

Changements et innovations au travail: quels enjeux pour les personnes et les organisations?

Le Cnam et particulièrement la chaire de psychologie du travail de l'établissement sont partenaires du 21ème congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF) qui se déroulera exclusivement en ligne.

Nouvelles technologies, nouvelles formes d'organisation, nouvelles conditions de travail et d'emploi. Changements et innovations sont aujourd'hui de tous les discours, car intimement liés. Dans leur quête de performance, les entreprises comme les autres organisations (secteurs publics, associations) font face à des transformations fréquentes, rapides et parfois brutales. Ces évolutions, qu'elles soient digitales (technologiques), organisationnelles (lean-management, flex-office, agilité, etc.), ou encore socio-professionnelles (réforme de la formation professionnelle) cherchent à améliorer la compétitivité des entreprises, à contribuer au renouvellement des compétences et des métiers et à favoriser une meilleure efficacité au travail.

Pour autant, ces innovations peuvent aussi déstabiliser les modèles de fonctionnement des organisations, dégrader l'activité et fragiliser les salariés. Loin de marquer une pause, ces innovations se déploient et gagnent du terrain. Elles se manifestent notamment (i) par de nouvelles modalités d'action et d'interaction (ie. *robotisation, réalité immersive, intelligence artificielle, usine connectée, etc.*) ; se caractérisent (ii) par de nouveaux modèles d'activité (*entreprise libérée, travail nomade, équipe éclatée et virtuelle, tiers-lieux, etc.*) et donnent lieu (iii) à de nouvelles formes d'emploi (ie. *ubérisation, plateformes numériques de travail, robotariat, etc.*).

L'accélération des rythmes de travail, l'hybridation des systèmes de vie, la dématérialisation de l'activité, la transformation du contenu et des repères du travail rendent le changement protéiforme et difficilement prévisible et maîtrisable. Ce qui ne va pas sans poser des problèmes d'adaptation, obligeant à redéfinir continuellement la place et le rôle de chacun, dans un contexte de forte incertitude, et à repenser la régulation humaine des organisations.

Si une certaine littérature, notamment managériale, fait grand bruit de quelques *success stories*, force est de constater qu'il y a aussi de nombreux échecs. De l'introduction des innovations résulte parfois aussi une détérioration des conditions de réalisation de l'activité, de la qualité du travail et plus généralement, de la qualité de vie au travail. De fait, les innovations peuvent être des ruptures qui créent des déséquilibres. Ces déséquilibres engendrent des tensions qui sont parfois dommageables, tant pour les individus (stress, souffrance, déqualification/disqualification, perte de sens...) que pour les organisations (re/destructuration, baisse d'excellence, d'efficacité et de performance).

Le défi pour la psychologie du travail et des organisations est alors immense. Elle doit être en mesure de mieux comprendre et de pouvoir mieux intervenir dans ces nouveaux environnements de travail qui sont à la fois, plus sensibles et réactifs -du fait de la récurrence et de la diversité des changements qui les traversent-, mais aussi de moins en moins saisissables et formalisables en raison de l'instabilité des pratiques professionnelles et de l'évolution des métiers et des compétences, associées à ces changements.

Afin de permettre à la psychologie du travail d'appréhender et d'accompagner au mieux ces transformations socio-techniques, il est capital de fournir des éléments de réponses aux questionnements qu'elles suscitent. Ainsi, qu'est-ce qu'il y a d'innovant dans les initiatives d'entreprises qui nous sont rapportées comme telles ? Quelles conséquences pour l'organisation et ses acteurs ? En quoi les innovations, techniques ou organisationnelles, traduisent-elles un progrès humain et à quelles conditions ? L'innovation, présentée comme permanente et nécessaire, et portée par un discours souvent mobilisateur et moralisateur, ne risque-t-elle pas d'alimenter un épuisement, une méfiance, voire un rejet du changement ?

Plus globalement, quelles sont – ou quelles devraient être – les contributions théoriques et méthodologiques de la psychologie du travail et des organisations dans l'analyse et la conduite des pratiques d'innovation ? A ces questions liminaires, le futur congrès AIPTLF 2021 se propose de répondre par vos différentes contributions et réflexions.

► En vous inscrivant, vous pourrez accéder à **plus de 250 communications orales** exposant les travaux et recherches les plus récents en matière d'**études sur le travail, ses évolutions, ses manifestations et ses incidences**.

Ce sont ainsi **24 symposia thématiques**, près de **39 sessions de communications thématiques** et **5 séances de posters** auxquels vous pourrez accéder en direct -et également durant une année-, via la plateforme de diffusion.

A noter cette année, 3 ateliers spéciaux qui aborderont plus spécifiquement **les incidences psychosociales de la crise sanitaire sur le travail et les salariés**.

Anne-Marie Vonthron (Université Paris Nanterre), présidente du congrès AIPTLF 2021

Co-présidents du comité scientifique AIPTLF 2021 :

Marc-Eric Bobillier-Chaumon (Cnam – chaire de Psychologie du travail)

Bernard Gangloff(Université Paris Nanterre)

Patrick Gilbert (IAE de Paris – Université Paris 1 Panthéon Sorbonne)

PROGRAMME

[Consulter la programmation générale du Congrès](#)



6 juillet 2021
9 juillet 2021

Webinaire - Webconférence

ACCES

[L'inscription au congrès est payante via ce lien](#)

Une fois l'inscription validée, le participant reçoit un accès à la plate-forme virtuelle de l'AIPTLF pour assister au congrès.

Le congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française est ouvert à tous. Il s'adresse particulièrement à des chercheurs et praticiens dans le champ de la psychologie du travail ou intéressés par le domaine.

La conférence d'ouverture de l'AIPTLF sera diffusée en streaming le 6 juillet après-midi et sera également accessible via le site du Congrès.

/**/ #encadres .encadre.encadre_generique.encadre--1{ border:none!important; }/**/



voir le site

[Psychologie du travail](#)

<https://psychologie-travail.cnam.fr/changements-et-innovations-au-travail-quels-enjeux-pour-les-personnes-et-les-orga>