

## ► Informations générales

### Cours

**Sigle et section** PSY3073L

**Titre long** Psychologie des groupes et des équipes

**Nombre de crédits** 3

**Trimestre et année** Automne 2024

**Horaire** Vendredi 12h30 à 15h30

\*\* Vous trouverez le local dans votre Centre étudiant ou dans votre Centre corps professoral

**Mode de formation** En présentiel

**Site StudiUM** Oui

**Description courte et préalables disponibles ici :** <https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/>

### Personne enseignante

**Nom et titre** Marc-Antoine Gradito Dubord, Ph. D. Professeur adjoint, Département de psychologie

**Coordonnées** [Marc-antoine.gradito.dubord@umontreal.ca](mailto:Marc-antoine.gradito.dubord@umontreal.ca)

**Disponibilités** Sur demande

### Auxiliaire d'enseignement

**Nom** À déterminer

**Coordonnées** À déterminer

**Disponibilités** À déterminer

## ▶ Apprentissages visés

### Objectifs généraux

Ce cours vise à offrir aux étudiant(e)s l'opportunité de :

- Découvrir les théories, concepts, méthodes et pratiques relatifs aux équipes dans le cadre du monde du travail et des organisations.
- Mettre en pratique ces connaissances pour analyser les dynamiques d'équipe à l'aide de modèles diagnostiques ou d'intervention.

### Objectifs spécifiques

- Clarifier la distinction entre un groupe restreint et une équipe de travail.
- Sensibiliser les étudiant(e)s aux dynamiques sociales, qu'elles soient positives ou négatives, au sein des groupes.
- Introduire des modèles d'analyse des comportements individuels dans un contexte de groupe.
- Définir ce qu'implique l'efficacité d'une équipe de travail.
- Proposer des méthodes et leviers d'intervention pour optimiser l'efficacité d'une équipe ou résoudre des problèmes éventuels.

### Compétences développées

À l'issue de ce cours, les étudiants devraient avoir développé les compétences suivantes :

- Faire la différence entre un groupe restreint et une équipe de travail, ainsi que les enjeux qui leur sont propres.
- Décrire les comportements et rôles individuels adoptés au sein des groupes et des équipes.
- Diagnostiquer des phénomènes de groupe indésirables tels que les conflits ou la pensée de groupe.
- Reconnaître et résoudre collectivement des problèmes.
- S'adapter et valoriser les différences individuelles dans le cadre du travail en équipe.
- Évaluer de manière globale l'efficacité d'une équipe de travail.
- Encourager et exploiter les dynamiques positives au sein des groupes.
- Anticiper l'évolution d'une équipe de travail en matière de leadership.

### Méthodes pédagogiques utilisées

- Cours magistraux : Présentation des concepts clés à travers des séances structurées, favorisant une compréhension théorique.
- Études de cas : Analyse de situations réelles pour relier la théorie à la pratique, développant les compétences analytiques des étudiants.
- Exercices d'équipes : Travaux de groupe encourageant la collaboration et la résolution de problèmes pratiques, renforçant l'esprit critique.
- Examens individuels : Évaluations pour mesurer la compréhension personnelle des concepts et l'aptitude à les appliquer.

# Plan de cours

## ► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travail personnel
Cours 1 2024-09-06	Présentation du plan de cours Introduction à la matière	Présentation du plan de cours et introduction à la matière	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). Presses de l'Université Laval.
Cours 2 2024-09-13	Émergence et dynamiques de groupe	Retour sur la séance 1 et présentation de l'émergence et des dynamiques de groupes.  <b>Synthèse de lecture (3%)</b>	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.  <b>Lectures optionnelles :</b>  Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 11  Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2012). The Dynamics of Emergence: Cognition and Cohesion in <i>Work Teams: The Dynamics of Emergence. Managerial and Decision, Economics</i> , 33(5-6), 335-354. <a href="https://doi.org/10.1002/mdr.255">https://doi.org/10.1002/mdr.255</a>
Cours 3 2024-09-20	Concevoir les équipes de travail Modèle d'analyse et du fonctionnement des équipes	Retour sur la séance 2 et présentation de la conception des équipes de travail ainsi que du modèle d'analyse et du fonctionnement des équipes  <b>Synthèse de lecture (3%)</b>	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 6.  <b>Lecture optionnelle :</b> 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>

# Plan de cours

2024-09-27	Congé universitaire – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	N/A	N/A
Cours 4 2024-10-04	La prise de décision et la gestion des conflits dans les équipes	Retour sur la séance 3 et présentation sur la prise de décision et la gestion des conflits dans les équipes	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitres 12 et 14.
Cours 5 2024-10-11	Période de révision et de questions	Période de questions en prévision de l'examen intra (matière des séances 1 à 5)	N/A
Cours 6 2024-10-18	<b>Examen INTRA (25%)</b>	<b>Matière des séances 1 à 5</b>	<b>N/A</b>
Activités libres 2024-10-25	Pas de cours	N/A	N/A
Cours 7 2024-11-01	L'innovation dans les équipes	Présentation sur l'innovation dans les équipes	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 20.
		<b>Synthèse de lecture (3%)</b>	
Cours 8 2024-11-08	Le développement des équipes de travail	Retour sur la séance 8 et présentation sur le développement des équipes	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitres 22 et 24.
		<b>Mise à disposition du cas/travail d'équipe</b>	

# Plan de cours

Cours 9 2024-11-15	Le leadership partagé dans les équipes de travail	Retour sur la séance 9 et présentation sur le leadership partagé dans les équipes	Hoegl, M., & Muethel, M. (2016). Enabling shared leadership in <i>virtual project teams: A practitioners' guide</i> . <i>Project Management Journal</i> , 47(1), 7-12. <a href="https://doi.org/10.1002/pmj.21564">https://doi.org/10.1002/pmj.21564</a>
		<b>Synthèse de lecture (3%)</b>	<b>Lectures optionnelles :</b>  Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 15.  Hess, J. P. (2018). Autonomous team members' expectations for top-leader involvement. <i>Team Performance Management: An International Journal</i> , 24(5/6), 283-297. <a href="https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060">https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060</a>
Cours 10 2024-11-22	Les équipes atypiques	Retour sur la séance 10 et présentation sur les équipes atypiques	Salas, Rico & Passmore (2017), Chapitre 23.  <b>Lecture optionnelle :</b>  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.
Cours 11 2024-11-29	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.
		<b>Synthèse de lecture (3%)</b>	

# Plan de cours

Cours 12 2024-12-06	Période de révision, de questions et de travail libre	Période de révision et de questions en prévision de l'examen final (matière des séances 8 à 12)	N/A
		<b>Remise de l'étude de cas en équipe (15%)</b>	
Cours 13 2024-12-13	<b>Examen FINAL (45%)</b>	<b>Matière des séance 8 à 12</b>	N/A

\* Le 27 septembre et le 14 octobre sont des jours fériés.

# Plan de cours

## ► Évaluations

Moyen	Critères d'évaluation sommaires	Date de remise	Pondération
<b>Examen en classe</b>	Séances 1 à 5 Questions de compréhension et d'application à choix multiples.	2024-10-18	25%
<b>Examen en classe</b>	Séances 8 à 12 Questions de compréhension et d'application à choix multiples.	2024-12-13	45%
<b>Participation</b>	Réalisation en équipe d'un exercice de synthèse de la matière à effectuer en classe.	2024-09-13	3%
<b>Participation</b>	Réalisation en équipe d'un exercice de synthèse de la matière à effectuer en classe.	2024-09-20	3%
<b>Participation</b>	Réalisation en équipe d'un exercice de synthèse de la matière à effectuer en classe.	2024-11-01	3%
<b>Participation</b>	Réalisation en équipe d'un exercice de synthèse de la matière à effectuer en classe.	2024-11-15	3%
<b>Participation</b>	Réalisation en équipe d'un exercice de synthèse de la matière à effectuer en classe.	2024-11-29	3%
<b>Remise de travail en ligne (max. 4 pages)</b>	Clarté de l'analyse Démonstration d'une compréhension juste du cas présenté Pertinence des solutions présentées	2024-12-06	15%

## Consignes et règles pour les évaluations

<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 aux examens</b>	Aucun matériel est autorisé.

## ► Ressources

### Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

#### Documents

#### 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

- 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.
- 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.

#### Équipement (matériel)

L'ensemble du matériel pédagogique soutenant l'apprentissage sera déposé sur Studium la veille de chaque cours.

### Ressources complémentaires

#### Documents

#### Livre

- Franz, T. M. (2012). *Group dynamics and team interventions: Understanding and improving team performance*. Wiley-Blackwell.

#### Articles scientifiques :

- Bell, B. S. (2004). Work teams. In C. D. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (pp. 725-732). St. Louis, MO: Elsevier. <https://doi.org/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>



# Plan de cours

- 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>

# Plan de cours

**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](#). En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans Synchro, ces dernières ont préséance. Accédez à Synchro 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.

## Consignes et règles concernant les évaluations

**Absence à un examen** La personne étudiante qui s'absente à un examen/quiz doit présenter une pièce justificative dûment datée et signée (p. ex. billet médical) **dans les sept jours suivant l'absence** via le formulaire CHE\_Absence\_Evaluation dans Synchro.

Si le motif est jugé valable, l'étudiant(e) qui s'absente à une évaluation **intra-trimestrielle** verra la pondération de cette évaluation redistribuée de façon proportionnelle sur les pondérations des autres évaluations du même type. Dans le cas d'une absence à un examen **final**, la personne étudiante devra obligatoirement se soumettre à un examen différé.

Une absence non-justifiée à un examen intra ou final emmène la note de zéro (0) à cette évaluation, sans possibilité de reprise ou de modification de la pondération des autres évaluations.

**IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé(e)s à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.**

**Retard pour la remise des travaux** La personne étudiante qui remet un travail en retard doit présenter une demande à **l'intérieur des cinq jours suivant la date de remise prescrite** via le formulaire CHE\_Delai\_remise\_travail dans le Centre étudiant. La note de tout travail dont le retard n'est pas justifié par un motif accepté par la direction sera soumise à une pénalité. Cette pénalité consiste en la soustraction d'un nombre de points correspondant à 3% de la note maximale possible par jour de calendrier. Par exemple, deux jours de retard entraînent le retrait de 6 points si la note maximale est de 100; cinq jours de retard entraînent le retrait de 7,5 points si la note maximale est de 50. Un retard de plus de cinq jours de calendrier entraîne une note de zéro (0) pour le travail.

**IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé(es) à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.**

**Qualité de la langue** Une pénalité pouvant aller jusqu'à 10% de la note totale pour chaque évaluation pourrait être appliquée si de nombreuses fautes de syntaxe et/ou d'orthographe sont soulevées.

**Seuil de réussite exigé** **Barème littéral** : Premier cycle : 50% (D) et Cycles supérieurs : 60% (C)  
**Barème succès ou échec (S/E)** : À noter que l'étudiant(e) doit être en succès dans chacune des modalités d'évaluation prévue au plan de cours. Ceci est applicable à tous les cycles d'études.  
(\* ) Voir barème de notation à la fin du présent document.

# Plan de cours

## Dates importantes

Modification de l'inscription 2024-09-18

Date limite d'abandon 2024-11-08

Évaluation de l'enseignement Vous recevrez un courriel à cet effet avant l'examen final. 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.

## Soutien aux étudiants en situation de handicap (SESH)

### Mesures

### d'accommodement

- **SESH (accorder des accommodements)** : <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/mesures-accommodement/rendez-vous-personne-situation-handicap>
- **SAFIRE (gestion des examens)** : <https://safire.umontreal.ca/reussite-et-ressources/mesures-daccommodement-aux-examens-pour-les-etudiants-en-situation-de-handicap/>

**IMPORTANT :** Une fois que les accommodements ont été accordés par le ou la conseiller(ère) du SESH, il est de la responsabilité de la personne étudiante de faire sa demande pour l'application des accommodements pour les examens auprès du SAFIRE. Si vous communiquez vos demandes concernant un examen à votre conseiller(ère) du SESH, à votre enseignant(e), ou au Département de psychologie, **l'information ne sera pas transmise au SAFIRE**. Le cas échéant, aucune modalité de compensation ne sera accordée à la personne étudiante.

Le formulaire de demande en ligne doit être rempli au moins **21 jours** avant la date de l'examen. Il est **FORTEMENT** recommandé de faire votre demande pour tous vos examens dès le début de la session lorsque vos inscriptions aux cours sont définitives

Tout retard entrainera le refus de la demande.

**\*\* AUCUN accommodement ne pourra être pris auprès de l'enseignant(e) ou du Département de psychologie \*\***

## Utilisation des technologies en classe

### Enregistrement des cours

L'enregistrement des cours n'est généralement pas autorisé.

Exceptionnellement et sur demande de l'étudiant(e), la personne enseignante peut, pour des raisons jugées valables, permettre l'enregistrement d'une ou de plusieurs séance(s) de son cours. L'étudiant(e) est alors responsable de faire l'enregistrement, ou de faire faire l'enregistrement par un pair désigné.

# Plan de cours

## 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. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.*

Tous les ateliers des Services à la vie étudiante <https://vieetudiante.umontreal.ca/catalogue-vie-etudiante>

Aide en français <https://francais.umontreal.ca/soutiller-en-francais/guides-et-outils-pratiques/>

Aide à l'apprentissage <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/aide-apprentissage>

Citer ses sources – styles et logiciels (guide) <https://bib.umontreal.ca/citer/comment-citer>

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM <https://bib.umontreal.ca/services>

## 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 <https://integrite.umontreal.ca/reglements/les-reglements-expliques/>

Tout sur le plagiat <http://integrite.umontreal.ca/>

## Respect

*À l'Université de Montréal, le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel sont proscrits.*

Bureau du respect de la personne <https://respect.umontreal.ca/accueil/>

## 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.

Premier cycle	Résultat final en pourcentage (%)	Notation		Cycles supérieurs
		Lettre	Points	
Excellent	90-100	A+	4,3	Excellent
	85-89	A	4,0	
	80-84	A-	3,7	
Très bon	77-79	B+	3,3	Bon
	73-76	B	3,0	
	70-72	B-	2,7	
Bon	65-69	C+	2,3	Passable
	60-64	C	2,0	
	57-59	C-	1,7	
Passable	54-56	D+	1,3	Échec
	50-53	D	1,0	
Faible (échec)	35-49	E	0,5	
Nul (échec)	0-34	F	0	

## Standardisation des notes au premier cycle

Au premier cycle, dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne finale de groupe doit se situer entre 65% (2,30 ou C+) et 79% (3,65 ou B+) inclusivement, une fois le barème de conversion appliqué. 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.

Si toutefois la distribution des notes s'éloignait trop de la courbe normale, ou si la correction ci-dessus était trop importante, d'autres mesures de correction pourraient être appliquées afin que la mise en rang des étudiants soit appropriée. Par exemple, l'enseignant(e) *peut* décider de retirer d'une évaluation les questions ayant été manquées ou réussies par 90% des étudiant(e)s ou plus, puisque la validité des questions pourrait alors être mise en cause.

## Barème Succès ou Échec (S/E)

À tous les cycles d'études, pour tous les cours et stages dont le barème de notation est Succès (S) ou Échec (E), l'étudiant(e) doit être en succès dans chacune des modalités d'évaluation prévue au plan de cours.