

## ► Informations générales

Cours	
<b>Sigle et titre</b>	PSY6715F
<b>Titre long</b>	Psychologie des équipes de travail
<b>Nombre de crédits</b>	3 crédits
<b>Trimestre et année</b>	Hiver 2020
<b>Horaire et local</b>	Lundi après-midi – 13h à 16h ; Pavillon Marie-Victorin, D-490-2
<b>Mode de formation</b>	Magistral – Discussion séminaire
<b>Description courte (selon l'annuaire UdeM)</b>	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
<b>Préalables</b>	Aucun
<b>Site StudiUM</b>	<a href="#">Cliquez ici pour entrer du texte.</a>

Enseignant(e)	
<b>Nom et titre</b>	Camille Francoeur-Marquis, Ph.D. (cdt), chargé de cours
<b>Coordonnées</b>	Email : <a href="mailto:camille.francoeur-marquis@umontreal.ca">camille.francoeur-marquis@umontreal.ca</a>
<b>Disponibilités</b>	Sur prise de rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement	
<b>Nom</b>	N/A
<b>Coordonnées</b>	N/A
<b>Disponibilités</b>	N/A

## ► Apprentissages visés

Objectifs généraux
<p>Ce cours devrait permettre aux étudiant(e)s de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se familiariser avec les écrits scientifiques, les concepts, méthodes et pratiques liées aux équipes de travail ;</li> <li>- Appliquer ces connaissances afin d'intervenir efficacement auprès d'équipes de travail.</li> </ul>

Objectifs d'apprentissage
<p>Au terme du cours, les étudiant(e)s seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et expliquer les déterminants de l'efficacité des équipes de travail ;</li> <li>- Évaluer l'efficacité des équipes de travail ;</li> <li>- Analyser le fonctionnement et la dynamique des équipes de travail ;</li> <li>- Distinguer les types d'équipes et leurs enjeux respectifs ;</li> <li>- Décrire différents types d'intervention pouvant être utilisées auprès d'équipes de travail.</li> </ul>

## ► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travaux
1- 6 janvier 2020	Présentation du plan de cours Introduction des concepts clés		Bell, B. S. (2004). Work teams. In C. D. Spielberger (Ed.), <i>Encyclopedia of applied psychology</i> (pp. 725-732). St. Louis, MO: Elsevier. doi: 10.1016/B0-12-657410-3/00753-4
2- 13 janvier 2020	Concevoir l'équipe de travail La diversité dans les équipes		Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 5, 6, 7.  Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing Complexity: Reviewing the Past Decade of Team Effectiveness Research. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 6(1), 17–46. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106</a>
3- 20 janvier 2020	Modèle d'analyse du fonctionnement et de l'efficacité des équipes		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>
4- 27 janvier 2020	Évaluer l'équipe de travail Reconnaître l'équipe de travail	Remise du sujet (intervention étudiée)	Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 21.  Pearsall, M. J., Christian, M. S., & Ellis, A. P. J. (2010). Motivating interdependent teams: Individual rewards, shared rewards, or something in between? <i>Journal of Applied Psychology</i> , 95(1), 183–191. <a href="https://doi.org/10.1037/a0017593">https://doi.org/10.1037/a0017593</a>
5- 3 février 2020	La prise de décision dans les équipes de travail Émergence et dynamiques d'équipe		Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 12.  Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2012). The Dynamics of Emergence: Cognition and Cohesion in Work Teams: <i>The Dynamics Of Emergence. Managerial and Decision</i>

			Economics, 33(5-6), 335-354. <a href="https://doi.org/10.1002/mde.2552">https://doi.org/10.1002/mde.2552</a>
6- 10 février 2020	Conflits dans les équipes (type de conflits, dynamique du conflit, gestion des conflits)	Conférencière invitée : Dominique Jarvis	Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 14.  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>
7- 17 février 2020	Réflexivité, créativité et innovation dans les équipes		Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 20.
8- 24 février 2020	Recherche et méthodologie dans l'étude des équipes de travail		Delice, F., Rousseau, M., & Feitosa, J. (2019). Advancing teams research: What, when, and how to measure team dynamics over time. <i>Frontiers in psychology</i> , 10, 1-20. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01324  Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2013). Advancing Multilevel Research Design: Capturing the Dynamics of Emergence. <i>Organizational Research Methods</i> , 16(4), 581-615. <a href="https://doi.org/10.1177/1094428113493119">https://doi.org/10.1177/1094428113493119</a>
2 mars 2020	Semaine de lecture	Pas de cours	N/A
9- 9 mars 2020	Présentations sur une intervention d'équipe	Présentations orales en équipe (15%) Remise du travail écrit sur l'intervention choisie (30%)	<i>Les équipes qui présentent doivent suggérer un article à lire à l'ensemble de la classe portant sur l'intervention présentée</i>
10- 16 mars 2020	Présentations sur une intervention d'équipe	Présentations orales en équipe (15%)	<i>Les équipes qui présentent doivent suggérer un article à lire à l'ensemble de la classe portant sur l'intervention présentée</i> Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 15.
11- 23 mars 2020	Leadership partagé Équipes virtuelles et autogérées		Hoegl, M., & Muethel, M. (2016). Enabling shared leadership in virtual project teams: A practitioners' guide. <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>  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>
			Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 23.
12- 30 mars 2020	Types d'équipes particulières : équipes de direction, équipes d'urgence et équipes de projet	Conférencier invité : Simon Grenier	Le Roy, F., & Fernandez, A. S. (2015). Managing cooperative tensions at the working-group level: The rise of the cooperative project team. <i>British Journal of Management</i> , 26(4), 671-688.
13- 6 avril 2020	Intégration des concepts et les défis dans le domaine des équipes de travail	Remise du travail de réflexion Dépôt de l'étude de cas sur Studium	Salas, Rico & Passmore (2017), chap. 25.
13 avril 2020	Férié	Pas de cours	N/A
14- 20 avril 2020	Pas de cours	Remise de l'analyse de l'étude de cas par courriel (camille.francoeur-marquis@umontreal.ca)	

**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	En continu	10%
Rapport synthèse sur une intervention	Clarté du texte Liens pertinents avec les théories et connaissances scientifiques sur les équipes de travail Esprit critique	9 mars	30%
Présentation orale sur l'intervention choisie	Clarté de la présentation Cohérence, organisation et temps Richesse de la présentation Style de présentation, professionnalisme	9 et 16 mars	20%
Travail de réflexion personnelle	Profondeur de la réflexion Capacité d'introspection Liens pertinents avec les concepts clés du cours	6 avril	15%
Analyse d'une étude de cas en équipe	Clarté de l'analyse Démonstration d'une compréhension juste du cas présenté Pertinence des solutions proposées	20 avril	25%

**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>	N/A
<b>Dépôt des travaux</b>	Cliquez ici pour entrer du texte.
<b>Matériel autorisé</b>	N/A
<b>Qualité de la langue</b>	10% des travaux
<b>Seuil de réussite exigé</b>	Cliquez ici pour entrer du texte.

## ► Rappels

### Dates importantes

<b>Modification de l'inscription</b>	21 janvier 2020
<b>Date limite d'abandon</b>	2020-03-13
<b>Évaluation de l'enseignement</b>	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** N/A

## ► Ressources

### Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

#### Documents

##### Livre obligatoire :

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*

##### Articles:

*Certaines références pourraient être appelées à changer au cours des prochaines semaines*

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

Burke, C. S., Priest, H. A., Salas, E., Sims, D., & Mayer, K. (n.d.). Stress and Teams: How Stress Affects Decision Making at the Team Level. pp. 181-208.

Delice, F., Rousseau, M., & Feitosa, J. (2019). Advancing teams research: What, when, and how to measure team dynamics over time. *Frontiers in psychology*, 10, 1-20. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01324

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>

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>

Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2013). Advancing Multilevel Research Design: Capturing the Dynamics of Emergence. *Organizational Research Methods*, 16(4), 581-615. <https://doi.org/10.1177/1094428113493119>

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/mde.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.

Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing Complexity: Reviewing the Past Decade of Team Effectiveness Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 17-46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106>

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>

#### Ouvrages en réserve à la bibliothèque

N/A

<b>Équipement (matériel)</b>	N/A
------------------------------	-----

## Ressources complémentaires

<b>Documents</b>	N/A
------------------	-----

<b>Sites Internet</b>	N/A
-----------------------	-----

<b>Guides</b>	N/A
---------------	-----

<b>Autres</b>	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	<a href="http://cce.umontreal.ca/">http://cce.umontreal.ca/</a>
--------------------------------	---

Centre étudiant de soutien à la réussite	<a href="http://cesar.umontreal.ca/">http://cesar.umontreal.ca/</a>
--	---

Citer ses sources – styles et logiciels (guide)	<a href="http://www.bib.umontreal.ca/LGB/">http://www.bib.umontreal.ca/LGB/</a>
---	---

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM	<a href="http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm">http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm</a>
--	---

Soutien aux étudiants en situation de handicap	<a href="http://bsesh.umontreal.ca/">http://bsesh.umontreal.ca/</a>
--	---

## 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	<a href="http://www.integrite.umontreal.ca/reglementation/officiels.html">http://www.integrite.umontreal.ca/reglementation/officiels.html</a>
---	---

Site Intégrité	<a href="http://integrite.umontreal.ca/">http://integrite.umontreal.ca/</a>
----------------	---

## 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	<a href="http://www.harcelement.umontreal.ca">www.harcelement.umontreal.ca</a>
---	--

## ► 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.