

TABLE DES MATIÈRES

(extrait)

Préface

Introduction

PREMIÈRE PARTIE

LES ENJEUX DE LA RÉMUNÉRATION POUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Chapitre 1 – Une histoire de la rémunération. Du prix du travail au salaire à la performance

1. La rémunération entre prix du travail et salaire
2. Rémunérer la performance

Chapitre 2 – Rémunération et motivation des salariés – vers un changement de paradigme ?

1. Les théories dominantes de la motivation au travail
2. La théorie de l'autodétermination : vers une alternative au paradigme dominant
3. Rémunération et motivation au travail : quelles sont les nouvelles perspectives ?

Chapitre 3 – Rémunération et gestion des compétences : une nécessaire mise en perspective organisationnelle

1. Compétences et systèmes de rémunération des compétences
2. Les enjeux portés par les systèmes de rémunération des compétences

Chapitre 4 – Rémunération et égalité femmes-hommes : des écarts irréductibles ?

1. Les écarts de salaires et leurs explications
2. L'apport du raisonnement en termes de valeur comparable
3. Les effets de l'individualisation et du variable sur l'égalité salariale
4. Comment atteindre effectivement l'égalité salariale sur le terrain ?

Chapitre 5 – L'épargne salariale en France : une pratique structurante des relations sociales

1. Déterminants, fondements et cohérence des pratiques d'épargne salariale
2. Effets et enjeux de l'épargne salariale

Chapitre 6 – L'actionnariat salarié : une autre conception de la place des salariés dans l'entreprise ?

1. Pourquoi l'actionnariat salarié ? Fondements théoriques et études empiriques
2. Actionnariat et participation des salariés à la vie de l'entreprise

Chapitre 7 – Rémunération et relations professionnelles : quel est le rôle effectif des syndicats ?

1. L'influence des syndicats sur le salaire de base : qu'en disent les études existantes ?
2. Les effets de la syndicalisation sur les modes de rémunération des entreprises

DEUXIÈME PARTIE

LA RÉMUNÉRATION, DES ENJEUX ÉTENDUS POUR LA GESTION DES ENTREPRISES, DES QUESTIONS DE SOCIÉTÉ

Chapitre 8 – Rémunération des dirigeants et gouvernance : croyances et faits

1. Incidences paradoxales des mécanismes de gouvernance
2. Autres mythes à contrer

Chapitre 9 – Rémunération et finance : quelles justifications aux revenus des Working Rich ? Le cas des bonus des traders

1. La mise en valeur des hommes et des choses : l'apport de la sociologie pragmatique
2. Crises financières et mise à l'épreuve des « bonus des traders »

Chapitre 10 – Rémunération et finance entrepreneuriale : les enjeux pour la création d'entreprises

1. Les pratiques de rémunération des capital-risqueurs
2. Les pratiques de rémunération des dirigeants et des salariés des entreprises financées par capital-risque
3. Les cadres théoriques éclairant les pratiques de rémunération dans le capital-risque

Chapitre 11 – Rémunération et contrôle de gestion : le management par objectifs en question

1. Qu'est-ce qui motive les acteurs ?
2. Comment construire le lien entre performance et incentives ?
3. Quel est le bon design d'un système contrôle-performance ?
4. Quel est le bon niveau d'effort attendu ?

Chapitre 12 – Rémunération et marketing : la question de la marque employeur

1. La marque employeur : une métaphore
2. Apport de la métaphore et voies de recherches futures

TROISIÈME PARTIE

LES ENJEUX DE LA RÉMUNÉRATION DANS UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Chapitre 13 – Amérique du Nord : les lois sur l'équité salariale au Canada

1. L'approche réactive : le plaignant doit prouver la culpabilité de l'employeur
2. L'approche proactive : l'employeur doit démontrer sa non-culpabilité
3. La loi sur l'équité salariale de la province du Québec comme exemple
4. Le caractère distinctif et complémentaire des lois proactives en matière d'équité salariale et d'équité en emploi
5. Les incidences de la loi sur l'équité salariale de la province du Québec

Chapitre 14 – Le modèle des « employee-owned companies » en Grande-Bretagne : développement et diversité

1. Le développement de formes d'entreprises à actionnariat salarié majoritaire
2. L'Employee Ownership Research Project
3. Les différents modèles d'entreprises contrôlées par leurs salariés
4. Les caractéristiques du secteur des EOC

Chapitre 15 – La rémunération au Japon : évolutions et enjeux contemporains

1. Le système de rémunération traditionnel japonais
2. Facteurs contribuant au système traditionnel
3. Nouveaux développements dans le système de rémunération
4. Thématiques émergentes

Chapitre 16 – Rémunération, gestion des ressources humaines et comparaison des modèles de capitalisme

1. Le concept des capitalismes comparés
2. Les logiques de rémunération
3. Les systèmes de fixation des salaires
4. Les mécanismes de participation financière des salariés
5. La rémunération des dirigeants
6. Multinationales, travail transnational et capitalismes comparés

Bibliographie