



FICHES DE PSYCHO

Psychologie du travail et des organisations

10 fiches pour comprendre

*Objets, méthodes d'analyse, organisation
du travail, ressources humaines, santé,
enjeux contemporains...*

Davy Castel

Préface de **Claude Lemoine**

• EDITIONS IN PRESS •

Psychologie du travail et des organisations

ÉDITIONS IN PRESS

74, boulevard de l'Hôpital – 75013 Paris

Tél. : 09 70 77 11 48

www.inpress.fr

Collection dirigée par Lydia Fernandez, professeur en psychologie de la santé et du vieillissement, psychologue clinicienne, université Lyon 2, Institut de psychologie.

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

ISBN : 978-2-84835-866-6

© 2023 ÉDITIONS IN PRESS

Couverture : Milena Gallot

Mise en pages : Paola Malgorn

Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite (Loi du 11 mars 1957, alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Psychologie du travail et des organisations

Davy Castel



« Nous devons considérer que l'un des meilleurs traitements, l'un des plus efficaces, consiste à accroître les forces mentales et psychiques du patient, à l'encourager à la lutte, à créer autour de lui une ambiance agréable, à le mettre en contact avec des personnes qui lui plaisent. »
Avicenne, philosophe et médecin, 980-1037.

SOMMAIRE

L'auteur	7
Remerciements	9
Préface	11
<i>Claude Lemoine</i>	
Introduction.....	15

Fiche 1

Le travail: un objet d'étude à part entière pour la psychologie.....	17
--	----

Fiche 2

Une très brève histoire du travail et de la psychologie du travail.....	35
---	----

Fiche 3

Méthodes d'élaboration de connaissances en psychologie du travail.....	45
--	----

Fiche 4

L'analyse du travail	59
----------------------------	----

Fiche 5

Psychologie du travail et ergonomie.....	69
--	----

Fiche 6

Psychologie et organisation du travail..... 75

Fiche 7

Psychologie du travail et ressources humaines 85

Fiche 8

Psychologie et santé au travail 93

Fiche 9

**Formations, métiers et débouchés
de la psychologie du travail..... 103**

Fiche 10

**La place du travail aujourd'hui: enjeux
contemporains pour la psychologie 111**
Conclusion 123

L'AUTEUR

DAVY CASTEL est maître de conférences en psychologie du travail et des organisations, Université de Picardie Jules Verne (UPJV), Centre de Recherche en Psychologie, Cognitions, Psychisme, Organisations (CRP-CPO). Il coordonne le réseau national des unités de recherche en psychologie du travail et des organisations (ResPTO).

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier sincèrement les personnes suivantes pour leurs nombreuses marques de confiance, leurs encouragements ainsi que leurs relectures aussi précieuses qu'exigeantes : Angélique Beaulieux, Claude Lemoine, Émilie Loup-Escande, Sabrina Rouat et Gérard Valléry.

Une pensée également pour James et Ian, qui ne comprennent pas toujours ce que fait leur père, mais qui ne lui délivrent pas moins un soutien inconditionnel.

PRÉFACE

Claude Lemoine

La psychologie du travail et des organisations (PTO) semble avoir le vent en poupe. Les médias parlent de la santé au travail, de la pression du management et de ses conséquences psychologiques, de la participation, des rapports homme-femme, de la formation professionnelle, et maintenant du télétravail, tous thèmes traités par la PTO, qui par ailleurs n'est pas encore assez reconnue. À moins que celle-ci n'épouse les questions d'actualité au risque d'en être le reflet, sauf à apporter sa note originale en vue de résoudre les nombreux problèmes liés au travail et aux organisations. Car le travail n'a pas bonne presse dans une société de consommation, et de plus il est changeant. Comment alors l'étudier, l'observer, prendre de la distance, voire le transformer, quand on ne peut le définir sans le figer ? Quant aux organisations, elles deviennent gigantesques, titanesques, ne cessent de grossir et de manger tout ce qui les entoure. Elles se complexifient, étouffent sous l'administratif, qu'il soit étatique ou privatif, et nous oppressent, nous oppriment au lieu de nous servir et de nous protéger.

C'est dans ce contexte que cet ouvrage en dix fiches cherche à définir la PTO, au moment où ses thématiques se retrouvent partout dans la société, y compris le bien-être et le bonheur au travail. C'est un fameux défi, celui de l'impossible. Mais

si l'objectif est de poser des marqueurs, de mieux se repérer, de comprendre ce qui se passe et se joue, alors la tentative est fructueuse. À commencer par tenter de définir le travail pour mieux situer la psychologie du travail, non au sens strict, mais la psychologie des personnes face au travail. Car le travail est multiforme. Il apporte peines, stress et fatigue, mais il est aussi source d'identité sociale, de réalisation de soi voire de plaisir et d'épanouissement. Quand on n'en a pas, on le cherche, et quand on en a, parfois trop, on se plaint. Il se distingue de la notion d'activité par un lien de subordination entre salarié et employeur ou par un contrat entre professionnel et client. Dans ce cadre, le psychologue du travail et des organisations s'occupe des relations sociales, des conduites et des représentations liées au travail dans le contexte des structures, des entreprises et des organisations publiques ou privées. C'est l'objet de la fiche 1.

La fiche 2 propose un rapide recul historique sur le travail et la psychologie du travail. Celle-ci a une place particulière en psychologie. D'abord limitée à une somme de techniques, elle était vue comme le parent pauvre d'une psychologie plus théorique, mais elle s'appuyait dès le début sur l'exigence de tests et de mesures scientifiques permettant de repérer capacités et aptitudes et d'éviter des erreurs issues des stéréotypes du sens commun. Elle a évolué ensuite vers une psychologie des relations humaines dans l'entreprise tout en intégrant les facteurs du contexte des organisations, a conforté ses bases théoriques propres et a su développer un double ancrage, celui de l'insertion dans le terrain social et celui de l'exigence scientifique. Le fait d'être une discipline à la fois de recherche et d'intervention constitue une de ses originalités, les psychologues du travail traitant les demandes sociales variées à partir de méthodes et de modèles pertinents. C'est le thème de la fiche 3 qui passe en revue les principales méthodes, observations de terrain, comparaisons, entretiens, questionnaires, en analysant leurs apports et leurs limites.

Les fiches 4 et 5 donnent une place particulière à l'analyse du travail et à l'ergonomie, l'une étant une approche conjointe, l'autre une orientation plus proche de la psychophysiologie du travail. Les pages suivantes (fiches 6 et 7) balayent les principaux domaines d'intervention et de recherche, et d'abord les problèmes liés aux modes de management et aux formes d'organisation du travail. Comment allier performance et bien-être ? Comment faire travailler plus tout en préservant la satisfaction au travail ? C'est là qu'interviennent les notions de motivation, de sentiments, de représentations du travail, de facteurs psychologiques. Les modèles d'organisation fondés sur l'autorité et le contrôle sont amenés à tenir compte de la nécessité de l'autonomie et de la coopération pour atteindre leurs objectifs et la psychologie du travail a un rôle de conseil sur ces questions. Elle intervient aussi dans le recrutement, pour assurer des critères équitables, dans l'orientation professionnelle, dans la formation continue, dans l'insertion des personnes fragiles ou handicapées.

L'auteur se devait aussi de traiter de la santé au travail (fiche 8), thème qui s'est beaucoup développé ces dernières années en PTO. Cela concerne un vaste domaine qui ne se réduit pas aux maladies ou aux accidents de travail, et porte sur les conditions sociales du bien-être, de l'équilibre de vie, de la réalisation de ses buts, pour ce qui est du positif, mais également sur les situations à problèmes, comme les risques psychosociaux, le harcèlement, l'épuisement professionnel et tout le secteur de la prévention. La fiche 9 s'ouvre ainsi logiquement sur les métiers de la PTO, qui vont de la gestion des ressources humaines au conseil et à l'accompagnement des personnes, et partant des étapes de la formation du psychologue, déontologie comprise, et des différents débouchés possibles, dans les entreprises, les administrations, les cabinets-conseils ou l'installation en libéral. Quant à la conclusion (fiche 10), elle s'ouvre sur les perspectives

des situations de travail, la mobilité, l'intérim, la précarité, l'égalité homme-femme, le télétravail, évolutions qui tendent à questionner la centralité du travail et par suite moduleront les activités en PTO.

L'ouvrage brosse ainsi un panorama, rapide, mais pertinent, des différents secteurs d'intervention et de recherche en psychologie du travail et des organisations, avec le souci de placer cette discipline dans une perspective historique. Il en présente différentes facettes et forme une introduction utile pour les étudiants et toutes les personnes qui souhaitent mettre à jour leurs connaissances de ce secteur d'activité. Et le côté « fiches » invite à une lecture sans modération en toutes circonstances.

Claude Lemoine, professeur honoraire en psychologie du travail et des organisations.

INTRODUCTION

Cet ouvrage offre une présentation synthétique de la psychologie du travail et des organisations à destination des étudiants en psychologie et de toute autre personne souhaitant mieux connaître cette spécialité de la psychologie et mieux en identifier les objectifs, objets et spécificités. Il apporte des réponses claires et concises aux questions suivantes : qu'est-ce que le travail et pourquoi est-ce un objet d'étude pour la psychologie ? D'où vient la psychologie du travail ? Comment élabore-t-on des connaissances en psychologie du travail ? Comment analyse-t-on le travail, ses déterminants et ses conséquences psychologiques ? Comment améliorer les situations de travail ? Quels apports de la psychologie du travail à la promotion de la santé ? Comment devient-on psychologue du travail et en quoi consiste son activité ? À quels enjeux contemporains est confrontée la psychologie du travail ? L'ouvrage est structuré en dix fiches synthétiques. La première est consacrée à la définition de la psychologie du travail et à la présentation de son champ d'études. La deuxième revient sur l'histoire de la discipline. Les fiches 3 et 4 se centrent sur les méthodes d'élaboration de connaissance en psychologie du travail et en particulier sur l'analyse du travail. La fiche 5 présente les liens et distinctions avec l'ergonomie. Les trois fiches suivantes prennent pour objet trois des principaux domaines d'intervention de la psychologie du travail : l'amélioration de l'organisation du travail, le développement des ressources humaines et la promotion de la santé au travail. Enfin, les deux dernières fiches sont consacrées d'une part à la formation et au métier de psychologue du travail et d'autre part aux enjeux contemporains auxquels ces derniers sont confrontés.



Comment analyse-t-on le travail, ses déterminants et ses conséquences psychologiques ? Comment améliorer les situations de travail ? Quels sont les apports de la psychologie du travail à la promotion de la santé ? À quels enjeux contemporains est confrontée la psychologie du travail ?

À travers 10 fiches synthétiques, ce livre étudie les objectifs, objets et spécificités de la psychologie du travail et des organisations : une brève histoire de la psychologie du travail, ses liens avec l'ergonomie, l'organisation du travail, la société, les ressources humaines, la santé au travail... Il s'attache aussi aux formations, métiers et débouchés de la psychologie du travail et plus largement aux évolutions du monde du travail : télétravail, ubérisation...

Une véritable boîte à outils destinée aux psychologues, étudiants en psychologie, et à toute personne désireuse de découvrir et d'approfondir ce champ de la psychologie. Un livre au cœur des questions contemporaines sur la place et le rôle du travail.

Davy Castel est maître de conférences en psychologie du travail et des organisations, Université de Picardie Jules Verne (UPJV), Centre de Recherche en Psychologie : Cognition, Psychisme, Organisations (CRP-CPO). Il coordonne le réseau national des unités de recherche en psychologie du travail et des organisations (ResPTO)

Collection dirigée par Lydia Fernandez.



ISBN : 978-2-84835-866-6

12 € TTC - France

www.inpress.fr