

S o m m a i r e

<i>Introduction</i>	XI
---------------------	----

Partie 1

Où en sont les curseurs de la motivation ?

1. La crise et ses dommages collatéraux	3
Une confiance en chute libre	3
La fin du contrat psychologique employeur-employé	5
Un besoin de justice sociale	7
2. Rendez-vous sur les réseaux	9
La vie connectée	9
Lever d'engagement ou de désengagement ?	11
Le renouvellement perpétuel des connaissances	12
Le piège des injonctions paradoxales...	13
3. De Y à Z : dis-moi comment tu travailles	17
Les nouvelles générations changent la donne	17
Donne-moi du feedback !	18
4. Motivés, levez la main !	23
Comme un lundi...	23
L'absence de motivation : un poison pour l'individu	25
Un fléau pour l'entreprise	26
Pour que toutes les mains se lèvent !	28
Alors, quel est le problème ?	31

Partie 2

L'approche Motiva

5. La motivation	35
L'argent n'est pas la principale motivation des collaborateurs !	35
Qu'est-ce que la motivation ?	40
D'après vous, qu'est-ce qui nous motive ?	41
La théorie des ressorts clés de motivation individuels (RCMI)	48
Savoir se motiver est une compétence qui se développe	59
Les intérêts professionnels	61
Le leadership motivationnel	65
6. L'engagement	73
Qu'est-ce que l'engagement ?	73
L'évaluation de l'engagement éclaire-t-elle la relation entre le collaborateur et son entreprise ?	75
7. De l'engagement à l'état motivationnel	81
Qu'est-ce que l'état motivationnel ?	81
Les quatre états motivationnels	82
Quelle relation entre satisfaction motivationnelle et engagement ?	90
Cartographie de l'état motivationnel	91
8. L'état motivationnel, une condition du talent et de la performance	97
Qu'est-ce qu'un « talent » ?	97
Chaque collaborateur est un talent potentiel	98
9. Changer de méthode	103
Tous acteurs	103
Donner aux managers les moyens du changement	106
Quelles actions pour les RH ?	106
Sortir de l'approche 100 % compétences	107
Des démarches ciblées pour réussir ensemble	108

*Partie 3***Motivation : passez à l'action**

10. Agissez sur votre motivation	113
Être motivé au travail, pourquoi s'en priver ?	113
Dans quel état motivationnel êtes-vous ?	114
Définissez vos motivations clés	117
Analysez votre satisfaction motivationnelle	118
Améliorez votre satisfaction motivationnelle	120
Améliorez votre engagement	126
11. Gérez votre carrière en tenant compte de vos motivations	129
Début de carrière : conseils pour les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi	129
Mobilité interne et évolution de carrière : un remède à la démotivation ?	135
Dispositifs RH : une mine d'opportunités pour garder votre motivation	138
Quatre conseils pour garder le cap de la motivation	139
12. Managez la motivation de votre équipe	143
Pour une équipe motivée	143
Manager, un rôle qui évolue	144
Les types de managers	145
13. Agissez sur l'état motivationnel de votre équipe	157
Estimez l'état motivationnel de votre équipe	157
Agissez sur le levier 1 : la satisfaction motivationnelle	158
Agissez sur le levier 2 : l'engagement	164
Échangez régulièrement avec votre équipe !	167
14. Développez votre leadership motivationnel	169
Qu'est-ce que le leadership motivationnel ?	169
Autoévaluez votre leadership motivationnel	169
Analysez vos résultats	170
Travaillez avec votre équipe	174
À savoir	176

15. La motivation à l'usage des responsables RH	179
Intégrez la motivation dans vos process RH	179
Recrutez des candidats motivés	182
Attirez les candidats qui se sentiront bien chez vous	183
Développez des outils de communication qui vous ressemblent	185
Rencontrez les candidats là où leurs motivations les poussent	189
Faites face à la pénurie de talents	190
16. Recrutez des collaborateurs motivés	193
Misez sur le potentiel des candidats	193
Changez de point de vue	195
Faites évoluer la lettre de motivation	196
Posez les bonnes questions lors de l'entretien	201
Comment faire concrètement ?	204
17. Faites de chacun un talent	211
Développer le talent	211
Les indicateurs majeurs à suivre	212
Repenser la mobilité interne et la GPEC	214
Profiter de l'opportunité de l'entretien professionnel	222
Les démarches liées au bien-être au travail	226
Rendre chaque collaborateur acteur de sa motivation	227
Aider les managers à améliorer leur leadership motivationnel	232
Capacité à développer ses compétences : changer de <i>mindset</i>	234
Chasser la démotivation par tous les moyens	237
Réenchanter le travail	239
18. Abordez les grands changements de l'entreprise	243
Préparer l'avenir	243
Transformations organisationnelles	246
Fusions et acquisitions	249