

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DYNAMIQUE DES CHANGEMENTS : vers quelques pistes innovantes ?

Claude Lemoine

claude.lemoine@univ-lille3.fr

Université Lille 3, Laboratoire PSITEC, EA 4072

et

Association Internationale de Psychologie du Travail
de Langue Française, A.I.P.T.L.F.

Changer le changement ?

- Peut-on innover en 15 minutes sur le changement ?
- Le changement : un rituel verbal, un leitmotiv incantatoire
- Changer pour revenir au même, aux fondamentaux
 - le vieux débat des anciens et des modernes
 - changer : moderniser ? Innover ? Créer ?
- Le changement illusoire : changer l'étiquette, la présentation
- Changer à tout prix : il suffit d'y croire ...
- Changer : oui, ... mais quoi ? Et comment ? Et pour obtenir quoi ?
- L'utopie : mieux en rêve qu'en réalité (Thomas More, Charles Fourier, Aldous Huxley et la contre-utopie, Ira Levin, George Orwell) ...
pour le meilleur ou pour le pire ?
 - Le sens du changement ? Y a-t-il une direction, une évolution croissante ?

Un monde en changement : une psychologie du travail qui change ses thématiques

- Changer les comportements pour la sécurité ?
- Réduire les discriminations dans le recrutement, et ailleurs ?
- Développer son identité au travail par plus de compétences ?
- La mobilité professionnelle : dans le vent ou tournis déstabilisant ?
- Changer par la formation professionnelle ? Quelle efficacité ?
 - Se changer ou changer son mode de travail
- Atteindre le bien-être psychologique au travail ?
- Sens, objet et résultats des interventions en psychologie du travail ?

Quelques pistes pour réussir un changement...

- Le changement : une dynamique, un sens, une énergie... un but ?
- Centration sur les processus et les étapes : changer, comment ?
- Les conditions du changement, de l'innovation, de la création ?
 - Sans la contrainte : libéré(e) ? Hors normes ? Le groupe créatif, décalé... la distanciation, le climat, ...
 - Sous la contrainte : par opposition, le défi, la date limite...
- Le changement dans les organisations
 - Changer les règles, ... pour plus de règles ? Renouveler les normes ?
 - Viser des objectifs, ... avec plus d'évaluations et de contrôles,
 - Le soutien et la confiance : des modes d'interaction favorisantes...
 - Innover sans cesse : plus de participation...

Et si on changeait de psychologie ?

- Innover dans les conceptions théoriques : sortir du scientisme...
- Innover dans les méthodes : les gérer avec l'interlocuteur
- Innover sur le terrain : créer des dispositifs qui suscitent les évolutions plutôt que pousser à influencer et à faire changer : jouer sur le cadre
- Le modèle du bilan de compétences : un autre mode d'intervention fondé sur une analyse des interactions et des apports scientifiques
 - L'information sur la démarche
 - La participation aux différentes étapes du recueil des données
 - L'appropriation progressive des résultats :
vers une co-construction dans un processus d'évolution