

**Comment repenser**

**la gestion de la rémunération**



**dans le but de favoriser la motivation autonome au travail**



# Contexte et Problématique

✓ **Les salariés : relation au travail en évolution**

↳ Niveau de rémunération et **qualité de vie au travail**

✓ **Les dirigeants : en quête de performances**

↳ Stimuler les performances sur du long terme



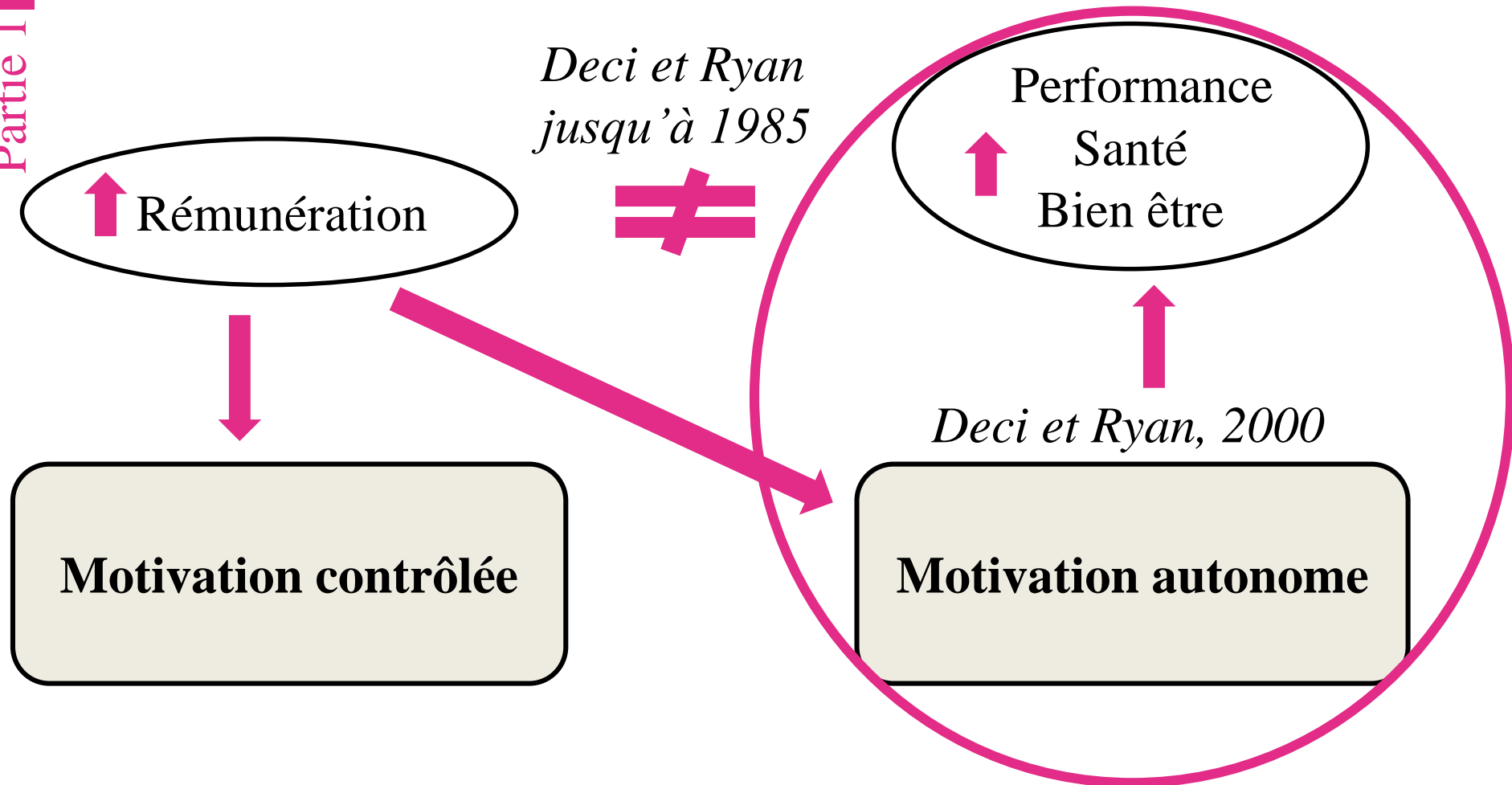
## **Incompatibilité des attentes ?**

Niveau de rémunération et qualité de vie opposés aux performances ?

**Comment repenser le management des rémunérations pour encourager la motivation autonome comme gage de performances des salariés sur du long terme ?**

# Cadre théorique : la théorie de l'autodétermination

Partie 1



# CONDITIONS DE TRAVAIL

# MEDIATEURS

# COMPORTEMENT AU TRAVAIL

Rémunération

Soutien organisationnel

Relations entre personnes

Relations managers

Organisation du travail

Besoins psychologiques

Motivation autonome

+ Bonne journée  
Bien être,

+ Vitalité

+ Performances

- Absence,  
Turn over

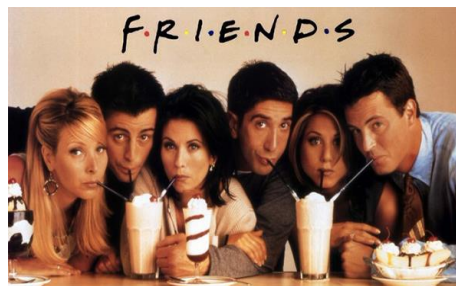
- Maladies



Compétences



Autonomie



Appartenance sociale


*Deci & Ryan (2000)*  
*Deci, Olafsen, & Ryan (2017)*  
*Gagné & Forest (2009)*  
*Roussillon Soyer & Co. (à paraître)*

# Méthodologie

- ✓ Proposition questionnaires aux salariés de Vinovalie :

 Coopérative vinicole

- ✓ Chronologie et échantillons :

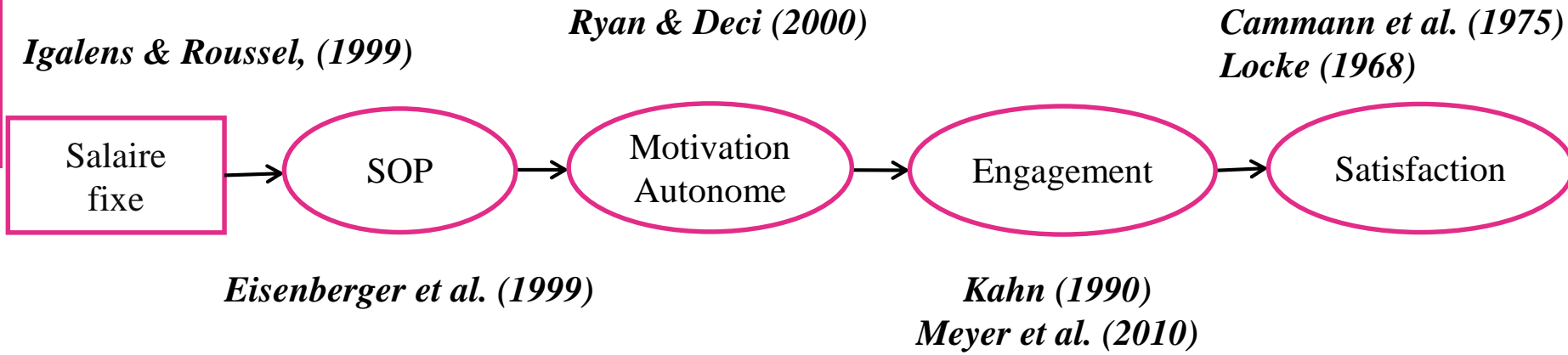
	ETUDE 1		ETUDE 2
	02 / 2015		04 / 2016
	N = 147 (99 %)		N = 135 (99 %)

- ✓ Equation structurelle : Mplus

Bootstrap : SPSS

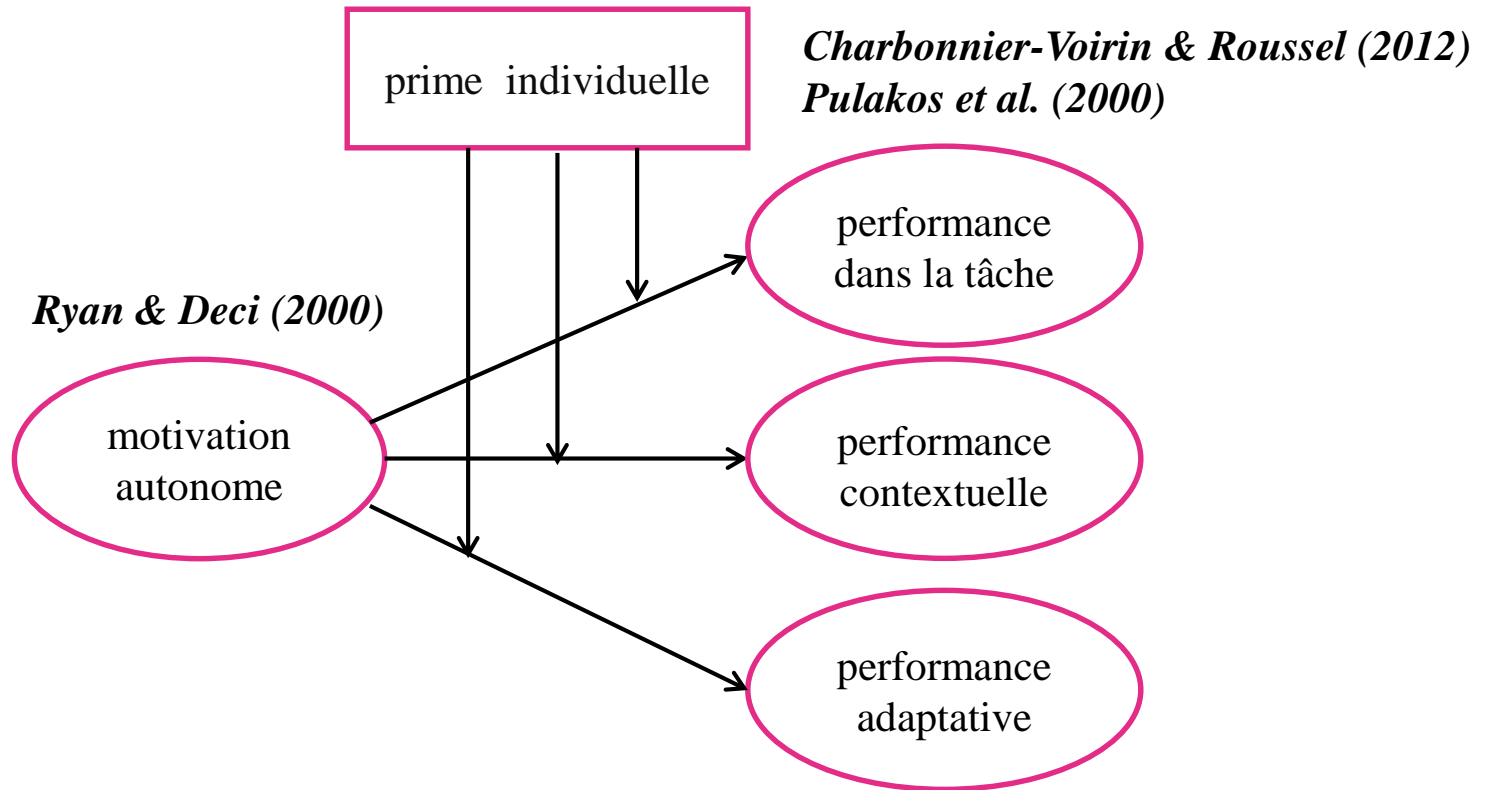
# ETUDE 1 : Objectif et modèle

**Explorer et tester l'influence de la rémunération fixe sur la motivation autonome au travers du soutien organisationnel perçu et ses conséquences en termes d'engagement et de satisfaction au travail**

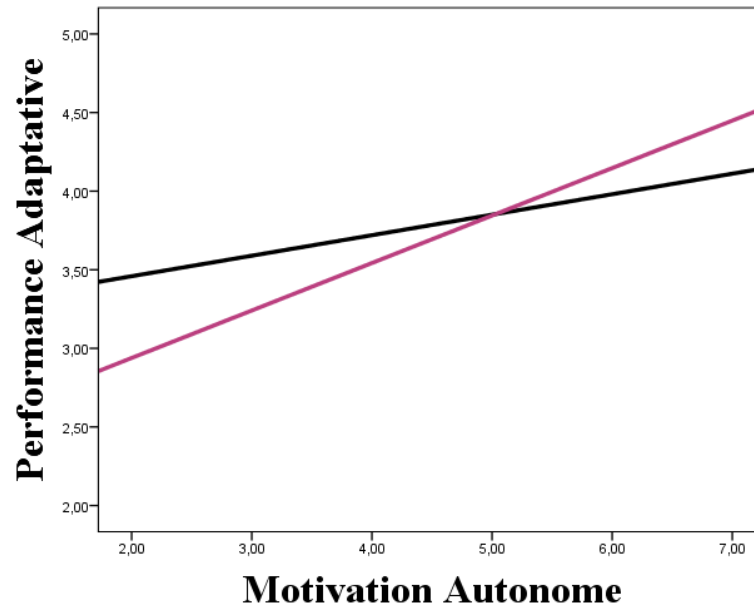
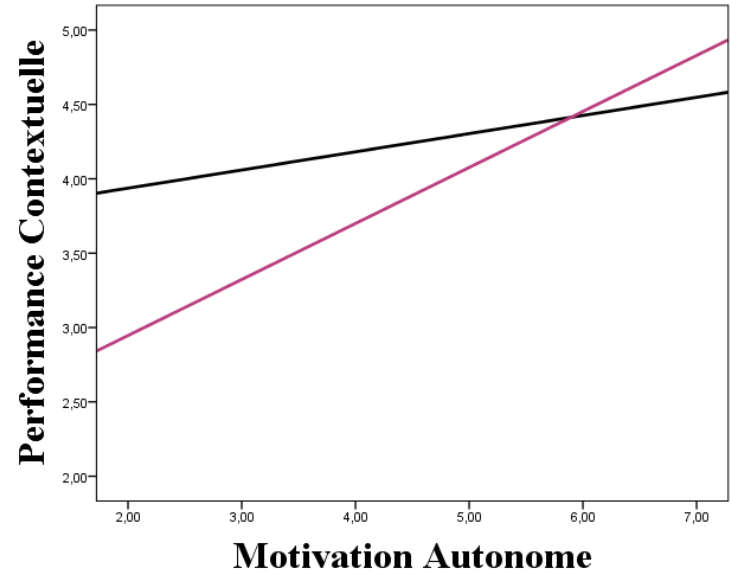
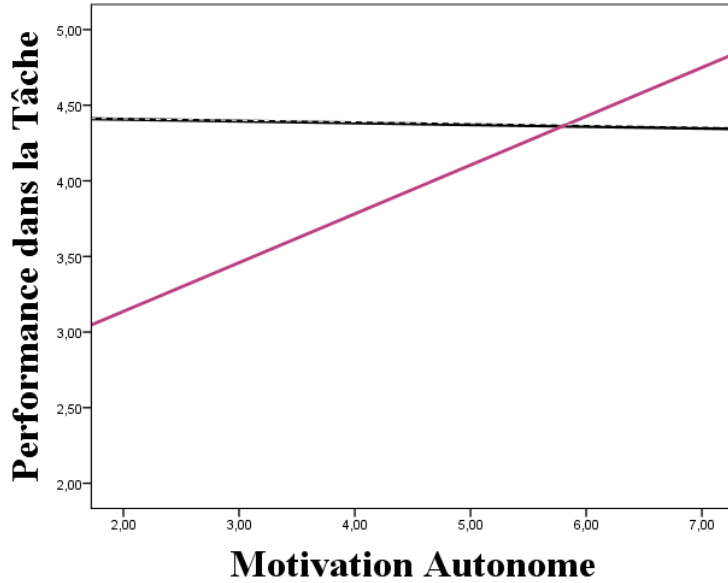


# ETUDE 2 : Objectif et modèle

**Explorer et tester l'effet d'interaction des primes contingentes et de la motivation autonome sur la performance dans la tâche, contextuelle et adaptative**



# Résultats ETUDE 2 : rémunération variable et modération



- Absence de prime
- Prime individuelle



# Contributions théoriques et préconisations

- La **rémunération variable individuelle** interagit avec la motivation autonome pour impacter la performance dans la tâche, contextuelle et adaptative

↳ **Motivation autonome basse + prime individuelle = dégradation performance**

↳ **Motivation autonome haute + prime individuelle = stimulation performance**

- Le niveau de **rémunération fixe** agit sur la motivation autonome au travers du soutien organisationnel perçu et a des conséquences en termes d'engagement et de satisfaction au travail

↳ **Niveau rémunération + manière d'attribution = motivation, engagement et satisfaction**

## Voies de recherche

- Tester mes modèles dans d'autres entreprises
- Etudier l'impact d'autres composantes et techniques de rémunération
- Travailler sur les besoins psychologiques : pourquoi se limiter à trois ?
- Poursuivre mes travaux avec cette méthodologie (quasi-expérimentale) adaptée aux besoins des entreprises
- Répondre aux attentes et sujets identifiés par la médecine du travail

**Merci pour votre attention**