

Sous la direction de
Émilie Vayre
& **Valentina Dolce**

L I C E N C E
P S Y

Psychologie du travail et des organisations **en Visuels**



**L'essentiel
du cours**



**+ de 150
schémas**



**15 cartes
mentales**

+ EN LIGNE



104 vrai ou faux • 104 QCM
65 flash-cards

deboeck **B**
SUPÉRIEUR

Psychologie du travail et des organisations



Psychologie du travail et des organisations **en Visuels**

Sous la direction de
Émilie **Vayre**
Valentina **Dolce**

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés, consultez notre site web :

www.deboecksuperieur.com

Toutes les illustrations proviennent de ©Adobe Stock, sauf :

- Page 72. Portrait de Churchill, 1941, domaine public.
- Page 138. Hermès, détail de la fresque de Tiepolo au Palazzo Clerici de Milan, 18^e siècle.

© De Boeck supérieur, s.a., 2026

Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle. La fouille de textes et de données est interdite conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Dans le cas où le livre comporte des ressources numériques en ligne, ces dernières sont des compléments offerts à l'achat du livre. Par respect du droit d'auteurs, ces ressources sont incessibles, interdites de reproduction et réservées à un usage strictement personnel. Elles sont soumises aux conditions d'utilisation en vigueur (CGU) accessibles sur notre site et peuvent, pour des raisons commerciales, légales, d'évolution technique ou de contenu, être supprimées ou interrompues à tout moment, sans garantie de maintien ou de compensation. Dans le cas où les QR codes et liens hypertextes permettent d'accéder à des sites internet tiers, la responsabilité de l'éditeur n'est pas engagée, notamment quant à leur éventuel dysfonctionnement ou à leur indisponibilité d'accès.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale, Paris : août 2026

Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2026/13647/069

ISBN : 978-2-8073-6998-6

Compléments numériques	7
Introduction	9
Émilie Vayre et Valentina Dolce	
Focus : repères historiques de l'évolution de la psychologie du travail et des organisations	10
Noémie Cohen	

Partie I

Concepts et modèles fondamentaux

1	La tâche et l'activité	17
Anne-Sophie Maillot et Florence Cros		
2	La motivation au travail	35
Nathalie Houlfort, Pascale Cécire et Charles-Étienne Lavoie		
3	L'engagement en contexte de travail	53
Christian Vandenberghe		
4	Le leadership	71
Valentina Dolce, Monica Molino et Chiara Ghislieri		
5	La santé psychologique au travail	91
Marie Malo, Marie-Hélène Gilbert et Thomas Aubin		
6	La violence au travail	109
Elsa Laneyrie et Valentina Dolce		
7	L'articulation travail – « hors travail »	121
Sandrine Croity-Belz et Émilie Vayre		

8	Les carrières, les transitions et le sens du travail	135
	Christine Lagabrielle, Alexis Le Blanc et Marie-Pierre Cazals	

9	Les modèles intégrés	149
	Valentina Dolce	

Partie II

Pratiques et interventions

10	Les champs d'application de la PTO	169
	Anne Pignault, Yvonne Joret et Laurène Houtin	

11	Les métiers de la psychologie du travail, l'éthique et la déontologie de la profession	187
	Noémie Cohen	

12	La prévention des risques psychosociaux et la promotion de la santé au travail	195
	Émilie Vayre	

13	La diversité, l'équité et l'inclusion au travail	211
	Marco Peña-Jimenez et Rebeca Da Rocha Grangeiro	

	Bibliographie	223
	À propos des auteurs	225
	Table des matières	229

Ce manuel vous propose, à la fin de chaque chapitre, des exercices interactifs avec correctifs pour évaluer vos connaissances et vous aider à réviser la matière en vue de l'examen. Vous trouverez :

- ▶ 104 vrais ou faux
- ▶ 104 QCM
- ▶ 65 flash-cards

Pour y accéder :

**Flashez le code avec votre
téléphone ou votre tablette**



OU

Tapez l'URL dans votre navigateur



Définition

La **psychologie du travail et des organisations** est une « discipline scientifique qui étudie l'homme en situations de travail ou de transition professionnelle. Elle s'intéresse aux processus psychologiques à l'œuvre et aux comportements déployés dans le cadre de la réalisation du travail ou lors des transitions qui jalonnent la trajectoire de professionnalisation (p. ex., transition études-emploi, insertion au sein d'une organisation de travail, formation ou bilans en cours de carrière, recherche d'emploi, reconversion professionnelle, mobilités intra ou interentreprises, passage à la retraite) » (Vayre, 2019, p. 3).

La psychologie du travail et des organisations vise tant à comprendre les situations de travail que les processus et comportements de et au travail (individuels et collectifs) à la manière dont ils s'articulent et prennent sens dans un contexte organisationnel spécifique. Elle a pour objet l'élaboration de connaissances de ces situations, processus et comportements, de leurs enjeux, leurs déterminants et leurs effets, dans la perspective d'étayer « les démarches d'intervention et les pratiques de terrain à même d'améliorer les conditions d'exercice de l'activité de travail ou de réussite des transitions, la santé et la qualité de vie des travailleurs, le développement et l'épanouissement professionnels, tout comme la performance et l'efficacité individuelles, collectives et organisationnelles » (Vayre, 2019, p. 3).

Cet ouvrage « en visuels » constitue une porte d'entrée, une sensibilisation imagée à ce qu'est la psychologie du travail et des organisations. Il s'adresse autant aux étudiants inscrits en psychologie ou dans un cursus de formation qui s'intéressent au travail et aux organisations de travail (sciences de gestion, sciences du management, sociologie du travail, etc.) qu'aux professionnels qui souhaitent découvrir la discipline et/ou mieux comprendre leurs (futurs) environnements et situations de travail. Il est, par ailleurs, richement documenté par des références nationales et internationales et permettra aux lecteurs qui le désirent d'approfondir leurs connaissances de ce champ.

Le livre est composé de treize chapitres, répartis selon deux grandes parties. La première partie (chapitres 1 à 9) aborde les notions, concepts et modèles fondamentaux en psychologie du travail et des organisations. Elle présente tout d'abord ce qu'est l'activité et en quoi elle se distingue de la tâche. Les concepts de motivation au travail, d'engagement en contexte de travail, et de leadership au sein des organisations sont ensuite détaillés. Enfin, la santé psychologique au travail, la violence au travail ainsi que l'articulation entre le travail et le « hors-travail » sont abordés. L'objectif de ces chapitres est de comprendre ce que recouvrent ces notions ou concepts, leur manifestation, leurs antécédents et leurs conséquences. Pour clôturer cette première partie, un aperçu des modèles intégrés emblématiques en psychologie du travail et des organisations est proposé.

La seconde partie de l'ouvrage (chapitres 10 à 13) est consacrée aux pratiques et interventions en psychologie du travail et des organisations. Les champs d'application de la psychologie du travail et des organisations, les métiers ainsi que les enjeux éthiques et déontologiques de la profession sont ainsi introduits. Pour conclure, deux axes majeurs d'ancrage des recherches et des pratiques du domaine sont abordés : la prévention des risques psychosociaux et la préservation de la santé au travail d'une part, la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au travail, d'autre part.

Enfin, des exercices en ligne (QCM, vrai ou faux et flash-cards) sont proposés, essentiellement aux étudiants, à l'issue de chaque chapitre, afin d'évaluer leurs connaissances.

Repères historiques de l'évolution de la psychologie du travail et des organisations

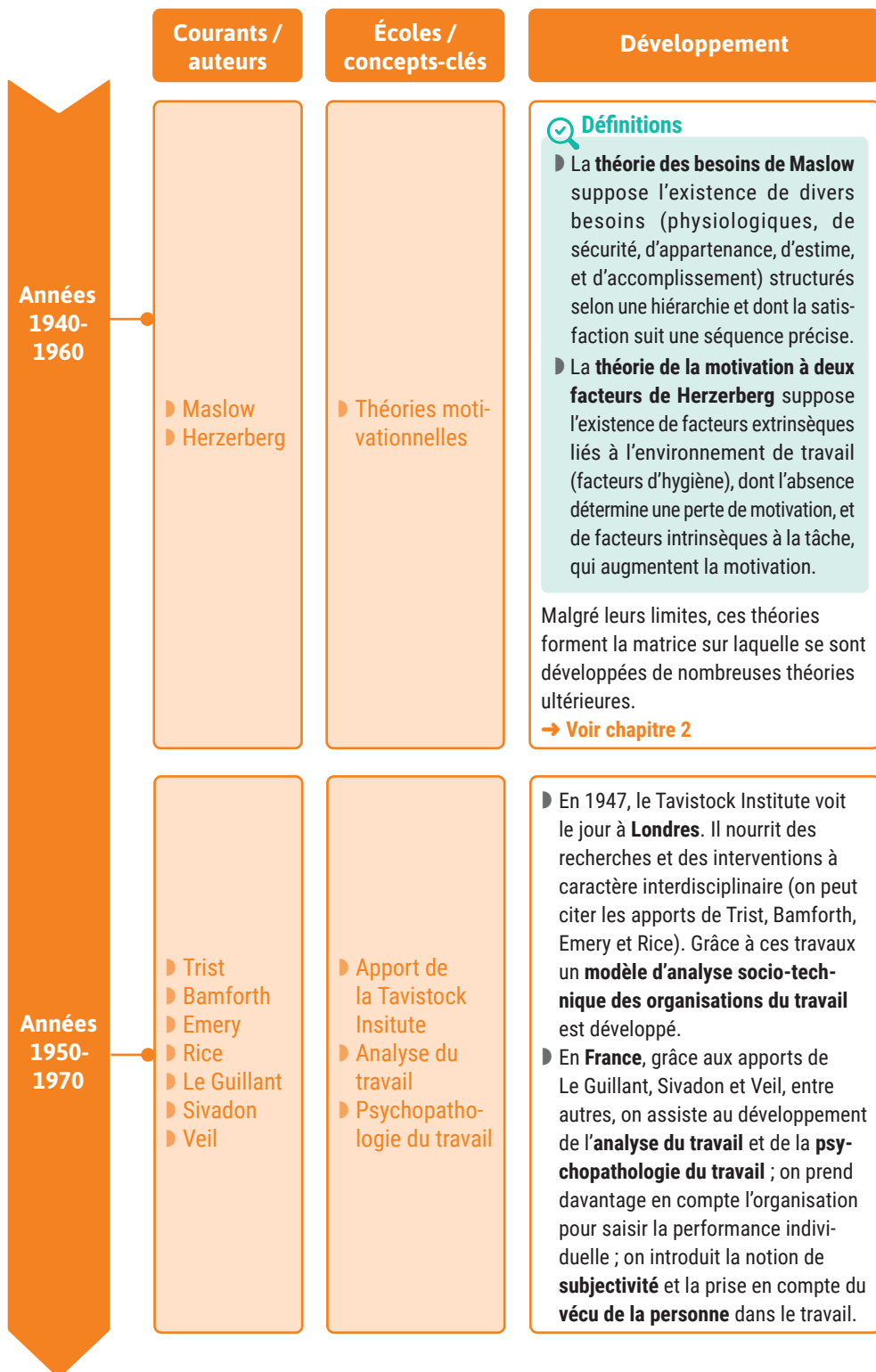
	Courants / auteurs	Écoles / concepts-clés	Développement
Fin XIX ^e siècle	- Wundt - Munsterber - Cattell	Laboratoire de psychologie expérimentale	- Émergence de la psychologie du travail, notamment avec les travaux précurseurs de Wundt, qui fonde en 1879 le premier laboratoire de psychologie expérimentale à l'Université de Leipzig. - Au sein du laboratoire se forment deux figures importantes dans le domaine disciplinaire : Hugo Munsterberg et James McKeen Cattell.
Fin XIX ^e siècle	- Pieron - Lahy - Myers	- Psychotechnique - Psychologie appliquée - Psychologie industrielle	- Développement de la psychotechnique : - Conception de tests d'évaluations permettant de positionner la bonne personne sur le bon poste et d'évaluer les aptitudes (p. ex., pour le recrutement de conducteurs de train, on parle de sélection et d'orientation). - Description des principes psychologiques d'une « bonne gestion » de l'homme au travail. L'enjeu est d'améliorer le fonctionnement d'une organisation industrielle sur le plan du rendement au travail, de la motivation et du recrutement des salariés. - Le terme « psychotechnique » est peu à peu remplacé par « psychologie appliquée », puis par « psychologie industrielle », en lien avec les travaux de Myers (1925) portant sur les effets du travail répétitif dans l'industrie textile, ainsi que sur l'impact du moral sur la performance et la fatigue des travailleurs.



Le saviez-vous ?

En France, le diplôme d'état de psychotechnicien est créé en 1953.

	Courants / auteurs	Écoles / concepts-clés	Développement
Années 1920-1940	► Elton Mayo	► École des relations humaines	► Les modèles tayloristes et fordistes d'organisation du travail axés sur les exigences de productivité et la chaîne de production ne tardent pas à mettre en évidence les coûts psychologiques (p. ex., absence de sens d'une tâche extrêmement fragmentée, rythmes de travail excessifs, répétition des gestes). Ces gestes aliénants font l'objet de revendications et de luttes ouvrières. ► Une première contribution scientifique qui révolutionne la perspective d'étude de la psychologie du travail est apportée par l'étude de Hawthorne. Arrivé dans une industrie manufacturière pour analyser comment des facteurs tels que l'éclairage, les horaires et les pauses jouent un rôle dans l'augmentation de la productivité, Elton Mayo se rend compte que le fait que, pour la première fois, les travailleuses soient observées et donc reconnues joue un rôle plus important que certains aspects de l'environnement physique du travail. ► Les attitudes, les désirs et les émotions des travailleurs sont au cœur de la recherche en psychologie du travail et de l'intervention psychologique sur le lieu de travail.
Années 1940-1960	► Maslow ► Herzberg	► Théories motivationnelles	► Naissance de deux grandes théories motivationnelles: – la pyramide des besoins de Maslow, 1943 ; – la théorie de la motivation à deux facteurs de Herzberg, 1959.



	Courants / auteurs	Écoles / concepts-clés	Développement
Années 1970	▸ Karasek ▸ Maslach ▸ Clot ▸ Dejours	▸ Stress au travail ▸ Burn-out ▸ Psychodynamique du travail ▸ Clinique de l'activité en France	▸ Construction de modèles explicatifs du stress au travail. P. ex. : – Modèle job-demand-control de Karasek – Conceptualisation du burn-out de Maslach. → Voir chapitre 5 ▸ En France, avec Yves Clot on assiste au développement de la clinique du travail, c'est-à-dire l'intervention sur le terrain et dans des situations réelles de travail. Christophe Dejours est considéré comme le fondateur de la psychodynamique du travail en France.
Années 1980	▸ Schein	▸ Culture organisationnelle ▸ Méthode ethnographique	▸ Un intérêt naît pour les études sur la culture organisationnelle. ▸ Le modèle proposé par Schein permet de l'étudier dans toute sa complexité, p. ex. en tenant compte des valeurs, des croyances et de l'histoire de l'organisation, en privilégiant la méthode ethnographique.
Années 2000	▸ Bakker ▸ Demerouti	▸ Modèle exigences-ressources	▸ Naissance de modèles intégrés. P. ex., le modèle des exigences-ressources : il met l'accent sur le rôle des exigences et des ressources professionnelles non seulement comme facteurs pouvant contribuer à réduire le bien-être au travail (exigences élevées, ressources faibles), mais aussi à accroître l'engagement et la performance (ressources élevées, exigences modérées ou faibles). → Voir chapitre 9



Partie I

Concepts et modèles fondamentaux

1	La tâche et l'activité.....	17
2	La motivation au travail.....	35
3	L'engagement en contexte de travail.....	53
4	Le leadership.....	71
5	La santé psychologique au travail.....	91
6	La violence au travail.....	109
7	L'articulation travail – « hors travail ».....	121
8	Les carrières, les transitions et le sens du travail.....	135
9	Les modèles intégrés.....	149

La tâche et l'activité

En psychologie du travail et des organisations, la tâche et l'activité constituent un repère fondamental pour penser et analyser le travail. Bien que souvent utilisés de façon interchangeable, ces deux concepts renvoient à des réalités différentes. Il existe, à ce jour, une multitude de définitions du concept d'activité, faisant de celui-ci « un concept flou » (Schwartz, 2007, p. 122) et impossible à circonscrire. Ce chapitre vise à présenter les principales théories, approches et auteurs qui se sont attachés à définir la tâche et l'activité en psychologie du travail et des organisations.

OBJECTIFS DU CHAPITRE

- 1 Appréhender les principaux éléments de définition des concepts de tâche et d'activité**
- 2 Identifier les principaux cadres et approches théoriques**
- 3 Distinguer les méthodes et outils pour appréhender la tâche et l'activité**

NOTIONS-CLÉS

> Tâche, activité, travail réel, travail prescrit, méthode d'analyse de l'activité

1 Tâche et activité : historique et définition

La distinction entre la tâche et l'activité repose sur un héritage théorico-empirique qui a largement démontré que l'activité de travail ne saurait se réduire à la seule prise en compte et exécution de la tâche prescrite. Une telle perspective serait considérée comme réductionniste revenant à considérer le travailleur comme un simple exécutant.

■ La distinction entre la tâche et l'activité

Définition

La **tâche** fait référence à ce qui est **prescrit** par l'organisation. C'est un résultat anticipé par l'entreprise, établi dans des conditions de réalisations prévues (Guérin et al., 2006). Elle se définit par un ou plusieurs **buts à atteindre** (le plus souvent des objectifs d'ordre quantitatifs ou qualitatifs et plus ou moins explicites), dans des **conditions** qui sont fournies par l'entreprise.

Ces conditions peuvent être :

- ▀ Des **procédures** ou des **modes opératoires** (p. ex., méthodes de travail, consignes, etc.);
- ▀ Des **contraintes temporelles** de réalisations (p. ex., délais, cadence, etc.);
- ▀ Des **moyens matériels** (p. ex., outils, technologies, etc.);
- ▀ Des **environnements de travail** (p. ex., type d'aménagement, ambiance physique, etc.) (Falzon, 2004).



Le saviez-vous ?

Les prescriptions constituent des façons **explicites** de formaliser les tâches prescrites, mais elles peuvent aussi être **implicites**.



Illustration

Une infirmière travaille dans un service hospitalier. Le règlement de l'hôpital et sa fiche de poste stipulent les procédures à suivre pour l'administration des médicaments, les horaires, la traçabilité, etc. Cela correspond aux **prescriptions explicites**. En revanche, prolonger son service notamment en cas d'urgence, même si son service est officiellement terminé, correspond à une **prescription implicite**.

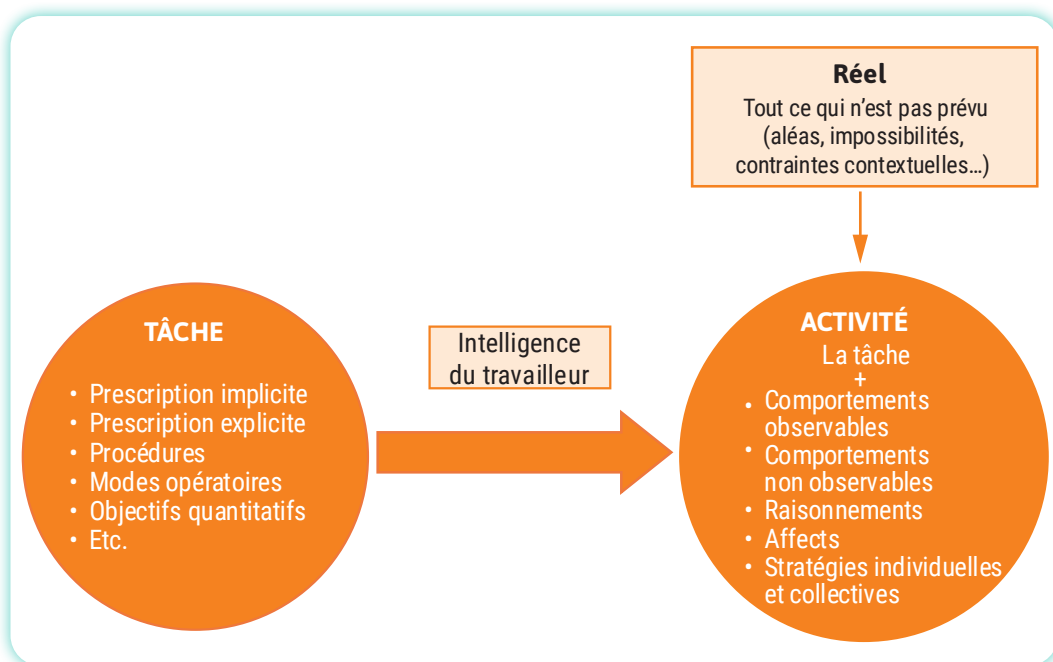
Définition

L'**activité** correspond à tout ce que l'individu déploie en situation de travail pour faire face à l'écart entre le prescrit, anticipé par une organisation, et le réel. Elle engage l'être humain dans sa globalité. Elle mobilise le corps, mais ne se limite pas aux comportements observables : elle comprend également des composantes invisibles telles que l'**activité cognitive**, les **raisonnements**, les **affects**, ainsi que les **discours tenus sur le travail**, lesquels témoignent des manières de faire et des arbitrages opérés en situation (Falzon, 2004).

Comprendre l'activité implique d'identifier les **régulations**, les **modes opératoires** et les **stratégies** mises en œuvre par le travailleur. Celles-ci résultent de la confrontation entre les **exigences de la tâche**, la **variabilité de l'individu** et de la **situation réelle** de travail ainsi que les **effets** que produit cette activité.

🔍 Définition

On peut observer la manière dont l'individu mobilise les **stratégies** dans son activité de travail. Les stratégies visent principalement à atteindre les objectifs de la tâche tout en essayer de limiter les effets négatifs de l'activité sur lui-même. Une stratégie peut être **individuelle**, c'est-à-dire qu'un seul individu l'a développée et l'utilise ; ou **collective**, ce qui signifie qu'elle a été élaborée et mise en place par plusieurs individus (un collectif de travail). Elles peuvent être de différents ordres : **temporelles, spatiales, émotionnelles, anticipatrices**, etc.



Ainsi, l'analyse de l'activité d'un individu en situation de travail, s'inscrit dans une approche globale, prenant en compte les facteurs physiques, cognitifs, sociaux, organisationnels et environnementaux. Elle implique toujours d'examiner le triptyque **déterminants – activité – effets**, ainsi que les relations qui les articulent. → **Voir le modèle des 5 carrés, p. 23**. L'activité d'un individu ne peut se comprendre uniquement à partir de l'analyse de son poste de travail.



Illustration

Une infirmière doit changer le pansement d'un patient (**tâche prescrite**). Pour ce faire, elle devra aussi rassurer ce patient qui est angoissé ou encore déplacer le matériel médical qui lui fait obstacle dans la chambre (**activité réelle**).

■ La tâche : une ressource ou une contrainte ?

La tâche est une **ressource** lorsqu'elle...

- ▶ Est **partagée** et est l'objet de discussion par l'ensemble des travailleurs et que l'environnement au sein duquel elle est appliquée est sécurisant et **capacitant**
- ▶ Constitue un **cadre de référence** pour « entrer dans le métier »
- ▶ Est suffisamment **souple** pour être adaptée aux variations du contexte.

La tâche est une **contrainte** lorsqu'elle...

- ▶ Ne permet pas de prendre d'**initiatives**
- ▶ Ne laisse pas de place à la **subjectivité**
- ▶ Ne concerne que la dimension **productive** du travail
- ▶ Offre une **perspective déshumanisée** du travailleur
- ▶ Inscrit le travailleur dans une relation de **dépendance** à l'organisation de travail.



🔍 Définitions

Un **environnement de travail** est qualifié de « **capacitant** » s'il permet aux individus d'accroître leurs possibilités d'action, de continuer à apprendre et de se développer.

- ▶ La **subjectivité** désigne tout ce qui relève de l'individu (perceptions, émotions, valeurs, expériences, motivations, etc.) et qui s'exprime dans le travail au travers des adaptations, inventions, régulations déployées par les individus. C'est ce qui fait que deux individus face à une même tâche n'auront pas la même manière de la réaliser.
- ▶ La **dimension productive du travail** est la partie de l'activité qui est observable, c'est-à-dire, le résultat, la performance ou encore l'efficacité.
- ▶ La **perception déshumanisée** du travailleur consiste à concevoir le travail comme étant une activité qui minimise voire ignore la place et le rôle de l'humain (et de sa subjectivité). Le travailleur est vu comme une ressource, une force de travail et non une personne.

📌 Important

Ces premiers éléments de définition mettent en évidence qu'il convient moins d'opposer les notions de « tâche » et « activité » que de les appréhender comme « **deux faces d'une réalité complexe** » (Bobillier Chaumon, 2021, p. 486), où des logiques – portées par différents acteurs de l'organisation – peuvent parfois entrer en tension.

Ainsi, dans l'action, la tâche possède un rôle ambivalent. Elle peut tour à tour constituer une ressource ou se présenter comme une contrainte dans la réalisation de l'activité du sujet. La tâche peut donc être une **contrainte** dès lors que le travailleur ne peut pas se la **réapproprier** et la **redéfinir** en fonction de ce qu'il **souhaite faire** (le sens, le mobile de son activité, ses propres critères de qualité du travail, etc.) et de ce que l'**environnement** lui permet au regard des caractéristiques (socio-professionnelles,

organisationnelles, techniques, etc.) qu'il possède. Dans cette perspective, le travailleur possède peu de possibilités d'action. À l'inverse, si la tâche est conçue selon les critères mentionnés dans la figure ci-dessus, alors elle devient **une ressource utile au déroulement de l'activité**.



Important

L'écart entre la **tâche prescrite** et l'**activité** n'est **pas problématique en soi** si les acteurs qui portent ces différentes logiques parviennent à dialoguer sur ce qui se niche dans cet écart. Clot (2019) précise d'ailleurs que la tâche n'est pas l'ennemie d'un travailleur en santé.

2

Les principaux cadres théoriques

Depuis le début du xx^e siècle, la compréhension du travail a évolué, passant d'une vision centrée sur la **tâche prescrite** à une attention portée à l'**activité réelle** du sujet. Le **taylorisme** a imposé une conception normative, fragmentée et désincarnée du travail, centrée sur l'efficacité et le contrôle. En réaction, l'**ergonomie francophone** (notamment grâce aux travaux d'**Ombredane, Faverge, Guiguet**

et **Leplat**) a mis en évidence l'écart irréductible entre tâche et activité, en montrant que le travail réel implique ajustements, arbitrages et régulations qui échappent aux prescriptions. Cette perspective s'est nourrie des apports de la **psychologie historico-culturelle russe**, en particulier des travaux de **Alexis Leontiev**, qui distingue activité, action et opération, et de **Lev Vygotski**, qui souligne l'importance des médiations culturelles et sociales dans l'activité. → Voir chapitre 2

L'approche analytique du travail au travers de la notion d'activité s'inscrit dans un **cadre relationnel et conflictuel**, où le rapport de force entre prescripteurs (souvent, les employeurs) et exécutants joue un rôle déterminant. Ce **lien de subordination**, inhérent à la relation salariale, structure la manière dont les travailleurs s'approprient et transforment les prescriptions.

Dès les années 1990, **Yves Clot** a introduit une distinction entre l'activité réelle et réalisée, puis **Yrjö Engeström**, dans le prolongement des travaux de l'école historico-culturelle russe, a développé le **modèle du système d'activité**, qui représente la relation entre un sujet et son objet, relation transformée par une activité collaborative. Ces différentes étapes dans l'évolution des cadres théoriques sont abordées en détail dans cette partie.



Définitions

Le **taylorisme** est une méthode d'organisation du travail développée par Frederick Winslow Taylor au début du xx^e siècle, qui consiste à décomposer les tâches en opérations simples et standardisées afin d'augmenter la productivité et l'efficacité des travailleurs.

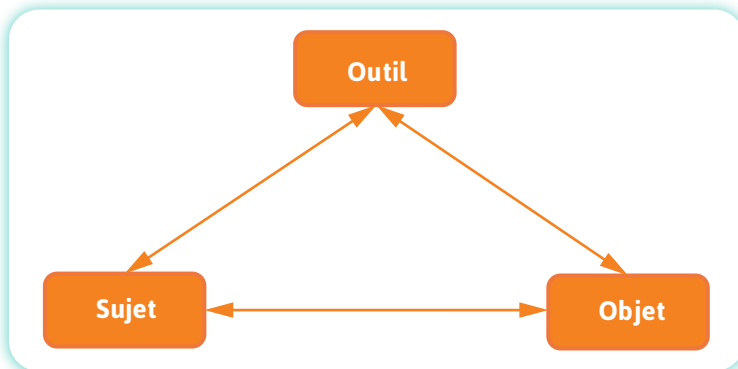
L'**ergonomie** est une discipline visant la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système.

■ L'approche de la psychologie historico-développementale russe

Le concept d'activité a été étudié par les psychologues russes **Lev Vygotski**, **Alexis Leontiev** et **Alexandre Luria** au début du xx^e siècle. Selon leur conception, toute activité humaine dépend de la **culture** et du **social** (les autres, les règles, etc.). On parle donc d'une vision **historico-culturelle** de l'activité : toute activité se construit au regard de l'histoire et de la culture dans lesquelles elle s'inscrit. De plus, pour ces auteurs, une activité a toujours un **objet**, c'est-à-dire une **visée**. Elle est donc toujours orientée vers quelque chose. L'objet est comme une boussole : il donne une direction et ouvre des possibilités d'action.

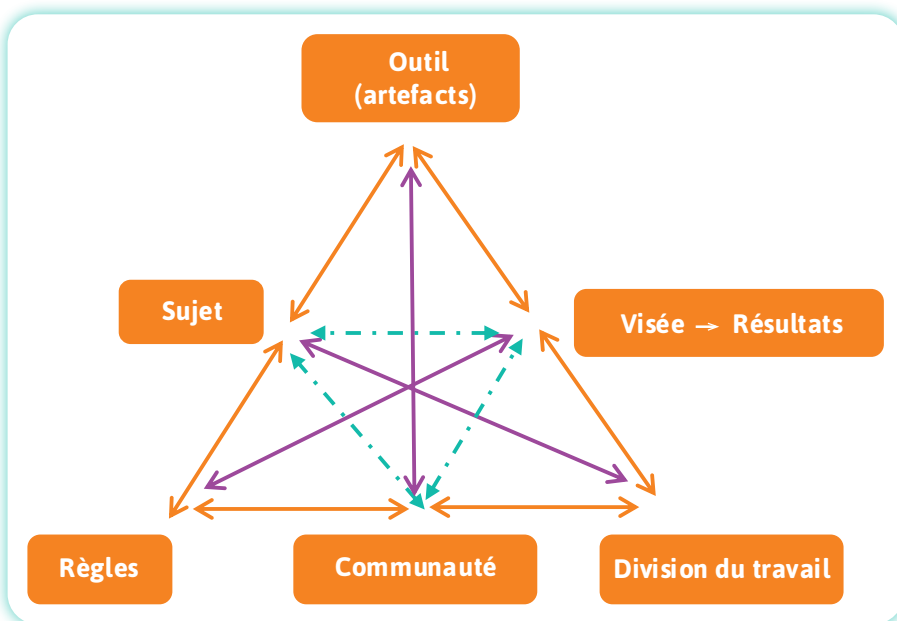
Pour Vygotski, un **sujet** (un individu ou un groupe) agit sur un **objet** en utilisant des **outils** (symboliques, tels que le langage ; ou matériels, tels qu'un marteau). Cette idée est communément schématisée par un triangle reliant le sujet, l'objet et l'outil servant de médiation.

Première conceptualisation de la théorie de l'activité (Vygotski)



Cependant, ce modèle initial présente une limite : il ne prend pas en compte les **relations sociales** c'est-à-dire les autres personnes qui participent directement ou indirectement à l'activité. Or, selon le psychologue finlandais Yrjö **Engeström**, une activité n'est jamais seulement individuelle : toute activité est un **phénomène collectif**. Il élargit donc le modèle en le considérant comme un **système d'activité** intégrant le **contexte social** constitué de **règles**, d'une **communauté** et d'une **division du travail**. L'interaction entre le sujet et la communauté est structurée par des règles, explicites ou implicites, qui encadrent les comportements et les échanges. La **division du travail**, quant à elle, organise la répartition des tâches et des responsabilités, à la fois de manière horizontale (entre pairs) et verticale (relations hiérarchiques).

Modèle du système d'activité (Engeström, 1987)



L'essentiel de la psychologie du travail et des organisations synthétisé sous forme de schémas, tableaux et cartes mentales

Ce manuel dresse un panorama visuel des notions fondamentales de la psychologie du travail et des organisations (PTO). Il aborde :

- Des **concepts** et **modèles** phares en PTO : la tâche et l'activité, la motivation, l'engagement, le leadership, la santé psychologique, la violence, l'articulation travail – « hors travail », les carrières, les transitions et le sens du travail ainsi que les modèles intégrés.
- Des **pratiques** et **interventions** propres à la PTO : les champs d'application, les métiers, l'éthique et la déontologie de la profession, la prévention des risques psychosociaux, la promotion de la santé, la diversité, l'équité et l'inclusion au travail.

Clair et didactique, ce livre présente, dans chaque chapitre :

- les mots-clés et les définitions des concepts de base ;
- des schémas et cartes mentales ;
- de nombreuses illustrations et applications ;
- un résumé des principaux éléments.

Ainsi, il fournit **toutes les clés indispensables** pour comprendre et s'approprier les connaissances de la PTO et permet de **mieux accompagner les étudiants** qui l'abordent, notamment en Licence.

Exercices en ligne pour s'autoévaluer !

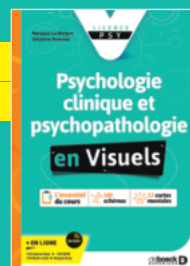


- 104 vrai ou faux
- 104 QCM
- 65 flash-cards

Émilie Vayre et **Valentina Dolce** enseignent la psychologie du travail et des organisations à l'Université Lumière Lyon 2.

Avec la collaboration de Thomas Aubin, Marie-Pierre Cazals, Pascale Cécire, Noémie Cohen, Sandrine Croity-Belz, Florence Cros, Rebeca Da Rocha Grangeiro, Chiara Ghislieri, Marie-Hélène Gilbert, Nathalie Houlfort, Laurène Houtin, Yvonne Joret, Christine Lagabriele, Elsa Laneyrie, Charles-Étienne Lavoie, Alexis Le Blanc, Anne-Sophie Maillot, Marie Malo, Monica Molino, Marco Peña-Jimenez, Anne Pignault et Christian Vandenberghe.

DANS LA MÊME
COLLECTION



25,90 €

ISBN : 978-2-8073-6998-6



www.deboecksuperieur.com