

SOMMAIRE

Préface	9
Introduction	13

PREMIÈRE PARTIE MODÈLES THÉORIQUES

<i>Introduction à la première partie :</i> Pourquoi des modèles théoriques ?	29
Chapitre 1 - La motivation, force interne ?	35
Le modèle hiérarchique de Maslow	38
Le modèle ERG d'Alderfer	41
Le modèle des besoins manifestes de Murray	42
Le modèle bi-factoriel des satisfactions de Herzberg	45
Une question centrale : motivation interne et/ou motivation externe ?	49
Le modèle de Miner : les motivations de “ rôle ”	52
La typologie de Ronen	59
Et pour conclure	62
Pratiquement, on peut retenir	65
Chapitre 2 - La motivation, choix rationnel ?	67
Valence/Instrumentalité/Expectation	69
La validité du modèle cognitif	75

Développements du schéma cognitif :	
les contributions de Raynor et de Weiner	76
Les théories de l'équité : le modèle d'Adams	79
Et pour conclure	89
Pratiquement, on peut retenir	91

Chapitre 3 - De l'intention à l'action : l'auto-régulation 95

Le modèle du but	99
L'auto-régulation	106
Le rôle de la personnalité	110
Et pour conclure	114
Pratiquement, on peut retenir	115

DEUXIÈME PARTIE DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

<i>Introduction à la deuxième partie : Quelles stratégies ?</i>	121
---	-----

Chapitre 4 - Récompenser pour motiver ? 129

A quelles questions faut-il répondre avant d'instaurer un système de récompenses au mérite ?	133
Le cas de la participation aux bénéfices	138
Comment analyser le potentiel motivateur des récompenses au mérite ?	140
Quand un système de récompense au mérite ne marche pas, quelles en sont les raisons ? Quels sont les remèdes ?	150
Système d'intéressement et gestion des ressources humaines	153
Conclusion : la signification des récompenses	156

Chapitre 5 - Changer le travail pour le rendre motivant 159

Ré-humaniser le travail : l'après Taylor	160
Enrichir quoi ? Avec quels résultats ? Le schéma de Hackman	166

La complexité, facteur de motivation ? Quand ? Pourquoi ?	
A quelles conditions ?	170
Contrôle et autonomie	172
Communication et accès aux informations	176
Les “ trois C ” : trois manières de changer le travail	177
Y a-t-il d'autres aspects du travail susceptibles de stimuler la motivation ? Un quatrième C ?	178
Les sources « intrinsèques » de motivation	188
Comment choisir une stratégie ?	191
Conclusion : une requalification motivante	194
Chapitre 6 - Le leader charismatique	197
Y a-t-il un (ou des) profil(s) charismatique(s) ?	202
Des conduites motivantes? Oui, mais en fonction des situations ..	212
• Le laissez-faire	213
• L'autoritarisme	215
• La participation aux décisions	218
Des spécificités culturelles ?	226
Conclusion : contingence et flexibilité.....	230
Conclusion : Un essai de synthèse	235