1. Introduction

Rappel de L2 : l’évolution de la performance d’sqs :

* Production
* Stratégie
* Homme

NB : Intégration contemporaine des sciences de l’homme

L’évolution des RH en fonction de la performance d’sqs :

* Organisation (modèle Ford) 🡺emploi🡺qualification🡺Hommes

Début XXème 🡺 mise en place de tests de mesures de la performance mentale inventés par Théodore Binet (à la demande de BNP Paribas. Celle-ci s’est rendue compte que l’intérêt stimulait la productivité). Orientation & formation professionnelle se sont développées à partir de ces tests de performance mentale outre-Atlantique.

* Environnement (économique est devenu instable suite à des crises) 🡺stratégie 🡺organisation
* Depuis 80 🡺 homme a été placé au centre de la performance (dans le but de la recherche de performance maximale)

Cf travaux d’Elton Mayo à la Western Electric (1930) 🡺accroissement considérable de la performance économique (gains de productivité) simplement en observant le personnel travailler 🡺 accorder l’importance à l’Homme est un facteur de motivation (valorisation du travail) 🡺a donné lieu à la naissance à un courant de psychologie du travail qui lui-même a donné naissance aux ressources humaines (80 en France environ)

Performance = motivation + culture + compétences

Depuis 90, les stratégies ne sont plus définies sans prendre en compte les hommes dans l’sqs (cf GPEC +affect + motivation)

1. Objet et appartenance

Objet = travaux de Faverge (55), Fayol (16), Lahy (43), Meyers(25)

* Etude des conduites et comportements de l’homme en société
* Travail : activité professionnelle rétribuée, organisée à l’intérieur d’un groupe social et exercée de manière réglée

Appartenance :

* psychologie (méthode et concepts)🡺conduites et comportements influent sur environnement
* ergonomie (différence d’objet)🡺environnement influe sur conditions de travail
* interdisciplinarité

1. Champs d’application

* Recrutement
* Formation
* GPEC – mobilité (horizontale ou verticale)
* Analyse de poste (métier et matériel)
* Commandement
* Communication
* Motivation
* Rémunération
* Gestion des risques
* Evaluation professionnelle

Conséquences système

1. Niveaux d’analyse

* Conditions de travail 🡺 conduites au travail

Conséquences personnes

* Tache 🡺personne🡺organisation

Tache= un des éléments constitutifs du travail à accomplir par un opérateur

Poste = Ensemble des taches constitutives d’un travail

Emploi = dimension économique du poste (connaissances & habiletés)

Job = dimension instrumentale du travail effectué

Métier = dimension professionnelle de l’emploi

Qualifications = dimension compétences

* Personne 🡺 cœur de l’analyse psychologique (quelles activités mettre en œuvre par l’opérateur pour exécuter ses taches dans son environnement de travail ? Quelles conséquences de l’exécution de taches pour l’opérateur dans son environnement de travail ?). Ex **: Influence sociale**, conflits, commandement, normes, rôles, **cognition**, perceptions et représentations, cognition, représentation de soi, locus of control & dépendance/indépendance, motivation

Exemples de conséquences pour la personne :

* Charge de travail
* Fatigue
* Satisfaction
* Confort
* Sentiment de monotonie
* Troubles psychopathologiques
* Accident

Niveau organisation : \*

* Degré le plus molaire de l’analyse du w
* Dépend des niveaux précédents et les déterminent à son tour : structuration de l’organisation en fonction des personnes et de  la stratégie & incidence de l’organisation sur le fonctionnement des acteurs et sur la mise en œuvre de la stratégie
* Incidence sur la politique RH, intégration des éléments psychologiques

1. Psychologie du travail et des organisations
2. Généralités

2 grandes approches :

* Analyse fonctionnelle :
  + quantité et qualité,
  + vitesse d’exécution,
  + préservation du matériel,
  + absentéisme,
  + incidents techniques
* Analyse structurelle :
  + Organigrammes
  + Sectorisation
  + Décentralisation-coordination

1. Evolution de la place de l’homme dans l’organisation du travail

* Ecole classique
  + Auteurs : Taylor, Ford, Weber
  + Théorie du relationnisme économique
    - OST
    - Organisation formelle et rationnelle du commandement
    - bureaucratie
* Ecole relations humaines
  + Auteurs : mayo, Lewin, Maslow
  + Théorie motivationnelles :
    - Importance du besoin d’intégration (Mayo)
    - Importance du groupe (Mewin)
    - Importance des besoins (Maslow)
    - Importance des besoins supérieurs (Mc Clelland)
    - Facteurs de motivation et hygiène (Herzberg)
    - Besoin d’équité (Festinger)
    - Théorie VIE (Vroom)
* Ecole neo classique
* Ecole sociotechnique

1. Les structures organisationnelles
2. Psychologie du travail et la personne
3. Généralités
4. Influences sociales