
RÉMUNÉRATION FIXE ET RÉMUNÉRATION VARIABLE, UNE APPROCHE DIFFERENCIÉE ET CONTEXTUALISÉE DE LA MOTIVATION AUTONOME PAR LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION

Thèse de **Claude ROUSSILLON SOYER**

Analysée par Roland **PEREZ**¹

Directeur de thèse : Pr Patrick ROUSSEL Directeur de Toulouse School of Management Research (TSM Research) - Unité Mixte de Recherche CNRS (UMR 5303), Université Toulouse 1 Capitole

Cette thèse de doctorat a été soutenue le 16 novembre 2017 à l'Université de Toulouse, dans la spécialité « Sciences de gestion » (section 06 du CNU). Elle a été dirigée par le Pr Patrice Roussel (U. Toulouse). La soutenance avait été autorisée sur la base d'avis favorables du Pr N. Commeiras (U. Montpellier) et V. Barraud-Didier (INP-ENSAT). Le Jury, présidé par le Pr. J. Igalens (U. Toulouse) a proposé à la lauréate de valoriser sa thèse.

Le sujet de la thèse porte sur « *Rémunération fixe et rémunération variable* » ; thème pour lequel l'auteure propose « *une approche différenciée et contextualisée de la motivation autonome par la théorie de l'autodétermination* ». Cet intitulé exprime, dans le langage de spécialité du champ disciplinaire concerné - la GRH (gestion des ressources humaines) dans les entreprises et plus largement dans les organisations humaines finalisées - un positionnement de recherche bien identifié. Pour aller à l'essentiel, le modèle de recherche étudié considère (1) la rémunération fixe comme un signal de soutien de l'organisation envers ses salariés, afin de développer leur motivation autonome et leur engagement et (2) la rémunération variable comme susceptible d'avoir des effets contrastés - ici bénéfique, là dégradant - sur la performance individuelle, selon le contexte individuel du niveau de motivation autonome.

Au plan académique, ce travail nous est apparu de très bonne facture et présenté selon les règles de l'art : rappel du cadre théorique relatif à la rémunération et à la motivation des salariés (chap. 1), présentation des variables en lien avec la motivation autonome et les rémunérations (chap. 2), présentation des modèles et hypothèses de recherche (chap. 3), analyse contextuelle du terrain et de la démarche de recherche (chap. 4), présentation des échelles de mesure et des variables observées (chap. 5), étude économétrique : tests et validation des échelles (chap. 6) ; résultats de la recherche faisant apparaître des effets différenciés du salaire fixe et des primes sur performance individuelle et collective (chap. 7).

Si l'éligibilité de cette thèse à une récompense dans son champ disciplinaire me paraît tout à fait justifiée, je serai un peu plus nuancé pour ce qui concerne son apport au domaine agro-alimentaire qui est celui de notre institution. Cette liaison existe *via* le terrain d'étude qui est une société

¹ Membre de l'Académie d'agriculture de France, Professeur émérite de l'Université Montpellier 1.

coopérative du secteur vinicole (Vinovalie, créée en 2013, par fusion de plusieurs coopératives). Mais l'auteure n'apporte pas une attention particulière à ce secteur d'activité, ni même à cette forme spécifique que constitue le statut de coopérative, avançant même que « *les salariés de coopératives agricoles sont des salariés identiques à ceux des autres entreprises françaises* » (p.156). Cette affirmation est pour une part vraie, mais mériterait, au minimum, d'être relativisée.