



TOPO BOULOT 4.0

COLLOQUE VIRTUEL



JOUR 1 29 mai 2020 — 13h15

JOUR 2 3 juin 2020 — 13h15

JOUR 3 5 juin 2020 — 13h15

Mot de la présidente

Chers collègues de la SQPTO,

Au nom du conseil d'administration et du comité organisateur, c'est avec un immense plaisir que je vous invite au 20e colloque de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations. Nous avons adapté l'événement pour qu'il prenne place dans le virtuel dès ce printemps pour se continuer sous forme de «moments choisis».

Topo | Boulot | 4.0: Le retour !

Un colloque perlé...

Les moments virtuels : 29 mai – 3 juin – 5 juin

Les moments choisis – Conférences sous forme de capsule à regarder au moment de votre choix.

Pour les 40 ans de la SQPTO, nous nous penchons sur la révolution numérique et ses impacts dans les organisations. L'émergence de cette révolution, à une vitesse fulgurante, nous amène à dresser la table sur les élans d'enthousiasme qui nous habitent quand nous pensons à tout ce qui est possible de faire avec ces technologies.

L'objectif de ce colloque est de rassembler les professionnels, les étudiants et les chercheurs interpellés par le bien-être des humains à la saveur 4.0 pour réfléchir, s'inspirer et repartir avec des connaissances et des pratiques à la fine pointe. Au programme, trois moments virtuels et des moments choisis ! Les moments virtuels sont des moments présentsiels pendant lesquels vous pourrez échanger avec les conférenciers.

Merci à tous nos conférenciers et conférencières de leur superbe contribution et de leur flexibilité pour s'adapter au contexte actuel !

Votre participation fera une différence !



Votre dévouée présidente!

Louise Charette
CRHA, c.o.



Programmation

JOUR 1

29 mai 2020

« COLLABO 4.0 »

STÉPHANIE BOSSÉ

Collaboration de haut niveau
pour un passage au 4.0

JOUR 2

3 juin 2020

« LE FUTUR / LE RETOUR »

ABDELMAJID QOURRICHI

Santé psychologique des infirmiers
et des médecins

AHMED EL HADDADI

Bien-être et détresse psychologique chez les
enseignants du primaire et secondaire

SAÏD AIT ALI OUSAID

Le comportement de civisme organisationnel :
Étude sur les relations avec la satisfaction au
travail et l'engagement organisationnel en tant
que prédicteurs

ABDELAZIZ EL BARDOUNI

Étude sur les facteurs des ressources et des
exigences au travail chez les fonctionnaires
de l'administration pénitentiaire

JOUR 3

5 juin 2020

« À DISTANCE »

NADIA KOHLER ET
MARIE-GWEN CASTEL-GIRARD

Leadership partagé : un leadership 4.0

MANON TANGUAY ET
LISE LACHANCE

La télépratique pour les professionnels à l'ère 4.0

JOUR 1 : « Collabo 4.0 »

29 mai 2020 **Entrevue interactive et échanges en sous-groupes**

Durée: 120 minutes

Début: 13h15

Collaboration de haut niveau pour un passage au 4.0

Le futur c'est demain! Êtes-vous prêts?

La collaboration est la clé du succès. Le niveau de collaboration interorganisations (avec les partenaires) et intra organisation; c'est à dire: entre les employés, entre les équipes, management employés et humains machines devra être de haut niveau. Si technologiquement la collaboration est simplifiée qu'en est-il de nos pratiques de travail et de nos capacités relationnelles? Cette conférence vous permettra de situer votre niveau de collaboration en lien avec 7 domaines de pratique et de voir pourquoi débiter une transformation de culture vers des pratiques collaboratives pourra faciliter la transition vers le 4.0.



**Stéphanie
Bossé**

Biographie

Associée / Praticienne appréciative/ Innovation organisationnelle. Spécialisée en développement organisationnel et en gestion du changement, Stéphanie a choisi d'intégrer le volet créatif à sa pratique. Elle met l'accent sur les personnes qui créent la valeur des organisations et des systèmes. Elle préconise une approche par les forces pour ainsi mobiliser les parties prenantes par le retour au sens, l'autonomie et l'engagement. Praticienne en approche appréciative et blackbelt en amélioration continue, elle valorise la co-création comme propulseur de culture et d'innovation organisationnelle. Écouter, comprendre et créer des liens afin d'offrir.

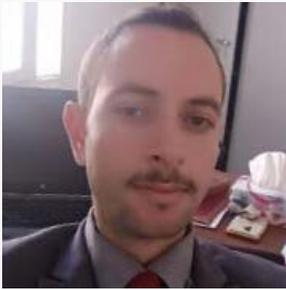
JOUR 2 : « Le futur / le retour »

3 juin 2020

Panel de discussion

Durée: 75 minutes

Début: 13h15



**Abdelmajid
Qourrichi**

Doctorant au laboratoire
de psychologie sociale –
Université Mohammed V
de Rabat

Santé psychologique des infirmiers et des médecins

La présente étude consiste à explorer les facteurs de la santé psychologique des infirmiers et des médecins, leurs perceptions de contrôle et leurs schémas comportementaux. Les principaux résultats montrent que les métiers d'infirmier et du médecin constituent, à la fois, une source de bien-être et de détresse psychologique, puisqu'ils se réalisent dans des conditions contraignantes. Les schémas comportementaux des participants sont majoritairement caractérisés par le vécu des expériences de travail négatives. Les participants ont tendance à faire recours au contrôle externe pour surmonter les contraintes de travail, notamment chez les catégories des médecins et les infirmiers (ères).



**Ahmed
El Haddadi**

Psychologue du travail
diplômé de master spécialisé
en psychologie du travail et
des organisations. Doctorant
en psychologie sociale de
développement et des
organisations.

Bien-être et détresse psychologique chez les enseignants du primaire et secondaire

Ma thèse de doctorat porte sur l'impact des contraintes du travail et des ressources au travail le bien-être et la détresse psychologique chez les enseignants du primaire et du secondaire.

JOUR 2 : « Le futur / le retour »

3 juin 2020

Panel de discussion



**Abdelaziz
El Bardouni**

Doctorant en psychologie du travail et des organisations au centre d'études doctorales Homme et Espace dans le Monde Méditerranéen – Université Mohammed V de Rabat.

Ressources et exigences au travail chez les fonctionnaires de l'administration pénitentiaire

Cette étude exploratoire vise à identifier les facteurs des ressources et des exigences au travail chez les fonctionnaires de l'administration pénitentiaire, elle s'inscrit dans le cadre d'une recherche de doctorat sur « l'effet des exigences et des ressources au travail sur la santé psychologique des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire (Maroc) ». À cet effet, l'enquête est menée auprès d'un échantillon de 25 fonctionnaires exerçant leur travail au sein de trois prisons locales de la région de Rabat-Salé-Kenitra, et ce au moyen d'un entretien semi-directif, composé de 11 questions ouvertes. Il ressort des résultats que la réhabilitation des personnes-détenues et l'ambiance entre collègues sont identifiés comme étant les principaux facteurs des ressources au travail. Cependant, le risque de violence et d'agression et la charge de travail représentent les principaux indicateurs des exigences au travail chez cette catégorie du personnel.



**Saïd Ait
Ali Ousaid**

PhD, Social, Developmental and Organizational Psychology. University of Mohammed-V of Rabat. Moroccan Society for Psychology (Fellow)

Le comportement de civisme organisationnel: Étude sur les relations avec la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel en tant que prédicteurs

La présente recherche vise à examiner les liens entre le comportement de civisme organisationnel d'une part et deux attitudes au travail à savoir la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel d'autre part en milieu organisationnel public marocain. Le comportement de civisme organisationnel est défini comme étant un ensemble de contributions au maintien et à l'amélioration de l'environnement psychologique et social dans lequel la performance à la tâche fonctionne (Organ, 1997). Les attitudes au travail sont conçues comme des évaluations au travail qui expriment les sentiments, les croyances et l'attachement d'un individu à son emploi (Judge & Kammeyer).

JOUR 3 : « À distance »

5 juin 2020

Conférences interactives

Durée: 120 minutes

Conférence 1 (13h15)

Leadership partagé : un leadership 4.0

À l'aube de la 4e révolution industrielle, dans un contexte VICA (volatile, incertain, complexe et ambigu), le leadership partagé est un style de leadership moderne qui gagne en popularité notamment dans les équipes virtuelles. Il s'agit d'un leadership participatif et collaboratif dans lequel une partie du leadership et du pouvoir décisionnel est décentralisé et remis aux membres de l'équipe, plus proches du terrain (Luc, 2019). Ainsi, le leadership de tous est mis à contribution pour atteindre un objectif commun. Ce style de leadership favorise notamment l'émergence de l'intelligence collective, le transfert des connaissances entre les membres d'une équipe à distance (Muethel et Hoegl, 2016) et par le fait même, constitue un levier potentiel à l'innovation, à l'agilité et à la performance des équipes (Wang et al., 2014). Pour implanter ce type de leadership au sein d'une équipe virtuelle et obtenir les effets souhaités, il est nécessaire de mettre en place certaines conditions de succès préalable. À partir d'une démarche concrète d'implantation d'un leadership, nous définirons les principales étapes d'implantation d'un leadership partagé et identifierons certains leviers et freins à l'implantation de ce style de leadership dans des équipes virtuelles.



Nadia Kohler

B.T.S., M.A.P.
(en cours)

Biographie

Nadia Kohler détient plus de 20 ans d'expérience en relations humaines. Durant sa carrière, elle a pratiqué tant au Québec qu'en Europe, et ce, dans des environnements largement diversifiés. Elle détient un diplôme en travail social, une certification en coaching et est en voie d'obtenir une maîtrise de l'ÉNAP en développement des ressources humaines et des organisations. Nadia Kohler est une professionnelle passionnée par le développement du potentiel humain, la qualité de vie au travail et la capacité d'adaptation des individus dans un contexte de changement. La performance organisationnelle est intimement liée au capital humain.



Marie-Gwen Castel-Girard

B.A. candidate au Ph.D.

Biographie

Actuellement doctorante en psychologie du travail et des organisations à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), Marie Gwen Castel-Girard a acquis une grande expertise en recherche et en intervention en milieu de travail. Marie Gwen Castel-Girard a collaboré sur plusieurs mandats en gestion des talents et en développement organisationnel. Ces mandats portaient entre autres sur le climat de travail, la gestion de la performance, la formation, le coaching ainsi que le développement du leadership. L'humain et son développement sont sa principale source de motivation, l'amenant à choisir le coaching de gestion et les compétences des coachs comme sujet de thèse et comme domaine d'expertise.

JOUR 3 : « À distance »

Conférences interactives (suite)

Conférence 2 (14h10)

La télépratique pour les professionnels à l'ère 4.0

Cette présentation vise plusieurs objectifs : 1) situer la télépratique dans le champ d'expertise du psychologue; 2) sensibiliser aux principaux enjeux éthiques et déontologiques associés à la télépratique; 3) énoncer quelques avantages et limites liés à la télépratique; 4) créer un environnement propice à la télépratique conforme aux exigences déontologiques; et 5) faire un choix éclairé à l'égard des différents outils technologiques de consultation en ligne disponibles.



Lise Lachance

Ph.D.

Biographie

Lise Lachance, Ph. D., est psychologue et professeure titulaire au Département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal. Elle cumule plus de 20 ans d'expérience de recherche dans le domaine de la conciliation des rôles de vie et du fonctionnement social. Ses travaux visent à identifier les ressources et les stratégies les plus efficaces, dont l'utilisation des technologies, pour favoriser l'adaptation des individus.



Manon Tanguay

Ph.D., Psychologue
Industrielle/Organisationnelle

Biographie

Manon Tanguay possède un doctorat en psychologie de l'Université de Montréal et exerce à ce titre depuis 1992. Elle a évolué dans différents secteurs, dont celui de l'enseignement universitaire, de la santé ainsi que du milieu des affaires. Ces dernières années, elle s'est particulièrement distinguée en assumant la charge de projets d'envergure en transformation organisationnelle impliquant les technologies.

Remerciements

Au nom de tous les membres de la SQPTO, nous souhaitons remercier nos commanditaires de leur précieux soutien.

