens). En outre, il y a eu très peu de recherches à ce jour combinant le MA avec la théorie et les mesures de la disposition du mobile, une voie d'exploration très pertinente (voir néanmoins Sheldon et Schuler, 2011, et Sheldon et al., 2014, pour des exemples récents de telles combinaisons). Enfin, il doit y avoir une recherche examinant l'aspect neurologique et ses corrélats avec l'activité autoconcordante du cerveau (voir Lee, Reeve, Xue et Xiong, 2012, pour des preuves récentes établissant un lien entre autodétermination et activité du gyrus antérieur).

## **Conclusion**

Dans cet article, j'ai décrit une théorie de l'autoconcordance cohérente avec les connaissances contemporaines concernant la motivation implicite et explicite, les systèmes 1 et 2, la pensée consciente versus la pensée non consciente, la détermination d'objectifs et l'autorégulation, et la perspective humaniste de la TAD. J'ai utilisé la théorie pour faire trois prédictions qui ont été confirmées par la littérature passée en revue. Il semble que le développement de la personnalité peut être en partie autodirigé (grâce à des objectifs autoconcordants), et pas seulement dicté en fonction des environnements et contextes actifs ou activants. Cependant, les gens réussiront mieux à entreprendre les « bonnes » démarches pour « devenir eux-mêmes » s'ils parviennent à identifier des objectifs et à s'y engager, ces objectifs devant être d'une manière ou d'une autre compatibles avec leurs talents personnels et leurs processus implicites.