

La collaboration en contexte de pandémie 2020: les compétences humaines du travail à distance pour les équipes de projet

ESG UQÀM

École des sciences de la gestion
Chaire de gestion de projet

22 octobre 2020

PROJET

Innovation
Public
Créatif
International



Caroline Coulombe

Ph. D – Professeure à l'ESG, Comportement organisationnel – Gestion de crise – Gestion de projet – Management des équipes –
Chaire Gestion de projet : Co-directrice axe Humain

coulombe.caroline@uqam.ca



Marie-Pierre Leroux

Ph. D – Professeure à l'ESG – Conception de projet – Management des équipes - GRSH
Chaire Gestion de projet : Co-directrice axe Humain

leroux.marie-pierre@uqam.ca



Contexte terrains

| JANVIER à OCTOBRE 2020 |

Trois recherches distinctes et complémentaires

- 1. La collaboration en mode PCI**
- 2. L'équilibre de vie en temps de pandémie**
- 3. Comparatif international confinement - déconfinement**

Nos recherches

- ❑ Recherches qualitatives
- ❑ Étude 1: la collaboration en mode PCI
- ❑ Étude 2: Équilibre de vie et le stress des équipes projets dans le contexte de pandémie
- ❑ Étude 3: confinement et déconfinement à l'international

La collaboration

I DÉFINITION I

**«Collaboration is the social coordination of action, and occurs in a social system of relations wherein everyone in the network is accepted by everyone else as a contributor toward a shared purpose »
(Sandow & Allen, 2005:9)**

- 1. Comment collaborer**
- 2. Comment favoriser la collaboration**
- 3. Quels en sont les ingrédients “magiques” dans mon contexte projet**

Déterminants

- Leadership et gouvernance collaborative
- Interdisciplinarité
- Dynamique d'équipe
- Émotions
- Communication
- Outils de collaboration
- Autres

La collaboration et la pandémie: 2 ordres de réactions

- ❑ **Résilience organisationnelle :**
 1. Souplesse, adaptation, soutien
 2. Compréhension technologique
 3. Adhésion technologique
 4. Les attentes de performance : flexibilité en regard de l'interférence famille/travail

- ❑ **Rigidité et silos de travail:**
 1. Peu de modifications de performance de travail
 2. Diviser les constituants collaboratifs pour former plus petits groupes = perte
 3. Éliminer le social – créatif - relationnel

Travail à distance

I Virtualité imposée I

**Impact sur l'équilibre
de vie ?**

**Soutien
organisationnel et
cohérence?**

Dimensions émergentes

- ❑ Techno-stress
- ❑ Charge mentale augmentée
- ❑ Dénier du stress
- ❑ Innovation ou création de connaissances limitée par les barrières technologiques

Conclusions partielles

- ❑ Paradoxe de l'autonomie
- ❑ Les attentes de performance organisationnelle en hausse
- ❑ Incohérence entre discours et pratique
- ❑ Qui en porte la responsabilité?

Données surprenantes

- ❑ « J'adore le à distance »
- ❑ «J'aime faire deux choses en même temps - sans surveillance»
- ❑ « Non je ne suis pas stressé »
- ❑ « Le moment le plus stressant? Le déconfinement »

Confinement déconfinement international

| Impact de la pandémie sur la collaboration en mode projets |

- Pas de recette
- Zones de vulnérabilité
- Peu de leçons apprises
- Méthode des scénarios
- Gestion de risques vs crise

Compétences humaines en mode projet

I Nécessité vitale I

- ❑ Communication +++
 - ❑ Attentes
 - ❑ Préparation
 - ❑ Multiplication des plateformes
- ❑ Influence
- ❑ Reconnaissance
- ❑ Revisiter les stratégies organisationnelles

CONCLUSION

*Merci aux **partenaires** de GP Québec
et à son « équipe colloque »*

