

L'impact de l'appropriation d'un collectif de travail sur le fonctionnement interne et l'efficacité des équipes de travail à durée déterminée

Louis Babineau

30120652

SOMMAIRE

Confrontées à un environnement toujours plus turbulent et compétitif et à la nécessité de s'adapter avec souplesse et agilité, les entreprises ont de plus en plus recours aux technologies et aux applications informatiques collaboratives afin de créer et de mobiliser des équipes de projet. L'objectif sous-jacent est de les rendre aussi efficaces et efficientes que possible, indépendamment du lieu et du temps de travail. Dans ce contexte, les équipiers doivent s'approprier les technologies qui sont mises à leur disposition afin de se soutenir mutuellement et d'assurer la gestion des ressources dont ils disposent, de façon à produire leurs livrables efficacement et suivant le rendement attendu.

L'objectif de cette thèse de doctorat est d'analyser si l'appropriation d'une technologie virtuelle de travail contribue effectivement à soutenir le fonctionnement interne et l'efficacité d'équipes de travail à durée déterminée, ainsi qu'à analyser le rôle médiateur du fonctionnement interne entre l'appropriation d'une part, et l'efficacité d'autre part. L'appropriation renvoie ici à la mesure dans laquelle les équipiers s'entendent a) sur les modalités d'utilisation (accord sur l'usage) de la technologie collaborative de travail qu'il partage et l'environnement virtuel qu'elle constitue, b) sur l'usage qu'ils en font, c) sur le sentiment de possession (appropriation psychologique) qu'ils peuvent exprimer à son égard.

La présente recherche a été réalisée grâce à l'administration d'un questionnaire d'enquête auprès d'un échantillon de 304 personnes regroupées en 34 équipes de travail à durée déterminée. Les résultats obtenus permettent de constater que deux variables, soit l'appropriation psychologique et l'accord sur l'usage, sont liées positivement aux deux dimensions du fonctionnement interne de l'équipe, à savoir au soutien interpersonnel et à la gestion du travail d'équipe. L'accord sur l'usage est de surcroît lié aux trois critères d'efficacité, soit à la qualité

de l'expérience groupale, à la pérennité et au rendement. L'appropriation psychologique n'est toutefois pas liée au troisième critère, soit au rendement. L'usage est lié uniquement au soutien interpersonnel et à la qualité de l'expérience groupale, et ce, de manière négative. Par ailleurs, les tests de médiation réalisés permettent de constater que le fonctionnement interne de l'équipe semble effectivement jouer un rôle médiateur entre, d'une part, l'appropriation psychologique et l'accord sur l'usage et, d'autre part, les trois critères d'efficacité.

Cette thèse de doctorat contribue de plusieurs manières au développement de la connaissance. Elle permet d'abord de constater qu'il est possible de s'approprier psychologiquement un environnement virtuel de travail, et que cette appropriation est en lien avec le fonctionnement interne et l'efficacité des équipes de travail. De plus, elle permet aussi de constater que cette variable se distingue bien d'un autre construit, soit de l'accord sur l'usage. Il s'agit à ces égards d'une première qui a permis l'élaboration d'un instrument de mesure doté de propriétés psychométriques intéressantes. Elle contribue aussi à la généralisation possible d'une conception multidimensionnelle du fonctionnement interne et de l'efficacité des équipes de travail à durée déterminée. Le constat d'un rôle médiateur du fonctionnement interne entre deux formes d'appropriation et certains des critères d'efficacité constitue aussi une observation intéressante et inédite dans le contexte de l'usage d'une technologie collaborative au sein des équipes à durée déterminée. Ce cadre de mesure semble donc pouvoir s'appliquer aussi aux équipes de projet.

Mots clés : Appropriation psychologique, technologie collaborative, équipe, efficacité, projet; psychological appropriation, Groupware, teamwork, efficacy, project.