



**POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL**

UNIVERSITÉ
D'INGÉNIERIE

IND8119 - Gestion d'équipe dans un environnement technologique

Équipe: Les lions assoiffés

Livrable 2

<i>Nom</i>	<i>Matricule</i>	<i>Signature</i>
Andi Podgorica	1955913	<i>Andi Podgorica</i>
Nesrine Rekik	1958995	<u>Nesrine Rokik</u>
Jessica Valcius	2027092	<i>Jessica Valcius</i>
André Tafou	1930487	A.T
Mélanie Cassedane	2227926	<i>melanie cassedanne</i>

Travail présenté à

Evelyne Picard

16 mars 2023

École Polytechnique Montréal

Notre thématique est la résistance au changement organisationnel. Le but d'un changement organisationnel est d'améliorer la performance organisationnelle tout en conciliant les aspects humains et sociaux. Dans cette étude, nous analyserons l'impact de la mission du gestionnaire dans l'organisation, ensuite nous présenterons la réaction d'un groupe à la suite d'un changement organisationnel et l'impact sur la dynamique de l'équipe et enfin nous analyserons les indicateurs à la préparation d'un changement dans une organisation. Cette thématique nous permettra de faire une analyse critique de son impact dans une organisation.

1. Soparnot, R. (2013). Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus. *Recherches en Sciences de Gestion*, 97, 23-43.
<https://doi.org/10.3917/resg.097.0023>

La mission des gestionnaires est de promouvoir les valeurs de participation et de consensus dans le but d'améliorer la qualité de vie au sein de l'organisation. En effet, ils doivent intégrer les différents acteurs du projet, les membres de l'équipe, en leur expliquant les raisons du changement organisationnel et en les motivant pour qu'ils s'engagent dans le changement. Le gestionnaire agit à la fois comme facilitateur et négociateur en soulignant les bénéfices du changement pour les membres de l'équipe concernée tout en cherchant à minimiser les désagréments qui pourraient en découler. Le changement organisationnel pourra être un succès si les membres de l'équipe sont convaincus de la nécessité de ce changement et que cela n'affectera pas les dimensions telles que l'affiliation, la production, l'organisation et l'interinfluence. Le gestionnaire doit donc rassurer les membres que le changement organisationnel n'impactera pas négativement l'équipe, mais que ce changement procurera davantage des bénéfices.

Coghlan, D. (1994). Managing organizational change through teams and groups. *Leadership & Organization Development Journal*.

Cet article a pour but d'analyser la façon dont les groupes réagissent aux changements organisationnels et comment une bonne dynamique du groupe est essentielle pour la gestion des changements. En effet, une section du texte décrit même les comportements d'une équipe résistante aux changements. Il met aussi en évidence les caractéristiques qu'une équipe doit avoir pour mieux réagir aux changements. En d'autres mots, cet article sera utilisé pour présenter

l'impact d'un changement organisationnel sur une équipe ainsi que les caractéristiques d'une équipe démontrant peu de résistance à ces changements.

2. Maria Vakola (2013) Multilevel Readiness to Organizational Change: A Conceptual Approach, Journal of Change Management, 13:1, 96-109, DOI: [10.1080/14697017.2013.768436](https://doi.org/10.1080/14697017.2013.768436)

Cet article se concentre sur les méthodes et les indicateurs de préparation au changement organisationnel permettant de s'assurer qu'une organisation est prête à accepter le changement. On distingue différents états de préparation : l'état individuel, l'état méso-groupe et l'état macro-organisationnel. Notre livrable portant sur l'impact d'un changement organisationnel pour l'équipe, nous nous concentrerons ici sur l'état de préparation méso-groupe. Cet aspect permet de comprendre comment et pourquoi préparer une équipe à un changement. Cet article soulève le fait que la préparation du groupe est souvent négligée dans la littérature bien qu'il en soit un élément essentiel. En effet, les comportements, les croyances et les valeurs au sein d'un groupe peuvent avoir un effet important sur la réaction de ses membres face au changement.