

Formation et exercice professionnel de la psychologie du travail et des organisations en Allemagne

Wolf-Ulrich SCHOLZ

Stéphanie GOSSET

Ya-t-il une profession de psychologue du travail et des organisations en Allemagne ?

Un siècle après les premiers écrits percutants de Hugo MÜNSTERBERG, la formation des psychologues du travail et des organisations est (à nouveau) en pleine mutation, et le champ professionnel n'est pas défini de façon précise. Bien qu'il n'y ait aucun doute sur le fait que les psychologues du travail et des organisations représentent, en nombre de professionnels, le deuxième groupe de psychologues après les psychologues cliniciens, il n'est pas certain qu'on puisse (déjà) parler d'un métier en soi.

Le psychologue diplômé en tant que généraliste a vécu, mais qui en sera l'héritier ?

Durant 70 années, l'exercice de la psychologie en Allemagne a été régi par l'obtention du Diplôme de Psychologue (sans restriction de spécialités, bien que la mention de spécialité pour la psychologie clinique et la psychologie du travail et des organisations soit apparue ces dernières années). Aujourd'hui, il n'y a plus que quelques universités où l'on puisse encore débiter un parcours permettant d'obtenir le Diplôme de Psychologue en Allemagne. En effet, dans le cadre du processus de Bologne, ce cursus menant au Diplôme est aujourd'hui majoritairement remplacé par les cursus de Bachelor et de Master. Cependant, les psychologues du travail et des organisations qui exercent aujourd'hui en 2013 ont, pour la très grande majorité d'entre eux, un Diplôme de Psychologie (avec pour la plupart une spécialité).

Dans l'avenir des « titulaires du Bachelor », y aura-t-il une profession de psychologues du travail et des organisations ou une profession de psychologues de l'économie ou uniquement des étudiants en attente de l'obtention d'un Master ?

Parmi les nouveaux cursus de Bachelor et de Master permettant d'acquérir, en Allemagne, des compétences en psychologie du travail et des organisations (et il y en a actuellement 32), il en existe certains dont le but n'est

plus d'acquérir une qualification en psychologie, mais qui ciblent spécifiquement une qualification en psychologie du travail et des organisations. La plupart de ces cursus-là sont enseignés dans des écoles supérieures privées. Cependant, ils sont appelés « psychologie de l'économie » et non « psychologie du travail et des organisations », en réaction à une évolution de l'Organisation Professionnelle des Psychologues Allemands qui, il y a plusieurs années, a regroupé la section de « psychologie du travail et des organisations » avec la section de « psychologie du marché et de la communication » sous l'appellation commune de la section « psychologie de l'économie » (voir <http://www.wirtschaftspsychologie-bdp.de/>).

Le Groupe de Psychologie du Travail et des Organisations de la Société Allemande de Psychologie (un regroupement des psychologues universitaires) a également suivi ce mouvement, jusqu'à un certain point, et se nomme depuis 2010 « Groupe de Psychologie du Travail, des Organisations et de l'Économie » (Psychologie TOE ou en allemand, AOW Psychologie = Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie). Sur la page d'accueil Internet de ce Groupe de la Société Allemande de Psychologie, on peut lire en tout premier lieu la décision suivante concernant les activités principales des psychologues du travail, des organisations et de l'économie (sachant que l'acronyme est par ailleurs AODGPS donc sans le « W » de « Wirtschaft », ce qui veut dire : sans le « E » pour « économie ») : « Les psychologues TOE (du Travail, des Organisations et de l'Économie) étudient et organisent les interactions entre : d'une part les conditions du travail, des organisations et de l'économie, d'autre part les vécus et comportements humains dans les organisations. Le but est d'améliorer l'adaptation entre les individus et le contexte de travail, en tenant compte de la santé, des performances et de l'efficacité. Les questions de psychologie de l'économie concernent dans ce cas le comportement et le vécu des personnes dans des contextes économiques au sens large (par ex : en tant que consommateurs, contribuables, chercheurs d'emplois) et dans des processus économiques plus vastes (développement économique et mondialisation) (<http://www.aodgps.de/>). »

Les titulaires du Bachelor seront-ils préparés à de telles tâches ?

Il n'est pas certain que les psychologues du travail, des organisations et de l'économie ou les psychologues du travail et des organisations puissent jouer un rôle dans la formation de l'identité professionnelle des psychologues dans le futur, surtout en ce qui concerne les titulaires d'un Bachelor, puisque l'Organisation Professionnelle des Psychologues Allemands (BDP) et la Société Allemande de Psychologie sont d'accord sur le fait que seul le Master mérite le droit d'exercer l'activité de psychologue.

Un sondage mené en 2006 auprès d'employeurs sur les critères permettant d'employer des psychologues du travail et des organisations a indiqué que leur 3ème choix était : un savoir large dans différents champs de la psychologie. Le premier était : un savoir spécifique en psychologie du travail et des organisations ; le second : des stages dans des entreprises réputées ; le quatrième : l'obtention de très bons résultats finaux ; le cinquième : avoir fait une partie des études ou un stage à l'étranger ; le sixième : rapidité des études. Concernant le 3ème choix, il serait nécessaire qu'il y ait des changements pour que les titulaires d'un Bachelor en Psychologie du travail et des organisations aient d'aussi bonnes chances sur le marché du travail que les diplômés en psychologie jusqu'à présent.

Afin que le Bachelor en psychologie du travail, des organisations et de l'économie soit un métier indépendant, dont les titulaires puissent être sollicités sur le marché du travail allemand, il faudrait qu'en plus de cela, il y ait des changements dans ce qu'indique l'auteur de l'ouvrage d'enseignement paru en 2011 « Psychologie du travail, des organisations et du personnel pour Bachelor » qui affirme : « Par ailleurs, les psychologues de toutes orientations seront considérés comme des experts par exemple pour des questions concernant la sélection du personnel, le développement du personnel et l'organisation du travail » (KAUFFELD, 2011, p.VII). (Notons que dans cet ouvrage, la psychologie du personnel est considérée comme étant à l'intersection de la psychologie du travail et de la psychologie des organisations, et non comme une prolongation ce qui est le cas de la psychologie de l'économie, cf. Kauffeld, 2011, p. 5)

De quoi s'occupent les psychologues du travail et des organisations d'aujourd'hui en Allemagne ?

Dans un autre livre d'enseignement appelé « Psychologie des organisations », paru en 2012 dans la collection « Psychologie pour Bachelor », il est estimé qu'il y a déjà « certainement plus de 5000 » psychologues des organisations en Allemagne. Il y est également expliqué que « les salaires à l'embauche varient jusqu'à 100 % selon les branches, l'employeur et les qualifications supplémentaires. Toute personne ayant terminé ses études est encouragée à augmenter sa valeur sur le marché du travail en acquérant des qualifications supplémentaires, par exemple en économie et en droit du travail » (KANNING & STAUFENBIEL, 2012, p.26). Tout cela ne ressemble pas à un métier établi. Ces auteurs

considèrent que les champs dans lesquels l'exercice de la psychologie des organisations s'applique sont 1) le diagnostic du personnel, 2) le développement du personnel et 3) le développement des organisations (KANNING & STAUFENBIEL, 2012, p.27).

Dans un autre ouvrage : « La psychologie des organisations : savoir de bases, concepts et champs d'application » (SPIEB & ROSENSTIEL, 2010) qui ne s'adresse pas uniquement aux étudiants, et dont un des co-auteurs a été un acteur déterminant pour l'implantation de la psychologie des organisations en Allemagne dans les années 70 (ROSENSTIEL, MOLT & RÜTTINGER, 1972), on trouve les champs d'applications suivants : direction, sélection du personnel, formes classiques du travail en groupe, travail en équipe et développement des équipes, fusions d'entreprises et leurs conséquences, culture d'entreprise, conseil dans les organisations, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, expatriation, développement des organisations et du personnel, comportements contre-productifs, santé dans l'organisation, changement dans les organisations – réinsertion – retraite, éthique dans les organisations.

On retrouve les champs d'application les plus courants dans « Psychologie du travail, des organisations et de l'économie pour les bachelors » (KAUFFELD, 2011), ouvrage cité précédemment : les équipes et leur développement, communication et coopération interculturelle, satisfaction au travail et motivation, analyse du travail et aménagement du travail, travail et santé.

La psychologie du travail et des organisations est-elle pareille en Allemagne et en France ?

Une comparaison des thèmes et champs d'application avec les sommaires de deux récents ouvrages français de psychologie du travail et des organisations (BERNAUD, J.-L. & LEMOINE C., 2012 ; BOBILLIER-CHAUMON, M.-É., & SARNIN, P., 2012) montre qu'il existe des similitudes, qui nous permettent d'affirmer qu'il y a une compréhension similaire de la psychologie du travail et des organisations entre la France et l'Allemagne. Cependant, une analyse plus fine nous apporterait peut-être quelques surprises, car nous ne trouvons dans aucun des ouvrages allemands des références à la littérature française, et la seule référence à un auteur allemand que l'on trouve dans les deux ouvrages français de psychologie du travail et des organisations est celle d'une traduction en français d'« Essais et Conférences » de Martin HEIDEGGER paru en 1958. Or, selon mes connaissances actuelles, aucun grand auteur parmi les psychologues allemands du travail et des organisations ne reconnaît l'importance de HEIDEGGER dans la psychologie du travail et des organisations.

Wolf-Ulrich SCHOLZ

Psychologue du Travail et des Organisations à
l'Université Goethe, Francfort s/Main

Co-rédaction et traduction : Stéphanie GOSSET
Psychologue titulaire d'un Master 2 Recherche en
Psychologie Sociale à l'Université Lumière Lyon 2.