

Introduction – Numéro spécial : Transformation des pratiques organisationnelles et nouvelle trajectoire du travail actuel

Denis Morin, Ph.D., CRHA

Volume 14, numéro 1, 2026

Transformation des pratiques organisationnelles : développement, inclusion et reconfiguration du travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1125430ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1125430ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec en Outaouais

ISSN

1918-9354 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Morin, D. (2026). Introduction – Numéro spécial : Transformation des pratiques organisationnelles et nouvelle trajectoire du travail actuel. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 14(1).
<https://doi.org/10.7202/1125430ar>

Tous droits réservés © Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 2026

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Introduction – Numéro spécial : Transformation des pratiques organisationnelles et nouvelle trajectoire du travail actuel

Denis MORIN, Ph.D. CRHA

Professeur titulaire en gestion des ressources humaines Éditeur-invité

La transformation du travail s'impose aujourd'hui comme un enjeu en gestion des ressources humaines (GRH) et comportement organisationnel (CO). Les progrès technologiques, les transformations organisationnelles ainsi que l'évolution des attentes de la main-d'oeuvre contribuent à redéfinir la nature du travail et par ricochet à réviser les modèles dominants en GRH et en CO. Dans ce contexte, les organisations font face à plusieurs défis : soutenir et renforcer leur performance tout en créant des environnements de travail inclusifs et favorables au mieux-être des employés.

Ce premier numéro spécial d'une série de deux s'inscrit dans cette perspective en proposant une lecture des transformations actuelles du travail à travers trois angles : (1) le développement organisationnel et la gestion du changement, (2) l'inclusion et la diversité et (3) l'évolution des acteurs du monde du travail. Les articles offrent une compréhension des transformations allant des pratiques organisationnelles jusqu'aux règles et institutions qui encadrent le travail.

Le premier article, signé par Lemieux et Cherré, propose un éclairage original sur le développement organisationnel (DO) à partir de l'analyse de 287 offres d'emploi au Québec. Leurs réflexions invitent les praticiens à envisager des approches flexibles, collaboratives et adaptées aux réalités organisationnelles actuelles. L'étude souligne la pertinence croissante d'approches dialogiques qui accordent une place de choix aux interactions, à la co-construction des solutions et à l'apprentissage collectif. Cette contribution enrichit la littérature en DO en proposant un cadre conceptuel autour de plusieurs niveaux d'intervention (individuel, groupal ou équipe, organisationnel et social). L'article met en lumière des enjeux importants liés à l'évolution des compétences des praticiens. Au-delà des compétences analytiques et techniques traditionnellement associées au DO, les résultats proposent un besoin de développer davantage des habiletés à faciliter le dialogue, à accompagner les acteurs dans des processus de changement, à adopter une approche réflexive et à intervenir dans des environnements complexes et en transformation. Le rôle du praticien tend à se redéfinir passant d'une logique d'expertise fondée sur le diagnostic à une approche davantage orientée vers la facilitation, la collaboration et le soutien à l'apprentissage collectif.

Le deuxième article, de Michaud, Bernier et Bernard Pelletier s'inscrit dans le champ de la gestion de la diversité et de l'inclusion (EDI) en explorant les pratiques visant à favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie métallurgique. À partir d'une méthodologie mixte combinant sondages, entretiens et analyse des conventions collectives, les auteures démontrent que l'inclusion ne peut se limiter à des initiatives ponctuelles. Les pratiques EDI exigent une transformation appréciable de la structure organisationnelle, la culture organisationnelle et des pratiques de gestion. Les auteures soulignent également l'importance d'une articulation entre l'attraction organisationnelle, la fidélisation et le développement des talents féminins dans des environnements traditionnellement masculins.

Le troisième article, signé par Turki et Gao, apporte une contribution à la théorie des relations industrielles en retraçant l'évolution des acteurs du monde du travail à partir d'une revue systématique de la littérature. Les auteures montrent que si les acteurs traditionnels tels que l'État, les syndicats et les employeurs demeurent au coeur de la régulation des règles en matière de relations du travail, leur rôle se trouve aujourd'hui profondément modifié sous l'effet des transformations économiques, technologiques et sociales. Cette tendance s'accompagne de l'émergence de nouveaux acteurs. D'une part, les intermédiaires du marché du travail tels que les agences de placement, les plateformes numériques ou encore les organisations communautaires jouent un rôle important de soutien et de protection des travailleurs et en particulier ceux occupant des emplois atypiques ou précaires. D'autre part, des formes alternatives de représentation collective se développent en marge des syndicats traditionnels telles que les associations de travailleurs indépendants, les coopératives ou les regroupements professionnels

qui visent à défendre des intérêts communs selon des modalités plus souples et adaptées aux nouvelles réalités du marché du travail. Ces transformations se manifestent sous la forme de nouveaux modes de régulation du travail caractérisés par une plus grande variété de statuts d'emploi et une diversification des formes d'action collective. Il subsiste donc une remise en question des modèles courants en relations industrielles. Une telle démarche invite à mieux saisir les nouveaux enjeux ou défis associés aux acteurs, à la flexibilité du travail ainsi qu'aux différentes façons d'encadrer et de gérer le travail.

Les trois articles proposent donc une lecture originale et renouvelée des transformations actuelles du travail. Globalement, ils soulignent la nécessité d'adopter des approches innovatrices de GRH ou de CO capables de concilier la performance organisationnelle, l'équité (la justice organisationnelle) et le mieux-être des employés.

Ce numéro spécial met en lumière l'importance d'adopter de nouvelles perspectives théoriques et empiriques afin de mieux comprendre les transformations actuelles du travail et leurs effets sur les organisations et les employés. Il invite les chercheurs et les praticiens à revoir leurs pratiques de GRH afin de mieux répondre à la complexité croissante du monde du travail. Le lecteur intéressé pourra trouver des contributions de même acabit dans le prochain numéro de la Revue.