

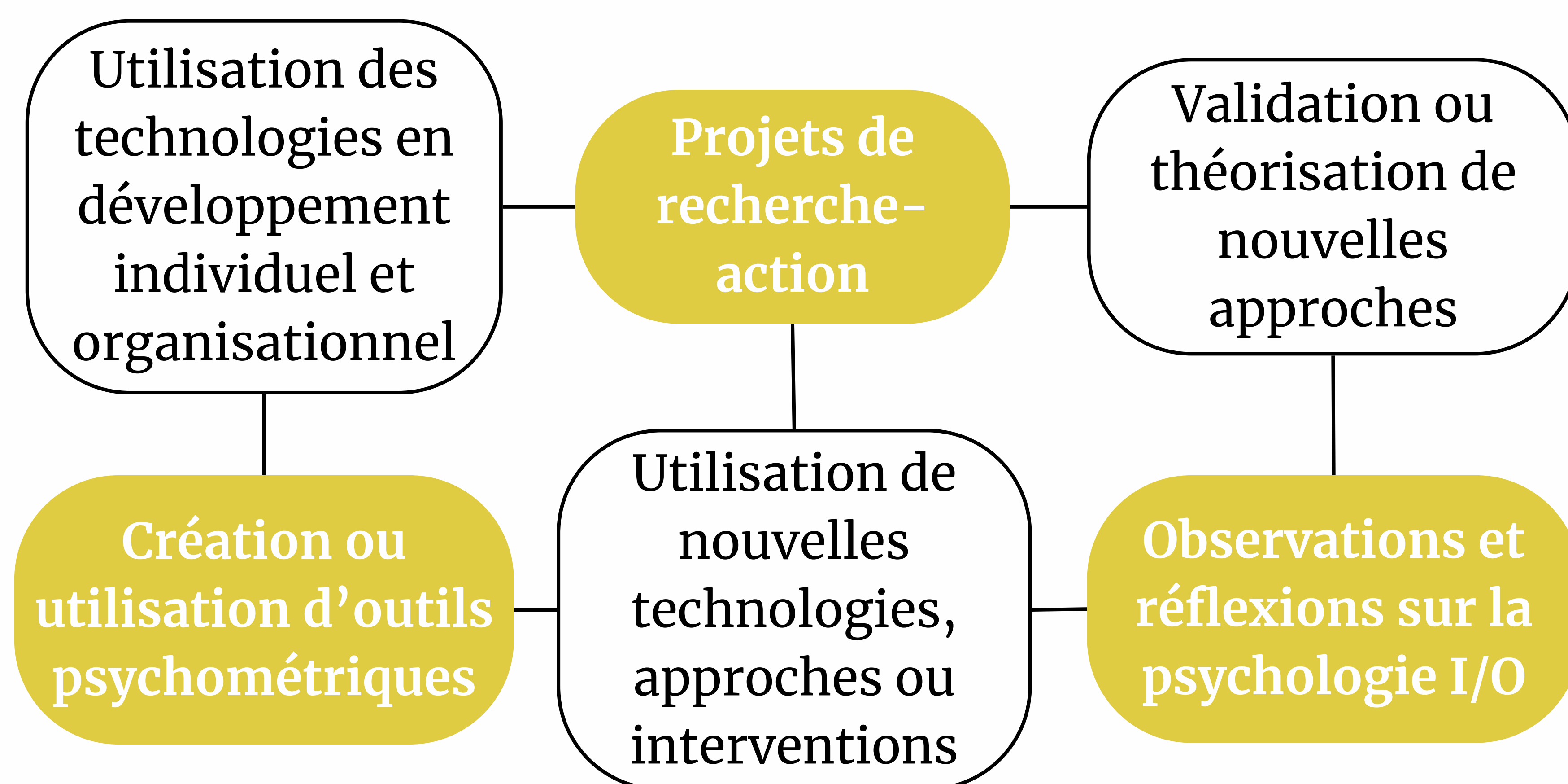
Appel de contribution



Numéro thématique : **Psychologie du travail et des organisations**

Dirigé par Simon Grenier et Maxime Paquet

Le champ d'action de la psychologie I/O est établi comme l'interface entre la recherche scientifique et la pratique professionnelle visant à assurer le bien-être des travailleur·euse·s.



Vous êtes invité·e·s à soumettre un résumé d'études empiriques, de modélisations théoriques, de réflexions ou d'études de cas.

Pour soumettre

Écrire aux deux adresses suivantes

simon.grenier.4@umontreal.ca

maxime.paquet.8@umontreal.ca

DATES À RETENIR



15 février 2025 : Soumission des propositions (résumé de 200 mots, mots-clés, auteur·e·s)

1er mai 2025 : Dépôt des textes finaux

Appel de contribution – Numéro thématique RQP

Psychologie du travail et des organisations

Depuis maintenant près de trente ans, la société canadienne de psychologie industrielle/organisationnelle (I/O) définit le champ d'action de cette discipline comme l'interface entre la recherche scientifique et la pratique professionnelle visant à assurer le bien-être des travailleurs. Plus spécifiquement, la psychologie I/O tente 1) d'étudier, de comprendre et d'intervenir sur l'effet du comportement humain en entreprise, ainsi que du fonctionnement des organisations, 2) de soutenir les personnes à s'engager dans un travail riche, signifiant et satisfaisant et, 3) de contribuer au développement de pratiques efficaces de gestion de ressources humaines (Kline, 1996). Bien ancrée dans la tradition du praticien-scientifique, la psychologie I/O doit toujours abattre quelques barrières pour être en mesure de pleinement faire vivre cette vision de la discipline (Bonaccio et al., 2013).

Avec l'avènement du D. Psy. en complément des programmes de Ph. D. recherche/intervention et de Ph. D. recherche implantés au sein des universités québécoises, nous assistons à une évolution du modèle d'enseignement et de recherche. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous observons l'émergence soutenue de projets de recherche-action entre les universités et différentes organisations publiques et privées. Il faut aussi noter la présence de projets de transfert de connaissances scientifiques dans le cadre de mandats pratiques mis en place dans le cursus académique de ces programmes, opportunités qui permettent de préparer l'intégration en stages offerts de nos étudiantes et étudiants en psychologie I/O.

La psychologie I/O a également eu à s'ajuster au niveau pratique pour faire face aux défis et changements modernes du monde du travail (DeNisi, 2024). L'évolution constante des organisations appelle à faire évoluer nos projets et expertises de recherche et de maintenir le dialogue ouvert entre praticiens et chercheurs. À titre d'exemple et sans prétention d'exhaustivité, nous pouvons penser à l'intégration des technologies et de l'intelligence artificielle dans les pratiques de sélection et d'évaluation des compétences (Dunlop et al., 2022) à l'impact de la virtualisation des échanges et de l'intégration des agents d'intelligence artificielle sur le fonctionnement des équipes de travail (O'Neill et al., 2023) et de la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail (Cascio et Montealegre, 2016; Parent-Rocheleau et Parker, 2022). L'étude des impacts de la virtualisation du travail pendant la pandémie sur la santé des travailleurs (Montreuil et al., 2022) en est une autre illustration.

On peut aussi référer à l'évolution de différents modèles ou pratiques de développement individuel et d'équipe qui ont capté l'intérêt des psychologues I/O et d'autres professionnels de ressources humaines. En effet, les communautés de pratique (Lardier et al., 2024), les groupes de codéveloppement professionnel (Champagne, 2021; Paquet et al., 2024), les conditions à mettre en place pour soutenir l'efficacité des processus de coaching (Hackel et Samson, 2023) ou de nouvelles approches de développement des équipes de travail (Grenier et al., 2024) se sont consolidés dans les dernières années. Les modèles théoriques du leadership évoluent eux aussi. De récents écrits remettent notamment en question la grande prévalence des modèles positifs de leadership (Fischer et al., 2024) et une récente étude soutient même que les divers styles de

leadership étudiés par notre discipline ne se différencient pas réellement au niveau empirique (Eva et al., 2024). La pratique même de la consultation n'est pas en reste avec de récents travaux sur l'impact du style d'attachement et l'efficacité du consultant (Lallier Beaudoin et al., 2022).

Dans ce numéro thématique, nous souhaitons donc inviter chercheurs et praticiens de la psychologie I/O et de champs connexes (p. ex. gestion des ressources humaines, management, psychologie sociale, comportement organisationnel) à soumettre des articles portant sur l'évolution des interventions et de la recherche portant sur le développement individuel et organisationnel. Nous encourageons les auteurs intéressés à contribuer par différents types de texte à soumettre pour ce numéro spécial de la Revue québécoise de psychologie. Seront notamment considérés, des études empiriques à devis quantitatif ou qualitatif, des modélisations théoriques, des réflexions sur l'évolution de la pratique de la psychologie I/O ou des études de cas relatant le développement d'une collaboration fructueuse entre chercheurs et praticiens du domaine et présentant l'utilisation d'indicateurs clés pour montrer l'efficacité de ce qui a été mis en place.

Afin de stimuler la réflexion de notre communauté et de stimuler la soumission de plusieurs manuscrits, voici quelques thèmes non exclusifs qui guident notre volonté de mettre ce numéro thématique en place :

- 1) l'utilisation des technologies en développement individuel ou organisationnel;
- 2) des projets de recherche-action portant sur le coaching, le mentorat, le groupe de codéveloppement professionnel, la simulation, la ludification ou l'utilisation de communautés de pratique en organisation;
- 3) la validation ou la théorisation de nouvelles approches pédagogiques, andragogiques ou d'intervention en formation et développement organisationnel;
- 4) la création ou l'utilisation d'outils psychométriques dans une perspective de soutenir le développement des individus et des organisations pourraient être des sujets de choix;
- 5) utilisation de nouvelles technologies, approches ou interventions pour favoriser la santé des individus et des organisations;
- 6) à titre de praticien ou de chercheur, quelles sont vos observations et réflexions sur l'évolution de la psychologie I/O, de ses impacts sur la formation et la pratique de la discipline et de l'évolution de l'identité professionnelle propre à qui nous sommes.

Vous êtes donc invité.es à nous présenter un résumé de votre proposition de contribution d'ici le 15 février 2025 (résumé -200 mots, mots-clés, auteur.es). La date de soumission des articles finaux est pour sa part prévue pour le 1^{er} mai 2025. Si vous disposez déjà de manuscrits prêts à être considérés pour ce numéro spécial, vous pouvez nous les faire parvenir prochainement. Les articles envoyés seront ensuite considérés pour une présélection et un processus d'évaluation par les pair.es.

Nous avons hâte de vous lire, merci de votre implication à faire de ce numéro thématique un succès!

Simon Grenier et Maxime Paquet

Références :

Bonaccio, S., Chiochio, F., Forget, A., Forget, C., Foucher, R., Kelloway, E. K. et O'Neill, T. A. (2013). Bridging divides in industrial and organisational psychology in Canada: An action-oriented collaborative framework. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 54(4), 213-222. <https://doi.org/10.1037/a0034544>

Cascio, W. F. et Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>

Champagne, C. (2021). *Le groupe de codéveloppement : la puissance de l'intelligence collective*. Presses de l'Université du Québec.

DeNisi, A. S. (2024). A surprising journey through a changing landscape. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 1-16. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-030822-044158>

Dunlop, P. D., Holtrop, D., & Wee, S. (2022). How asynchronous video interviews are used in practice: A study of an Australian-based AVI vendor. *International Journal of Selection and Assessment*, 30, 448–455. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12372>

Eva, N., Howard, J. L., Liden, R. C., Morin, A. J. S. et Schwarz, G. (2024). An inconvenient truth: A comprehensive examination of the added value (or lack thereof) of leadership measures. *Journal of Management Studies*, joms.13156. <https://doi.org/10.1111/joms.13156>

Fischer, T., Dietz, J. et Antonakis, J. (2024). A fatal flaw: Positive leadership style research creates causal illusions. *The Leadership Quarterly*, 35(3), 101771. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101771>

Grenier, S., Gagné, M. et O'Neill, T. (2024). Self-determination theory and its implications for team motivation. *Applied Psychology*, 73(4), 1833-1865. <https://doi.org/10.1111/apps.12526>

Hackel, M. et Samson, I. (2023). The role of the organization in a coaching Process: A scoping study of the professional and scientific literature. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2260849>

Kline, T. J. B. (1996). Defining the field of industrial-organizational psychology. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 37(4), 205-209. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.37.4.205>

Lallier Beaudoin, M.-C., Brassard, A. et Roy, F. (2022). Management consulting effectiveness: Contribution of the working alliance and the consultant's attachment orientation. *Consulting Psychology Journal*, 74(1), 80-98. <https://doi.org/10.1037/cpb0000221>

Lardier, D. T., Dickson, E. L., Hackett, J. M. et Verdezoto, C. S. (2024). A scoping review of existing research between 1990 and 2023: Measuring virtual communities of practice across

disciplines. *Journal of Community Psychology*, 52(1), 198-225.

<https://doi.org/10.1002/jcop.23092>

Montreuil, V-L., Dextras_Gauthier, J., Gilbert, M-H., Dima, J. et Boulet, M. (2022). Remote work during the COVID-19 pandemic : How do digital technology use affects mental fatigue, psychological distress and well-being. *Safety and Health at Work*, 13, Supplement, S166.

O'Neill, T. A., Flathmann, C., McNeese, N. J. et Salas, E. (2023). 21st Century teaming and beyond: Advances in human-autonomy teamwork. *Computers in Human Behavior*, 147, 107865.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107865>

Paquet, M., Sabourin, N., Lafranchise, N. et Cheshire, R. (2024). *Codevelopment Action Learning for business: Co-create. Accelerate. Grow*. Routledge.

Parent-Rochelleau, X. et Parker, S. K. (2022). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100838.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838>