



Table des matières

Introduction de l'adaptation française	XIX
Les auteurs	XXXIII
Introduction originale	XXXVII
Remerciements	XLIII
Chapitre 1	
Contracter : un dilemme contemporain	1
1. Pourquoi les contrats sont-ils mal compris ?	2
1.1. <i>Le rejet culturel du contrat formel chez les managers</i>	3
1.2. <i>La responsabilité des chercheurs et des économistes dans une explication restrictive du contrat</i>	4
2. Ce que nous savons et avons besoin de savoir sur les contrats	6
3. Les quatre formes élémentaires de contrats	7
3.1. <i>Normes sociétales d'engagement et variété des formes de contrats</i>	8
3.2. <i>Le contrat psychologique</i>	10
3.3. <i>Le contrat normatif (ou de groupe)</i>	11
3.4. <i>Le quasi-contrat</i>	12
3.5. <i>Le contrat social</i>	14
4. La « lettre ouverte à Flynn » : un exemple à plusieurs contrats	15
5. Les trois caractéristiques d'un accord fondé sur des promesses	17
5.1. <i>Les promesses</i>	18
5.2. <i>Des cadres de référence limités</i>	21
5.3. <i>La réciprocité et le consentement</i>	22
Conclusion : pour une nouvelle approche du contrat	24
Chapitre 2	
La fabrique du contrat	27
1. Pourquoi tient-on ses promesses ? Les mécanismes d'engagement	28
1.1. <i>Le consentement</i>	28
1.2. <i>L'image et l'estime de soi</i>	28
1.3. <i>La représentation produite par l'acte de promettre</i>	29
1.4. <i>Les coûts de confiance (d'inexécution contractuelle)</i>	29
1.5. <i>La pression sociale et le souci de réputation</i>	29

1.6. <i>Les incitations</i>	29
<i>En résumé</i>	30
2. L'exemple de General Electric (GE)	30
3. Le contrat comme « modèle mental »	32
3.1. <i>L'influence de modèles mentaux collectifs</i>	32
3.2. <i>Exemple : les contrats psychologiques chez Sheet Metal Company (SMC)</i>	33
3.3. <i>Le traitement discontinu des informations liées au contrat psychologique</i>	35
3.4. <i>L'événement inédit déclenche la recherche d'informations</i>	37
4. Une théorie de la fabrique du contrat psychologique	38
4.1. <i>Décryptage d'un scénario contractuel</i>	39
4.2. <i>Les facteurs externes de contractualisation</i>	41
4.3. <i>Les facteurs intra-organisationnels et individuels</i>	45
5. Les prédispositions individuelles	48
5.1. <i>Une perception de soi spécifique</i>	48
5.2. <i>Les mobiles personnels de carrière</i>	49
5.3. <i>Le décodage</i>	49
6. La création d'un contrat normatif	51
6.1. <i>Caractéristiques d'une culture organisationnelle à l'origine de contrats normatifs</i>	54
6.2. <i>Exemple : contrats normatifs d'une USI (unité de soins intensifs)</i>	57
7. La création d'un quasi-contrat	58
7.1. <i>Le rôle éthique de la tierce partie</i>	58
7.2. <i>Le critère de justice procédurale</i>	59
7.3. <i>La formation du jugement</i>	60
Conclusion : l'ancrage individuel, social et organisationnel des contrats	60

Chapitre 3

Les contractants dans l'organisation	63
1. Qui crée un contrat ?	64
1.1. <i>Exemple : le programme de formation « Industrie & Management »</i>	64
1.2. <i>Typologie des contractants</i>	67
2. Les contractants humains	71
2.1. <i>Les managers</i>	71
2.2. <i>Les mentors</i>	73
2.3. <i>Les collègues</i>	74
2.4. <i>Les dirigeants</i>	74
2.5. <i>Les recruteurs</i>	75
3. Les contractants non-humains	77
3.1. <i>La valeur contractuelle des contractants structurels</i>	78
3.2. <i>Les guides et les manuels de RH</i>	80
3.3. <i>Les dispositifs de promotion interne</i>	81
3.4. <i>Les pratiques de rémunération</i>	82
3.5. <i>La mesure des performances</i>	84
3.6. <i>La formation</i>	85
3.7. <i>Les avantages sociaux</i>	86
3.8. <i>La mission de l'entreprise</i>	87
3.9. <i>Les brochures et les publicités</i>	89

4.	La dissonance contractuelle : quand les contractants humains divergent des contractants non-humains	89
5.	Les employés comme contractants	91
6.	Le « vrai » contrat	92
7.	Comment faire ou ne pas faire un contrat : Commutech et Domestic Ent.	93
	Conclusion : limiter les divergences	95

Chapitre 4

Les contrats aujourd'hui	97
1. Les caractéristiques des contrats classiques	98
1.1. <i>Les contrats transactionnels et relationnels</i>	98
2. Brève histoire des relations contractuelles	100
2.1. <i>La phase d'émergence des organisations modernes</i>	100
2.2. <i>La phase bureaucratique</i>	101
2.3. <i>La phase adhocratique</i>	102
3. La matrice 2 × 2 des contrats actuels	104
3.1. <i>Le cadre temporel du contrat</i>	104
3.2. <i>Les objectifs de performance</i>	104
4. Contrats contemporains et relations d'emploi	110
4.1. <i>Les insiders à long terme (les employés centraux)</i>	112
4.2. <i>Les insiders à court terme (les carriéristes)</i>	113
4.3. <i>Les outsiders à long terme (les intermittents)</i>	114
4.4. <i>Les outsiders à court terme (les sous-traitants)</i>	114
4.5. <i>Quelques arrangements flottants</i>	115
4.6. <i>Les travailleurs absents revisités : le cas des travailleurs à temps partiel</i>	116
Conclusion : la coexistence de contrats dissemblables	116

Chapitre 5

La violation du contrat	119
1. Qu'est-ce que la violation d'un contrat ?	120
2. Modèle de description d'un processus de violation contractuelle	125
2.1. <i>Décalage entre résultats attendus et obtenus</i>	126
2.2. <i>L'escalade des violations</i>	127
3. Changer la signification d'un dommage : le rattrapage et l'explication crédible	128
3.1. <i>Le rattrapage des effets de la violation contractuelle</i>	129
3.2. <i>Les explications crédibles ou rendre compte en détail</i>	135
4. La justice procédurale	136
4.1. <i>Créer des procédures justes</i>	139
4.2. <i>Le désaccord qui fait violation : trois exemples</i>	141
5. Lorsqu'un contrat est violé	143
5.1. <i>Les réponses à la violation contractuelle</i>	143
6. La violation n'est pas la fin du contrat	149
Conclusion : les effets variables de la violation contractuelle	150

Chapitre 6

Les changements de contrat	151
1. Le changement interne propre au contrat : la dérive contractuelle	152
1.1. <i>L'effet majeur du temps</i>	153
1.2. <i>Les tendances cognitives</i>	154
1.3. <i>Le mûrissement ou l'effet du temps</i>	158
1.4. <i>La zone d'acceptation du changement</i>	159
1.5. <i>Durée contractuelle et intensification de la relation contractuelle</i>	160
1.6. <i>Les implications pratiques de la dérive contractuelle</i>	163
2. Le changement de contrat extérieur	164
3. La transformation contractuelle	173
3.1. <i>Les raisons des transformations actuelles</i>	173
3.2. <i>Une redistribution des risques employeur-employé</i>	174
3.3. <i>Transformation du schéma mental du contrat</i>	174
3.4. <i>Phase 1 : remettre en cause le précédent contrat</i>	176
3.5. <i>Phase 2 : se préparer au recadrage</i>	180
3.6. <i>Phase 3 : générer un nouveau schéma mental de contrat</i>	184
3.7. <i>Phase 4 : le test et la fiabilité du contrat</i>	188
Conclusion : la réussite d'une transformation	190

Chapitre 7

Stratégies d'entreprises et contrats d'emploi	193
1. Schéma conceptuel	193
1.1. <i>Stratégies d'entreprises et GRH</i>	194
1.2. <i>Pratiques RH et contrats psychologiques</i>	195
2. Typologie des stratégies d'entreprises et des stratégies RH	196
2.1. <i>Les entreprises « Défensives »</i>	200
2.2. <i>Les entreprises « Prospectrices »</i>	201
2.3. <i>Les entreprises « Analytiques »</i>	203
2.4. <i>Les entreprises « Agiles »</i>	206
3. Les contrats d'emploi et les relations clients : des contrats parallèles ?	208
3.1. <i>Le marketing grande consommation</i>	208
3.2. <i>Marketing industriel et partenariat en réseaux</i>	211
3.3. <i>Effets des contrats d'emploi sur les relations clients</i>	212
Conclusion : articuler stratégie d'entreprise, stratégie RH et contrats psychologiques	215

Chapitre 8

Tendances : un nouveau contrat social ?	219
1. Les changements de sens	221
2. Contrat social et contexte sociétal	222
2.1. <i>Influence du contexte institutionnel sur le contrat</i>	223
Conclusion : <i>l'influence des effets de contexte</i>	230
3. Les contrats en périodes de transition : quelques dangers	230
3.1. <i>Modifications du contrat initial</i>	230
3.2. <i>Les licenciements</i>	231
3.3. <i>La perte de la volonté de s'engager</i>	235

4.	Après la transition : les nouvelles tendances contractuelles	237
4.1.	<i>Les facteurs individuels favorables</i>	237
4.2.	<i>Les facteurs organisationnels favorables</i>	238
5.	Changer les règles : de nouveaux critères d'équité	240
5.1.	<i>Le contrat psychologique</i>	241
5.2.	<i>Le contrat normatif</i>	242
5.3.	<i>Le quasi-contrat</i>	242
6.	Restaurer la volonté de contractualiser : une nouvelle manière de contracter	243
6.1.	<i>Prendre en compte la variété des implications contractuelles</i>	243
6.2.	<i>De nouveaux modèles de carrières</i>	244
	Conclusion : mieux exploiter la dynamique des contrats	245
	Études de cas	247
	Cas 1. Le nouveau contrat social du groupe Renault en France	248
	<i>Question de réflexion</i>	249
	<i>Étude de cas</i>	249
	Cas 2. Bapri : recrutement de talents par la culture d'entreprise	251
	<i>Question de réflexion</i>	252
	<i>Étude de cas</i>	252
	Cas 3. The Tenders : les contrats transactionnels d'une entreprise prospectrice	255
	<i>Question de réflexion</i>	255
	<i>Étude de cas</i>	255
	Bibliographie originale	259