Cahiers de Psychologie Politique

N° 24 | 2014
numéro 24 - Janvier 2014

Psychologie du travail et des organisations de Claude Lemoine

Claude Lemoine, Psychologie du travail et des organisations, Dunod 2013-10-10

Jacques SARDES

Édition électronique :
URL :
https://cpp.numerev.com/articles/revue-24/1691-psychologie-du-travail-et-des-organisations-de-claude-lemoine
DOI : numerev_860
ISSN : 1776-274X
Date de publication : 15/01/2014

Cette publication est sous licence **CC BY-NC-ND** (Attribution - No commercial - No derivatives).

Pour **citer cette publication** : SARDES, J. (2014) Psychologie du travail et des organisations de Claude Lemoine. *Cahiers de Psychologie Politique*, (24). https://doi.org/10.34745/numerev_860

Mots-clés :

Avec précaution, C. Lemoine annonce dans son introduction que le passage de la psychologie sociale aux questions du travail n'est pas une évidence. D'autant que la psychologie est liée aux personnes plutôt qu'au travail. Ainsi, la psychologie du travail s'occupe des hommes qui travaillent et à leur environnement organisationnel. L'individu n'est pas isolé comme pouvait encore l'affirmer Taylor aux débuts du XXe siècle. L'interaction avec les autres est fondamentale.

Ainsi, rien d'étonnant que, pour ouvrir cet ouvrage, l'auteur introduise la question de la personne au travail. Il se pose ainsi, rapidement, la question de l'orientation professionelle, puis de la formation et enfin de l'insertion dans le milieu organisationnel. Il souligne la transformation du travail lui-même, et de l'emploi, d'où le besoin de tenir compte d'un bilan de compétences, afin de faire le point, en particulier dans une période de crise et de chômage, pour mieux faire un projet. Il faut, nous suggère l'auteur, observer l'état du travail lui-même, des motivations de la personne, et de l'organisation des entreprises susceptibles d'offrir un emploi. Il y a ainsi, dans une deuxième parte, toute une panoplie des problèmes et des approches qui sont passés en revue jusqu'à la question de l'évaluation de l'homme au travail. Tout en passant par : les phénomènes d'autorité, de pouvoir, et d'emprise. Sont explicités aussi : les logiques de postes de travail, les logiques de compétences et de formation professionnelle. Les critères et modalités des équipes de travail.

L'analyse des conditions de travail occupe une place centrale dans la troisième partie de l'ouvrage. Un domaine important de la psychologie du travail est composé de la gestion des risques et de la prévention des accidents, du stress, du *burn-out* et des styles d'organisation, du *coping,* des comportements antisociaux et du harcèlement au travail. Pour conclure le chapitre, une rapide vision sur la qualité de vie dans le travail et sur les populations en difficulté.

Les chapitres suivants introduisent les nouvelles formes de travail qui sont en train de se développer : la rotation des métiers, le travail intérimaire et à distance, les centres d'appel et les créations d'entreprises et d'innovation. Une équation est posée : y a t il des nouveaux rapports au travail ? Les images que le travail nous propose sont multiples et les réponses de plus en plus variées. Plus loin, dans un autre chapitre le conseil et l'intervention sont mis en relief, ainsi que les méthodes et la déontologie.

L’observation et les enjeux perçus sont passés en revue, à la fois dans le terrain et la recherche. Une réflexion sur les méthodes des sciences humaines déborde sur les aspects contextuels des organisations. Ce qu’implique l’apprentissage pour réapprendre à analyser les situations organisationnelles, ainsi que la pratique du conseil d’entreprise. Ainsi le conseilleur ne livre pas des suggestions et des conseils à suivre, mais suscite une réflexion métrologique. Cela pose les questions d’une pluridisciplinarité et aussi celles qui touchent la déontologie.

Un dernier chapitre est consacré à cerner l’activité du psychologue du travail et des organisations comme un métier à visages multiples. L’auteur passe en revue les divers domaines d’intervention du psychologue du travail. les types de travail et d’emploi ainsi que les formes des structures, afin de dégager les compétences professionnelles et l’étendue de la formation du psychologue du travail. Et la réflexion débouche sur l’originalité des démarches qui s’en dégagent et la modification du rôle du psychologue qui se manifeste dans la pratique.

En conclusion. Nous sommes en présence d’un ouvrage écrit de manière simple et informée, habilité pour donner une vision claire du domaine à un public non averti, et aux étudiants en psychologie et en sciences de gestion. Un ouvrage utile. Les professionnels et les praticiens seront contents de disposer d’un nouveau manuel et désireux de l’approfondir.