

L'Institut national de psychologie industrielle à Londres / par C.S. Myers.

Contributors

Myers, Charles S. 1873-1946.

Publication/Creation

Paris : Alcan, [1929?]

Persistent URL

<https://wellcomecollection.org/works/tpqrdez3>



Wellcome Collection
183 Euston Road
London NW1 2BE UK
T +44 (0)20 7611 8722
E library@wellcomecollection.org
<https://wellcomecollection.org>

THE
CHARLES MYERS
LIBRARY
NATIONAL INSTITUTE OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
14, WELBECK STREET, LONDON, W.1.

Revue de la Science du Travail

PSYCHOTECHNIQUE ET ORGANISATION

Revue trimestrielle.

EXTRAIT
du tome I, n° 2, juin 1929

L'Institut national
de psychologie industrielle à Londres

PAR

Dr C. S. MYERS.

Librairie ALCAN
108, Boulevard Saint-Germain
PARIS

GOEMAERE
IMPRIMEUR DU ROI, ÉDITEUR
Rue de la Limite, 21
BRUXELLES

Revue

de la

Science du Travail

PSYCHOTECHNIQUE ET ORGANISATION

Revue internationale

EXTRAIT

du tome I n° 5, juin 1939

L'Institut national

de psychologie industrielle à Londres

PAR

ED. S. MYERS

ÉDITIONS

INTERNATIONALES

10, rue de Valenciennes

BRUXELLES

ÉDITIONS ALFRED

PIRELLA

PARIS

THE
CHARLES MYERS
LIBRARY
NATIONAL INSTITUTE OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
14, WELBECK STREET, LONDON, W.1.

L'INSTITUT NATIONAL DE PSYCHOLOGIE INDUSTRIELLE A LONDRES.

L'éminent psychologue anglais, Dr C. S. Myers, ancien professeur à l'Université d'Oxford, a créé à Londres un Institut de Psychologie Industrielle qui reste le modèle du genre. Ce qui rend si féconde l'activité de l'Institut, ce n'est pas seulement la haute compétence scientifique de ceux qui le dirigent ou l'enthousiasme et la capacité de ceux qui constituent le bataillon des « investigateurs » (ils sont près de 40). C'est encore et surtout la forme du travail que le professeur Myers et son adjoint, le Dr Miles, ont su réaliser : contact intime entre la science et l'industrie, entre la recherche et l'application, contact dont les industriels anglais ont compris l'importance et qu'ils ont su faciliter par un appui constant, matériel et moral.

1. — *Formation et sources des revenus.*

L'Institut National de Psychologie Industrielle fut créé en 1921, sur l'initiative de quelques hommes d'affaires anglais, sous la forme d'une société scientifique, avec la mission d'appliquer les principes de la psychologie et de la physiologie à l'industrie moderne.

L'Institut, en vue de satisfaire à la loi anglaise, est enregistré comme une société à responsabilité limitée, mais ses statuts repoussent toute idée de bénéfice. Cette société se compose de membres titulaires et de membres associés qui paient une souscription annuelle et jouissent de certains privilèges : tels que : service de toutes les publications de l'Institut, entrée libre aux conférences et réunions de l'Institut, etc. Le Conseil général et le bureau se composent de quelque 70 personnes comprenant des industriels, des commerçants, des représentants des travailleurs, des personnalités publiques, des hommes de science. Le président de l'Institut est le vicomte K. G. de Balfour.

Parmi les membres du conseil et du bureau deux comités sont choisis :

1° Un comité administratif qui est responsable des finances et des affaires courantes de l'Institut ; ce comité se réunit envi

ron six fois par an et reçoit le rapport du directeur de l'Institut sur le travail effectué depuis la dernière séance.

2° Un comité scientifique qui se réunit chaque fois que cela est nécessaire et dont les membres donnent leur avis sur les problèmes particuliers qui leur sont posés.

Les revenus de l'Institut proviennent des sources suivantes :

1. Souscriptions des membres titulaires et des membres associés.

2. Dons : ceux-ci sont souvent destinés à un but particulier, telle qu'une recherche sur un problème précis.

3. Droits payés par des firmes ou des personnes pour qui l'Institut entreprend des recherches. Ces droits sont calculés sur le coût réel du travail plus un pourcentage pour les frais généraux.

II. — *Organisation du personnel.*

Les bureaux de l'Institut sont situés à Aldwych House, London, W. C. 2. Ils comprennent, en outre des locaux indispensables pour l'administration, une bibliothèque, une salle de conférences, des laboratoires et des chambres de recherches.

Le chef de cet Institut est le Directeur responsable devant le comité administratif du travail accompli ; après le directeur et le directeur-adjoint, le personnel est divisé en trois sections : à la tête de chacune se trouve un directeur de section ou « superintendant » responsable, auprès du directeur, du travail de sa section. Ces sections sont les suivantes :

1. *Section de recherches*, qui effectue les recherches dans les usines, les ateliers et les administrations. Le personnel sous les ordres du directeur de cette section se compose d'inspecteurs et d'« investigateurs » qui conduisent les recherches.

2. *Section d'orientation professionnelle*, d'enseignement et de recherches, qui est subdivisée en une section d'enseignement et de recherches, et une sous-section consacrée à la *sélection professionnelle*. Le travail de recherche a porté en grande partie sur l'orientation professionnelle et les problèmes qu'elle pose. Mais d'autres recherches sont en cours à l'heure actuelle, faites soit à l'Institut, soit dans des usines, etc... par des membres du personnel ou par des collaborateurs bénévoles, ou encore par des travailleurs qui reçoivent une gratification spéciale. Cette section a aussi pour mission de former des « investigateurs » et du personnel, et de donner des conseils d'orientation professionnelle.

3. *La section du secrétariat*, qui s'occupe en même temps de

l'organisation de la bibliothèque et de la publication du Journal et des autres rapports.

III. — *Travaux de l'Institut.*

Les recherches entreprises par l'Institut sont conduites par des investigateurs entraînés appartenant au personnel permanent de l'Institut. L'investigateur se rend à l'usine pendant les heures de travail, ceci pendant toute la durée de la recherche, et fait une étude approfondie des conditions locales. Il reçoit des visites périodiques de l'un des inspecteurs qui exerce un contrôle général sur le travail. Des rapports contenant un compte rendu de la recherche, et des projets d'amélioration sont adressés à la firme périodiquement. Le temps minimum d'une recherche est habituellement de trois mois, mais les recherches durent souvent plus longtemps, et dans deux cas elles se sont poursuivies pendant plus de quatre ans.

Les problèmes à étudier varient avec chaque recherche, et la liste qui suit ne les comprend pas tous : étude des mouvements de l'ouvrier, répartition du matériel, distribution des heures de travail et des repos, éclairage, ventilation, modes de paiement, accroissement de l'intérêt, réduction de la monotonie et de l'ennui, relations entre le personnel et la direction, installations d'usines.

Des recherches ont été entreprises au compte de plus de cent compagnies et firmes qui comprennent des chemins de fer, des entreprises de constructions mécaniques, des fabriques d'automobiles, des industries du textile, des usines de produits chimiques, des usines à gaz, des imprimeries, des raffineries de pétrole, des épiceries en gros, des biscuiteries, des chocolateries et des confiseries. Les recherches faites par l'Institut sont si nombreuses qu'il est impossible de donner plus qu'une petite partie de ce qui a été accompli.

Dans une chocolaterie les diverses opérations du packaging furent minutieusement chronométrées en vue de vérifier le rendement d'une nouvelle méthode de travail. Les résultats de ces chronométrages ont montré qu'un effort considérable était gaspillé par les ouvrières obligées de faire la discrimination entre les différents chocolats et de chercher à surmonter leur état d'indécision par un effort volontaire. Ceci provenait d'une distribution irrationnelle des chocolats nécessitée par la forme des bancs fournis aux ouvrières.

Un nouveau type de banc fut construit en vue de permettre à l'ouvrière de répartir le chocolat de telle façon que son travail

repose plutôt sur le rythme du mouvement que sur une série de décisions volontaires. Aucun changement ne fut apporté dans la méthode de paquetage, sauf que les ouvrières furent encouragées à se servir des deux mains pour ramasser les chocolats au lieu d'une seule, comme c'était auparavant leur coutume.

Grâce à ces changements, une augmentation moyenne dans le rendement de 35 p. c. fut obtenue.

L'Institut fut appelé par un magasin, en vue de réduire le temps que le client avait à attendre pour recevoir sa monnaie. Le système pneumatique était employé; une observation attentive dans la chambre d'arrivée des tubes révéla certaines sources de retard. Quelques-unes étaient visibles; d'autres ne furent révélées qu'après une série de chronométrages et d'analyses. Les défauts provenaient d'une installation défectueuse des pupitres ainsi que d'une mauvaise répartition du travail entre les caissiers qui recevaient l'argent par les tubes. Un nouveau type de pupitre fut établi, et des changements furent faits dans les tubes de telle sorte qu'une répartition plus uniforme du travail put être faite et que, si besoin était, tout le travail pouvait être centralisé sur un seul caissier aux périodes de ralentissement. Les résultats de ces changements, suivant une expérience faite par l'investigateur, fut en moyenne un accroissement de 9.4 p.c. dans la vitesse pour chaque transaction, mais la compagnie écrivait plus tard que : « la vitesse réelle dans le « tube room » dépasse largement les mesures faites au chronomètre ».

Des recherches de sélection professionnelle ont été faites pour l'armée, l'administration civile, les postes, et un certain nombre de compagnies et de firmes. Ces recherches comprennent l'étude des aptitudes propres à chaque cas ainsi que la mise au point de tests appropriés et l'application de méthodes systématiques pour leur emploi. Des tests ont été mis au point et standardisés pour un grand nombre de métiers et de professions aussi bien manuels qu'administratifs tels que : employés de banque — commis — sténo-dactylos — opérateurs au télégraphe et au téléphone, vendeurs, stewards de la marine marchande, emballeurs (chocolats et biscuits), couturières, brodeuses, tisseuses, ingénieurs, électriciens, mécaniciens, ajusteurs, soudeurs, charpentiers et forgerons.

Ces tests se sont montrés d'une grande valeur, mais des chiffres établissant le pourcentage réel d'amélioration du rendement sont difficiles à obtenir. Toutefois les employeurs sont persuadés de l'utilité de ces tests. Une compagnie, par exemple, écrit que « nous avons définitivement prouvé que les tests nous

donnent, en une heure, une mesure de la capacité des apprentis, qui demanderait de trois à six mois pour être obtenue par le travail sous le contrôle du contremaître ».

Les recherches d'orientation professionnelle se répartissent en deux catégories : 1° les cas examinés pendant le travail courant de l'Institut et 2° les cas examinés au cours de recherches spéciales. Un grand nombre de cas de la première catégorie sont examinés à l'Institut même (145 en 1928) ; d'autre part, des garçons et des filles sont examinés dans leurs écoles respectives. Pour tous ces cas, des droits sont payés à l'Institut. Un certain nombre de cas sont examinés à la demande des cliniques, des orphelinats et d'autres institutions similaires. Celles-ci n'ont aucun droit à payer.

Les cas appartenant au deuxième groupe sont examinés dans les cadres d'un plan d'ensemble qui comprend des recherches poursuivies par l'Institut dans le but de démontrer la valeur d'une orientation professionnelle scientifique, et d'approfondir des problèmes spéciaux dans ce domaine. Ces recherches sont financées largement par l'organisation britannique de Carnegie et par la « Foundation Laura Spelman Rockefeller ». Elles se poursuivent dans des écoles élémentaires à Londres, dans le comté de Fife et ailleurs. Ces recherches ne sont pas encore terminées, et seuls des rapports préliminaires ont été publiés.

L'Institut organise l'enseignement, en partie par des conférences faites par les membres de l'Institut à « London School of Economics », et en partie par des travaux pratiques dans les usines et la section d'orientation professionnelle de l'Institut. Ces cours sont établis de façon à remplir les conditions de l'examen académique de psychologie (Industrielle) de l'Université de Londres. Des cours moins longs sont organisés par l'Institut à l'usage des instituteurs, à la demande de la direction de l'enseignement, aux élèves de l'Institut polytechnique de Londres, aux étudiants des diverses écoles, aux employés des firmes qui entreprendront plus tard des travaux dans leurs bureaux ou usines sous la surveillance immédiate des investigateurs de l'Institut, qui, pour cette raison, visitent périodiquement les firmes. Des conférences et des démonstrations sont aussi données publiquement à des sociétés ou des usines dans tout le Royaume-Uni.

L'Institut a entrepris des recherches sur un grand nombre d'autres problèmes en dehors des recherches d'orientation professionnelle mentionnées plus haut. Voici les problèmes qui ont été ou sont mis à l'étude, les fonds nécessaires étant presque

entièrement fournis par le « Laura Spelman Rockefeller Trust :

1. Application des principes de la psychologie à l'agriculture
2. Les effets de la menstruation sur la fatigue mentale et physique.
3. La physiologie et la psychologie de la reconnaissance des couleurs.
4. Caractéristiques des hommes d'affaires supérieurs.
5. L'emploi des aveugles ou demi-aveugles dans l'industrie (financé par l'Institut National pour les Aveugles).
6. La nature des processus qui conditionnent « l'habileté manuelle ».

L'Institut publie un *bulletin trimestriel* qui comprend des articles sur le travail fait par l'Institut. Des exemplaires du journal sont envoyés à tous les membres et sont échangés avec beaucoup d'autres revues scientifiques anglaises ou étrangères.

Dr C. S. MYERS,
Directeur du National Institute
of Industrial Psychology (Londres).

(Traduit par Bernard LAHY.)





