



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

La SQPTO présente son 20<sup>e</sup> colloque

# Topo Boulot 4,0

**Château Royal**

3500 Boulevard du Souvenir,  
Laval, QC H7V 1X2

**2020**

**30 avril  
01 mai**

30  
avril

## Précolloque

13h30	ACCUEIL ET INSCRIPTION
13h50 - 14h30	CONFÉRENCES
14h30 - 14h50	PAUSE
14h50 - 15h50	CONFÉRENCES
15h50	MOT DE LA FIN
16h00 - 19h00	COCKTAIL
19h00 - 20h30	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

01  
mai

## Colloque

8h40	INTRODUCTION
9h00	CONFÉRENCE D'OUVERTURE
10h00	SALON RÉSEAUTAGE
10h30 - 11h10	BLOC A CHOIX ENTRE 2 CONFÉRENCES
11h20 - 11h50	BLOC B CHOIX ENTRE 2 CONFÉRENCES
12h00 - 13h30	DÎNER REMISE DU PRIX PHARE ET SALON RÉSEAUTAGE
13h30 - 14h30	BLOC C CHOIX ENTRE 2 CONFÉRENCES
15h00	ATELIER DE FERMETURE EN PLÉNIÈRE

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0

## Mot de la présidente

Au nom du conseil d'administration et du comité organisateur, c'est avec un immense plaisir que je vous invite au 20<sup>e</sup> colloque de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations, le 1<sup>er</sup> mai 2020, ayant pour thème :

### Topo | Boulot | 4,0 !

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 les technologies.

Par ailleurs, il est important d'examiner les impacts humains, collectifs et organisationnels. Qu'en est-il des aspects éthiques de cette révolution ? Quels seront les effets positifs et les dommages collatéraux potentiels ? Il est urgent de réfléchir collectivement, pour nous, intervenants et chercheurs en PTO.

L'objectif de ce colloque est de rassembler les professionnels, les étudiants et les chercheurs interpellés par le bien-être des humains en contact avec les technologies. Nous souhaitons ainsi réfléchir et s'inspirer pour consolider le pont entre la recherche et la pratique.

Au programme du colloque du 1<sup>er</sup> mai, une conférence d'ouverture sous forme de panel visant à mettre en débat les pous et les pièges de la révolution qui prend place actuellement. La journée se poursuivra avec 3 conférences de votre choix parmi les six proposées.

Le programme du précolloque du 30 avril porte sur la science et la pratique de la PTO au Maroc. Nous aurons, pour la première fois, quatre conférenciers qui viendront nous entretenir sur l'évolution des connaissances et de la pratique de la PTO dans cette partie du monde.

Les nouvelles connaissances, le réseautage et le partage de pratiques pertinentes et perspicaces seront, à nouveau mis à l'honneur.

Enfin, ne manquez pas une partie importante de notre vie organisationnelle pour laquelle nous avons besoin de votre implication, l'assemblée générale du 30 avril, précédée d'un cocktail.

Votre présence fera une différence!



Louise Charette,  
CRHA, c.o.

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0

## 13h50 Santé psychologique: rôle du contrôle comportemental et des schémas comportementaux

Abdelmajid Gourrichi



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).

## 14h10 Le comportement de civisme organisationnel : Étude sur les relations avec la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel en tant que prédicteurs

Saïd Ait Ali Ousaid



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-

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0

## 14h50 Étude des facteurs de ressources et d'exigences au travail chez les fonctionnaires de l'administration pénitentiaire (Maroc)



Abdelaziz El Bardouni, Maria Ouchelh et Abdelkrim Behalj



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.

## 15h10 La satisfaction au travail des fonctionnaires marocains

Ahmed El Haddadi



Cette recherche a pour objectif d'identifier les facteurs qui peuvent contribuer à la satisfaction et l'insatisfaction des fonctionnaires, et d'examiner si le niveau de satisfaction au travail varie selon les variables : âge, le genre, et les années d'ancienneté. Les résultats montrent que les aspects du travail qui contribuent à la satisfaction au travail des fonctionnaires sont en lien avec les facteurs intrinsèques, ainsi, l'utilité sociale, l'autonomie et la responsabilité. Toutefois, les principaux facteurs expliquant de l'insatisfaction au travail de ces fonctionnaires sont en rapport avec les facteurs extrinsèques, notamment l'avancement, les conditions de travail et la supervision humaine et technique.

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0

## 1<sup>er</sup> mai: Conférences bloc A

### 10h30 **Le recrutement, l'embauche et l'accueil de personnes neurodivergentes : aspects liés au droit et aux ressources humaines**

Contrairement à une croyance autrefois populaire, le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) ne disparaît pas à l'âge adulte. Il en est de même du trouble du spectre de l'autisme, des troubles de l'apprentissage (les « dys ») ou de la douance. Considérant les prévalences de ces états dans la population adulte, les personnes qui en sont porteuses représentent un bassin intéressant de main-d'œuvre. D'autant plus que leurs façons de penser souvent non conformistes en font des employés avec un potentiel attrayant pour une organisation qui sait les attirer, les accueillir et les intégrer. Lors de cet atelier, nous aborderons la notion de neurodiversité, les avantages et les défis que représente l'embauche d'une personne neurodivergente pour une organisation ainsi que les notions de discrimination, de handicap, de mesure d'accommodement et de contrainte excessive.

#### Isabelle Auclair



Depuis 2000, Me Isabelle Auclair s'intéresse à tout ce qui concerne le droit de la santé et de la sécurité du travail ainsi que les relations de travail. Elle est régulièrement consultée sur des questions touchant l'accommodement, les allégations de discrimination à l'embauche ou en cours d'emploi, le harcèlement psychologique, les lésions professionnelles et les mesures disciplinaires ou administratives. Elle représente les employeurs devant les différentes instances. Elle donne des conférences sur de nombreux sujets.

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0

## 1<sup>er</sup> mai: Conférences bloc A

### 10h30 Leadership partagé : un leadership 4,0 — Une stratégie pour contribuer à la performance des équipes virtuelles

À l'aube de la 4-ème 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)



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.

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.



## 20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

# Topo Boulot 4,0

## 1<sup>er</sup> mai: Conférences bloc B

### 11h20 Leviers d'intégration professionnelle des travailleurs issus de l'immigration, dans un établissement hôtelier régional

Le Québec est présentement touché par une importante pénurie de main-d'œuvre, particulièrement préoccupante dans l'industrie touristique et dans les secteurs de services tels que l'hôtellerie et la restauration. Parmi les solutions proposées pour contrer cette situation alarmante, on trouve l'embauche de travailleurs formés à l'étranger. Toutefois, l'intégration de tels travailleurs au sein d'établissements misant sur l'accueil et le service à la clientèle peut présenter plusieurs défis, notamment linguistiques et culturels, et pouvant même aller jusqu'à freiner la productivité au travail. Nous souhaitons donc documenter le processus d'intégration d'une cohorte de travailleuses originaires du Mexique afin de comprendre les éléments sur lesquels agir pour favoriser l'embauche, l'intégration et la rétention des travailleurs venant de l'extérieur du Canada et explorer la possibilité de faire appel à des travailleurs issus de l'immigration comme solution au problème de pénurie de main d'œuvre. Le but de la présentation sera de partager certaines observations et réflexions en ce qui concernent les facteurs aux niveaux gouvernemental, organisationnel et individuel, qui facilitent et qui nuisent au processus d'intégration socioprofessionnelle de travailleurs issus de l'immigration en région du Québec.

#### Anaïs Thibault Landry



Fascinée par les dynamiques interpersonnelles et passionnée par la recherche, Anaïs a réalisé son doctorat en psychologie industrielle et organisationnelle à l'Université du Québec. Elle est à présent postdoctorante à Concordia et chercheure à ExpériSens. Spécialisée en psychométrie et statistiques, Anaïs a réalisé divers mandats d'analytique et de formation, et elle continue de s'impliquer dans la recherche appliquée ainsi qu'en recherche fondamentale. Ses travaux visent à mieux comprendre le lien entre la rémunération, la motivation, la performance et le bien-être des employés.

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0



## 1<sup>er</sup> mai: Conférences bloc B

### 11h20 Travail humain, travail instrumental? Le travail des femmes cadre en fonction des valeurs et des intérêts

La présente communication a pour but de discuter des expériences du travail des femmes cadres à travers les valeurs et intérêts qui guident leurs modes d'engagement au travail. Elle s'appuie sur un devis de recherche qualitatif à l'aide d'entrevues individuelles et de groupe menées auprès de 51 femmes cadres. Les analyses du matériau ont été réalisées à l'aide d'un examen phénoménologique et des catégories conceptualisantes (Paillé & Muchielli, 2016). Les résultats révèlent que les conduites au travail des femmes cadres peuvent s'appuyer sur des valeurs et intérêts axés sur le monde humain et social ou économique et instrumental. Elles engagent des processus d'arbitrage, de mise à distance ou de rupture entre ces deux grandes catégories. Cette recherche contribue à renouveler la compréhension des enjeux du travail dans le champ des sciences du counseling et de l'orientation et d'ouvrir sur la prise en compte des valeurs et des intérêts dans le travail pour accompagner les clientèles dans leurs réflexions de carrière.

#### Émilie Giguère



Émilie Giguère est conseillère d'orientation, professeure au département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval et membre du Centre de recherche interdisciplinaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIÉVAT). Ses intérêts de recherche portent notamment sur le travail des femmes, les transformations des formes d'organisation du travail, les enjeux politiques et juridiques du travail et les parcours de vie professionnelle des personnes.

#### Karine Bilodeau



Karine Bilodeau est enseignante et candidate au doctorat en sciences de l'orientation de la Faculté des sciences de l'éducation à l'université Laval. Elle détient une maîtrise en administration et évaluation en éducation. Ses recherches portent sur l'insertion, l'intégration et le maintien au travail des femmes dans l'enseignement. Ses intérêts de recherches portent sur rapports sociaux, la division sexuelle du travail, l'articulation travail-famille et les nouvelles formes d'organisation du travail, notamment en éducation.

#### Louise St-Arnaud



Louise St-Arnaud est professeure titulaire à l'Université Laval, chercheuse au Centre de recherche interdisciplinaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIÉVAT) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail de 2006 à 2016. Psychologue et conseillère d'orientation, ses intérêts de recherche sont globalement axés sur l'étude des processus d'intégration et de maintien en emploi et la santé mentale au travail.

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0

## 1<sup>er</sup> mai: Conférences bloc C

### 13h30 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.

#### Manon Tanguay, Ph.D. Psychologue industrielle/Organisationnelle



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.

#### Lise Lachance, Ph. D.

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.



20<sup>e</sup> colloque

Topo  
Boulot  
4,0



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

## 1<sup>er</sup> mai: Conférences bloc C

### 13h30 Collaboration de haut niveau pour un passage au 4,0: Atelier interactif

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



Stéphanie Bossé -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-crédation comme propulseur de culture et d'innovation organisationnelle. Écouter, comprendre et créer des liens afin d'offrir

20<sup>e</sup> colloque



Société québécoise de psychologie  
du travail et des organisations

[www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

Topo  
Boulot  
4,0