



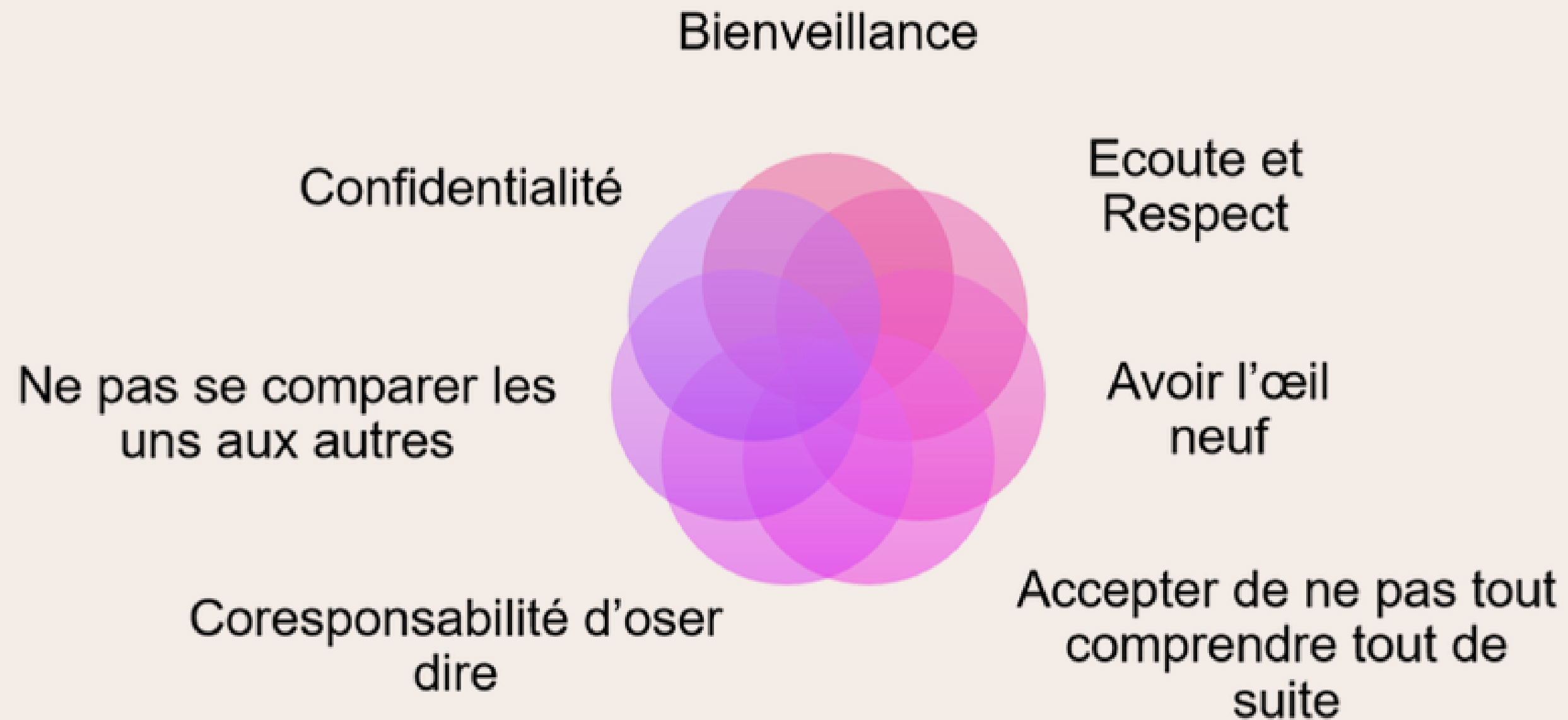
au.bruchard@gmail.com

Psychologie sociale du travail

B.U.T Techniques de Commercialisation -
I.U.T. Montpellier



Règles et comportements attendus en classe



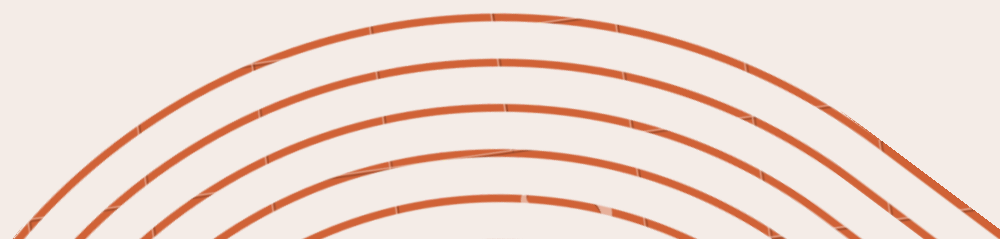
Présentations

Quelques mots sur votre intervenante





La psychologie sociale du travail

- Elle s'intéresse aux influences du psychique sur les relations et la perception qu'on peut avoir avec autrui. Elle étudie aussi les interactions entre l'esprit et la conduite.
 - C'est aussi l'étude scientifique de la manière dont les gens se perçoivent, s'influencent, et entre en relation les uns avec les autres
- 



La psychologie sociale appliquée au BUT TC



01. *COMPRENDRE LA COMPLEXITÉ
DES ORGANISATIONS*
02. *IDENTIFIER LES EFFETS DE
L'ENVIRONNEMENT
PROFESSIONNEL*

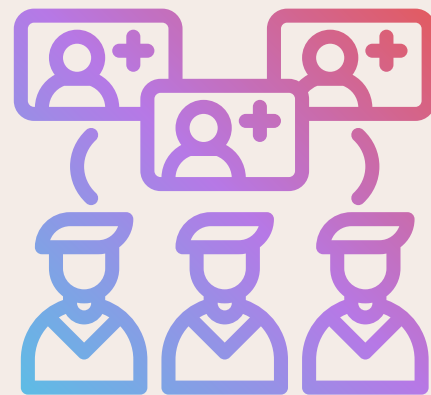
L'organisation



Personnes qui participent, réagissent et créent des relations sociales.



N'existe pas en dehors des individus qui la composent.

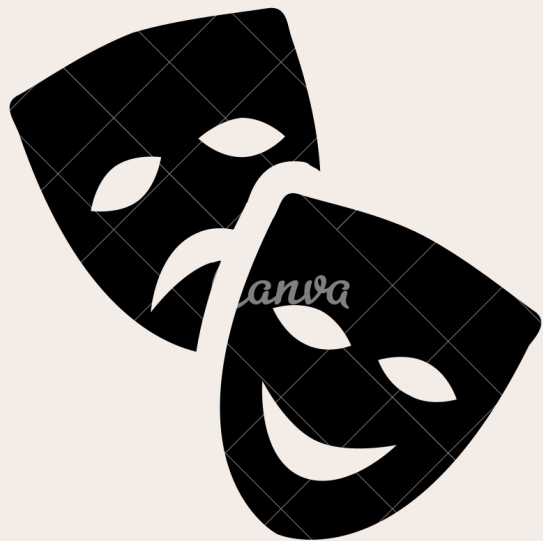


Ses éléments sont interdépendants

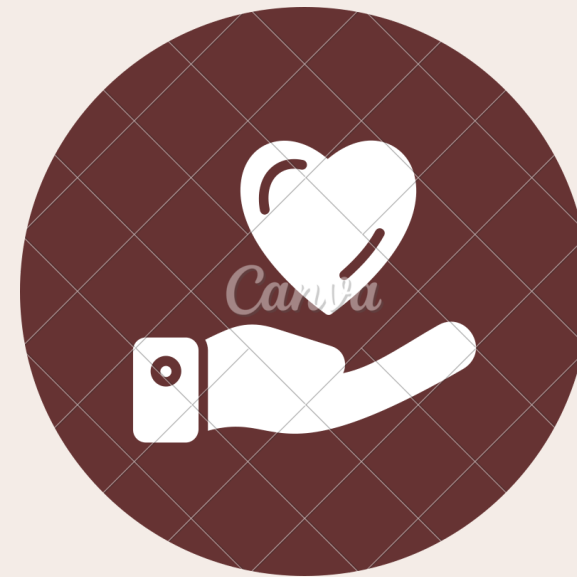


Objectifs, normes et structures influencent les comportements des individus.

3 dimensions



Rôles



Valeurs



Normes



Les rôles

Les rôles en entreprise correspondent aux fonctions et localisation des individus dans l'organisation.

Exemple : Chef du service RH



Les normes

Attitudes et comportements attendus des autres individus de l'organisation concernant les personnes qui occupent un rôle

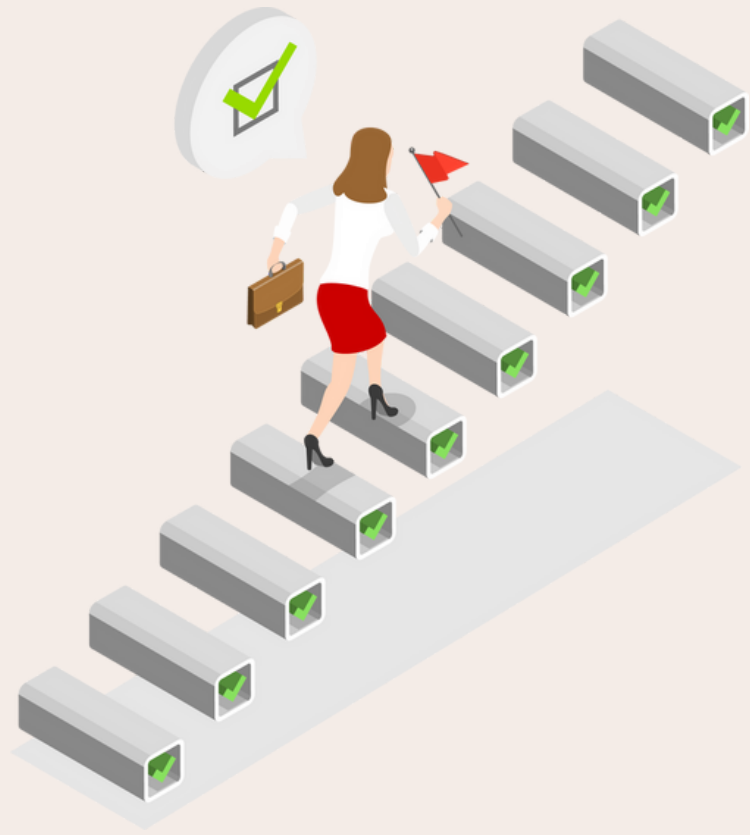
Exemple : Le chef du service RH doit être proche de ses collaborateurs



Les valeurs

Principes généraux associés aux rôles. La personne qui a un rôle spécifique doit communiquer certaines valeurs.

Exemple : Le chef du service RH est persévérant



Les défis des organisations

Niveau individuel

- Créer un environnement de travail favorable à la productivité et au bien-être
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Niveau collectif

- Accompagner le travail en équipe et en réseau
- Améliorer les compétences de tous
- Améliorer les relations clients
- Manager la diversité

Niveau organisationnel

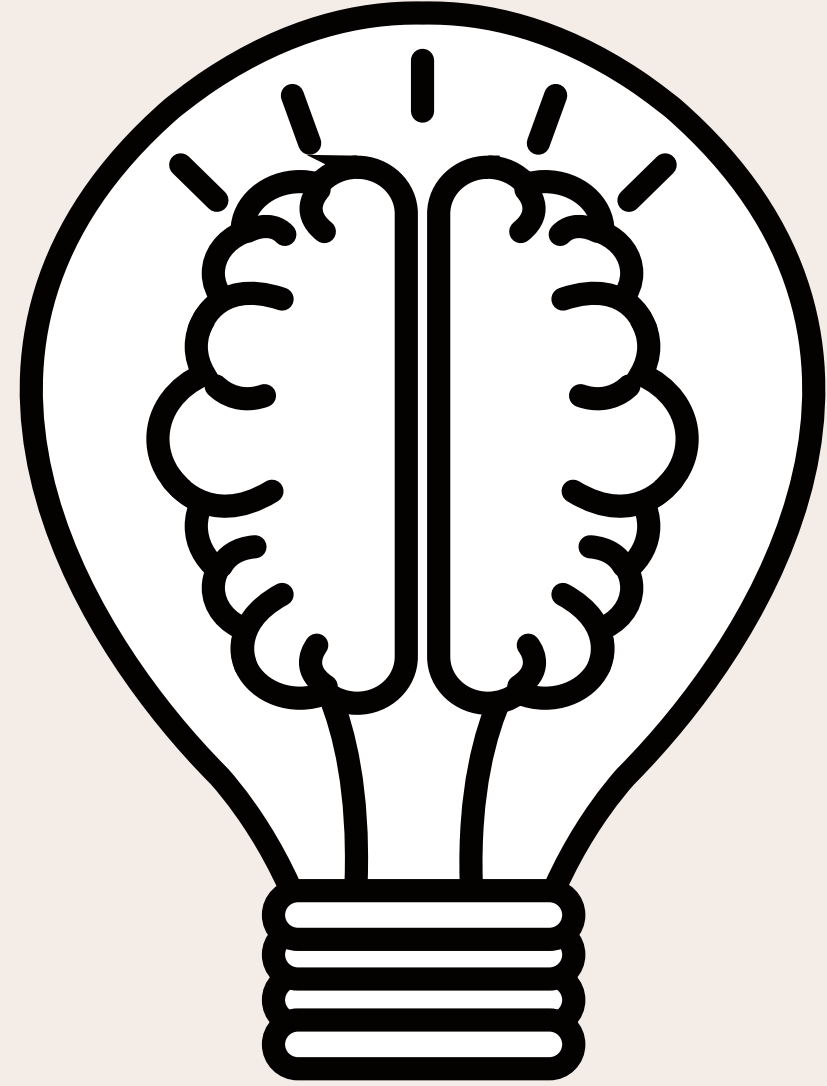
- Stimuler l'innovation
- Permettre l'adaptation au(x) changement(s)
- S'adapter à la globalisation, digitalisation, nouvelles formes d'organisations



Questionnements

- Comment augmenter des comportements productifs ?
- Comment identifier un bon leader ?
- Comment former des équipes + efficaces ?
- Comment éviter des comportements contre-productifs ?

15 minutes en groupe - 3 groupes de 5 et 1 groupe de 6

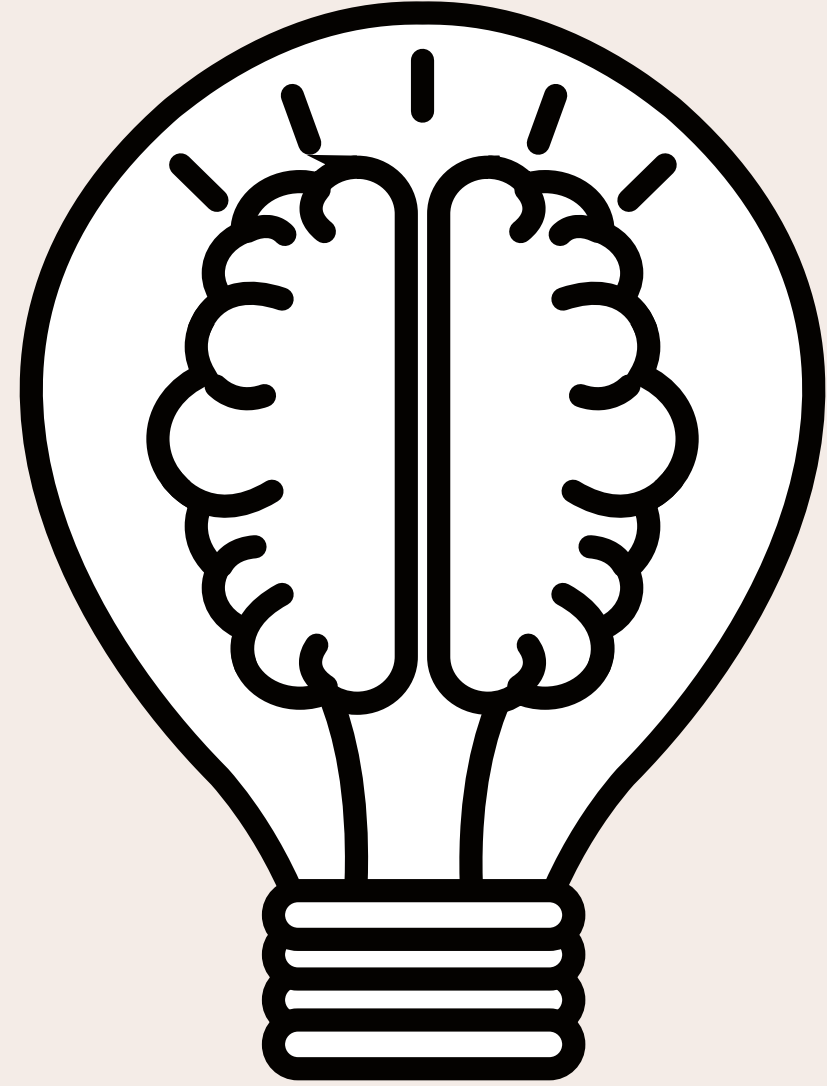


Restitution - Brainstorming

Qu'est-ce qu'un Brainstorming ?

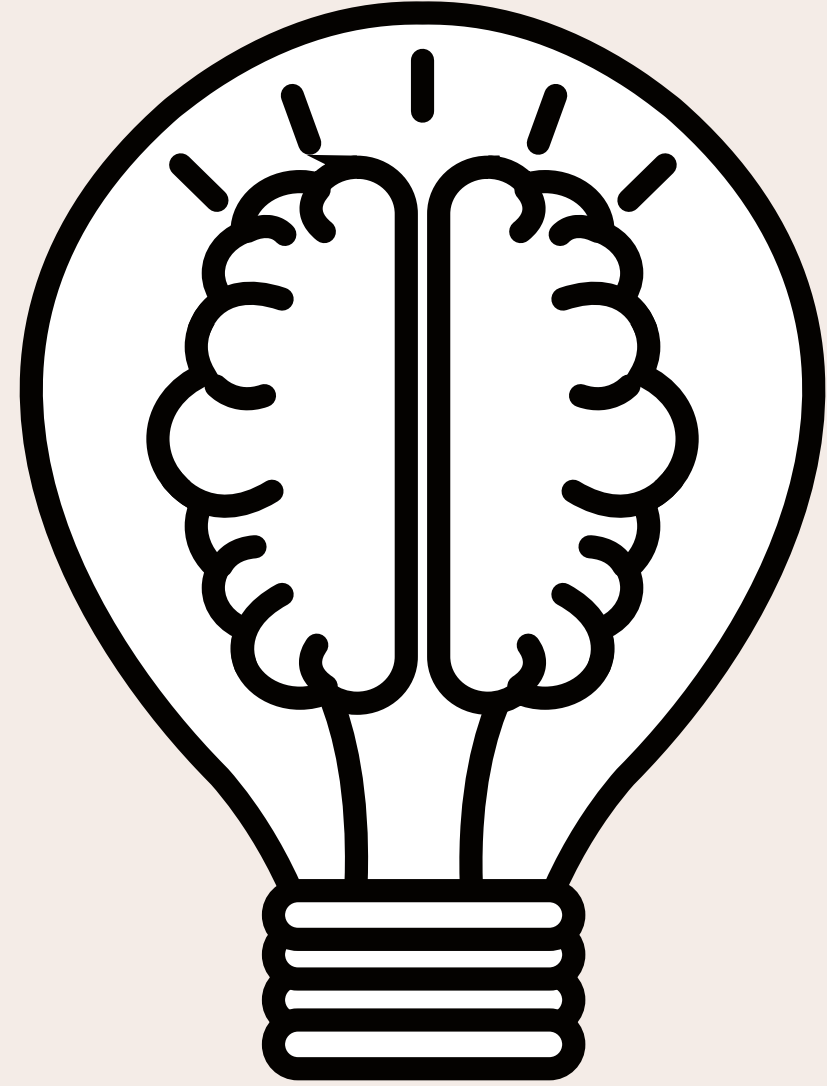
Technique de **groupe** qui cherche à réfléchir au **maximum d'idées** sur un thème, une question donnée. Chaque participant ou groupe de participants inscrit sur un tableau blanc les idées autour de la thématique. Pendant la session les autres participants ne doivent **pas intervenir, discuter ou commenter.**

Il peut être utilisé pour rechercher de nouvelles idées créatives, innovantes, lors de réunions, de conférences ou de travaux professionnels en groupe.



Restitution - Brainstorming

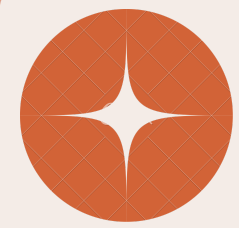
- Comment augmenter des comportements productifs ?
- Comment identifier un bon leader ?
- Comment former des équipes + efficaces ?
- Comment éviter des comportements contre-productifs ?



Restitution - Brainstorming

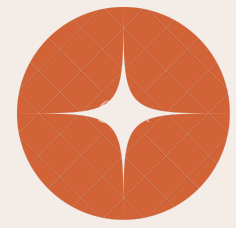
On retrouve les souvent les solutions dans :

- Les attitudes des personnes
- Les valeurs et normes sociales
- Les comportements



Les différents fonctionnements des organisations

1. Approche économique
2. Approche des différences individuelles
3. Approche des relations humaines
4. Approche de la cognition sociale
5. Approche de l'identité sociale

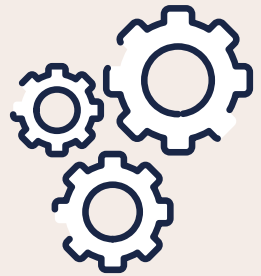


Approche économique

Vidéo



Au début de l'industrialisation



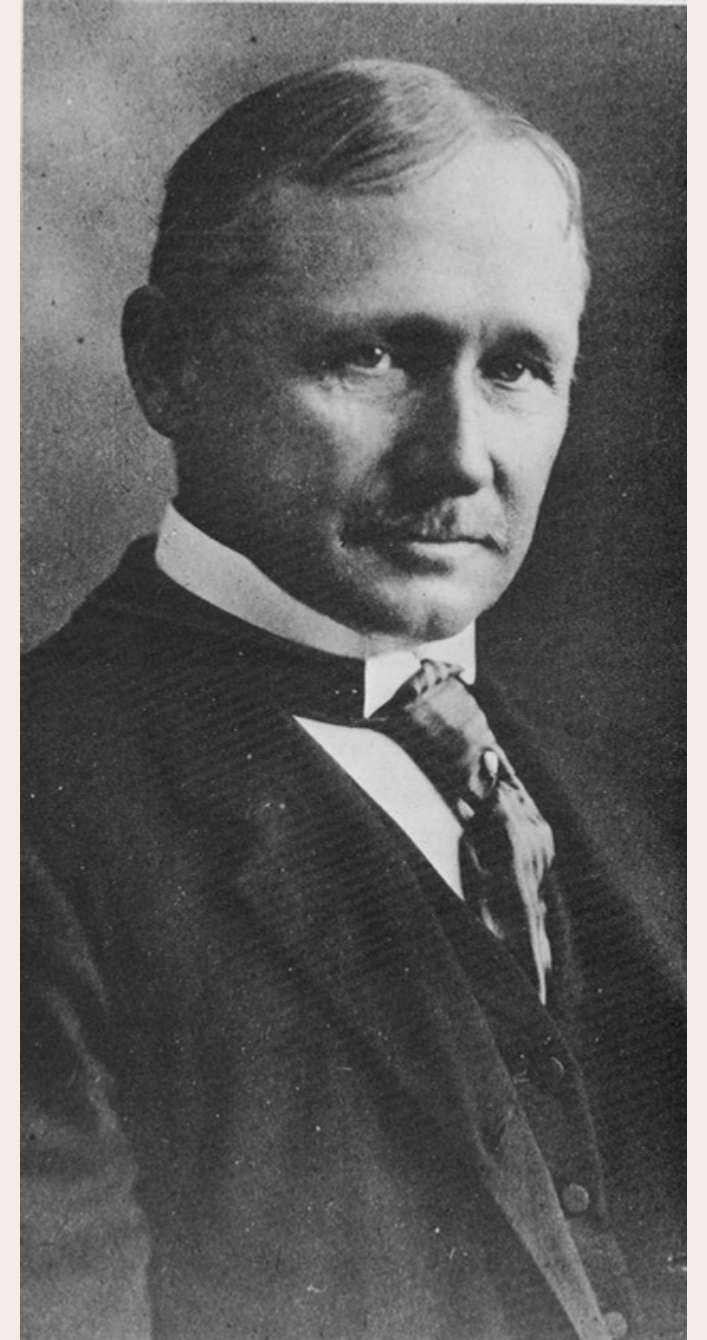
Travail à la chaîne

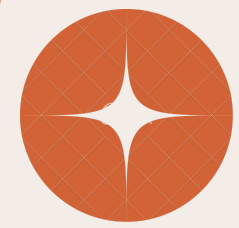


Produire plus



Taylor (1856-1915)





Approche économique - Les idées

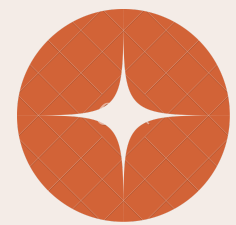


**Le chef fait ce
qu'il pense être le
mieux**

**L'argent est
source de
motivation**



**Il faut imposer la vision
scientifique à tout le monde**



Approche économique - Les objectifs



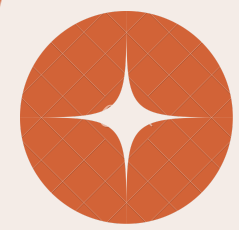
Travailleur le +
efficace



Isoler les individus



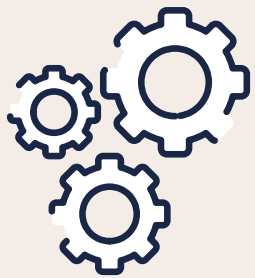
La seule manière
de faire



Approche des différences individuelles



En réponse au Taylorisme



Les ouvriers ne sont pas que des machines

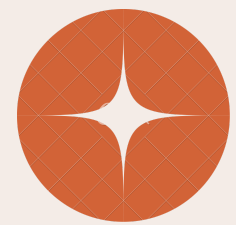


Générer le meilleur effet



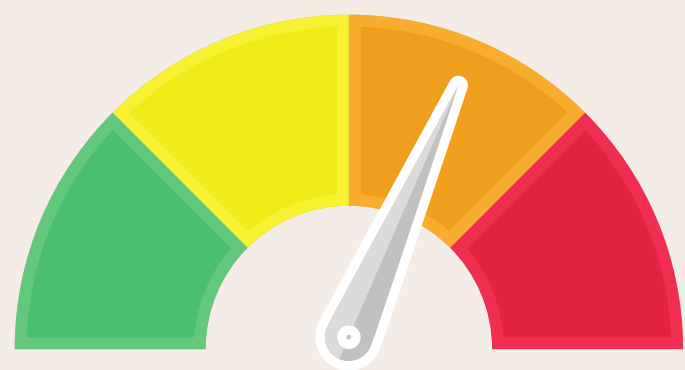
Münsterberg (1863-1916)





Approche des différences individuelles

- Les idées

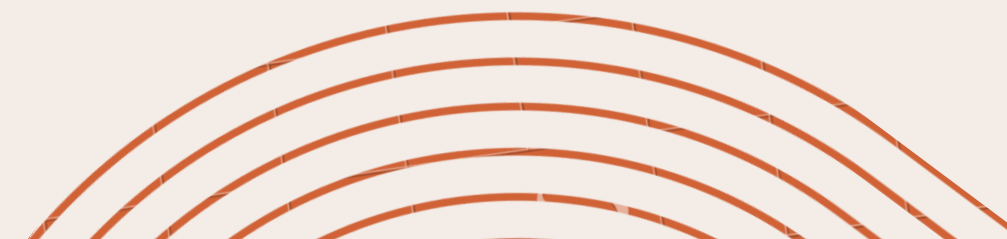


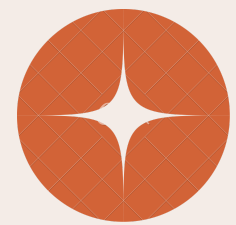
Identifier la
meilleure façon
de travailler

Tenir compte des
caractéristiques
psychologiques



Tests sur les capacités
individuelles





Approche des différences individuelles - Les objectifs



**Améliorer la
compétitivité**

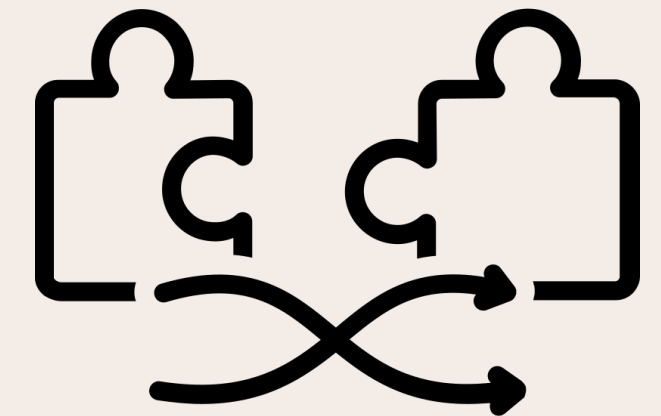


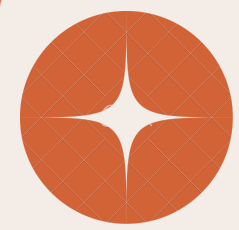
Valoriser le groupe

**Améliorer la
productivité de
l'entreprise**



**Trouver la
meilleure
combinaison entre
le travail et
l'individu**

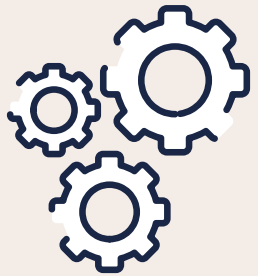




Approche des relations humaines



Suite de Münsterberg



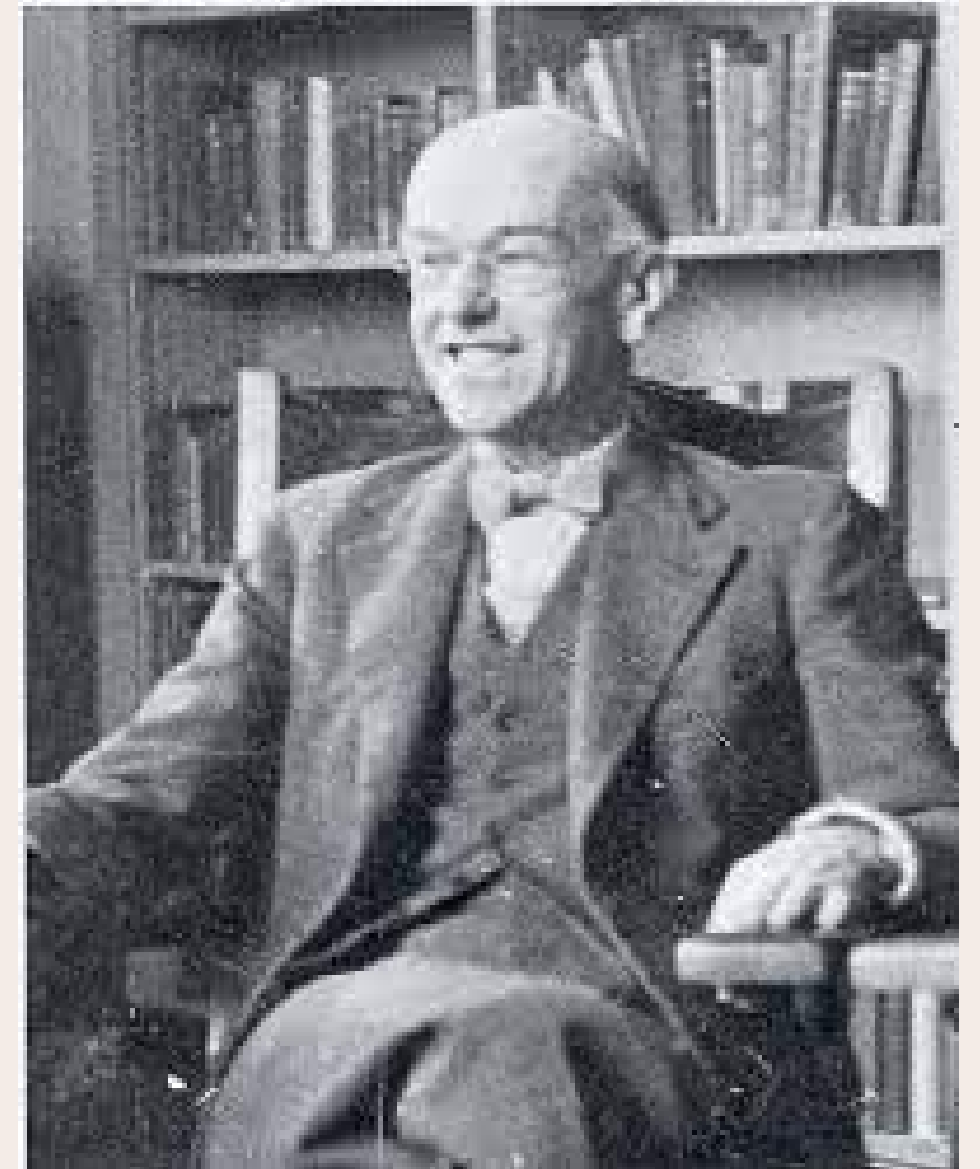
Etude des conditions de travail

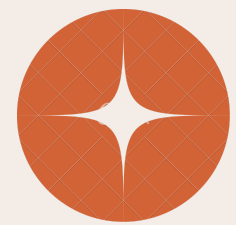


2 expériences



Mayo (1880-1949)

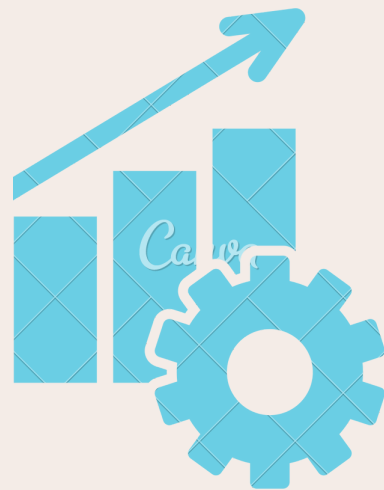




Approche des relations humaines - Les idées

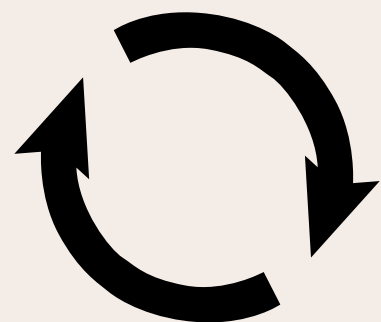


2 expériences

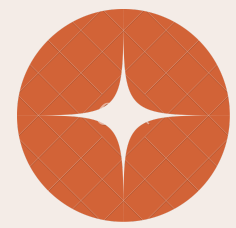


Les ouvriers ne sont pas assez productifs

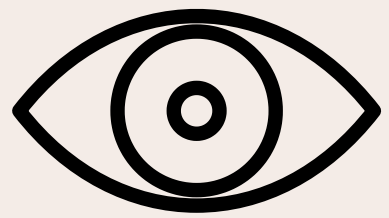
Les ouvriers sont insatisfaits de manière générale



Taux de rotation élevé



Approche des relations humaines - Les objectifs



Montrer de
l'intérêts aux
ouvriers impacte la
performance



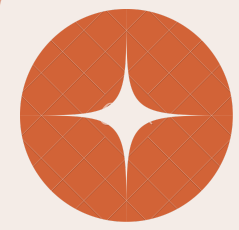
La socialisation
motive et rend +
productif

L'homme n'est pas
motivé uniquement
par l'argent



L'aspect psychologique
est pris en compte dans
la productivité

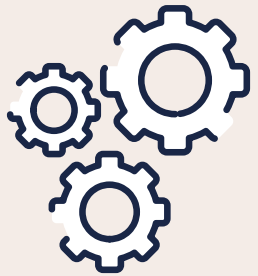




Approche de la cognition sociale



Années 1980



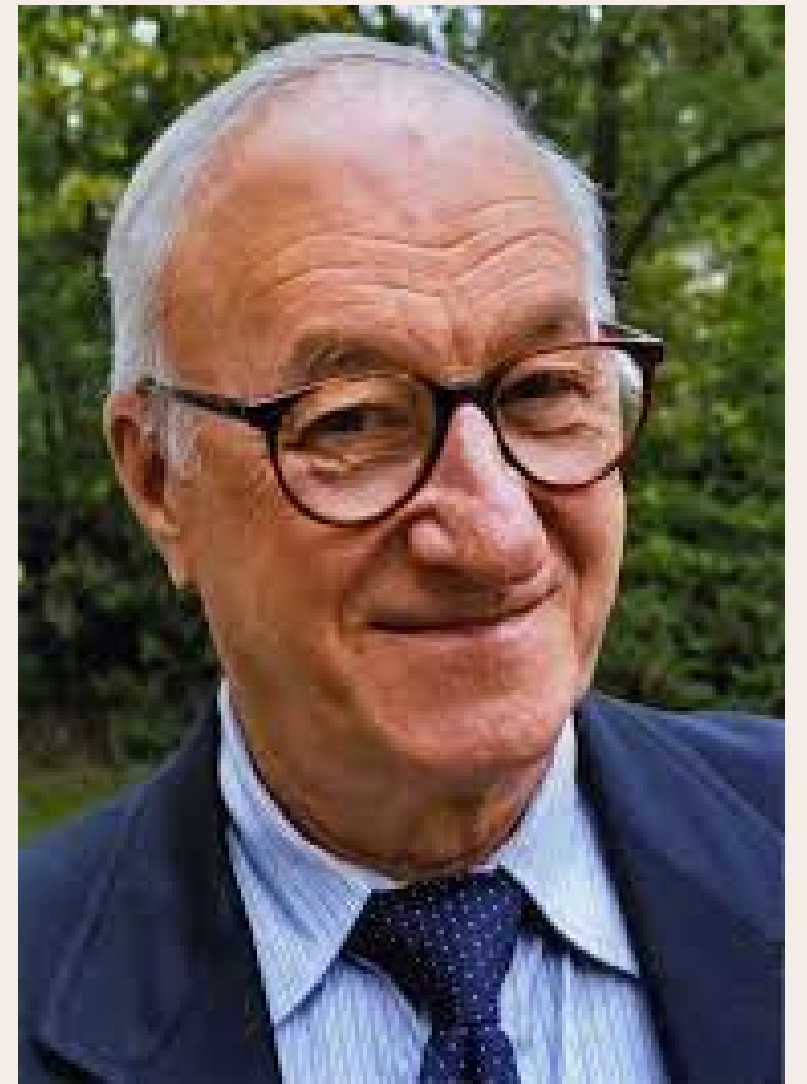
Influence réciproque de l'individu, des comportements et de l'environnement

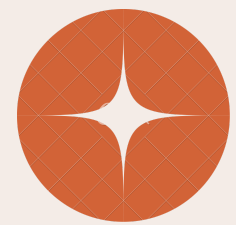


Perception de l'individu

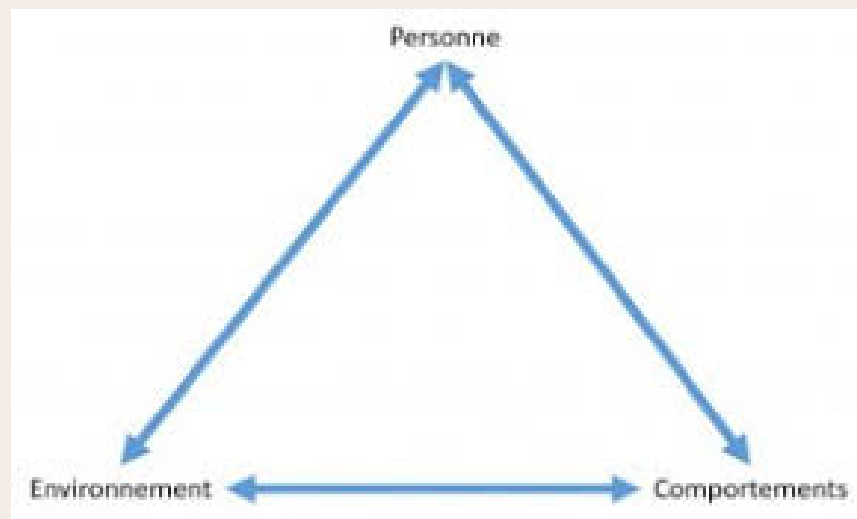


Bandura (1925-2021)





Approche de la cognition sociale - Les idées

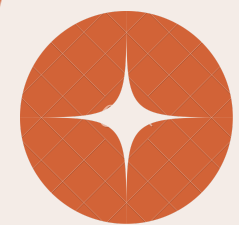


**Influence
réciproque**

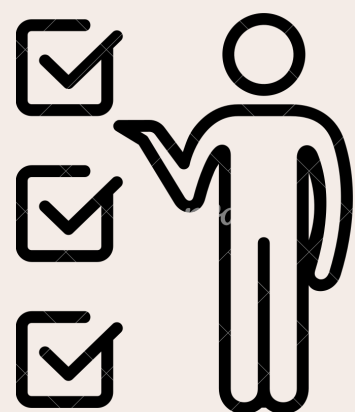
Interprétation



Capacité perçue



Approche de la cognition sociale - Les objectifs



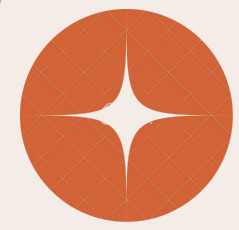
Mobiliser et
organiser les
compétences



Sentiment
d'Efficacité
Personnel

Etudier la
mémoire, les
jugements, la
perception, les
attitudes

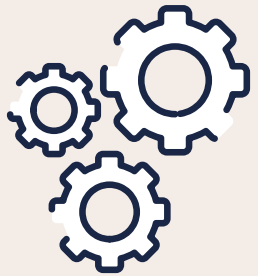




Approche de l'identité sociale



Années 1989



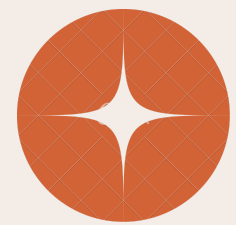
Appartenance groupale et construit social



Culture organisationnelle



Ashforth et Mael

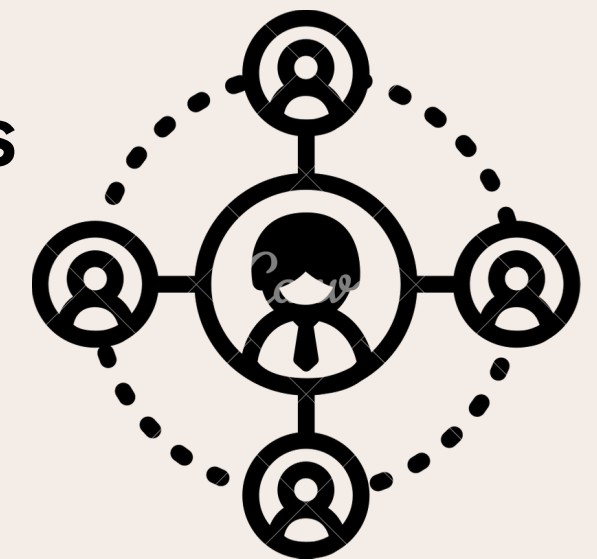


Approche de l'identité sociale - Les idées

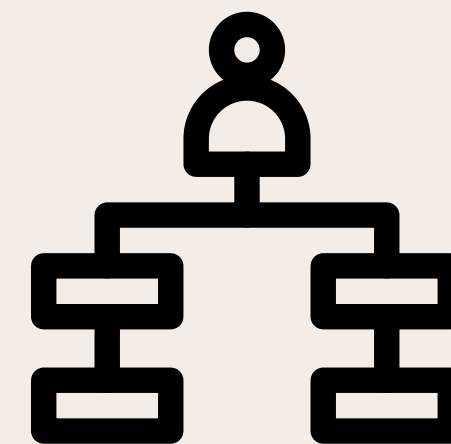


Une groupe avec
un identité sociale

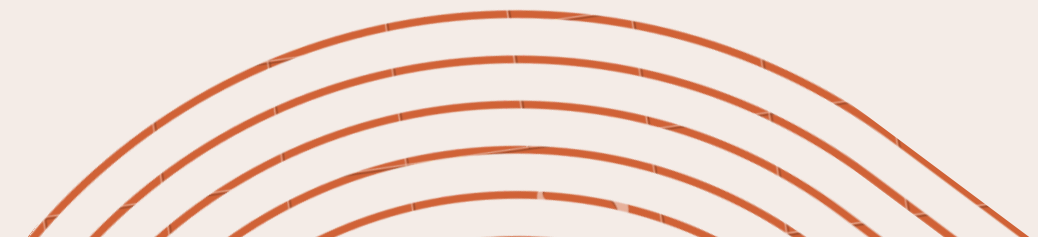
Cooridnation des
comportements
des individus
(tâches)

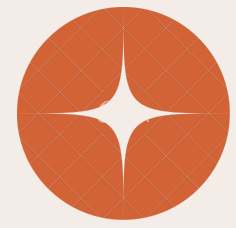


Orientation envers des
buts



Rôles, normes et
valeurs = culture
organisationnelle

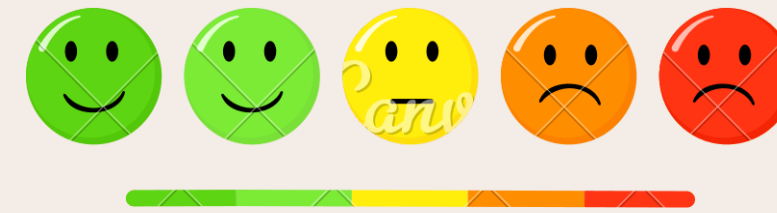




Approche de l'identité sociale - Les objectifs

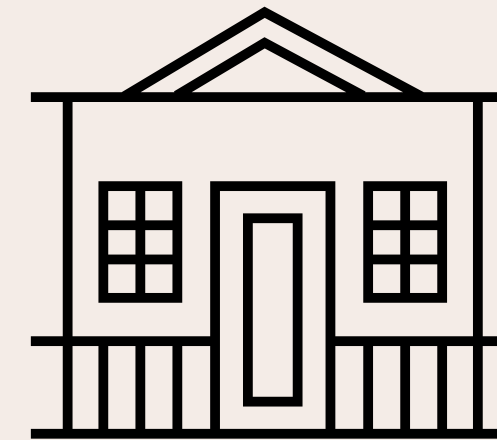


Augmenter
l'estime de soi
positive
(appartenance)

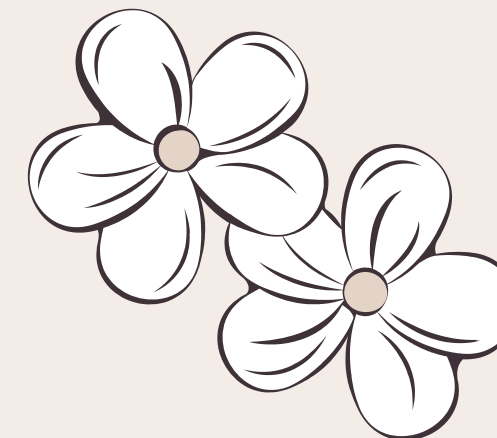


Satisfaction au
travail

Volonté de
rester



Meilleure
communication



Bien-être des
salariés

Activité

Le test du DISC

