

Essai de modélisation des effets du feedback continu sur l'apprentissage : le cas d'une entreprise de logiciels en mode agile (Document en Français)

▼ Accès au(x) document(s)

Accéder au(x) document(s) :

 <https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/2409ad34-0b09-47b2-88f2-4ee811168d58>

Ce document est protégé en vertu du Code de la Propriété Intellectuelle.

Modalités de diffusion de la thèse :

- **Thèse consultable sur internet, en texte intégral.**

▼ Informations sur les contributeurs

Auteur : [El Haddad Rhe?a](#)

Date de soutenance : 28-11-2023

Directeur(s) de thèse : [Chanut Véronique](#)

Etablissement de soutenance : [Université Paris-Panthéon-Assas](#)

Ecole doctorale : [École doctorale des sciences économiques et gestion, sciences de l'information et de la communication \(Paris\)](#)

▼ Informations générales

Discipline : Ressources humaines

Classification : Gestion et organisation de l'entreprise

Mots-clés libres : Feedback continu, Feedback informel, Comportement de recherche de feedback, Obstacles, Apprentissage organisationnel, Méthodologie agile, Multi-niveaux organisationnels

Mots-clés :

- Rétroaction (psychologie)
- Relations professionnelles
- Apprentissage organisationnel
- Changement organisationnel
- Obstacles

Résumé : Le sujet de recherche repose sur les obstacles au feedback continu dans l'entreprise. Le feedback informel et continu est un outil-clé pour les entreprises contemporaines qui suivent des méthodologies de travail agile. Néanmoins, les témoignages recueillis révèlent que son application est sujette à plusieurs controverses sur le plan interpersonnel. Les parties sont convaincues de ses avantages dans l'apprentissage et le développement des compétences, mais l'échange de feedback en continu entre les collaborateurs est rarement appliqué et peut nuire aux relations professionnelles. Notre problématique se concentre sur les obstacles à l'émergence du feedback continu aux trois niveaux de l'entreprise : individuel, collectif et organisationnel, pour l'apprentissage et le développement. Cette thèse s'appuie sur trois cadres théoriques pour poser trois hypothèses qui représentent chacune un obstacle potentiel à l'échange de feedback continu : type d'orientation d'objectif individuelle, sécurité psychologique et risques d'image. L'échantillon représente 381 répondants travaillant dans une société de logiciels qui suit une transition agile. Les résultats recensent divers obstacles à chacun des niveaux (individuel, collectif et organisationnel), qui sont regroupés dans un cadre. Dans l'ensemble, le cadre propose « le temps pour le feedback », « la crédibilité de la source », « les risques d'image », « le objectifs individuels orientés performance versus apprentissage », « la sécurité psychologique », « le conflit d'intérêts entre pairs », « la formulation du feedback et la réaction des autres » comme les obstacles les plus impactants sur un échange de feedback continu entre les parties.

▼ Informations techniques

Type de contenu : Text

Format : PDF

▼ Informations complémentaires



Entrepôt d'origine : [star](#)
Identifiant : 2023ASSA0053
Type de ressource : Thèse

