

► Informations générales

Cours	
Sigle et titre	PSY6715A
Titre long	Psychologie des équipes de travail
Nombre de crédits	3 crédits
Trimestre et année	Automne 2021
Horaire et local	Lundi après-midi, 13h à 16h
Mode de formation	Magistral – Discussion séminaire
Description courte (selon l'annuaire UdeM)	La gestion et l'intervention auprès des équipes multidisciplinaires de travail à partir des déterminants de leur efficacité. La mesure et l'activation des déterminants, le suivi évolutif des variables médiatrices
Préalables	Aucun
Site StudiUM	Cliquez ici pour entrer du texte.

Enseignant(e)	
Nom et titre	Kabir Daljeet, Ph.D., chargé de cours
Coordonnées	kabir.daljeet@umontreal.ca
Disponibilités	Sur prise de rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement	
Nom	S.O.
Coordonnées	S.O.
Disponibilités	S.O.

► Apprentissages visés

Objectifs généraux
Ce cours devrait permettre aux étudiant(e)s de : Se familiariser avec les écrits scientifiques, les concepts, méthodes et pratiques liées aux équipes de travail ;

Objectifs d'apprentissage
Au terme du cours, les étudiant(e)s seront capables de :
- Identifier et expliquer les déterminants de l'efficacité des équipes de travail ;
- Comprendre les méthodologies pour étudier les équipes du travail ;
- Évaluer l'efficacité des équipes de travail ;
- Les enjeux des équipes de travail ;
- L'embauchement des équipes de travail ;
- Analyser le fonctionnement et la dynamique des équipes de travail .

► **Calendrier**

Séances	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travaux
6 septembre	Férié	Pas de cours	
13 septembre	Introduction		<p>Haas, M., & Mortensen, M. (2016). The secrets of great teamwork. <i>Harvard business review</i>, 94(6), 70-76.</p> <p>Tannenbaum, S., & Salas, E. (2020). TEAMWORK MYTHS: WHAT LEADERS NEED TO KNOW. <i>Leader to Leader</i>, 2020(98), 58-64.</p> <p>Cannon-Bowers, J. A., & Bowers, C. (2011). Team development and functioning.</p> <p>Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the <i>Journal of Applied Psychology</i>. <i>Journal of applied psychology</i>, 102(3), 452. –467. https://doi.org/10.1037/apl0000128</p>
20 septembre	Méthodologie		<p>Hak, T., Van Rhee, H. J., & Suurmond, R. (2016). How to interpret results of meta-analysis. (Version 1.3) Rotterdam, The Netherlands: Erasmus Rotterdam Institute of Management. www.irim.eur.nl/researchsupport/meta-essentials/downloads</p> <p>Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), <i>Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions</i> (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.</p> <p>Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. <i>Organizational research methods</i>, 3(3), 211-236.</p> <p>Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis:</p>

27 septembre	Intérêts pour les équipes	A typology of composition models. <i>Journal of applied psychology</i> , 83(2), 234.
		<p>Ilgen, D. R. (1999). Teams embedded in organizations: Some implications. <i>American Psychologist</i>, 54(2), 129–139. https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.2.129</p> <p>Kirkman, B. L., Jones, R. G., & Shapiro, D. L. (2000). Why do employees resist teams? Examining the “resistance barrier” to work team effectiveness. <i>International Journal of Conflict Management</i>, 74-92. https://doi.org/10.1108/eb022836</p> <p>Benrazavi, S. R., & Silong, A. D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. <i>Journal of Management Policy and Practice</i>, 14(1), 127-140.</p> <p>Kline, T. J. (1999). The team player inventory: Reliability and validity of a measure of predisposition toward organizational team-working environments. <i>Journal for specialists in Group Work</i>, 24(1), 102-112. https://doi.org/10.1080/01933929908411422</p> <p>McClough, A. C., & Rogelberg, S. G. (2003). Selection in teams: An exploration of the teamwork knowledge, skills, and ability test. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 11(1), 56-66. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00226</p> <p>Chen, G., Donahue, L. M., & Klimoski, R. J. (2004). Training undergraduates to work in organizational teams. <i>Academy of Management Learning & Education</i>, 3(1), 27-40.</p> <p>Bliese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. <i>Organizational research methods</i>, 1(4), 355-373. https://doi.org/10.1177/109442819814001</p>
4 octobre	« The Romance of Teams »	<p>Allen, N.J., & Hecht, T.D. (2004a). The “romance of teams”: Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 77, 439-461.</p> <p>Cordery, J. (2004). Another case of the Emperor's new clothes? A comment on Allen & Hecht. <i>Journal of</i></p>

Occupational and Organizational Psychology, 77, 481-484.

Meindl, J. R. (2004). Commentary on the romance of teams: Is the honeymoon over? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 463-466.

Paulus, P. B., & Van der Zee, K. (2004). Should there be a romance between teams and groups? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 475-480.

West, M. A., Brodbeck, F. C., & Richter, A.W. (2004). **Does the "romance of teams" exist? The effectiveness of teams in experimental and field settings.** *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 467-474.

Allen, N.J., & Hecht, T.D. (2004b). Further thoughts on the romance of teams: A reaction to the commentaries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 485-491.

11 octobre	Férié	Action de grâce	
18 octobre	Férié	La semaine d'activités libres du trimestre d'automne	
25 octobre	IPO et Performance	Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 1	<p>Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models. <i>Annu. Rev. Psychol.</i>, 56, 517-543.</p> <p>Salas, E., Reyes, D. L., & Woods, A. L. (2017). The assessment of team performance: Observations and needs. In <i>Innovative assessment of collaboration</i> (pp. 21-36). Springer, Cham.</p> <p>DeChurch, L. A., & Mesmer-Magnus, J. R. (2010). The cognitive underpinnings of effective teamwork: a meta-analysis. <i>Journal of applied psychology</i>, 95(1), 32.</p> <p>Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, G. F. (2009). Does team building work?. <i>Small group research</i>, 40(2), 181-222.</p>
1 novembre	IPO, Personnalité et Sélection	Remise du Résumé du projet	<p>Allen, N. J., & West, M. A. (2017). Selection for teams. <i>The Blackwell handbook of personnel selection</i>, 476-494.</p> <p>Peeters, M. A., Van Tuijl, H. F., Rutte, C. G., & Reymen,</p>

8 novembre	Conférencier invité : Simon Grenier	Conférencier invité : Simon Grenier	<p>I. M. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. <i>European journal of personality</i>, 20(5), 377-396.</p> <p>Kichuk, S. L., & Wiesner, W. H. (1998). Work teams: Selecting members for optimal performance. <i>Canadian Psychology/Psychologie canadienne</i>, 39(1-2), 23.</p> <p>Halfhill, T., Nielsen, T. M., Sundstrom, E., & Weillbaecher, A. (2005). Group personality composition and performance in military service teams. <i>Military Psychology</i>, 17(1), 41-54.</p> <p>English, A., Griffith, R. L., & Steelman, L. A. (2004). Team performance: The effect of team conscientiousness and task type. <i>Small Group Research</i>, 35(6), 643-665. https://doi.org/10.1177/1046496404266320</p> <p>O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. <i>Human resource management review</i>, 28(4), 325-331.</p>
15 novembre	IPO et Conflit	Remise du Travail de réflexion sur la conférence	<p>O'Neill, T. A., Allen, N. J., & Hastings, S. E. (2013). Examining the “pros” and “cons” of team conflict: A team-level meta-analysis of task, relationship, and process conflict. <i>Human Performance</i>, 26(3), 236-260. https://doi.org/10.1080/08959285.2013.795573</p> <p>O'Neill, T. A., & McLarnon, M. J. (2018). Optimizing team conflict dynamics for high performance teamwork. <i>Human Resource Management Review</i>, 28(4), 378-394.</p> <p>O'Neill, T. A., McLarnon, M. J., Hoffart, G. C., Woodley, H. J., & Allen, N. J. (2018). The structure and function of team conflict state profiles. <i>Journal of Management</i>, 44(2), 811-836.</p>
22 novembre	Équipes virtuelles		<p>O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. <i>Computers in Human Behavior</i>, 34, 291-298.</p> <p>Martins, L. L., Gilson, L. L., & Maynard, M. T. (2004). Virtual teams: What do we know and where do we go from here?. <i>Journal of management</i>, 30(6), 805-835.</p> <p>Hertel, G., Geister, S., & Konradt, U. (2005). Managing virtual teams: A review of current empirical research. <i>Human resource management review</i>, 15(1), 69-95.</p>

29 novembre	Présentations	Présentations, Date limite : Remise du Travail de réflexion personnelle 2
6 décembre	Présentations	Présentations
13 décembre	Présentations	Présentations (si nécessaire)

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
Participation	Prise de parole pendant les séances de cours. Pertinence des interventions Poser des questions durant les présentations	En continu	10 %
Travaux de réflexion personnelle	Profondeur de la réflexion Capacité d'introspection Liens pertinents avec les concepts clés du cours (2 pages chaque)	Travail 1 – Avant le 25 octobre 2021 Travail 2- Avant le 29 novembre 2021	20 % (10 % chaque)
Travail de réflexion: Conférencier	Profondeur de la réflexion Capacité d'introspection Liens pertinents avec les concepts clés du cours <i>et la conférence</i> (2 pages)	15 novembre 2021	10 %
Résumé du projet	Avoir une rencontre avec professeur pour discuter du projet. 1-2 pages résumé du projet (justification, méthode, résultats attendus)	1 novembre 2021	5 %
Présentation du projet	Clarté de la présentation Cohérence, organisation et temps Richesse de la présentation Style de présentation, professionnalisme (20 minutes + 5 minutes questions)	29 novembre – 13 décembre 2021	10 %
Essai	Clarté du texte & APA Cohérence, organisation, logique Qualité de l'introduction, méthodologie, discussion 5000 mots	14 décembre 2021 (23h 59)	45 %

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

Absence à un examen	S.O.
Dépôt des travaux	Par courriel (kabir.daljeet@umontreal.ca) 3% chaque jour de calendrier (et non ouvrable), jusqu'à concurrence de 5 jours (ensuite, la note est de zéro)
Matériel autorisé	S.O.
Qualité de la langue	10% des travaux
Seuil de réussite exigé	S.O.

Rappels

Dates importantes

Modification de l'inscription :	21 septembre 2021
Date limite d'abandon	5 novembre 2021

Évaluation de l'enseignement À déterminer

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.

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 : Non permis

Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents S.O.

► Ressources

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Documents

Ouvrages en réserve à la bibliothèque S.O.

Équipement (matériel) S.O.

Ressources complémentaires

Documents S.O.

Sites Internet https://owl.purdue.edu/owl/purdue_owl.html

Guides https://owl.purdue.edu/owl/research_and_citation/apa_style/apa_style_introduction.html

Autres S.O.

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

► 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.