

---

# INF 786

# Gestion du changement dans un contexte TI

**Séance 8**

Les acteurs et l'approche

**Approche  
de gestion**



**Engagement**



**Satisfaction**



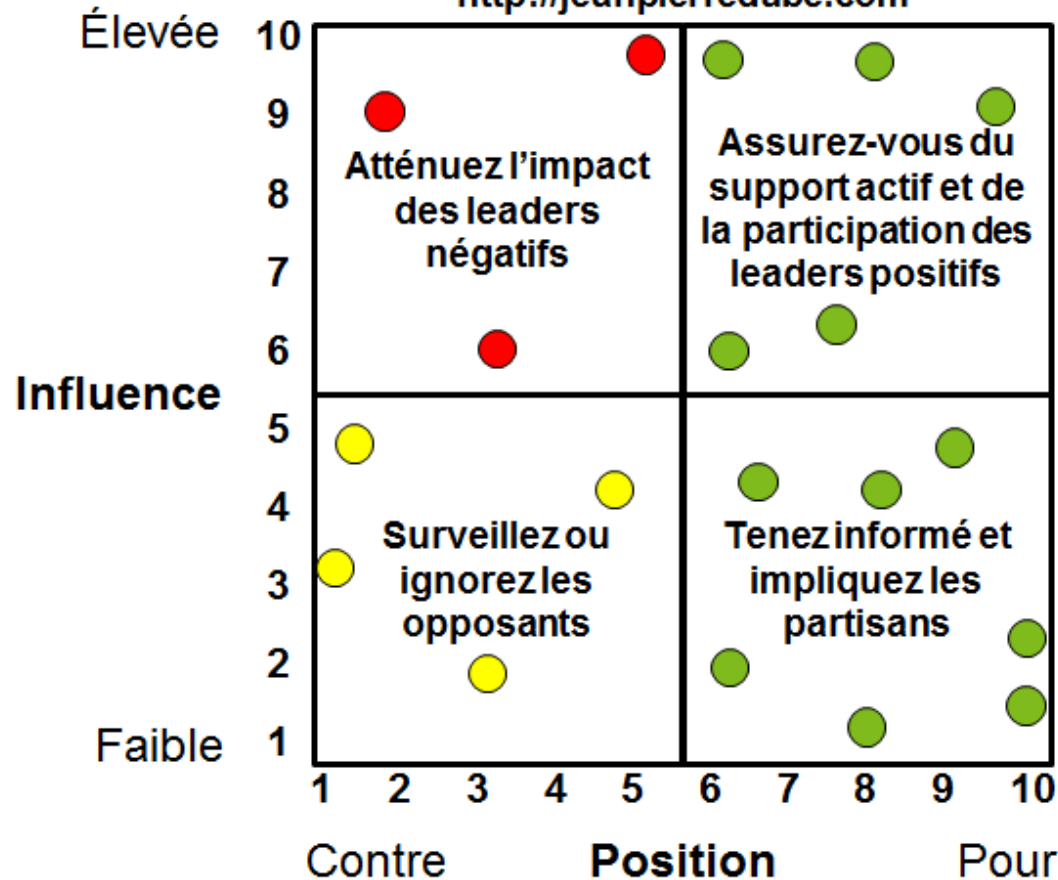
**Réussite**

- **Choix des personnes à influencer**
- Leadership
- Approche de gestion
- Autonomisation, coordination, imposition
- Rythme
- Dialogue

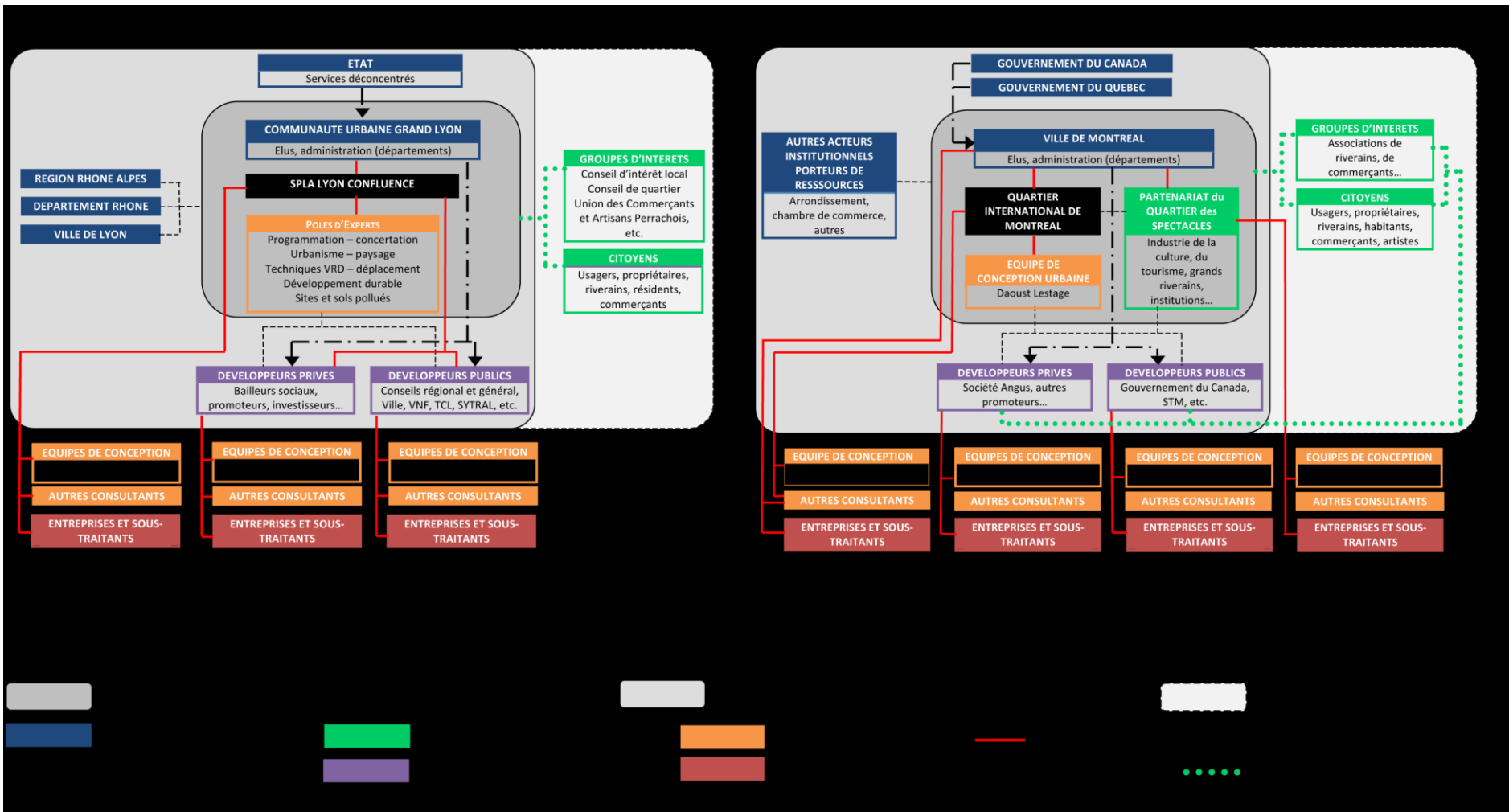
# Choix des personnes à influencer

## Matrice de gestion des parties prenantes

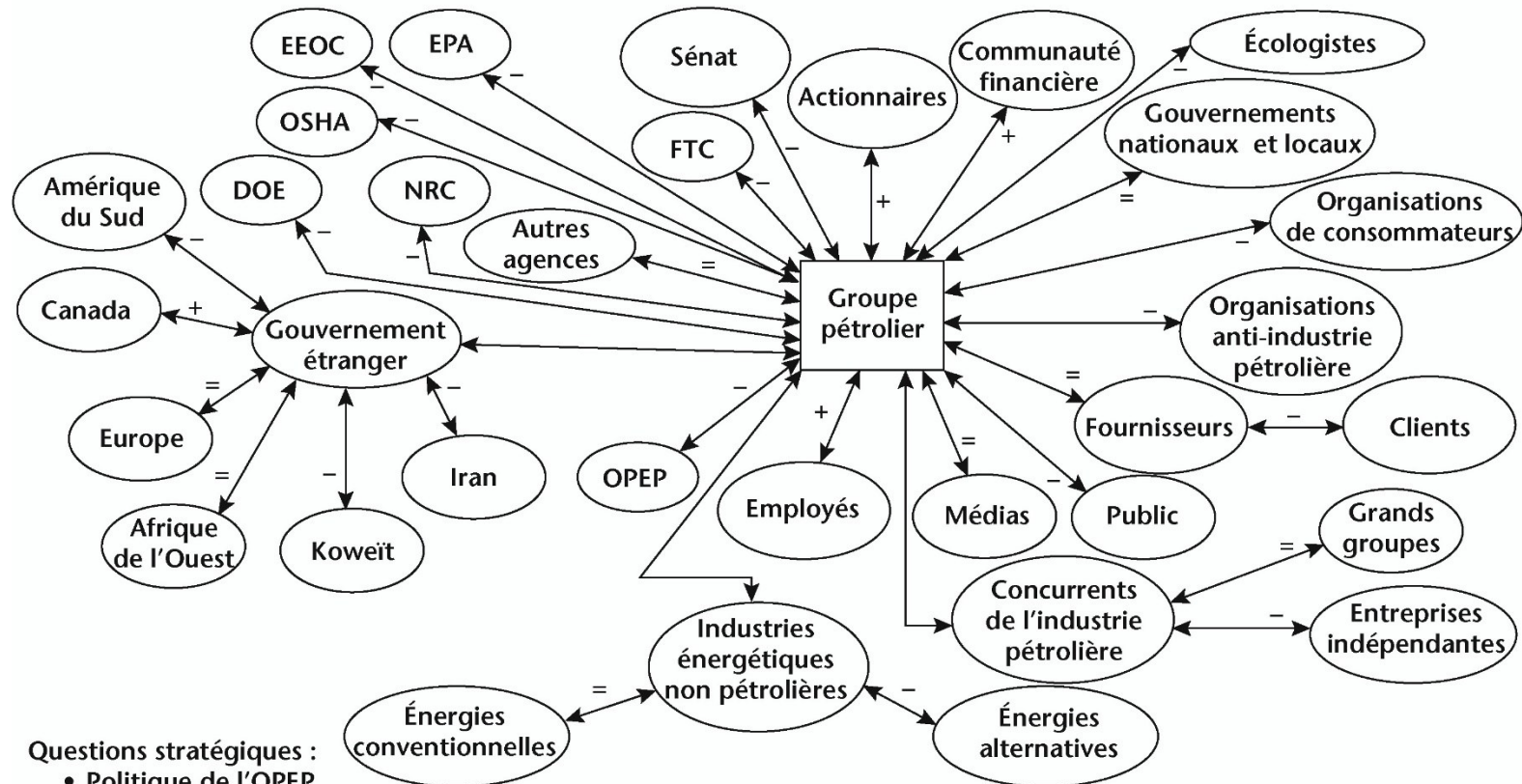
© 2012 - Jean-Pierre Dubé, ing.  
<http://jeanpierredube.com>



# Choix des personnes à influencer



# Choix des personnes à influencer



Questions stratégiques :

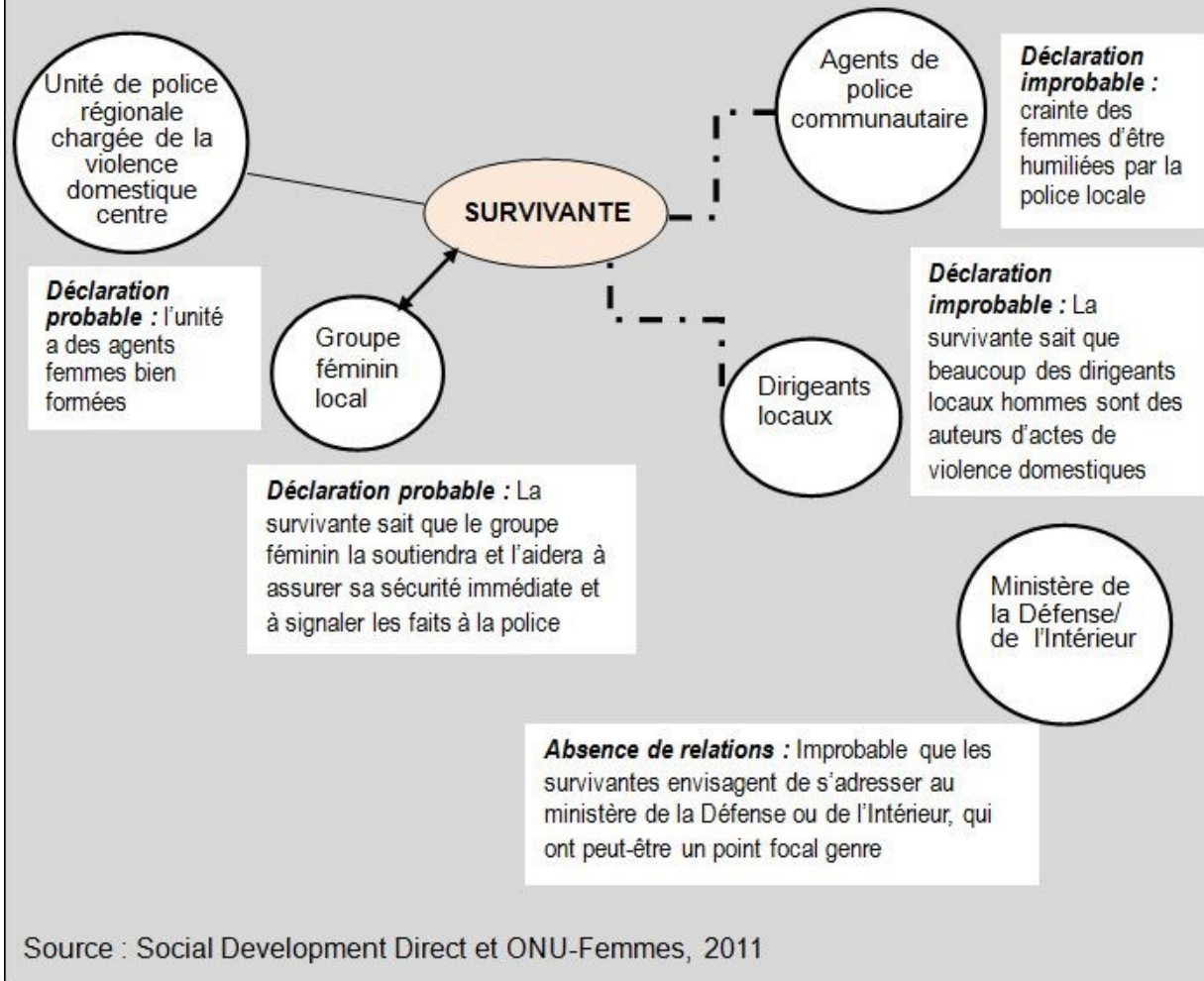
- Politique de l'OPEP
- Nouvelles sources d'approvisionnement
- Politique énergétique des États-Unis
- Régulation
- Image publique

Notes

- + : Relation généralement positive
- : Relation généralement négative
- = : Relation généralement neutre

# Choix des personnes à influencer

Exemple : Cartographie des relations des parties prenantes entre elles : survivantes et acteurs du secteur de la sécurité



- Choix des personnes à influencer
- **Leadership**
- Approche de gestion
- Autonomisation, coordination, imposition
- Rythme
- Dialogue



- Capacité d'orienter et de mobiliser durablement un groupe vers l'accomplissement d'objectifs déterminés
- Art d'amener des personnes à accomplir une tâche volontairement
- Artiste
  - o art d'influencer
  - o par la pratique et l'expérience

- Influenceur
  - o Sur les valeurs, les croyances
  - o Disponibilités des ressources qu'il peut leur offrir
  - o Par l'exemple, suscite la collaboration
- Accomplir des tâches
  - o Axées sur vision et objectifs
  - o Bénéfices attendus
- Actions volontaires
  - o Convaincre et non pas imposer
  - o Mentor
  - o Émule par l'identité

- Approche 1 – basée sur les traits
  - o Altruiste
  - o Confiance en soi
  - o Désir d'accomplissement
  - o Expertise
  - o Flexibilité
  - o Intégrité
  - o Maturité émotionnelle
  - o Persévérance
  - o Résistance au stress
  - o Vitalité

- Approche 2 – basée sur les comportements
  - o Capte l'attention
  - o Communique l'essentiel
  - o Gagne la confiance
  - o Se maîtrise

Considération	Structure
Amical et facile d'approche	Clarifie ses attentes
Agrémente la vie du groupe	Utilise des procédures uniformes
Ouvert aux suggestions	Décide de ce qui doit être fait
Prévoyant	Répartit les tâches
Parle peu de lui-même	Établit plans de travail
Bienveillant	S'assure de la compréhension de son rôle
Adapte ses décisions	Impose des normes strictes de rendement
	Applique règles à tous

- Approche 3 – basée sur le charisme
  - o agent de changement
  - o comportements non conventionnels
  - o expression d'une vision
  - o confiance en soi
  - o conscience des réalités
  - o Attention aux rapports toxiques

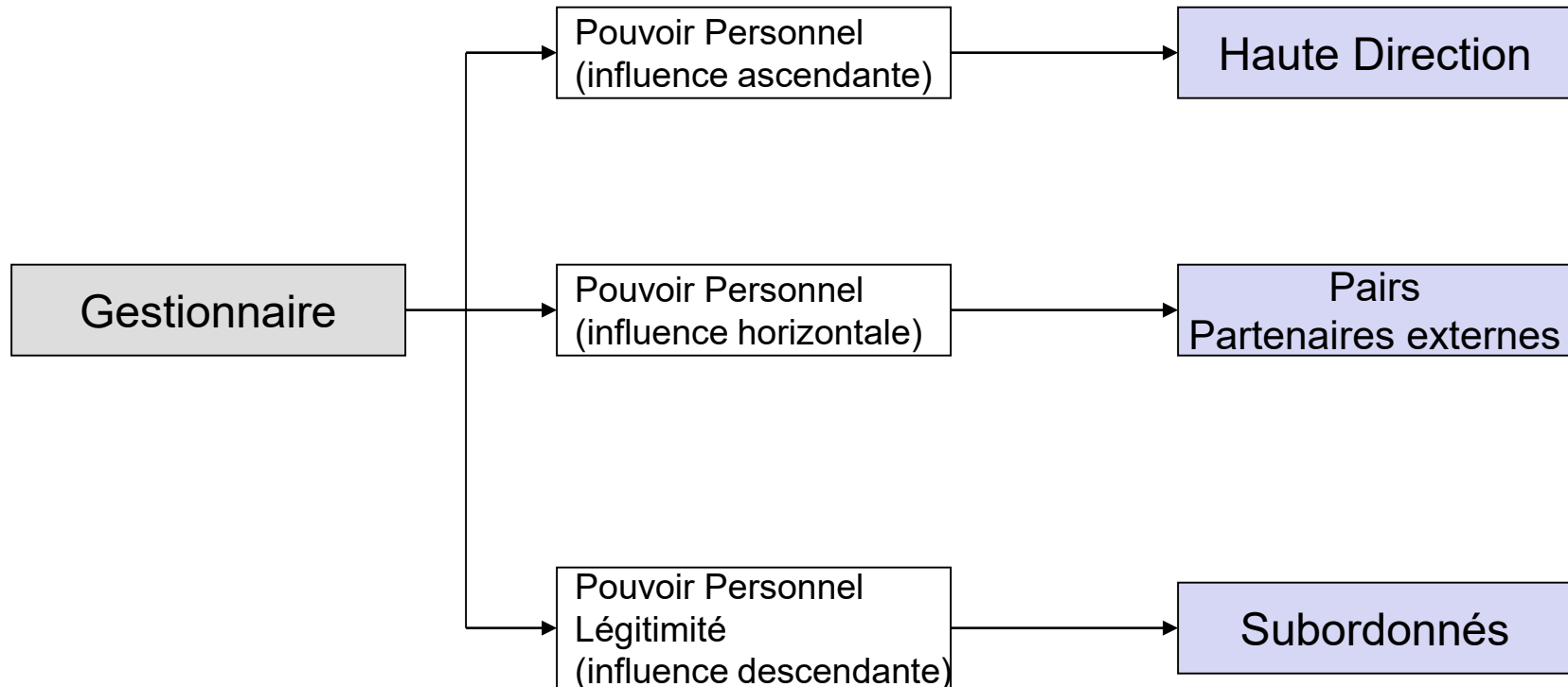
## Transactionnel

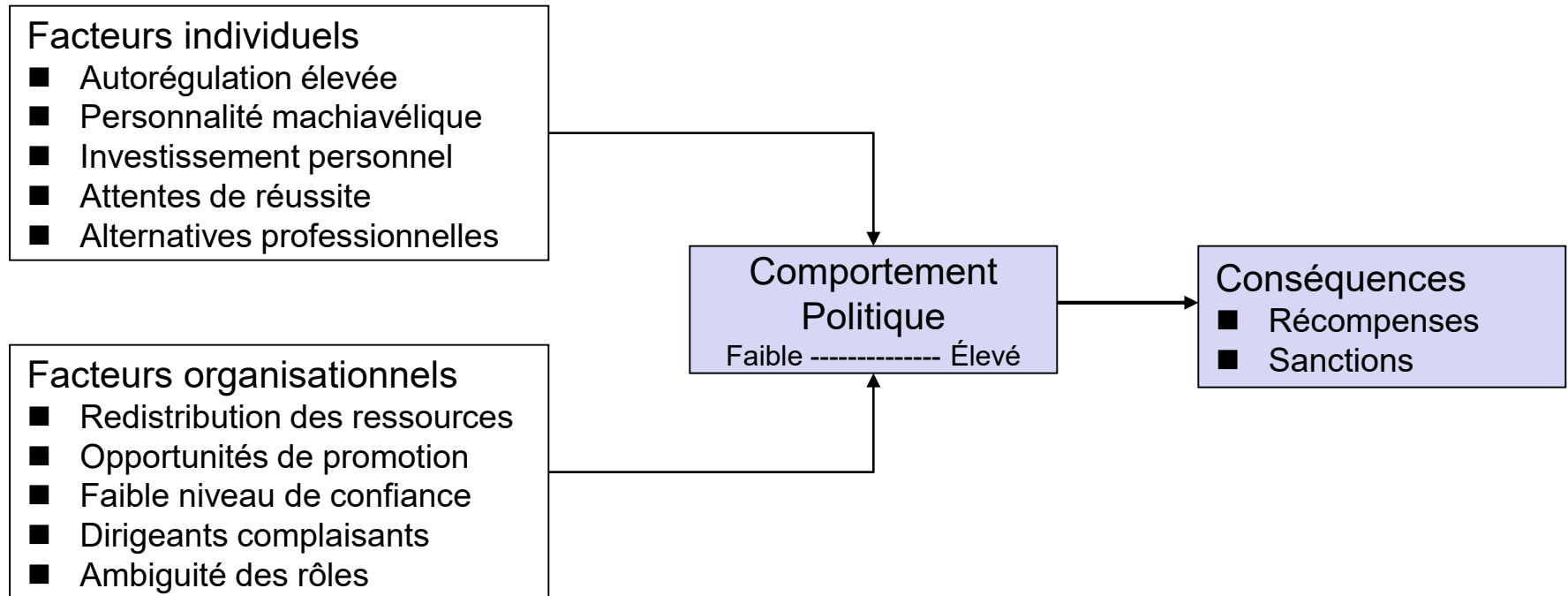
- Relation par échange de ressources
- Négociations pour influencer
- Récompenses et de punitions
- Le leader transactionnel vise deux résultats:
  - atteinte des objectifs organisationnels
  - orientation des employés vers la réalisation de ces objectifs
- associer récompenses et rendements
- assurer les ressources nécessaires
  - Incluant les compétences

## Transformationnel

- Croissance des employés

Caractéristiques	Démarche
Stimule l'intelligence	Crée vision stratégique
Considère ses employés	Communique vision
Est inspiré	Transforme vision en actes
Charismatique	Suscite l'adhésion

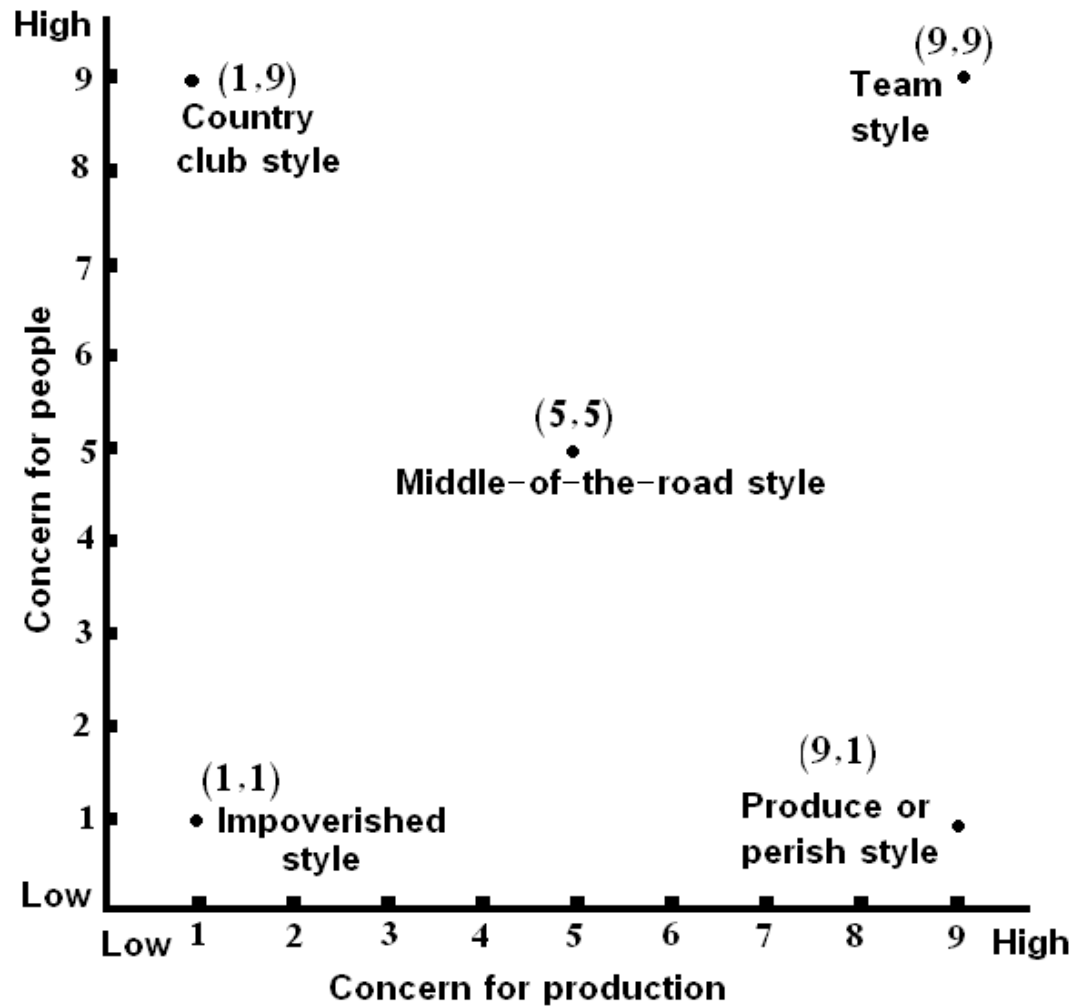






- Pour le développer
  - o Se connaître (valeurs, limites, style de leadership)
  - o S'engager fermement (et savoir pourquoi)
  - o Montrer l'exemple
  - o Écouter, écouter, écouter
  - o Communiquer (faire ce que je dis et dire ce que je fais)
  - o Déployer les efforts nécessaires
  - o Rendre cohérent les actions avec les valeurs partagées

- Choix des personnes à influencer
- Leadership
- **Approche de gestion**
- Autonomisation, coordination, imposition
- Rythme
- Dialogue



- Choix des personnes à influencer
- Leadership
- Approche de gestion
- **Autonomisation, coordination, imposition**
- Rythme
- Dialogue

# Autonomisation, coordination, imposition

- Autonomisation

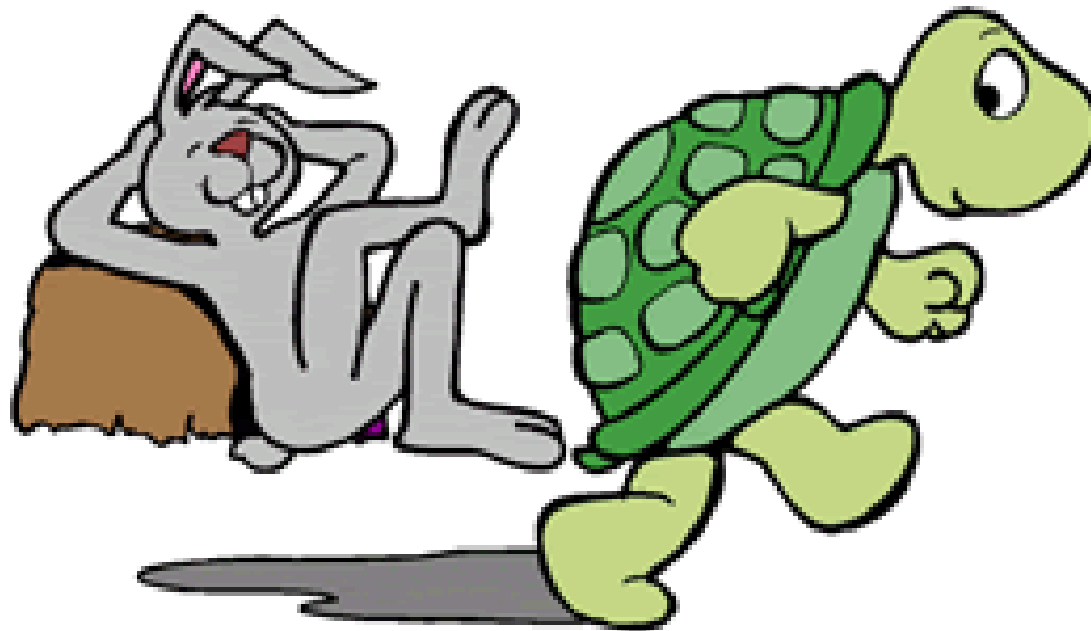
- Processus par lequel une personne, ou un groupe social, acquiert la maîtrise des moyens qui lui permettent de se conscientiser, de renforcer son potentiel et de se transformer dans une perspective de développement, d'amélioration de ses conditions de vie et de son environnement

- Coordination

- Agencement, par différents mécanismes, des objectifs propres à plusieurs services au sein d'une organisation pour une fin déterminée

- Contraindre

- Choix des personnes à influencer
- Leadership
- Approche de gestion
- Autonomisation, coordination, imposition
- Rythme
- Dialogue



- Choix des personnes à influencer
- Leadership
- Approche de gestion
- Autonomisation, coordination, imposition
- Rythme
- **Dialogue**



- Échange des paroles et raisons
- Confrontation pacifique appuyée de points de vue pour aboutir à un accord
  - o Savoir utiliser le langage
  - o Partager valeurs
  - o Demeurer vrai