

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

On a examiné, au paragraphe précédent, l'influence de la qualité sur l'économie. Nous examinons ici son influence sur les gens de métier.

En matière d'introduction, rappelons ce qui a été dit tant de fois : l'homme de métier a l'amour du travail bien fait. Parce qu'il aime que l'objet sortant de ses mains soit achevé et réussi. Parce qu'il a à cœur d'être jugé en homme capable et de confiance. Et même, quoique cela puisse sembler paradoxal, parce qu'il aime sa tâche en raison directe du soin qu'il y apporte. On l'observe tous les jours dans des métiers difficiles et pénibles tels que les charbonnages et la sidérurgie. L'effort ne fait pas peur. Pourvu qu'il s'applique de façon vivante. On peut donc supposer qu'une qualité meilleure, nécessitant un travail soigné, ne sera pas pour déplaire. D'autant plus qu'un tel travail aura pour contrepartie une rémunération plus élevée.

La diversité peut avoir aussi, psychologiquement, d'heureux effets. Elle écarte, la monotonie du ronron quotidien. Il faut toutefois que cette diversité ne soit pas excessive, sinon elle rendrait le travail difficile et énervant.

Ajoutons que le corporatisme se doit de protéger l'ouvrier et d'être particulièrement sévère pour tout ce qui touche à la santé, à la protection et à la sécurité.

La psychologie du travail a été particulièrement étudiée en Amérique. Le « Centre d'Etudes et de Recherches des Cadres » en France abréviativement dénommé « C.E.R.C. », a publié, dans sa revue de mai-juin 1982, n° 73, sous le titre général : « *Les différentes écoles de psychologie* », un paragraphe consacré à la psychologie du travail, page 29. Il me paraît intéressant de reproduire ici le résumé de l'étude de Mac Grégor, lequel, résumé, comporte 6 points :

- *La dépense d'effort physique et mental dans le travail est aussi naturelle que le jeu et le repos. Le travail peut être source de satisfaction, par exemple en satisfaisant les besoins d'estime, de reconnaissance et d'accomplissement de soi.*
- *La contrainte n'est pas le seul moyen d'obtenir un effort en vue d'obtenir un objectif. L'homme peut se diriger lui-même lorsqu'il travaille pour des objectifs envers lesquels il se sent reSponsable.*
- *Cette responsabilité n'existe qu'en fonction de la gratification que l'homme tire de leur réalisation. (On retrouve le besoin d'accomplissement du moi dans la mesure où il constitue la meilleure récompense de l'effort)*
- *L'individu moyen cherche les responsabilités.*
- *Des ressources élevées d'imagination et de créativité sont largement distribuées dans la population.*
- *Dans les conditions de la vie industrielle moderne, le potentiel intellectuel de l'individu moyen n'est que partiellement employé.*

Mac Grégor pense donc que l'industrie pourrait utiliser mieux l'imagination des individus qu'elle emploie. C'est possible. En tout cas, son analyse se rapproche beaucoup de celle que je fais au début de ce paragraphe. L'ayant écrite avant de lire l'article de Mac

Grégor, cela prouve qu'un psychologue et un ingénieur peuvent s'accorder pleinement sur la psychologie du travail. Ce qui renforce la thèse soutenue ici.

Toutefois, la psychologie ne se sépare pas de la nature et de la qualité du travail. Il est clair qu'à cet égard, un marin et un horloger différent ; quoique sur un bateau on puisse trouver des hommes dont le métier, par sa précision, voisinerait l'horlogerie.

La classification qu'on peut faire, en première approximation, et à s'en tenir au seul cas de l'ouvrier – de l'ouvrier de métier s'entend – serait :

- . Les artisans pour les métiers d'art
- . Les ouvriers de classe conducteurs d'appareils à grosse production
- . Les techniciens spécialisés dans les industries de pointe et de haute technicité.

