

Sommaire

REMERCIEMENTS	V
PRÉFACE DE PIERRE HURSTEL	XIII
PRÉFACE DE PHILIPPE VAN DEN BOSCH	XVII
PRÉAMBULE.....	XXI
AVANT-PROPOS.....	XXIII
INTRODUCTION.....	1

PARTIE I

La motivation en question Tour d’horizon des forces en marche

Chapitre 1 De quelle motivation parlons-nous ?	15
Mobiles et motifs	15
De l’émotion à la motivation.....	17
La motivation appauvrit-elle ?.....	21
Chapitre 2 Pourquoi la motivation n’est-elle pas permanente ? ...	23
La motivation est cyclique.....	23
La motivation est plurielle	25
La motivation est une combustion.....	27
Suffit-il de donner un ballon à un footballeur pour le motiver ?.....	30
Chapitre 3 Le stress est-il nécessaire à l’action ?	37
Du stress défensif au stress informatif.....	38
Les manifestations psycho-physiopathologiques induites par le stress.....	44
Le management par le stress n’est pas une solution	45
Les quatre grands états fonctionnels	46

Comment reconnaître les états de stress.....	47
Comment gérer le stress de ses collaborateurs (ou le sien)	49
Savoir gérer le stress : une nécessité pour la motivation	50

PARTIE II

La motivation personnelle Comment mobiliser les capacités d'action individuelles

Chapitre 1	Biologie, personnalité et connaissance de soi	57
	Se connaître soi-même... ..	58
	... Dans son propre intérêt et celui de tous les autres	62
Chapitre 2	Comment découvrir sa personnalité ?	65
Chapitre 3	Comment naissent les personnalités ?	69
	D'où proviennent les « tempéraments fougueux » ?	69
	<i>Signification de l'idéalisation en termes ordinaires et quotidiens</i>	<i>70</i>
	<i>Allier tempéraments et caractères</i>	<i>72</i>
	Comment se forment les « sales caractères » ?	77
	<i>Quelques explications complémentaires</i>	<i>78</i>
	Distinguer les personnalités primaires et secondaires	82
	Attention piège : les personnalités velléitaires	84
	Quand les caractères dominent les tempéraments	88
Chapitre 4	Notre modèle de personnalités	93
	Les quatre trames de personnalités	93
	<i>Les personnalités issues de l'état reptilien d'activation de l'action</i>	<i>97</i>
	<i>Les personnalités issues de l'état reptilien de fuite</i>	<i>98</i>
	<i>Les personnalités issues de l'état reptilien de lutte</i>	<i>99</i>
	<i>Les personnalités issues de l'état reptilien d'inhibition de l'action</i>	<i>99</i>
	<i>À nuancer... ..</i>	<i>100</i>
	Les modulations par l'extraversion ou l'introversion	104
	<i>Les paradoxes motivationnel</i>	<i>107</i>
	<i>En terme de management... ..</i>	<i>111</i>
Chapitre 5	Tempérament et caractère	115
	Comment les huit tempéraments viennent aux bébés... ..	115
	... et les huit caractères aux plus grands	118
	<i>En terme de management... ..</i>	<i>122</i>

Chapitre 6	Les personnalités en pratique	127
	Les tendances « individualistes » et « sociales »	133
	<i>Concernant les quatre premières personnalités</i>	133
	<i>En terme de management...</i>	134
	<i>Concernant les quatre autres personnalités</i>	134
	<i>En terme de management...</i>	135
	<i>Sans jugement de valeur</i>	135
Chapitre 7	Manager par les personnalités	139
	Le diagnostic intuitif guidé (DIG*)	140
	<i>Valider ses impressions et hypothèses : les questions à se poser</i>	143
	<i>Aide pour définir les critères de personnalité</i>	144
	L'inventaire de personnalité en auto-évaluation (IPa ^{©*})	147
	<i>Le questionnaire « basique »</i>	148
	<i>Le questionnaire cognitif</i>	149
	<i>Le questionnaire axé sur les « refoulements »</i>	150
	<i>Les deux indicateurs principaux à exploiter</i>	151
	<i>Motivation et persévérance</i>	152
	Du diagnostic à l'action managériale	158
Chapitre 8	La bonne personne à la bonne place et managée de la bonne façon	163
	Une question de compatibilité	164
	Une question de contexte	164
	Parvenir à décrypter le contenu de la fonction	165
Chapitre 9	Management : les cinq facteurs de motivation	169
	Pourquoi positiver ne suffit pas	169
	Les facteurs indirects de motivation	171
	<i>Un échec sur le moyen terme</i>	173
	<i>Un phénomène qui se généralise mais reste vain</i>	174
	Les facteurs directs de motivation	179
	<i>La motivation personnelle</i>	179
	<i>L'implication individuelle</i>	180
	Mettre en cohérence pouvoir décisionnel et responsabilités	180
	Diversifier les tâches	183
	Former en continu	183
	<i>L'implication collective</i>	183
	Personnalité et adaptabilité	185

Chapitre 10 Pour une intelligence motivationnelle	189
Le mode mental préfrontal : une intelligence complète et salutaire	190
Prendre pleinement conscience de notre réalité biologique	193

PARTIE III

La motivation interpersonnelle Comment faire cohabiter des personnalités différentes

Chapitre 1 Heureux qui communique ?	197
La nécessité de la motivation collective	198
Faciliter le lien entre des individus et des personnalités différentes	200
Synergies et antagonismes des Bio-Types [®]	200
Cultiver la diversité	209
<i>En terme de management...</i>	210
Chapitre 2 Construire une synergie d'équipe	213
Se connaître soi-même et se reconnaître les uns les autres	213
Prendre conscience de l'impact des personnalités secondaires	214
Faire le point des personnalités en présence	216
S'appuyer sur des séminaires de cohésion	216
<i>Les pièges que le manager doit éviter</i>	217
<i>Les règles que le manager doit s'imposer</i>	218
<i>Les outils que le manager doit utiliser</i>	219
Le jeu des huit familles	219
Le jeu du « j'aime/j'aime pas »	219
Les jeux de rôle	220
Faire des bilans réguliers	220
Chapitre 3 La confiance en soi et en les autres	221
Trouble de la confiance et positionnement social	222
<i>Les manifestations comportementales des troubles de la confiance</i>	223
<i>Définition du positionnement social</i>	224
<i>Les quatre positionnements sociaux</i>	227
<i>Positionnement social et stabilité</i>	228
<i>Impact du positionnement social sur la motivation individuelle dans ses conséquences... collectives</i>	233
Évaluer le positionnement social	235
<i>Une nouvelle dimension du questionnaire IPa[®]*</i>	237

Gérer le positionnement social en groupe	240
Gérer le positionnement social individuel	242
<i>Gestion cognitive du positionnement social</i>	243
La méthode dite de la pensée stabilisée	245
<i>Gestion comportementale du positionnement social</i>	249
Chapitre 4 Les personnalités difficiles	253
D'où proviennent les personnalités difficiles ?	253
<i>Une personnalité difficile... pour soi</i>	253
<i>Une personnalité difficile par « trouble » du positionnement social</i>	254
<i>Une personnalité difficile en réalité simulée</i>	254
<i>Une fausse personnalité difficile induite par des erreurs de management</i>	257
Comment gérer les personnalités difficiles ?	258
<i>Ce qui ne marche pas</i>	258
<i>Ce qui marche</i>	259
OUVERTURE	261
CONCLUSION	263
ANNEXE SCIENTIFIQUE	269
GLOSSAIRE	305
BIBLIOGRAPHIE	313
INDEX DES MOTS CLÉS	317
INDEX DES SIGLES	323