

## **Fiche cours n°07 / Psychologie Sociale du Travail**

### **Le Travail en étude/Approche Psychosociale**

**But :** Déterminer le regard psychosocial par les recherches scientifiques de la question du Travail Humain.

#### **Idées à retenir**

- Pour Alain Touraine (Sociologue Français) le travail est un facteur d'intégration sociale dans la société industrielle (L'évolution du travail aux usines Renault 1955).
- Selon l'anthropologue Marcel Mauss (1872-1950), le travail est un phénomène social et humain avec plusieurs dimensions, une dimension biologique concernant l'effort physique de l'homme au travail, une dimension psychologique concernant la personnalité de travailleur et ses diverses émotions et interactions dans l'espace de travail, et une dimension sociale concernant les relations sociales créées par les individus dans le milieu de travail.

#### **Par ailleurs :**

- 1-**Les recherches classiques comme les plus récentes font du travail un Concept multidimensionnel.
- 2-**L'équipe 'the Meaning of work pilotée par B.Wilpert définit le sens de travail par 05 cinq composantes essentielles : la centralité du travail, l'objectif à atteindre par le travail, concordance avec les normes sociales, rapports aux valeurs culturelles, et identification au rôle Professionnel
- 3-** La centralité du Travail recouvre le degré d'importance accordé au travail par l'être humain
- 4-** Deux formes de centralité du travail se distinguent : centralité absolue et centralité relative
- 5-**la Centralité absolue ou importance absolue est appréhendée à partir de la question de la loterie
- 6-**La centralité relative se vérifie à partir de l'ordre de priorité accordé à la vie professionnelle par rapport à la vie privée, familiale et sociale.
- 7-**On compte deux aspects du travail, qui constituent même l'objectif à atteindre par le travail : aspect instrumentaux (Salaire, Sécurité, Conditions, temps d Travail) et aspects expressifs (Rôle, Taches, Responsabilité, Statut, réalisation, développement et estime de soi
- 8-**ESTELLE MORIN (1987) identifie le sens du travail par trois dimensions : la signification l'orientation et la cohérence.
- 9-** Pour Estelle Morin, la signification traduit et nos représentations vis-à-vis du travail et nos attentes à l'égard de notre travail
- 10 -**Pour Estelle Morin, l'orientation dans le sens de travail traduit en premier temps ce que l'on cherche dans le travail et en deuxième, les raisons pour lesquelles on travaille.

**11-** Selon Estelle Morin, la cohérence traduit le degré d'équilibre atteint chez la personne qui travaille en fonction d'année d'expérience en travail

**12-** Les premières recherches dans les années 50 ont lié le sens du travail à des variables personnelles (Age, niveau scolaire, statut de l'emploi occupé).

**13-** Les recherches de FRIEDMAN ET HAVIGURST (1954) montrent que les salariés faiblement diplômés sont surtout sensibles aux aspects instrumentaux du travail, alors que les fortement diplômés sont plus intéressés par les aspects expressifs du travail.

**14-** ENGLAND (1994) constate que la centralité du travail est significativement plus forte au Japon qu'aux Etats-Unis. De même, elle est plus forte aux Etats-Unis qu'en Allemagne.

**15-** les évolutions Sociétales engendrent des transformations dans le sens du travail dans les Sociétés.

**16-** la crise favorise l'émergence de nouvelles formes d'emploi et augmente la centralité du travail.

**17-** les travaux de recherches menés en psychologie Sociale affirment que la privation d'emploi n'est pas nécessairement une expérience négative.

**18-** Les encyclopédies nous disent que le travail est un effort pour faire une chose. Cette définition souligne le fait que la réalisation du travail nécessite une mobilisation d'énergie et que ces efforts sont mis au service de l'atteinte d'un but. Ces deux caractéristiques, même si elles s'appliquent bien au travail, sont insuffisantes pour le définir de manière satisfaisante.

**19-** Levy-Leboyer (1987) note qu'une troisième caractéristique doit être prise en compte pour définir le travail. Il s'agit de la « contrainte » qui prend plusieurs aspects : d'abord le travail est une activité obligée car il fournit des ressources nécessaires pour vivre. Ensuite, il se déroule dans un cadre social qui pèse sur l'individu ; la plupart des salariés reçoivent des directives de la part d'une hiérarchie...

**20-** Dans les sociétés occidentales, le travail avait progressivement constitué une valeur forte. En effet, les grands courants de pensée (le christianisme, le marxisme, le libéralisme) dans lesquels baignent ou ont baigné ces sociétés, ont des conceptions proches et valorisées du travail

**21-** Pour (Meda, 1995), le travail

- Fait la spécificité de l'homme et permet de le définir ;

- Permet l'intégration sociale : il met l'individu en relation avec d'autres et développe le sentiment d'appartenance à la société.

- Constitue l'une des formes majeures du lien social

- Constitue un facteur de développement personnel et de réalisation de soi.

## 22- Caractéristiques du travail :

- **Le salaire** : les revenus du travail représentent la principale source pour répondre aux besoins des individus.
- **Le niveau d'activité** : le travail représente un environnement structuré qui absorbe l'énergie de l'individu, et lui offre des occasions de mettre en pratique ses compétences et aptitudes.
- **La diversité** : le travail crée une certaine diversité des activités quotidiennes dont la nature est différente des préoccupations aux foyers.
- **La structure temporelle** : les travailleurs réguliers passent la majorité de leurs temps dans le travail, ceci procure un sens à la notion du temps.
- **Les relations sociales** : l'environnement du travail ouvre la possibilité de créer des amitiés et de partager certaines activités avec d'autres personnes à l'intérieur ou l'extérieur de lieu du travail.
- **L'identité personnelle** : le travail offre une identité sociale au travailleur, par le sentiment de fierté et la satisfaction.

**23-** Un certain nombre de faits ont, dans les trente dernières années, détérioré la vue positive du travail. On a même parlé de crise des motivations (Levy-Leboyer, 1984) ou d'allergie au travail (Rousselet, 1974).

**24-** Avec les transformations de l'économie mondiale, les organisations ont connu de profondes mutations. Les exigences de flexibilité sont mises en avant. Elles s'appliquent certes à la production mais également au temps de travail (aménagement divers) et surtout à l'emploi (développement de l'emploi précaire sous ses différentes formes : les contrats à durée déterminée, l'intérim, les stages et contrats aidés, enfin l'apprentissage). Ce constat relatif à la croissance de l'emploi précaire (voir chapitre 8, « Insécurité de l'emploi ») rend la recherche sur le sens du travail d'une brûlante actualité. Son intérêt est d'autant plus affirmé que le sens du travail est en relation avec plusieurs variables caractérisant l'état du 25

**25 -** les travaux de recherches menés en psychologie Sociale affirment que la privation d'emploi n'est pas nécessairement une expérience négative.

### Insécurité de l'emploi et chômage

La période suivant la deuxième guerre mondiale avait été marquée par un niveau record de croissance économique (près de 5,9 % d'augmentation moyenne par an) avec un niveau de vie multiplié par 5 dans cette période. Un « modèle traditionnel » de carrière a accompagné cette période faste. Dans ce modèle traditionnel (Sullivan, 1999) le salarié est peu mobile et effectue toute sa carrière dans une ou deux entreprises. La relation à l'entreprise se construit sur un échange : l'entreprise fournit la sécurité de l'emploi tandis que le salarié se comporte loyalement. Cet emploi peut être qualifié de permanent (contrat à

durée indéterminée correspondant à un temps complet avec des horaires réguliers, réalisé dans les locaux de l'entreprise). L'entreprise gère intégralement le déroulement de la carrière du salarié en lui offrant, au fur et à mesure du passage du temps, des augmentations de salaire ou des promotions. Ainsi, étape par étape, le salarié gravira progressivement les échelons hiérarchiques dans la même organisation. Dans ce modèle traditionnel, c'est l'entreprise qui exerce la responsabilité la plus grande dans le développement de carrière de l'individu. Les années 1970 seront marquées par des modifications considérables de la situation économique et sociale qui amèneront une transformation majeure des carrières...

## Fiche cours n°08 / Psychologie Sociale du Travail

### Groupes de travail et dynamique de groupes

#### Introduction :

Avec Taylor et l'organisation scientifique du travail, l'individu isolé est au centre de l'analyse organisationnelle. C'est avec les études de Hawthorne dans les années 1930, que l'importance du groupe est affirmée et que cette « unité sociale » devient un objet majeur de recherche. De très nombreux travaux ont été réalisés par des expérimentalistes travaillant en laboratoire. Ils ont permis (Cartwright et Zander, 1968) de définir les concepts utiles à l'analyse des situations, d'élaborer des cadres théoriques et de développer des recherches pour tester les facteurs affectant la dynamique de groupe.

De nombreuses recherches de terrain se sont employées à appliquer ce corps de connaissances en milieu naturel, notamment dans des entreprises. L'intérêt de ce va-et-vient entre le laboratoire et le terrain ne doit pas faire oublier la spécificité du fonctionnement groupal dans les organisations. Un précurseur de la psychologie des groupes dans l'industrie, fût Godin, Godin est un ancien ouvrier Français, qui dirigeait dans l'Aisne une usine de fonderie de près de 1 000 personnes. Disciple de Fourier, il souhaite mettre en place (en 1877) un nouveau système social qui fera du groupe sa pierre angulaire. Ce travail précurseur mérite d'être connu, car Les expériences sociales de Godin ont mis en œuvre le rôle du groupe comme agent de changement de comportement collectif et individuel.

Par ailleurs les travaux de Kurt Lewin à Harwood Manufacturing et son étude dans la fin des années trente sur les Styles de leaderships), aussi sa recherche sur les le changement des habitudes alimentaires auprès des ménagères Américaines (1943,1947) méritent une attention particulière car l'apport de ce dernier et son groupe a amplement contribué à la compréhension de la dynamique des groupes à l'appui de la théorie de Champ  $C = \{(P, E)\}$ . Pour Lewin (1951), le Comportement (C) reste fonction à la fois des caractéristiques le personne (P) et des caractéristiques de l'environnement (E) sans dissociation entre les deux .

#### Rappel : Les expériences de Hawthorne « Jean Elton Mayo et son équipe »

*E. Mayo (1880-1949)* Né à Adelaïde, en Australie, après son échec dans les études de la médecine il s'oriente vers la psychologie et l'économie et commence une carrière de professeur à l'Université de Brisbane.

#### Description de l'étude

- Cette étude est menée près de Chicago, dans l'usine Western Electric, à Hawthorne, une usine fabriquant du matériel téléphonique et employant 29000 personnes.
- Malgré de bonnes conditions matérielles, des avantages sociaux et des salaires élevés, l'absentéisme avait augmenté tandis que la qualité de la production baissait.

- Première expérience étudie le lien entre l'illumination de l'atelier et la production des salariés. Il s'agit de créer les meilleures conditions de travail : l'hypothèse étant qu'un meilleur éclairage est censé accroître la productivité.
- L'éclairage fut modifié pour un groupe témoin. La production de ce groupe fut comparée à celle d'un autre groupe témoin lequel l'éclairage ne changeait pas.
- Les deux groupes étaient au courant des hypothèses d'expérimentation. Un superviseur était présent.

Les résultats furent édifiants :

- La productivité augmente (de 30%) dans les deux groupes malgré les conditions d'éclairages différentes.
- La productivité augmente toujours même lorsque l'on fait l'éclairage au niveau d'un clair de lune.
- La productivité augmente toujours lorsque l'on place les deux groupes sous lumière naturelle.
- D'autres enquêtes furent réalisées. Les expérimentateurs firent varier le système de salaire, les temps de repos, les horaires, mais la productivité augmentait toujours.
- Les ouvrières produisaient individuellement un nombre de pièce identique à celui des autres ouvrières du groupe : existence d'une norme informelle de production.
- Les salariées interviewées avaient un meilleur moral que les autres : importance de la fonction d'écoute du superviseur.

#### **Résultats des expériences :**

- Le simple fait que l'individu se sache observé modifie son comportement.
- L'augmentation de la productivité se réalise quand les ouvriers ressentent l'intérêt qu'on leur porte. Cela n'a donc rien à voir avec les conditions matérielles.
- Mise en évidence des relations impersonnelles à l'intérieur du groupe. La relation intra groupe, la cohésion et la relation avec le responsable du groupe favorisent la hausse de la productivité.
- La cohésion et les bonnes relations s'obtiennent en passant du système classique de supervision à un système plus souple. Ce qui importe est l'aspect émotionnel et non l'autorité (s'oppose à Taylor).
- Peu importe la méthode de travail.
- La motivation réelle est l'affectivité.
- L'organisation informelle est plus importante que l'organisation formelle.

#### **Critiques de l'étude Hawthorne :**

- E. Mayo a ignoré les syndicats et considère que les intérêts des patrons et ceux des salariés sont les mêmes, ce qui escamote la problématique des conflits.
- Des sociologues critiquent une prise en compte insuffisante de l'appartenance sociale des ouvriers, des méthodes peu rigoureuses et parfois considérées comme manipulatoires
- Analyse quantitative démontre que l'augmentation de la productivité n'avait rien de notable.
-

- Double rôle des observateurs, l'absence de précautions élémentaires concernant l'échantillonnage pour les interviews, les méthodes de contrôle des expériences.
- Acceptation de l'idéologie patronale dans l'orientation des travaux de recherche.
- Il s'agit toujours d'une théorie du « One Best Way » : il existe une bonne organisation et une seule. Ce sont les aspects informels et le climat affectif qui règnent dans le groupe de travail.
- Vue mécaniste du comportement.