

Quels besoins du secteur socioéconomique Algérien le psychologue du travail et des organisations peut-il satisfaire?

Etude empirique auprès des Gestionnaires RH

Seif eddine BOUMENAD

Université de Mascara,

seifeddine.boumenad@univ-masacar.dz

Reçu le: 03 /03 /2019 ; Accepter le: 25 / 02 /2020

Résumé:

Cette étude tente de détecter les besoins actuels qui nécessitent l'intervention du psychologue du travail et des organisations, notre échantillon étaient constitué exclusivement de gestionnaire RH (n=51), les besoins exprimés de ces derniers étaient orienté vers La passation de tests psychotechniques (n=37), le besoin d'un coaching managérial des cadres et le conseil en communication interne (n=29), Création et amélioration d'outils d'évaluation des compétences(n=26), Prévention et évaluation des risques psychosociaux au travail, (n=24), L'intégration des nouveaux recrues dans l'organisation(n=23), L'anticipation d'impacts de changement organisationnel et La participation aux entretiens d'embauche (n=22), La médiation entre les personnes et/ou groupes en situation conflictuelle(n=18), et finalement La contribution à des études ergonomiques avec un nombre de (n=15), ces attentes étaient catégorisés en deux aspects respectifs, un volets psychosocial comporte les missions liées aux coaching managérial, communication interne, les risques psychosociaux, et changement organisationnel, un autre volet psychotechniques englobe les missions liées à l'évaluation psychotechnique et l'intervention ergonomique du psychologue du travail.

Mots-clés : évaluation psychotechnique, coaching, évaluation des compétences, risques psychosociaux, sélection et orientation professionnelle.

**What needs can the occupational psychologists satisfy for the
Algerian socio-economic sector?
Empirical study of HR managers**

Abstract:

This study is intended to detect the current needs that require the intervention of the occupational psychologist, our sample consisted exclusively of HR managers (n=51), the expressed needs of the latter were oriented towards the conduct of psychotechnical tests (n=37), the need for managerial coaching and internal communication consulting (n=29), Creation and improvement of tools for skills assessment (n=26), Prevention and assessment of psychosocial risks at work (n=24), Integration of new recruits into the organization (n=23), Anticipation of organizational change impacts and participation in job interviews (n=22), Mediation between individuals and/or groups in conflict situations (n=18), and finally the contribution to ergonomic studies with a number of (n=15).

Keywords: psychotechnical assessment, coaching, skills assessment, psychosocial risks, selection and career guidance.

- Introduction

A notre connaissance, il n'existe pas en Algérie d'études portant sur l'histoire et le développement de la psychologie du travail comme science et comme profession. Encore actuellement, le psychologue du travail peine à trouver son positionnement au sein du monde du travail en qualité de consultant et encore davantage en qualité d'employé au sein de la fonction ressources humaines. L'ambiguïté qui entoure le rôle du psychologue du travail et des organisations

empêche cette profession de se développer et de s'imposer dans le milieu professionnel.

Le manque d'intérêt accordé depuis toujours à cette profession par les acteurs du secteur socioéconomique qui considèrent que la formation théorique et pratique du psychologue du travail est incompatible avec le terrain et les enjeux économiques explique probablement pourquoi les chefs d'entreprise ont négligé l'importance d'un psychologue au sein de l'organisation.

Pour mieux comprendre la réalité du terrain, notre recherche entend lever ces malentendus, en repérant les besoins réellement exprimés par les gestionnaires des ressources humaines du secteur socioéconomique en Algérie.

1. Cadre Conceptuel :

1.1-Problématique et Question de départ :

Depuis l'année 2014, le nombre d'entreprises créées en Algérie croît rapidement. Selon le ministère du commerce, les chiffres avoisinent 168 276 entreprises créées en 2016, avec une part non négligeable dans la distribution, les services et les industries. Cette tendance nous laisse prévoir des besoins dans ce secteur économique en perpétuelle évolution.

Ce travail souhaite explorer les besoins de nos gestionnaires en ressources humaines afin de montrer la valeur ajoutée de la psychologie du travail au secteur économique. Le témoignage de notre expérience pendant plus de 5 ans dans le secteur économique privé, multinational et national, nous a amenés à la réflexion suivante : « Existe-il un besoin réel à combler par le psychologue du travail et des organisations ? » et « Quelles sont les besoins exprimés par les gestionnaires RH de tissu socioéconomique en Algérie ? »

1.2-Hypothèse de départ :

Les recherches antérieures mettent en évidence une relation entre l'efficacité organisationnelle et des phénomènes socioprofessionnels liés aux ressources humaines. Ainsi, dans

le contexte algérien Bahmed (2012) nous propose de porter un intérêt particulier à l'aspect humain en tant que facteur important de réussite de tout système de management à travers l'étude de son évolution culturelle et comportementale. Nous estimons que l'approche humaine est d'une importance incontestable dans les pays en voie de développement tels que l'Algérie.

Notre hypothèse principale réside dans l'idée que les besoins de nos gestionnaires en ressources humaines sont davantage orientés vers l'aspect humain de la fonction RH que vers l'aspect technique.

Nous avons tenté à identifier deux catégories transversales de missions attendues par le psychologue du travail, à savoir :

1. Les missions liées à l'aspect psychosocial
2. Les missions liées à l'aspect psychotechnique et ergonomique.

1.3-Le psychologue du travail et des organisations, rôle, approches et efficacité dans l'organisation :

La spécificité première du psychologue du travail, à la différence y compris des autres psychologues, est la gestion médiatisée de l'interface, et parfois du dilemme, entre intérêts individuels et intérêts collectifs en situation de travail. Le psychologue est particulièrement vu, et résolument bien vu, du côté de l'individu et de son aide. Le psychologue du travail et des organisations ajoutent aujourd'hui la plupart des praticiens, dans les fonctions classiques de gestion des ressources humaines (recrutement, gestion des carrières, évaluation, formation, communication), d'organisation du travail, d'accompagnement du changement, se trouvent dans une position qui les amène à situer l'individu dans l'intérêt du groupe et le groupe dans l'intérêt de l'individu (Ballouard, 2008)

1.3.1- Quelles approches en intervention psychologique au sein de l'organisation ?

En psychologie, quatre approches majeures sont généralement reconnues et admises. Rappelons-les ici : l'approche cognitive, l'approche psychodynamique-analytique, l'approche systémique interactionnelle et l'approche humaniste existentielle (Lancestre, 2007 : 210)

Lancestre (2007) affirme que les théories du «système» ont plutôt été le fait de la sociologie, les théories de «l'objet», celles de la psychologie du travail, les théories du «processus», celles de la psychologie sociale et des sciences de l'éducation. Chacune de ces théories a pu ainsi contribuer à construire l'activité de conseil, même si leur intérêt ne portait pas toujours sur les mêmes dimensions. Ainsi chacune de ces théories permet de fonder et légitimer l'intervention. Celle-ci peut en effet se prévaloir :

- d'une **vision transformatrice** de la société à travers une organisation particulière ;
- d'une **vision thérapeutique** de l'organisation qui est vue comme une sorte de « prison du psychisme » pouvant, par les excès de son fonctionnalisme, engendrer de la souffrance auprès des personnes qui y travaillent ;
- d'une vision **émancipatrice et positiviste** de l'organisation. Cette dernière est alors vue comme un lieu d'application et d'expérimentation des connaissances ;
- d'une **vision plus contingente** de l'organisation. Dans cette optique, l'organisation n'est plus vue comme un objet fixé, déterminé dont on peut circonscrire les sujets avec précision, enserrés qu'ils sont dans un réseau de contraintes.

Selon Ballouard (2008), les psychologues adoptent une démarche méthodologique commune comprenant quatre étapes. Cette démarche peut être proposée à tous, quels que soient le secteur d'intervention et la théorie à laquelle on adhère, et contribue ainsi à son unité. C'est une configuration en **4 P** :

- ✓ **Problématisation**, celle d'une situation donnée ;

- ✓ **Proposition**, être en mesure d'en faire une force ;
- ✓ **Protocolisation**, être en capacité de mettre en place le processus ou la procédure,
- ✓ **Psychosocialisation** pour la garantie d'une analyse psychosociale de qualité.

1.3.2- L'efficacité de la consultation en psychologie du travail et des organisations :

L'étude empirique de Roy et Savoie (2012) menée auprès de 15 experts a permis de repérer six critères dominant le champ de la pratique pour évaluer l'efficacité des consultants :

- 1) Pertinence des objectifs et des résultats
 - 2) Appropriation du changement par le client
 - 3) Qualité de la relation
 - 4) Satisfaction du client et du consultant
 - 5) Qualité de la démarche
 - 6) Évolution du client et de sa performance

On considère qu'une consultation est efficace dans la mesure où :

- le consultant est apte à définir la situation et à intervenir, et qu'il établit une relation client/consultant productive, choisit les stratégies, les méthodes, les outils de façon à assurer la qualité de la démarche d'intervention et l'adapter au milieu organisationnel qu'il considère dans sa globalité ;
- le client s'approprie la situation problématique, le changement et le suivi;
- les résultats obtenus correspondent aux objectifs fixés dans un rapport coûts-bénéfices acceptable pour les deux parties, satisfont le client et le consultant, permettent à l'organisation un changement positif de sa performance et augmentent sa capacité à faire face à des problèmes similaires (Roy & Savoie, 2012)

Selon Sepulveda et Didry (2016), pour faire entendre sa spécificité auprès des autres professionnels et améliorer ses échanges avec sa hiérarchie, le psychologue du travail et des organisations doit développer des compétences connexes à son cœur de métier.

Leplat (1988) a donné quelques conseils et directives aux psychologues du travail Magrébins pour les aider à contribuer au développement de cette discipline dans leur pays :

- Considérer qu'on n'a jamais achevé sa formation et veiller à son perfectionnement continu.
- Rester en rapport avec ses enseignants et développer les contacts avec d'autres collègues (au sein d'associations professionnels - ou d'anciens élèves).
- Accueillir des étudiants.
- Se tenir au courant des recherches et des études dans son domaine en suivant les publications périodiques, les colloques et congrès, en adhérant à une association scientifique internationale.
- Analyser les problèmes qui sont posés pour en déterminer la nature exacte et ne pas vouloir tout de suite les résoudre avec des solutions toutes faites (Leplat & Bellagh, 1988 :29)

Le psychologue est avant tout un professionnel parmi d'autres professionnels en provenance d'autres disciplines. Dans le système organisationnel, il doit très rapidement pouvoir exercer son leadership au sens transformationnel du terme, construire des alliances avec des cercles et réseaux variés, créer de la valeur pour une relation gagnant-gagnant... mais est-ce là encore le seul apanage des dirigeants, des cadres supérieurs et des entrepreneurs ? Plus maintenant. Le développement des réseaux est une compétence précieuse qui semble s'immiscer dans bien des fonctions (Sepulveda & Didry, 2016 :42)

Pour maintenir une relation de qualité, le consultant accordera autant d'importance à la relation avec le client (Organisation/Entreprise) qu'au processus d'intervention lui-même. Le tableau 1 ci-dessous contient plusieurs actions pouvant servir à établir et préserver la relation de confiance.

Tableau 1 L'établissement et la maintenance d'une relation de confiance

Actions du consultant pour établir et maintenir une relation de confiance avec le client	
<ul style="list-style-type: none">- Tenir le client informé de façon régulière au sujet du déroulement.- Établir un dialogue respectueux mais non complaisant.- Préparer le client à chacune des étapes et à ses conséquences : objectifs, le sécuriser, rendre le soutien concret, quasi palpable, lui permettre de prendre des décisions éclairées.- Tenir des rencontres formelles et d'autres plus informelles.- Respecter les niveaux hiérarchiques autant pour la consultation que pour la diffusion des informations et commencer toujours par le haut.	<ul style="list-style-type: none">- Se renseigner sur l'entreprise avant de rencontrer le client : objectif, démontrer l'intérêt du consultant.- Rencontrer toutes les personnes concernées par la situation.- Impliquer les personnes concernées dans la recherche de solution.- S'adapter au style du client. Par exemple, certains souhaiteront une approche plus chaleureuse et d'autres préféreront plutôt sentir la rigueur.- Valoriser les membres de l'organisation, pour leur expérience et leur savoir-faire, qu'ils soient dirigeants, clients professionnels de ressources humaines ou employés.- Fournir un travail de qualité.- Fournir au client l'accès à un réseau qui réponde à ses besoins.

- Respecter les gens, leurs compétences et leur intelligence. L'arrogance et l'attitude d'expert vont à l'encontre de l'établissement d'une relation de confiance.	- Définir les objectifs et les rôles. - Établir une méthode de travail structurée pour sécuriser le client.
--	--

Source : (Roy & Savoie, 2007:56)

2. Méthodologie de recherche et cadre empirique:

2.1-Démarche méthodologique :

Nous avons retenu une approche exploratoire basée sur une enquête par questionnaire auprès des gestionnaires en ressources humaines.

Avant la diffusion des questionnaires par voie électronique, le chercheur a pris contact avec les managers RH afin d'explicitier le but de l'étude et tisser des liens avec les gestionnaires RH. Une fois leur accord obtenu, nous avons distribué les questionnaires aux gestionnaires en ressources humaines ayant accepté de collaborer à l'étude d'une manière volontaire.

2.2-Recueil de données

Le questionnaire d'étude était constitué d'un volet signalétique de 6 questions portant les caractéristiques socioprofessionnelles (poste du travail, expériences en RH, région,) et d'un volet comprenant 10 items répertoriant les missions du psychologue du travail (par exemple, Coaching managériale, conseil en communication interne ...)

2.3-Résultats :

2.3.1 Statistiques descriptives

L'échantillon se compose de 51 gestionnaires RH, 26 (51%) travaillant dans des entreprises du secteur industriel de la région Centre de l'Algérie (secteur privé national) et 18 dans le secteur public. En outre, 21 (41%) gestionnaires RH

travaillent au sein d'entreprises de taille moyenne (moins de 250 salariés).

Les caractéristiques des entreprises sont détaillées dans le tableau 2

Tableau 2 Caractéristiques des entreprises (n=51)

Descripteur		Effectifs	%
Secteur juridique	Public national	18	35,30 %
	Privé national	26	51,00 %
	Multinational	07	13,70 %
Taille de l'entreprise	Moins de 250 Salariés	21	41,20 %
	251 à 1000 Salariés	16	31,40 %
	Plus de 1000 Salariés	14	27,50 %
Secteur d'activité	Industrie	23	45,10 %
	Transport et logistique	03	05,90 %
	Commerce et distribution	11	21,60 %
	BTPH	10	19,60 %
	Hôtellerie et restauration	04	07,80 %
Région	Centre	30	58,80 %
	Ouest	12	23,50 %

	Est	05	09,80 %
	Sud	04	07,80 %

Source : Résultats empiriques

70% sont des gestionnaires qui ont déjà une formation initiale en ressources humaines et 78% avaient une expérience professionnelle en RH de minimum 6 ans. Ils ont en moyenne 10,5 ans d'expérience dans le domaine des ressources humaines. Les caractéristiques de l'échantillon sont détaillées dans le tableau 3

Tableau 3 Caractéristiques de l'échantillon (n=51)

Descripteur		Effectif	%
Formation initiale en RH	Oui	36	70,60 %
	Non	15	29,40 %
Expérience professionnelle en RH	5 ans et moins	11	21,60 %
	6-10 ans	23	45,10 %
	Plus de 10 ans	17	33,30 %

Source : Résultats empiriques

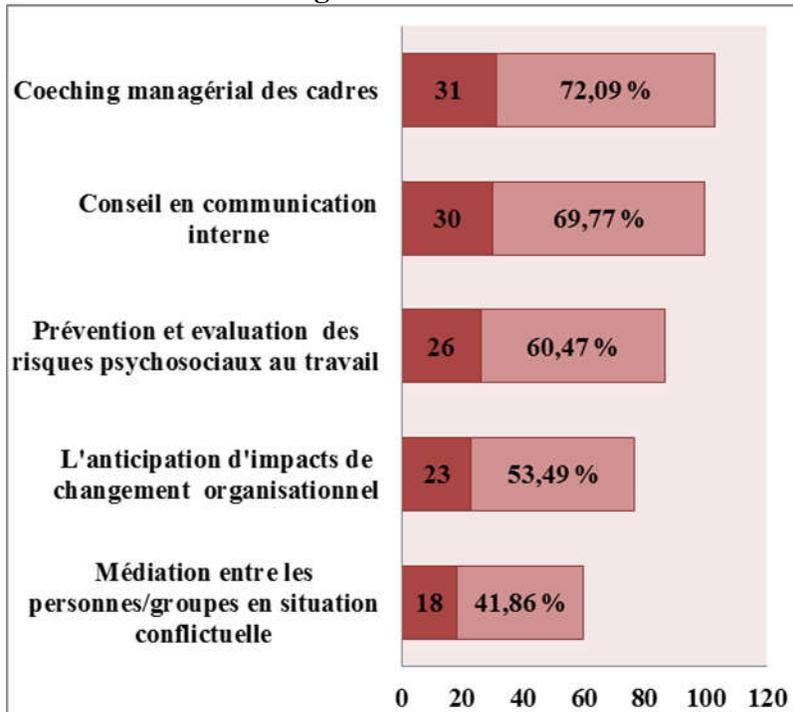
Ces 51 gestionnaires en ressources humaines ont été interrogés sur leurs besoins en psychologie du travail.

2.3.2 Analyse des besoins en matière de psychologie du travail et des organisations :

Les données ont été traitées à l'aide de logiciel SPSS-21 en plusieurs étapes. Nous avons tout d'abord analysé les besoins psychosociaux puis les besoins psychotechniques et ergonomiques.

Nous présentons successivement deux graphiques 1 et 2 regroupant les besoins recensés auprès de l'échantillon.

Figure 1. Besoins liés à l'aspect psychosocial de la fonction de gestionnaire RH



Source : Résultats empiriques

Premièrement, nous constatons une demande importante en termes de coaching managérial des cadres avec un taux proche de 72%. Le coaching de gestionnaires, ou coaching exécutif, est défini comme l'accompagnement d'un cadre destiné à favoriser une meilleure expression de ses qualités, de ses ressources ou de ses compétences (Poilpot-Rocaboy & Charpentier, 2010 :65). En se basant sur cette définition, le psychologue du travail -autrement dit le coach professionnel- doit avoir des compétences relationnelles et humaines -soft

skills-, ce qui est indispensable pour l'exercice de ses activités.

Les dirigeants de l'entreprise doivent être conscients de leurs responsabilités car cela a une incidence sur leur comportement en terme de leadership et sur leur perception du leadership approprié au sein de l'organisation (Rogiest, Segers, & Witteloostuijn, 2018). Selon Morin (2010) il est important que le coach externe ait une excellente expérience en gestion afin qu'il soit perçu comme étant crédible par l'équipe de direction. Il faut qu'il entre dans l'exercice en se disant que tout ne dépend pas de lui. Cela apprend à devenir très humble (Morin, 2010 :63).

Deuxièmement, nous observons que la demande de conseil en communication interne recueille un taux de 69%. Dans le domaine de la communication organisationnelle, les psychologues du travail jouent un rôle primordial de par leur qualité de chercheurs et de praticiens.

En s'inscrivant dans cette dynamique, il est possible de se demander par exemple dans quelle mesure les théories de la communication organisationnelle peuvent modifier les pratiques de communication interne (Morillon, 2014 :237)

Les compétences du psychologue du travail peuvent lui permettre d'intervenir dans la communication interne, en distinguant deux structures en tension créatrice, l'une formelle et l'autre informelle.

La perspective formelle porte sur le partage explicite des activités et des responsabilités et aboutit à la fixation d'attributs codifiés (organigramme, procédures, normes écrites de fonctionnement). La structure informelle, quant à elle, est la résultante d'un ensemble d'interactions entre acteurs poursuivant leurs propres buts (Gilbert, 2011 :42).

Troisièmement, la prévention et l'évaluation des risques psychosociaux recueillent un taux de 60%. Ce résultat nous donne une idée sur l'importance des facteurs psychosociaux tels que la surcharge du travail, le stress professionnel, le

harcèlement moral et les conflits intra personnels. Ces derniers impactent le climat social au sein des groupes de travail, ce qui influence directement le turnover, l'absentéisme etc. Le pourcentage relativement élevé (55%) montre l'importance que notre échantillon accorde à cet aspect.

En nous basant sur la définition consensuelle de Bellego, Légeron et Ribéreau-Gayon (2012 :51) qui explique que « *Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* », nous pouvons affirmer que l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux nécessitent l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire. Nous voyons alors plus précisément l'importance du psychologue du travail dans le maintien d'un équilibre entre besoins individuels et besoins organisationnels.

Quatrièmement nous observons que l'anticipation d'un impact du changement organisationnel est un besoin pour 53% de notre échantillon. En effet, de nos jours, le changement est devenu crucial pour les organisations. Suite à l'instabilité de l'environnement économique algérien, ce changement dans les pratiques managériales peut être un atout pour l'organisation mais ses répercussions doivent être contrôlées en évaluant ses menaces pour l'organisation interne formelle et informelle.

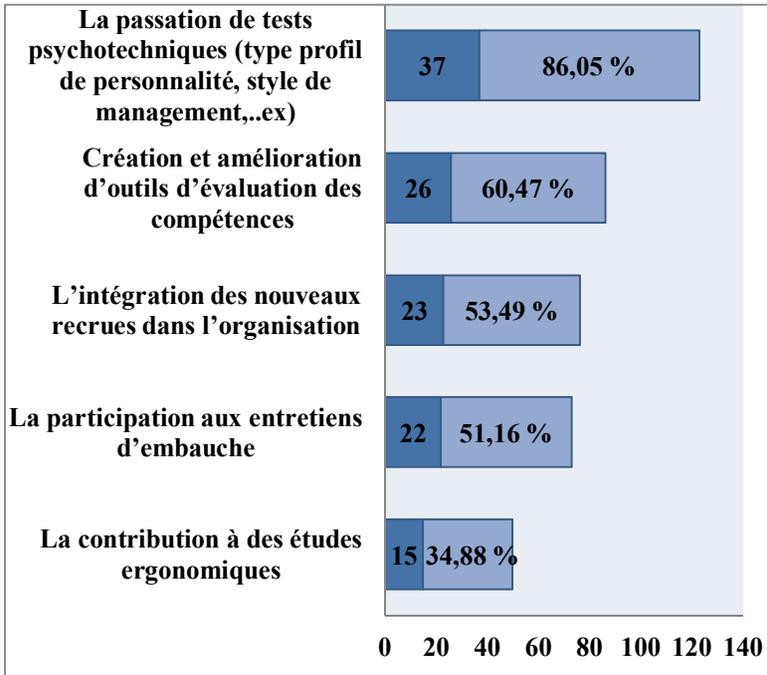
Le psychologue du travail et des organisations peut apporter son conseil pour le pilotage d'un changement organisationnel, avant, pendant et après le changement, Guilhon et Trepo (2001) confirment qu'un processus d'apprentissage organisationnel se met en place lors d'un changement de structures et de comportements, plus ou moins radical, appréhendé au niveau global de l'organisation. En nous appuyant sur les résultats empiriques de Bel, Smirnov et Wait (2018) qui montrent une corrélation significative entre

l'adoption d'un changement et la taille de l'organisation, nous tenons à rappeler que 40 % de notre échantillon est constitué par des gestionnaires RH travaillant dans des entreprises de taille moyenne, ce qui peut expliquer que 34% de notre échantillon évoque ce besoin .

Les entreprises algériennes ont beaucoup souffert d'une certaine rigidité qui les a pénalisées (Melbouci et Maliki, 2005). Le problème des entreprises algériennes ne réside ni dans les moyens techniques, ni dans leur savoir-faire mais dans la volonté, la capacité et l'aptitude des dirigeants à accepter puis à mener des changements. Ainsi, des efforts et des défis sont à relever dans le domaine des ressources humaines, notamment dans le recrutement des jeunes dirigeants qui doit s'opérer sur la base de critères de compétence.

Enfin 41% de notre échantillon a exprimé des besoins en Médiation entre personnes et/ou groupes en situation conflictuelle. On sait que les conflits relationnels nuisent à la performance d'une équipe, l'anxiété qu'elle produit nuit aux capacités cognitives et distrait les collaborateurs de la tâche à réaliser, ce qui conduit à un résultat sous-optimal (Chédotel, Stimec, & Vignikin, 2015). Dans le contexte algérien, la gestion du conflit organisationnel reste encore aujourd'hui une pratique purement juridique. Le psychologue du travail doit pouvoir intervenir afin de conseiller les gestionnaires en ressources humaines pour optimiser la prévention et la gestion relationnelle des conflits. Les conflits sont le résultat d'un climat organisationnel et les variables humaines et organisationnelles qui les impactent doivent être gérées conjointement par le gestionnaire et le psychologue du travail.

Figure 2. Besoins liés à l'aspect psychotechnique et ergonomique de la fonction de gestionnaire



Source : Résultats empiriques

Les besoins évoqués portant principalement sur le processus de recrutement. Le besoin le plus cité, évoqué par 86% de notre échantillon, est la passation des tests psychotechniques. En Algérie cette pratique est toujours exclusivement réservées aux grandes firmes nationales ou multinationales. Bien que nos universités forment des psychologues du travail, des bureaux de conseil étrangers sont toujours sollicités pour l'évaluation psychotechnique.

Selon Spielrein (2012), cette évaluation peut contribuer à la sélection et l'orientation professionnelles, la

rationalisation de l'organisation du travail, l'étude de la pénibilité du travail, la lutte contre la fatigue.

Le deuxième besoin exprimé (60% de l'échantillon) est la création et l'amélioration d'outils d'évaluation des compétences car l'étude du lien entre les aptitudes d'une personne et les exigences requises concerne toutes les activités de la gestion des ressources humaines. Le législateur algérien a préservé le droit à la formation continue des salariés et celle-ci est un moyen essentiel d'évolution des ressources humaines et de développement des compétences individuelles et collectives. *« C'est pourquoi la communauté des testeurs n'a pas grand-chose à perdre à reconnaître que l'évaluation psychotechnique soit une sociotechnique, c'est-à-dire un art de préparer des jugements évaluatifs selon les contextes dans lesquels on fait appel à leurs compétences »* (Vautier, 2015 :16)

Le troisième besoin évoqué est celui de l'intégration des nouveaux collègues recrutés (53% de l'échantillon). Le processus d'intégration est un dispositif RH indispensable à la réussite d'un recrutement. En psychologie du travail on appelle cette pratique la socialisation organisationnelle : il s'agit d'un processus psychologique non directement observable lié à diverses variables organisationnelles. Par exemple, le psychologue du travail peut étudier le développement du contrat psychologique au cours de la socialisation des nouveaux entrants dans l'organisation.

Selon l'étude empirique menée par Lehad et Belaidi (2018) dans l'entreprise ENIEM, l'inadaptation d'un nouveau collègue au climat de travail était représentée par un taux de 14.7%. Le processus de socialisation fait l'objet de moins de tensions contradictoires entre les actions des nouveaux entrants et des anciens, ce qui limite les échecs d'intégration (Bargues & Perrot, 2016 :70).

La participation aux entretiens d'embauche a été retenue par 51% de notre échantillon. La confirmation des

recrutements par des tests psychométriques et des entretiens d'embauche joue un rôle décisif dans la détection et la rétention des compétences en entreprise. La démarche de recrutement classique (logique de qualification) adoptée par nos entreprises considère que la compétence d'un individu n'est perceptible qu'en situation de travail. Selon cette logique le recours au psychologue du travail peut être efficace pour les postes des cadres dans certains cas à l'embauche des individus ayant de l'expérience, voire des compétences dans le domaine de la gestion.

Enfin, les études ergonomiques ont été citées par 34% de notre échantillon. Historiquement c'est en 1982 qu'a eu lieu en Algérie le premier séminaire atelier de rédaction du programme du Diplôme d'Etudes Médicales Spéciales (DEMS). Il regroupe ces études et introduit dans le programme un module d'ergonomie comprenant 120 heures, d'enseignement théorique et un stage sur le terrain de 6 mois. Des enseignements en ergonomie sont progressivement introduits dans les cursus de psychologie du travail, en particulier en ergonomie physiologique et cognitive et en analyse de l'activité. Une première formation diplômante estampillée « psychologie du travail et ergonomie » s'est ouverte à l'université d'Oran au milieu des années 2000 (Mohammed-Brahim, 2012)

L'intervention de l'ergonomie dédiée à l'aménagement du poste travail suppose un investissement dans le matériel qui pourrait rendre l'environnement professionnel plus adapté psychologiquement et physiquement, réduisant ainsi les problèmes de santé (Berretima, 2012).

Conclusion

Les besoins analysés dans notre étude empirique ne nous permettent pas de généraliser les résultats car nous ne pouvons pas exclure la possibilité d'émergence d'autres

besoins, voire d'autres pratiques du psychologue du travail en Algérie. Notre travail reste tributaire du contexte organisationnel et des caractéristiques du gestionnaire RH.

Enfin, notre recherche s'intéresse précisément aux besoins du secteur socioéconomique via la requête des gestionnaires RH. Il serait intéressant d'élargir notre recherche à d'autres secteurs économiques afin de compléter les résultats obtenus et ainsi de pouvoir améliorer les programmes d'enseignement en psychologie du travail, et mieux satisfaire les attentes de nos acteurs économiques en Algérie. L'originalité de ces résultats appelle une réflexion sur leurs apports possibles pour la communauté académique et les chercheurs en psychologie du travail.

Bibliographie

- Bel, R., Smirnov, V., & Wait, A. (2018). Managing change: communication, managerial style and change in organizations. *Economic modelling*, 1(69), pp. 1-12.
- Melbouci, L., & Maliki, S. (2005). Ce qu'il faut savoir pour réussir le changement organisationnel des entreprises algériennes. *Les cahiers du mecas*, 1(1), pp. 210-223.
- Bahmed, L. (2012). Étude statistique des tendances des différentes catégories du personnel envers le concept « qualité » : cas d'une entreprise algérienne (amc eleulma). *Recherches en sciences de gestion*, 1(88), pp. 111-128.
- Ballouard, C. (2008). De « l'utilité » des psychologues, professionnels de pensée, dans le champ du travail : portrait. *Travailler*, 2(20), pp. 123-136.
- Bargues, E., & Perrot, S. (2016). 'pourquoi n'est-il pas resté ?' comprendre le processus et les résultats de l'intégration des nouvelles recrues dans les pme. *@grh*, 3(20), pp. 43-79.
- Bellego, M., Légeron, P., & Ribéreau-Gayon, H. (2012). *Les risques psychosociaux au travail, les difficultés des*

- entreprises à mettre en place des actions de prévention.* Bruxelles: de boeck.
- Berretima, A.-H. (2012). Ergonomie: l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation. *Prévention & ergonomie, 1(5)*, pp. 129-143.
- Chédotel, F., Stimec, A., & Vignikin, A. (2015). Management des équipes projet : l'impact de la gestion des conflits et de l'improvisation organisationnelle sur la performance. *Revue de gestion des ressources humaines, 2(96)*, pp. 24-41.
- Gilbert, P. (2011). Apprendre dans les réorganisations : une perspective communicationnelle. *Communication et organisation, 1(33)*, pp. 40-48.
- Guilhon, A., & Trepo, G. (2001). Réussir les changements par le développement de l'apprentissage organisationnel les leçons du cas de shell. *Gérer et comprendre, 4(65)*, pp. 41-54.
- Lancestre, A. (2007). Quelques caractéristiques du conseil en psychologie des organisations. Dans j.-l. Bernaud, & c. Lemoine, *traité de psychologie du travail et des organisations* (éd. 2eme). Paris: dunod.
- Lehad, R., & Belaidi, A. (2018). Le management des risques recrutement au sein des entreprises algériennes cas : eniem. *Revue des sciences économiques, de gestion et sciences commerciales, 11(1)*, pp. 443-454.
- Leplat , (statistiques) J., & Bellagh, M. (1988). Des recommandations utiles pour les psychologues du travail maghrébins. *Horizons maghrébins, 12(13)*, pp. 27-30.
- Mohammed-Brahim, B. (2012). L'ergonomie en algérie : histoire, actualités et perspectives. *Prévention & ergonomie, 1(5)*, pp. 35-44.
- Morillon, L. (2014). Chercheurs et praticiens: un panorama des modèles en communication des organisations. *Communication et organisation, 1(39)*, pp. 231-240.

- Morin, L. (2010). Le coaching de gestionnaires collectif pour relever le défi de la croissance d'ubisoft divertissement. *Gestion, 1*(35), pp. 61-64.
- Poilpot-Rocaboy, G., & Charpentier, N. (2010). Pourquoi les cadres recourent-ils au coaching de gestionnaires? *Gestion, 1*(35), pp. 65-73.
- Rogiest, S., Segers, J., & Witteloostuijn, A. (2018). Matchmaking in organizational change: Does every employee value participatory leadership? An empirical study. *Scandinavian Journal of Management, 1*(34), pp. 1-8.
- Roy, F., & Savoie, A. (2007). La consultation en psychologie du travail :une question de relation... constructive. *6*(249), pp. 53-57.
- Roy, F., & Savoie, A. (2012). Les critères d'efficacité en consultation : le point de vue des praticiens. *Le travail humain, 4*(75), pp. 377-397.
- Sepulveda, J., & Didry, A. (2016). Le psychologue dans l'organisation comment augmenter son impact auprès de sa hiérarchie ? *Le journal des psychologues, 9*(341), pp. 42-47.
- Spielrein, I. (2012). De la théorie psychotechnique. *Bulletin de psychologie, 3*(519), pp. 283-295.
- Vautier, S. (2015). La psychotechnique des aptitudes. Pour différencier une sociotechnique de l'évaluation sans mesurage et une psychologie balbutiante de la compréhension de la performance. *Pratiques psychologiques, 1*(21), pp. 1-18.

Pour citer cet article:

Seif eddine BOUMENAD. (2020). "Quels besoins du secteur socioéconomique Algérien le psychologue du travail et des organisations peut-il satisfaire? Etude empirique auprès des Gestionnaires RH". *Almawaqif*. Vol.16,N°02. juin 2020, pp 293-313.