



Les fondements scientifiques de nos interventions : le comportement organisationnel.

Matthieu POIROT

Docteur en gestion et Psychologue social

Dirigeant de Midori Consulting

Qu'est ce que le comportement organisationnel ?

Il y a plus d'un siècle que les universitaires et les spécialistes se sont mis à l'étude de la gestion des entreprises et des organisations. Si les premières recherches portaient principalement sur l'administration et le génie industriel ; le champ d'étude s'est largement élargi, dès les années 1940, à la dimension humaine des organisations. C'est de ces recherches qu'est né le courant du comportement organisationnel, basé sur l'analyse scientifique de 2 champs :

- 1) Les comportements individuels et collectifs au sein d'une organisation
- 2) L'influence des structures, systèmes, processus organisationnels et systèmes de gestion, sur le moral des salariés et la performance

Interdisciplinarité des connaissances : Le comportement organisationnel (CO) est basé sur un ensemble de connaissances des sciences humaines – *psychologie, sociologie, anthropologie* – ainsi que sur les sciences sociales connexes – *économie, politique* –. La singularité de cette approche réside dans le fait qu'elle intègre et applique ces connaissances, afin de parvenir à une meilleure adéquation de l'organisation et de l'individu. Le CO est une science appliquée qui s'appuie sur des recherches et utilise une approche contingente, reconnaissant que toute pratique de management doit s'adapter au contexte.

Travail et qualité de vie

Par bien des aspects, l'étude du comportement organisationnel est la recherche d'idées concrètes pour aider les organisations à atteindre leurs objectifs de productivité, sans déroger à leurs devoirs éthiques et de responsabilité sociale. Dans ce contexte, il est essentiel de tenir compte de l'ensemble des salariés et pas seulement des cadres supérieurs de l'organisation. En comportement organisationnel, **la qualité de vie professionnelle devient un indicateur global d'efficacité d'une activité humaine au travail.** Les critères d'excellence en management humain des organisations comprennent :

- *L'autonomie* : intégrer les salariés, à la prise de décision pour les responsabiliser sur l'atteinte des objectifs stratégiques
- *La confiance* : laisser aux salariés les marges de manœuvre suffisantes pour les impliquer dans la réussite de l'entreprise
- *La reconnaissance* : établir des systèmes de récompense équitables, logiques et favorisant le bien être, la qualité du travail et la productivité
- *Le respect* : faire en sorte que personne ne doive souffrir de comportements dégradants, dans le milieu du travail
- *La diversité* : valoriser les différences, dans un environnement de travail où chacun se sent utile et accepté
- *L'équilibre de vie* : permettre aux personnes de concilier les exigences du travail avec leurs activités personnelles
- *L'innovation* : générer et appliquer des idées nouvelles, pouvant répondre aux besoins des clients et/ou améliorer les méthodes de travail
- *L'adaptation* : modifier les attitudes, les comportements et la dynamique organisationnelle, afin de faire face aux évolutions de l'environnement professionnel

Plus que jamais, l'excellence organisationnelle implique que l'élément humain soit au cœur des décisions.

Matthieu POIROT,



Fondateur et dirigeant de Midori Consulting. Psychologue social et Docteur en gestion, formé aux approches cognitivo-comportementales et systémiques. **Consultant, coach et conférencier**, depuis 11 ans. Son expertise concerne les domaines de la qualité de vie au travail, du management et du développement organisationnel. Il partage son temps entre l'entreprise, la recherche et l'enseignement, en France (principalement à HEC, Paris II et ESSEC) et à l'étranger.

Son expérience et ses compétences pluridisciplinaires lui permettent de proposer un conseil sur-mesure en management humain des organisations.

Ses interventions favorisent une approche globale (Organisation, Management, Psychologie) et multi-acteurs (Direction, IRP, RH, SST,...) visant l'intégration du bien-être des personnes, de la diversité et de l'efficacité organisationnelle. Il travaille pour des grandes entreprises, des organisations publiques, des associations et des PME.

Il est co-auteur d'un livre (avec Bruno Lefebvre) et de plus d'une dizaine d'articles académiques. Son travail a été cité dans plusieurs médias: Le monde.fr, Europe 1, france 5, les échos, la tribune, l'agence Reuters, management, cadre-emploi, 01net, Ouest France, Newzy,...

Pour le contacter directement : matthieu.poirot@midori-consulting.com

Retrouvez-le sur son blog : [psychologie positive au travail](#)

Directeur académique du Certificat Management des Risques Psychosociaux.

Suivre @MatthieuPoirot : 1 ou 2 tweets par jour sur le management, les RPS, la gestion de crise, la vie au travail...