

La mutation du monde du travail

Guy Arcand

Numéro 5, 2021

L'adaptation de l'humain au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1087033ar>

DOI : <https://doi.org/10.1522/radm.no5.1403>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des sciences économiques et administratives de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

ISSN

2369-6907 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Arcand, G. (2021). La mutation du monde du travail. *Ad machina*, (5), 1–2.
<https://doi.org/10.1522/radm.no5.1403>

© Guy Arcand, 2022



Cet article 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/>

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>



ÉDITORIAL

La mutation du monde du travail

Lorsque nous avons choisi le thème du cinquième numéro de la revue, le monde venait de terminer une première année de pandémie COVID-19, et nous espérions tous qu'au moment d'écrire ces lignes, nous en parlerions au passé. Malheureusement, ce n'est pas le cas et le thème portant sur l'adaptation de l'humain au travail prend tout son sens. Cette crise, que plusieurs croyaient provisoire, semble vouloir se prolonger. Les entreprises, mais également les individus doivent faire preuve d'une forte capacité d'adaptation. Il semble même que celle-ci ne peut plus être vue comme une situation temporaire, mais être de plus en plus envisagée comme étant une situation permanente, du moins, comme une situation de long terme. Il faudra donc s'adapter à ce changement.

Les changements ne se font pas sans heurt. En effet, bien que nous soyons tous conscients des conséquences positives de l'adaptation et que la littérature nous offre beaucoup de cas de réussites remarquables, les conséquences négatives sont présentes également et ce tant pour les entreprises que les individus. Nous n'avons, par exemple, qu'à penser aux cas toujours plus nombreux de problèmes de santé mentale répertoriés dans le monde du travail. L'adaptation de l'humain au travail n'est certainement pas chose facile. L'adaptation a plusieurs conséquences et c'est ce qui nécessite une gestion diligente de la part des dirigeants d'entreprises. Le présent numéro s'intéresse à cette problématique qui se caractérise par un fort niveau d'imprévisibilité, mais également par une capacité régénératrice quasi illimitée de solutions afin de permettre l'adaptation.

La pandémie actuelle offre ainsi beaucoup de sujets à réflexion et les articles présentés dans ce numéro couvrent bien le thème de la transformation nécessaire en cette période d'incertitude. Celle-ci peut être d'ordre technologique, une forme d'évolution qui semble s'imposer dans les entreprises. Conséquemment, nous avons des articles qui portent sur ce type de transformation. Il sera abordé le thème des nouvelles avenues de formation au sein des entreprises, ainsi que ce qui touche le partage des connaissances. Alors que plusieurs organisations ont basculé de façon temporaire ou permanente dans le télétravail, les réflexions sur la gestion des connaissances prennent tout son sens. L'intelligence artificielle sera également le sujet d'un des articles, et ce, en s'intéressant à la révolution numérique et la collaboration humain-machine.

Qui dit transformation, dit naturellement impact sur l'humain. Quelques articles traitent de cet aspect, notamment sur la capacité d'adaptation des individus et des organisations et sur leur capacité à créer du sens dans les changements, même à distance. La résilience devient ainsi un facteur important dans la réussite des transformations organisationnelles. L'importance de la qualité de vie au travail est également abordée, et ce, sous l'angle de l'entreprise libérée. Ce concept apporte une perspective nouvelle pour les entreprises en période de bouleversements. Bien que la qualité de vie au travail soit reconnue comme étant primordiale, l'accroissement des problèmes de santé mentale et le retour au travail constituent un enjeu majeur pour les organisations. Un des articles traite spécifiquement de cette problématique dans le milieu de la sécurité publique.

Ce numéro aborde également des sujets importants portant sur l'intégration des travailleurs immigrants en milieu rural, sur les stratégies d'adaptation des entreprises du milieu culturel en région, ainsi que sur les défis apportés la pandémie pour le milieu syndical et ses réseaux d'entraide.

Nous tenons à remercier spécialement les auteurs des articles pour ce cinquième numéro, produit en période de pandémie. Chaque année, nous sommes heureux d'accueillir les manuscrits qui nous sont partagés. Ceux-ci sont un rouage important de la transmission des savoirs dans le domaine de la gestion et de l'enseignement universitaire. Merci également aux évaluateurs qui effectuent leur travail avec rigueur et diligence.

Bonne lecture!

Guy Arcand, Université du Québec à Trois-Rivières

Doi: 10.1522/radm.no5.1403