

La psychologie du travail

La psychologie et le monde du travail

L'objet de la psychologie du travail

C'est de la psychologie, elle se réfère à une division du travail en terme d'objet d'étude. Son objet d'étude est le travail, ainsi que l'homme au travail. Son champ est assez large. On s'intéresse aux conduites de l'homme dans la situation de travail, où l'homme agit. On s'intéresse également aux conséquences, effet du travail ou non-travail sur le comportement et la santé de l'homme. La notion de travail est une notion centrale.

Psychologie du travail et psychologie

C'est une partie intégrante de la psychologie. On peut y mettre en pratique tout ce que l'on a acquis en psychologie (sociale, clinique, cognitive...). Cela permet de bénéficier de tout ce qui a été acquis. C'est une discipline appliquée et théorique. Les théories sont utiles, sert à interroger les situations du travail (et inversement, on se pose la question de la validité de ces théories). Certaines situations de terrain mettent en échec toutes les théories.

Leplat (1980) a écrit un article, selon lui, les rapports de la psychologie du travail aux applications qui peuvent en être faite sont les même que ceux de la psychologie appliquée du travail. On pourrait toute aussi bien parler de psychologie du travail fondamental et appliqué. La psychologie du travail fondamental et partie intégrante de la psychologie, comme elle, elle sert à déterminer les conditions d'acquisition et d'exécution des conduites et leurs conséquences auxquelles 'elles elles s'intéressent. Elle peut donner lieu a des recherches théoriques comme n'importent quels autres . (Ainsi, la psychologie qui étudie la manière dont un opérateur surveille et corrige le fonctionnement d'une installation à partir d'un tableau de contrôle a distance, peut le faire avec un le même cadre théorique que celui qui étudie en laboratoire la résolution d'un puzzle ou le jeu de la tour d'Hanoi.)

Spécificité de la psychologie du travail par rapport à la psychologie fondamentale

Elles s'influencent réciproquement, mais elles se distinguent :

- Sur les situations de travail qui sont plus complexes que celle des laboratoires. Il est plus difficile de manipuler les variables dans les situations de travail. Il y a des problèmes déontologiques, économiques, juridiques pour les expérimentations dans le travail. Ce ne sont pas les mêmes situations.
- La longue durée de l'exercice. Les taches sont exécutées sur de longues périodes au travail, alors qu'en laboratoire, c'est juste quelques heures. Les mécanismes de régulation de l'activité ne sont pas les mêmes.

- La nature des tâches et différents dans les deux cas. Automatisation des activités dans le travail, dans l'autre non. Dans un cas, il y a la contrainte du temps et des interférences extérieures importantes.
- Ces les conduites qui sont étudiées dans le travail, et qui s'exercent dans des conditions dont certaines seront toujours difficiles voire impossible à reproduire de manière artificielle (condition socio-économique, concurrence, lois...)
- Les situations de laboratoire sont conçues par l'expérimentateur, alors que la psychologie du travail ne peut que difficilement modifier les situations de travail (provoqué/invoqué). Le niveau de contrôle n'est pas le même. Ces conduites relèvent de déterminant multiple. Ce n'est que par l'analyse du travail que l'on peut les démêler les situations et leur donner une signification.

Nota : certains problèmes du travail débordent du cadre de la psychologie du travail. Le psychologue du travail doit connaître les limites de ces connaissances, de diagnostics, et si ce n'est pas le cas, il devra se réorienter vers des collègues plus appropriés. Chacun doit rester dans son domaine.

Psychologie du travail/ Psychologie appliquée

La psychologie du travail a longtemps été réduite à une psychologie appliquée. C'est une conception réductionniste même si le versant le plus valorisé reste celui de la recherche-action, c'est-à-dire la recherche de solution concrète dans les organisations. La psychologie du travail appliquée existe et a pour ambition de transformer certaines situations en vue d'objectif précis. Exemple : améliorer la sécurité dans une organisation, réduire la charge mentale... La réduction de psychologie du travail à une psychologie appliquée est historique. Les premières expériences/ouvrages de psychologie du travail ont été publiés dans les sections de psychologie technique et psychologie appliquée.

Myers (1925) propose le nom de psychologie industrielle. La psychologie industrielle selon Pierre Jardillier (1973) : le psychologue industriel pouvait être défini à l'ensemble des méthodes de psychologie appliquées confiées soit pour les besoins de l'industrie, soit adaptées à ses besoins. Guilleric (1991) considère que c'est très limitatif de considérer que le psychologue du travail travaille de cette manière, car le travail n'est pas seulement industriel, il est aussi agricole, commercial, social... De plus, cette appellation ne correspond plus à la réalité des interventions des psychologues dans le monde du travail. Le terme de psychologue du travail est plus général, et semble être plus adapté pour désigner l'ensemble de ses sous-domaines.

Psychologie du travail/psychologie ergonomique et ergonomie

La psychologie ergonomique se situe à l'intersection de la psychologie et de l'ergonomie. L'ergonomie emprunte à des disciplines diverses : médecine du travail, physiologie, la sociologie, l'ingénierie, la psychologie...

L'ergonomie est la scène du travail ou l'ensemble des sciences du travail.

L'ergonomie est une science interdisciplinaire. Elle comprend la physiologie et la psychologie du travail, l'anthropométrie (adapter les outils du travail à l'individu) et la sociologie de l'homme au travail. C'est l'adaptation du poste de travail, des outils, des horaires et du milieu ambiant aux exigences de l'homme. La réalisation de ces buts du niveau industriels donne lieu à une facilitation du travail et une augmentation du rendement humain. L'ergonomie

rencontre plusieurs disciplines, mais aucune ne peut se prévaloir, toutes ces disciplines sont importantes, mais à chacune on peut lui ajouter l'épithète ergonomique pour désigner la partie de leurs champs concernés par l'ergonomie (ergonomie psychologique, la médecine ergonomique...).

La psychologie ergonomique, c'est l'ensemble des connaissances psychologiques pertinentes à l'analyse et aux solutions ergonomiques. L'ergonomie pour Leplat, n'est qu'un des champs d'intervention de la psychologie du travail.

Sperandus (1980) n'est pas d'accord et pense qu'on ne peut pas faire de cloisonnement étanche entre le psychologue et l'ergonome. Les situations de travail sont à prendre en entier, dans leur complexité. Une intervention pour être efficace, peut porter sur le matériel par exemple, mais aussi sur la formation des personnes qui travaillent sur l'outil.

Psychologie du travail et psychologie des organisations

La psychologie des organisations s'intéresse particulièrement aux déterminants socio techniques des conduites et donc constitue une partie de la psychologie du travail. Cependant, elle tend aussi à recouvrir tout le champ de la psychologie du travail en partant de l'idée que tout travail s'exerce dans une organisation, cela inclut celle du travail. Cependant, l'étude des organisations peut être envisagée indépendamment du travail qui s'y déroule. Dans la psychologie des organisations, il n'y a pas tout ce qui est ergonomie, mais on insiste plus que les facteurs tels que les leaderships...

Conclusion :

La plupart de ces distinctions reste formelle, car dans la pratique, les domaines de ces disciplines se recouvrent beaucoup, des emprunts divers sont faits, y compris au niveau des programmes de formation visant à la spécialisation de l'une ou l'autre de ses disciplines. Les psychologues du travail sont membres de la société savante d'ergonomie. La psychologie du travail est issue de la psychologie expérimentale (Wundt). L'ergonomie est issue de la psychologie du travail.

De plus en plus, les psychologies du travail acquièrent des connaissances en ergonomie. De même, l'ergonomie pure se révélerait inefficace si elles ignoraient les dimensions psychologiques, environnementales, cognitives, sociales et organisationnelles y compris la formation et gestion des ressources humaines et individuelles.

Délimitation et structuration de la psychologie du travail

Délimitation du champ de la psychologie du travail

Selon Leplat, elle renvoie à celle du travail, et pour les psychologues, le travail est une conduite, une activité nécessaire à l'accomplissement d'une tâche. L'étude du travail fait intervenir des cadres de références multiples et variés (approche psychotechnique).

1. Étude des interactions entre l'homme d'une part, sa machine, ses instruments de travail, et son environnement technique.
2. Le travailleur n'est pas isolé en tant que tel, il est membre de groupe formel et informel, soit d'organisation variée. L'étude des communications qui s'y développent constitue un autre champ de la psychologie du travail
3. La représentation que se fait le travailleur de sa tâche, son attitude envers celle-ci, les satisfactions qu'il en retire, ses motivations, définissent un autre champ de la psychologie du travail.

Le champ de la psychologie du travail selon Leplat : il considère que ces champs peuvent être organisé selon 3 axes :

1. Unités individuelles
2. Ensemble d'unité
3. Dimension historique dans le système du travail

Unités individuelles

Lorsque l'on s'intéresse à une unité de travail, on va prendre en compte les situations de travail individuel par rapport au travail lui-même, aux conditions de travail, un certain nombre de caractéristiques propre a cette unité. On prendra en compte une fonction ou bien l'ensemble des fonctions. L'unité de travail peut être analysé sous l'angle comparatif ou différentiel en prenant en compte les caractéristiques des travailleurs par rapport a leurs taches, à leurs capacités, leurs compétences, leurs niveaux de formation...

Condition de travail : on va s'intéresser à tout ce qui agit sur le travail, les règles, les conditions techniques, les objets, les langages techniques, sur l'activité.

Dans son ensemble, on va chercher à caractériser sa structure et son fonctionnement de cette unité et établir une typologie selon des critères déterminés. On peut faire ceci par rapport a des connaissances de psychologie. Tout ce que l'on sait sur les différences, la psychologie différentielle, sensorimotricité... il y a aussi des champs d'intervention concernant principalement la gestion des ressources humaines et l'ergonomie élémentaire, le recrutement, la fonction, l'affectation (la mobilité), l'ergonomie élémentaires (correction)

Nota : dans l'ergonomie :

- De correction
- D'anticipation

On va aussi s'intéresser aux postes de travail et a la sécurité.

Ensemble d'unité

Plus ou moins large, un atelier, une équipe... le fonctionnement d'une équipe est différente d'un individu. Un système technique est un ensemble de travail est de condition technique. Ces systèmes peuvent être analysé si les même 3 aspects précédents décrit (unités individuelles, ensemble d'unité...) groupe ; condition de travail en tant qu'un tout. On peut recourir à un champ de connaissance en psychologie et définit un champ d'intervention.

Les publications de communication

Les publications de travail en groupe

Les publications de structure de la tache ou du groupe. En terme d'intervention : on intervient sur le champ de l'amélioration des relations humaines, du climat social, gestion des conflits, des communications du travail (coordination...), ergonomie des systèmes.

Dimension historique dans le système du travail

On peut considérer ces ensembles par rapport à leurs évolutions :

- Évolution des travailleurs
- Évolution des conditions de travail
- Évolution des unités du travail

On peut recourir aux connaissances de psychologie. Comment cela évolue ?

Les connaissances psychologiques utiles : mobilité sociale et professionnelle, le vieillissement, le changement, les problèmes interculturels, et certaines connaissances précédentes. Le rôle de psychologue du travail : gestion des carrières (la mobilité, l'évolution, les règles de promotion, évolution (source de motivation). L'ergonomie de conception (planification de l'emploi, des compétences...)

Naissance et évolution de la psychologie du travail

Le besoin de la production industrielle et l'organisation scientifique du travail.

Tout ne s'est pas fait par hasard. Cela est sans doute lié à l'évolution culturelle, sociale et économique. C'est une science qui évolue. Par rapport aux USA au 18^e, et par rapport à une demande sociale, on peut situer le début de la psychologie du travail. Aux USA, il s'agissait de rattraper le développement du mode de production. Capitaliste qui était basé sur un mode de production esclavagiste. La guerre de cessation a mis fin à une telle pratique, on a vu apparaître ces vieux problèmes. Un développement accompagné de détérioration des conditions du travail. L'imputant était la production.