

## ► Informations générales

Cours	
<b>Sigle et titre</b>	PSY3073C
<b>Titre long</b>	Psychologie des groupes et équipes
<b>Nombre de crédits</b>	3
<b>Trimestre et année</b>	Automne 2021
<b>Horaire et local</b>	Mercredi de 13h à 16h
<b>Mode de formation</b>	En présentiel
<b>Description courte (selon l'annuaire UdeM)</b>	Analyse du comportement social dans les groupes restreints et les organisations : processus d'interactions et de communications en jeu, élaboration de structures et cultures spécifiques.
<b>Préalables</b>	PSY2128 – Psychologie et monde du travail
<b>Site StudiUM</b>	Accessible aux personnes inscrites au cours ( <a href="https://studium.umontreal.ca">https://studium.umontreal.ca</a> )

Enseignant(e)	
<b>Nom et titre</b>	Leila Benabdallah, B. Sc., candidate au doctorat en psychologie du travail et des organisations
<b>Coordonnées</b>	leila.benabdallah@umontreal.ca
<b>Disponibilités</b>	Sur rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement	
<b>Nom</b>	À déterminer
<b>Coordonnées</b>	À déterminer
<b>Disponibilités</b>	Sur rendez-vous

## ► Apprentissages visés

### Objectifs généraux

Ce cours devrait permettre aux étudiant(e)s de :

- Se familiariser avec les théories, les concepts, les méthodes et les pratiques liés aux équipes dans le contexte du monde du travail et des organisations.
- Appliquer ces connaissances afin **d'analyser au moyen de modèles diagnostiques ou d'intervention les dynamiques d'équipe.**

### Objectifs d'apprentissage

- Définir ce que sont un groupe restreint et une équipe de travail ;
- Sensibiliser les étudiant(e)s aux dynamiques sociales positives et négatives dans les groupes ;
- **Présenter des modèles d'analyse des conduites individuelles dans les groupes ;**
- Définir ce qu'est l'efficacité d'une équipe de travail ;
- **Présenter des méthodes ou leviers d'intervention pour améliorer l'efficacité d'une équipe** ou résoudre des problèmes.

## Compétences développées

Au terme de ce cours, les étudiants devraient avoir acquis les compétences nécessaires pour :

- **Distinguer un groupe restreint d'une équipe de travail et leurs enjeux respectifs ;**
- Décrire les conduites et les rôles individuels adoptés dans les groupes et les équipes ;
- Diagnostiquer des phénomènes de groupe négatifs (conflits, pensée de groupe, etc.) ;
- Reconnaître et résoudre collectivement des problèmes ;
- **S'ajuster et exploiter les différences individuelles** dans le travail en équipe ;
- **Évaluer de façon intégrée l'efficacité d'une équipe de travail ;**
- Tirer parti ou susciter des dynamiques positives dans les groupes ;
- **Prévoir et orienter l'évolution d'une équipe de travail (leadership).**

## ► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travaux
Séance 1 1 <sup>er</sup> septembre 2021	Présentation du plan de cours Concevoir les groupes de travail	Présentation du plan de cours et présentation de la conception des groupes de travail.	Landry, S. (1995). Le groupe restreint : prémisses conceptuelles et modélisation. <i>Revue Québécoise de Psychologie</i> , 16, 45-61. Leclerc, C. (1999). Au-delà de la vision consensuelle du groupe restreint. In C. Leclerc. <i>Comprendre et construire les groupes</i> (chap. 1; p. 9-33). <b>Presses de l'Université Laval</b> .
Séance 2 8 septembre 2021	Émergence et dynamiques de groupe	Retour sur la séance 1 et présentation <b>de l'émergence et</b> des dynamiques de groupes.	St-Arnaud, Y. (1989). La croissance du groupe. In Y. St-Arnaud. <i>Les petits groupes : participation et communication</i> (p. 29-46, 69-70). Montréal : Gaëtan Morin. Lectures optionnelles : Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 11 Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2012). The Dynamics of Emergence: Cognition and Cohesion in Work Teams: The Dynamics of Emergence. <i>Managerial and Decision, Economics</i> , 33(5-6), 335-354. <a href="https://doi.org/10.1002/mdr.2552">https://doi.org/10.1002/mdr.2552</a>
Séance 3 15 septembre 2021	Concevoir les équipes de travail <b>Modèle d'analyse et du fonctionnement des</b> équipes	Retour sur la séance 2 et présentation de la conception <b>des équipes de travail ainsi que du modèle d'analyse et</b> du fonctionnement des équipes	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 6. Lecture optionnelle : Rousseau, V., Aubé, C., & Savoie, A. (2006). Le fonctionnement interne des équipes de travail: Conception et mesure. <i>Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement</i> , 38(2), 120-135. <a href="https://doi.org/10.1037/cjbs2006002">https://doi.org/10.1037/cjbs2006002</a>
Séance 4 22 septembre 2021	Diversité et gestion des conflits	Retour sur la séance 3 et présentation sur la diversité et la gestion des conflits. Conférencier.ère invité.e	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitres 7 et 14. Lecture optionnelle : Weingart, L. R., Behfar, K. J., Bendersky, C., Todorova, G., & Jehn, K. A. (2015). The directness and oppositional intensity of conflict expression. <i>Academy of Management Review</i> , 40(2), 235-262. <a href="https://doi.org/10.5465/amr.2013.0124">https://doi.org/10.5465/amr.2013.0124</a>
Séance 5 29 septembre 2021	Résolution de problèmes et prise de décision en groupe	Retour sur la séance 4, atelier sur une étude de cas et présentation sur la résolution de problèmes ainsi que la prise de décision en groupe	Poupart, R. (1973). Le processus de résolution de problème. In R. Tessier et Y. Tellier (sous la dir.). <i>Changement planifié et développement des organisations</i> (p.195-203). Montréal : Éditions <b>de l'IFG</b> . Lecture optionnelle : Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 12.

Séance 6 6 octobre 2021	Période de révision et de questions	<b>Période de questions en prévision de l'examen</b> intra (matière des séances 1 à 5)	N/A
Séance 7 13 octobre 2021	Examen INTRA (35%)	Matière des séances 1 à 5	N/A
<i>Activités libres</i> 20 octobre 2021	Pas de cours	N/A	N/A
Séance 8 27 octobre 2021	Réflexivité, créativité et innovation dans les équipes	<b>Présentation sur la réflexivité, la créativité et l'innovation</b> dans les équipes.  <b>Présentation de l'étude de cas en équipe.</b>	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 20.
Séance 9 3 novembre 2021	Développement, gestion des équipes et interventions	Retour sur la séance 8 et présentation sur le développement, la gestion des équipes et les interventions.	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitres 22 et 24.
Séance 10 10 novembre 2021	Leadership partagé Équipes autogérées	Retour sur la séance 9 et présentation sur le leadership partagé et les équipes autogérées. Conférencier.ère invité.e	Lectures optionnelles : Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 15. <b>Hess, J. P. (2018). Autonomous team members' expectations for top-leader involvement. Team Performance Management: An International Journal, 24(5/6), 283-297.</b> <a href="https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060">https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060</a>
Séance 11 17 novembre 2021	<b>Types d'équipes particulières</b>	Retour sur la séance 10 et présentation sur les types <b>d'équipes particulières.</b> Conférencier.ère invité.e	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 23. Lecture optionnelle : Le Roy, F., & Fernandez, A. S. (2015). Managing competitive tensions at the working-group level: The rise of the competitive project team. <i>British Journal of Management</i> , 26(4), 671-688.
Séance 12 24 novembre 2021	Équipes virtuelles et le futur des équipes de travail	Retour sur la séance 11 et présentation sur les équipes virtuelles et le futur des équipes de travail.	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 25.
Séance 13 1 <sup>er</sup> décembre 2021	Période de révision et de questions	<b>Période de questions en prévision de l'examen final</b> (matière des séances 8 à 12)	N/A

---

Séance 13 8 décembre 2021	Pas de cours	Période de travail libre pour l'étude de cas en équipe.	N/A
Séance 14 15 décembre 2021	Pas de cours	<b>Remise de l'étude de cas en équipe (25%)</b> <b>Remise de la fiche d'évaluation de la contribution par les pairs (5%)</b>	N/A
Séance 15 22 décembre 2021	Examen FINAL (35%)	Matière des séances 8 à 12	N/A

---

**Attention !** Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#).

## ► Évaluations

Moyens	Critères	Dates	Pondérations
Examen INTRA – QCM	Séances 1 à 5 Questions de compréhension et d'application à choix multiples.	13 octobre 2021 Durée : 2,5 heures	35%
Examen FINAL – QCM	Séances 8 à 12 Questions de compréhension et d'application à choix multiples.	22 décembre 2021 Durée : 2,5 heures	35%
Analyse d' <b>une étude de cas en équipe</b> (max. 6 pages)	Clarté de l'analyse Démonstration d'une compréhension juste du cas présenté Pertinence des solutions présentées	15 décembre 2021 Dépôt via Studium	25%
Évaluation de la contribution <b>individuelle à l'analyse de cas par les pairs</b>	Contribution au travail d'équipe selon les pairs	15 décembre 2021 Dépôt via Studium	5%

**Attention !** Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#).

## Consignes et règles pour les évaluations

<b>Absence à un examen</b>	En vertu des articles 9.7 et 9.9 du Règlement des études de premier cycle, vous devez obligatoirement motiver votre absence à un examen, et ce, le plus tôt possible. Les pièces justificatives doivent être dûment datées, signées et envoyées par courriel à l'enseignante. Le cas échéant, le certificat médical doit préciser les activités auxquelles l'étudiant n'est pas en mesure de participer en raison de son état de santé.
<b>Dépôt des travaux</b>	L'ensemble des travaux sont à remettre sur Studium en format Word dans la section de remise de travail appropriée avant minuit.
<b>Matériel autorisé</b>	Les différentes activités et évaluations s'effectueront à livre ouvert.
<b>Qualité de la langue</b>	Pour tous les travaux à remettre, la politique départementale sur la qualité de la langue sera appliquée, c'est-à-dire qu'il sera possible de retrancher jusqu'à 10% de la note pour les fautes d'orthographe et les erreurs grammaticales.
<b>Seuil de réussite exigé</b>	La note de passage pour ce cours est D (50%).

## ► Rappels

### Dates importantes

<b>Modification de l'inscription</b>	21 septembre 2021
<b>Date limite d'abandon</b>	5 novembre 2021

### Évaluation de l'enseignement

**Accordez à l'évaluation tout le sérieux qu'elle mérite. Vos commentaires contribuent à améliorer le déroulement du cours et la qualité de la formation.**

Date à venir.

**Attention !** En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans le Centre étudiant, ces dernières ont préséance. Accédez au Centre par le [Bureau du registraire](#) pour trouver l'information. Pour les cours à horaires atypiques, les dates de modification de l'inscription et les dates d'abandon peuvent être différentes de celles des cours à horaires réguliers.

## Utilisation des technologies en classe

### Enregistrement des cours

Le Bureau des affaires juridiques de l'Université vous informe que les cours sont protégés par la loi sur les droits d'auteur. En conséquence, les étudiants qui désirent effectuer l'enregistrement audio ou vidéo d'un cours doivent pour ce faire, en demander l'autorisation explicite au chargé de cours. La rediffusion de ces enregistrements demeure prohibée.

### Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents

Permise.

## ► Ressources

### Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

#### Livre

- Salas, E., Rico, M. et Passmore, J. (dir.) (2017). The wiley blackwell handbook of the psychology of team working and collaborative processes. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd. doi: 10.1002/9781118909997

Disponible en ligne via le site de la [bibliothèque](#) ou télécharger directement [ici](#).

#### Articles scientifiques

### Documents

- Hoegl, M., & Muethel, M. (2016). Enabling shared leadership in virtual project teams: A practitioners' guide. *Project Management Journal*, 47(1), 7-12.  
<https://doi.org/10.1002/pmj.21564>
- Landry, S. (1995). Le groupe restreint : prémisses conceptuelles et modélisation. *Revue Québécoise de Psychologie*, 16, 45-61.
- Leclerc, C. (1999). Au-delà de la vision consensuelle du groupe restreint. In C. Leclerc. *Comprendre et construire les groupes* (chap. 1; p. 9-33). Presses de l'Université Laval.
- Poupart, R. (1973). Le processus de résolution de problème. In R. Tessier et Y. Tellier (sous la dir.). *Changement planifié et développement des organisations* (p.195-203). Montréal : Éditions de l'IFG.
- St-Arnaud, Y. (1989). La croissance du groupe. In Y. St-Arnaud. *Les petits groupes : participation et communication* (p. 29-46, 69-70). Montréal : Gaëtan Morin.

L'ensemble des articles scientifiques obligatoires seront déposés sur Studium.

### Ouvrages en réserve à la bibliothèque

N/A

### Équipement (matériel)

L'ensemble du matériel pédagogique soutenant l'apprentissage sera déposé sur Studium la veille de chaque cours sauf l'enregistrement qui sera ajouté après la séance.

## Ressources complémentaires

### Documents

### Articles scientifiques :

- Bell, B. S. (2004). Work teams. In C. D. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (pp. 725-732). St. Louis, MO: Elsevier. doi: 10.1016/B0-12-657410-3/00753-4
- Hess, J. P. (2018). Autonomous team members' expectations for top-leader involvement. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(5/6), 283-297. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060>
- Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2012). The Dynamics of Emergence: Cognition and Cohesion in Work Teams: The Dynamics of Emergence. *Managerial and Decision, Economics*, 33(5-6), 335-354. <https://doi.org/10.1002/mdr.2552>
- Le Roy, F., & Fernandez, A. S. (2015). Managing cooperative tensions at the working-group level: The rise of the cooperative project team. *British Journal of Management*, 26(4), 671-688.
- Pearsall, M. J., Christian, M. S., & Ellis, A. P. J. (2010). Motivating interdependent teams: Individual rewards, shared rewards, or something in between? *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 183–191. <https://doi.org/10.1037/a0017593>
- Rousseau, V., Aubé, C., & Savoie, A. (2006). Le fonctionnement interne des équipes de travail : Conception et mesure. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 38(2), 120–135. <https://doi.org/10.1037/cjbs2006002>
- Weingart, L. R., Behfar, K. J., Bendersky, C., Todorova, G., & Jehn, K. A. (2015). The directness and oppositional intensity of conflict expression. *Academy of Management Review*, 40(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0124>

### Sites Internet

N/A

### Guides

N/A

### Autres

N/A

**N'oubliez pas !** Vous pouvez profiter des services des bibliothécaires disciplinaires : <https://bib.umontreal.ca/criminologie-psychologie-travail-social/psychologie>

## Soutien à la réussite

De nombreuses activités et ressources sont offertes à l'Université de Montréal pour faire de votre vie étudiante une expérience enrichissante et agréable. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.

Centre de communication écrite

<http://cce.umontreal.ca/>

Centre étudiant de soutien à la réussite

<http://cesar.umontreal.ca/>

Citer ses sources – styles et logiciels (guide)

<http://www.bib.umontreal.ca/LGB/>

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM

<http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm>

Soutien aux étudiants en situation de handicap

<http://bsesh.umontreal.ca/>

## Intégrité, fraude et plagiat

À l'Université de Montréal, le plagiat est sanctionné par le règlement disciplinaire sur la fraude et le plagiat concernant les étudiants.

Règlements disciplinaires sur le plagiat ou la fraude

<http://www.integrite.umontreal.ca/reglementation/officiels.html>

Site Intégrité

<http://integrite.umontreal.ca/>



## Harcèlement

À l'Université de Montréal, le harcèlement de tout type est proscrit. Si vous sentez que vous êtes victime d'une quelconque forme de harcèlement, plusieurs ressources s'offrent à vous.

Bureau d'intervention en matière de harcèlement

[www.harcelement.umontreal.ca](http://www.harcelement.umontreal.ca)

## Grille de conversion des notes

Dans chaque cours, le résultat final en pourcentage sera transformé selon le barème reproduit dans la grille de conversion. À chaque pourcentage correspondent une lettre et sa valeur numérique; cette valeur numérique servira au calcul de la moyenne de groupe. Avant de faire la conversion en lettre, la note numérique finale doit être arrondie à l'entier le plus près.

### GRILLE DE CONVERSION

Résultat final en pourcentage	Notation littérale	
	Lettre	Valeur numérique
90-100	A+	4,3
85-89	A	4,0
80-84	A-	3,7
77-79	B+	3,3
73-76	B	3,0
70-72	B-	2,7
65-69	C+	2,3
60-64	C	2,0
57-59	C-	1,7
54-56	D+	1,3
50-53	D	1,0
35-49	E	0,5
0-34	F	0

Au premier cycle, dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne de groupe doit se situer entre 2,30 (C+) et 3,65 (B+) inclusivement, une fois appliqué le barème de conversion. Cette règle ne s'applique pas aux cours de cycles supérieurs.

Si la moyenne finale des notes est inférieure à 2,30 ou supérieure à 3,65 dans un cours donné, des mesures de correction s'appliquent obligatoirement. Il faut alors respectivement ajouter ou enlever à chaque étudiant le nombre de points (sur 100) tout juste nécessaire pour que la moyenne de groupe atteigne 2,30 ou ne dépasse pas 3,65, une fois refaite la conversion à la notation littérale.