

Madame **Louise Beaudoin**, CRHA, psychologue organisationnelle, chez SMA développement du capital humain, possède plus de 30 ans d'expérience à titre de gestionnaire, de consultante et de chargée de cours universitaire en gestion du changement, des ressources humaines, du développement du leadership et des talents. Elle est une conférencière reconnue pour son expertise, son dynamisme et son pragmatisme.

Lors du souper-conférence du 26 novembre 2014, Mme Beaudoin nous a entretenus sur les tendances actuelles qui modifieront dans le futur les façons de travailler et par le fait même, le rôle des psychologues organisationnels. Les objectifs étaient donc d'identifier les éléments à la base de ces changements et de mettre en lumière la contribution des psychologues dans la gestion de ces derniers. La formule participative et interactive du souper-conférence a laissé place aux idées et opinions des gens en présence, alimentant le contenu des discussions.

Les facteurs de changement

- 1) **Démographie.** En premier lieu, l'impact du changement démographique fut discuté. Le vieillissement de la population impacte la composition des milieux de travail. De plus en plus, différentes générations sont présentes simultanément et des gens de tout âge doivent travailler ensemble malgré des différences de valeurs et de fonctionnement au travail. À titre d'exemples, les nouvelles générations sont plus souvent hyperspécialisées, accordent davantage d'importance à la collaboration et veulent rapidement avoir une grande latitude décisionnelle dans leur emploi. Les nouveaux travailleurs désirent également une plus grande considération individualisée. Cette dernière tendance se répercute en influençant à la hausse la *personnalisation* des pratiques RH, où l'on tente d'adapter les pratiques pour s'aligner avec les besoins individuels des employés. L'ensemble de ces éléments vient ainsi changer la façon de fonctionner des organisations et exerce une pression sur le leadership, ce dernier devant désormais être davantage collaboratif et partagé.
- 2) **Économie.** Au niveau économique, la globalisation des marchés augmente considérablement la quantité des échanges, surtout avec les pays émergents. Cela a comme effet d'exercer une pression sur les entreprises afin de demeurer compétitives. Cette pression se traduit par une nécessité d'innover, ce qui implique, comme organisation, une rapidité et une flexibilité au niveau des processus organisationnels.
- 3) **Sciences et technologies.** Une autre sphère qui apporte son lot de changement est la technologie. L'intelligence artificielle connaît des avancées fulgurantes, la robotisation n'étant plus seulement utilisée dans le domaine manufacturier, mais commence à être envisagée dans le secteur des services et là où il y a analyse d'information (comme par exemple en droit, en santé et en soins domestiques). Les connaissances en neurosciences, ainsi que leur utilisation, gagnent du terrain. Actuellement, les technologies ont déjà influencé la manière de travailler. L'accès à l'information est devenu plus facile et la possibilité de travailler au sein d'équipes virtuelles, aux quatre coins du globe, est maintenant possible. Ces changements obligent les départements de ressources humaines à questionner leurs pratiques et leurs procédures afin de non seulement composer avec ces changements, mais aussi de pleinement en profiter. Un exemple discuté lors du souper-conférence est l'avènement, d'ailleurs déjà entamé aux États-Unis, du « Big data ». Cette tendance en émergence signifie la collecte, l'analyse et l'utilisation d'une grande quantité d'informations,

potentiellement utiles dans la gestion des organisations. Un défi de taille est la capacité à faire du sens de ces données et de s'en servir adéquatement pour la prise de décisions.

Implications pour les psychologues industriels/organisationnels ?

Devant l'émergence de tous ces changements, et de leurs implications, les participants du souper-conférence ont été invités à se questionner sur l'implication que pourrait avoir ces changements sur la profession de psychologue du travail. Parmi les thèmes ressortis, notons l'importance qui sera accordée à la gestion de divers types de diversité (culturelle, générationnelle, informationnelle). En outre, le coaching serait un champ de pratique qui prendrait de plus en plus d'importance auprès des organisations. L'innovation et la flexibilité deviendraient des éléments fondamentales des profils de compétences et des critères incontournables dans un contexte de sélection. Également, notons qu'au niveau du développement organisationnel, une approche plus collaborative est peut-être à prévoir. En termes de pratiques émergentes, on peut aussi noter qu'avec les avancées dans le domaine de la neuropsychologie, de nouvelles approches d'intervention individuelle vont vraisemblablement se développer. La présence attentive en milieu de travail en constitue un exemple prometteur.

Conclusion

En résumé, les thèmes abordés lors du souper-conférence sont certainement à garder en tête dans les prochaines années puis qu'ils affecteront nos façons de travailler et le positionnement de la profession de psychologue organisationnel sur le marché. Afin de prendre le pouls de l'évolution de ces changements, restez à l'affût de ce qui se passe dans d'autres disciplines est certes une habitude à développer.

Rédigé par Jean-Simon Leclerc

Doctorant en psychologie du travail et des organisations