

---

# INF 786

# Gestion du changement dans un contexte TI

## Séance 1

Présentation du cours et des concepts clés

- **Se connaître**
- Comprendre
  - Ce qu'est un changement
    - ❖ Dans un contexte TI
    - ❖ Mais considérant l'interaction avec le contexte humain
- Être sensibilisé à la nécessité de bien gérer le changement dans le cadre de nos interventions TI

# Présentation – Pierre-Martin Tardif

---

- Expérience
  - o 30+ années en informatique
  - o 26 années en recherche et développement
  - o 19 années en enseignement

# Présentation – Pierre-Martin Tardif

---

- Expertise
  - o gestion
  - o gestion de projet
  - o imagerie médicale
  - o programmation
  - o recherche et développement
  - o réseaux sans fil
  - o systèmes d'information
  - o traitement des images

# Mes objectifs

---

- Vous amener à destination
  - o Concepts de base
  - o Définitions les plus importantes
  - o Meilleures pratiques
- Avoir un cours intéressant
  - o Vos expériences
  - o Votre participation active
  - o Sujets bien choisis et pragmatiques
  - o Présentations PowerPoint et articles

- Je gère
  - Le temps
  - La prise de notes
- Mes attentes
  - Tous participe, pleinement et personne ne domine
  - Un à la fois
  - Écouter, écouter, écouter
  - Je parle au « je » de mes désaccords
  - Je parle clairement en prenant mon temps
  - J'ouvre mon esprit, mon cœur et mon intellect
  - Toute intervention est valide
  - L'humour et les rires sont les bienvenus

- Notre fonctionnement
  - o Vos questions par courriel si possible, mes réponses de 30mn à 5 jrs
  - o Vos urgences par téléphone au 438-496-8602
  - o J'apprécie beaucoup le feedback constructif

- Apprenez à synthétiser
- Ne soyez pas trop perfectionniste
- Basez-vous sur votre force collective
- Théorie =  $\sum$  Expériences
- Expériences =  $\sum$  Erreurs
- N'ayez pas peur de poser des questions
- Récompensez-vous



- Présentez-vous (quelques minutes)
  - o Nom
  - o Mon programme de formation
  - o Mon emploi actuel
  - o Mon expérience face à la gestion du changement

- Contenu

- o Axe majeur :

- ❖ Collerette, P., Lauzier M. et R. Schneider, Le pilotage du changement – 2ième édition, Presses de l'Université du Québec, 2013, 293 pages.

- ❖ Livre pragmatique

- o Des méthodologies diversifiées

- ❖ TI (CMMI, CobiT, ITIL)

- ❖ Gestion de projet (PMBOK)

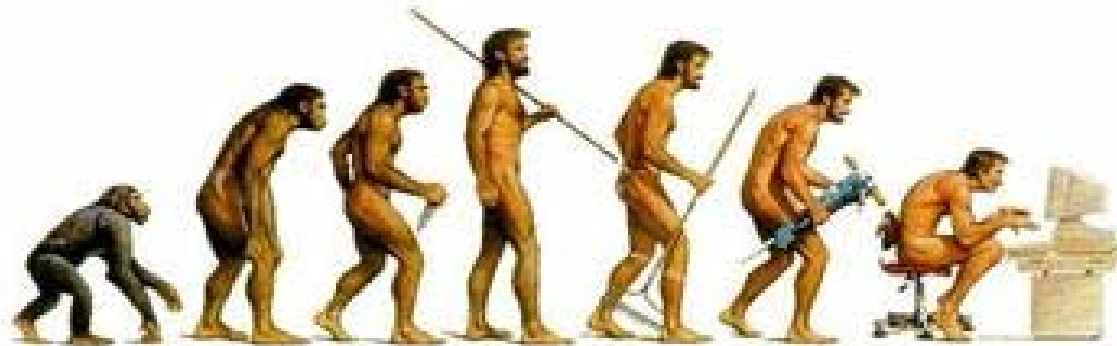
- ❖ Humaines (psychologie individuelle, de groupe)

- ❖ Organisationnelles

- o Des articles à lire

- Se connaître
- **Comprendre**
  - **Ce qu'est un changement**
    - ❖ Dans un contexte TI
    - ❖ Mais considérant l'interaction avec le contexte humain
- Être sensibilisé à la nécessité de bien gérer le changement dans le cadre de nos interventions TI

- « Le changement est une rupture entre un existant obsolète et un futur synonyme de progrès » (1)



(1) « Méthode de conduite du changement »; D.Autissier, J.-M. Moutot 2007

# Gestion du changement

---

*Avant*



## *Maintenant*

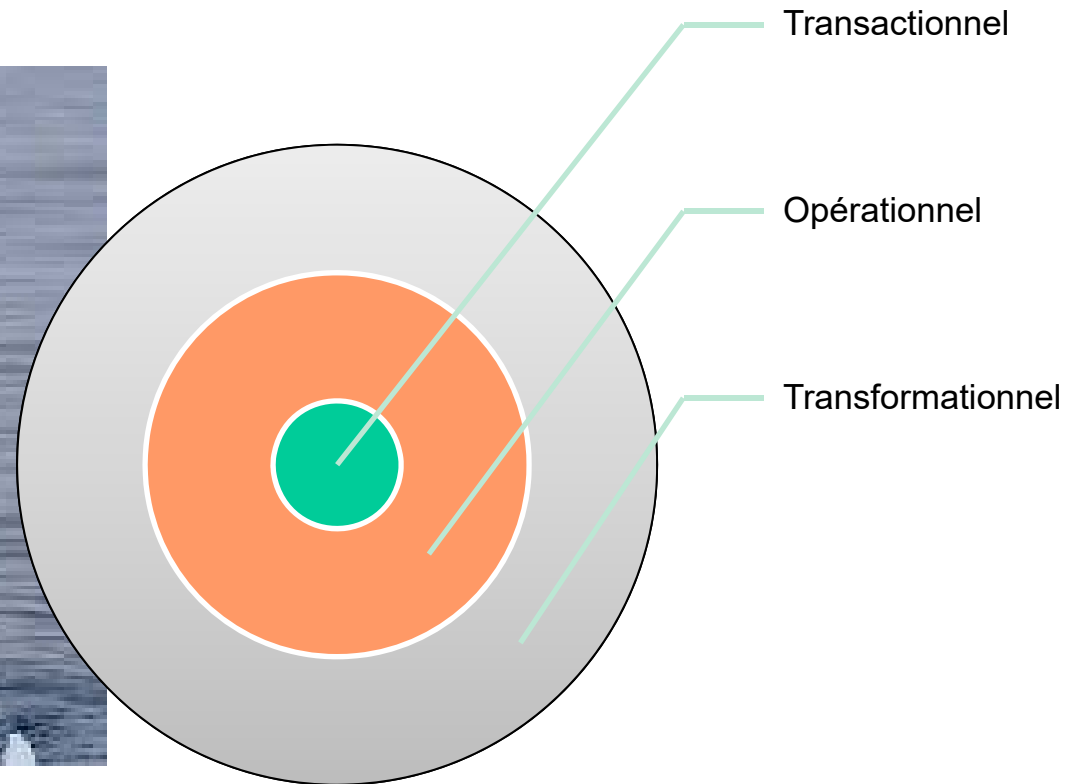


# Postulats

---

- Il est difficile d'amener les gens à changer, surtout quand l'initiative ne vient pas d'eux.
- L'être humain dispose de mécanismes nombreux pour échapper aux changements dans son environnement, mais il a néanmoins la capacité de s'adapter.
- Si on ne réussit pas à faire en sorte que les destinataires du changement soient des partenaires, ils risquent de devenir des adversaires ou des poids morts...

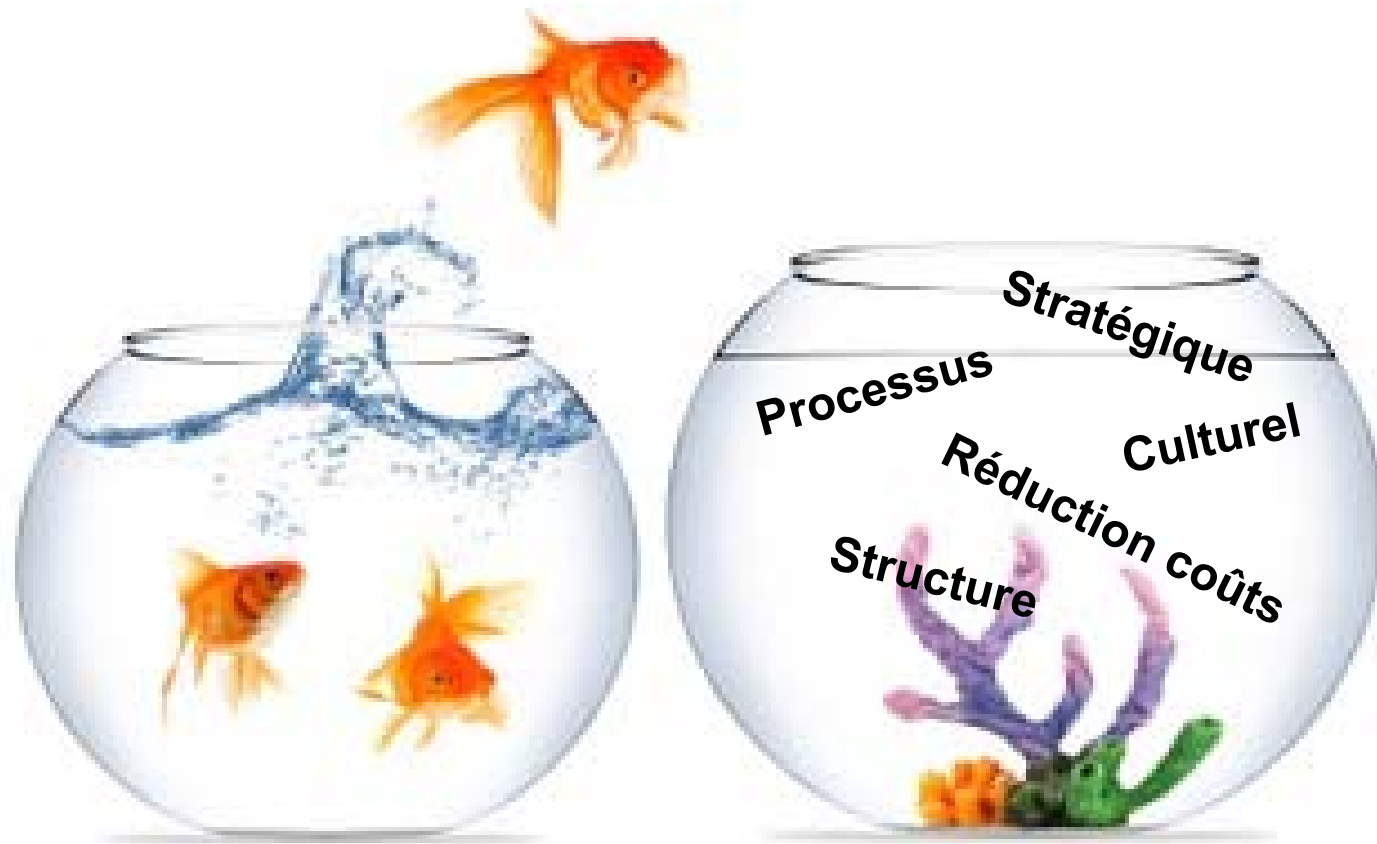
# Niveau de changement





# Types de changement

---



# Types de changement

*Mécanique*



- Système
- Processus
- Qualité
- ISO
- Performance

*Humain*



- Gens
- Développement organisationnel
- Satisfaction
- Productivité

# Quelques chiffres

---

- 1<sup>er</sup> contributeur au succès = « commandite exécutive »
- 86% disent devoir commencer la GduC en démarrage de projet mais seulement 40% le font !
- 27% ont un budget dédié au changement

Source: Prosci Inc 2016

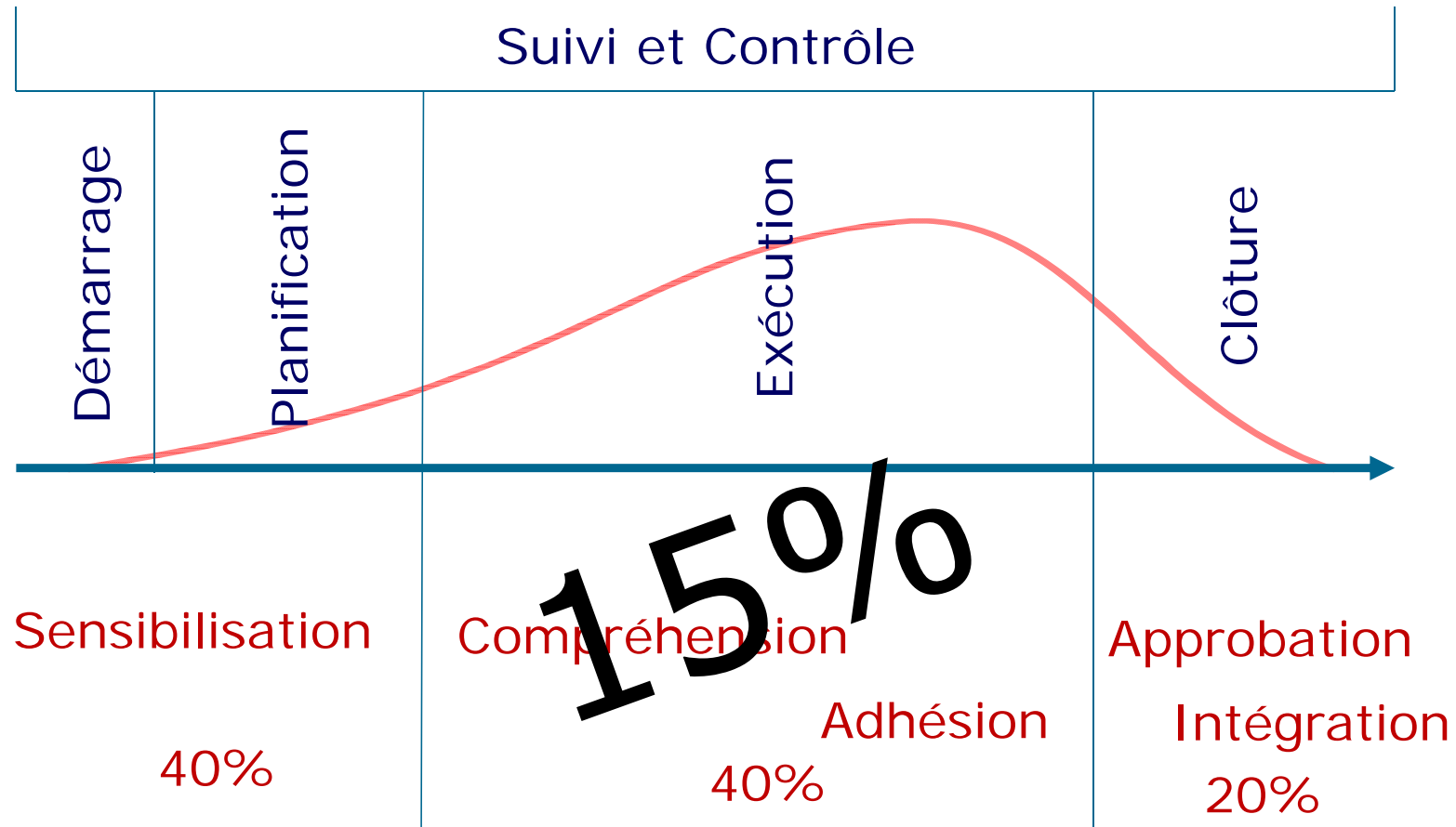
## Quelques chiffres

---

- 29% des gens de projet voient la GduC comme inutile
- GduC efficace = 6X + de chance → atteindre les objectifs de projet
- Cause d'échec de projet → GduC en 3<sup>e</sup> rang

Source: Prosci Inc 2016

# Efforts en changement



- Se connaître
- Comprendre
  - Ce qu'est un changement
    - ❖ Dans un contexte TI
    - ❖ Mais considérant l'interaction avec le contexte humain
- **Être sensibilisé à la nécessité de bien gérer le changement dans le cadre de nos interventions TI**

## Soir d'hiver

Ah! comme la neige a neigé!  
Ma vitre est un jardin de givre.  
Ah! comme la neige a neigé!  
Qu'est-ce que le spasme de vivre  
À la douleur que j'ai, que j'ai!

Tous les étangs gisent gelés,  
Mon âme est noire: Où vis-je? Où  
vais-je?  
Tous ses espoirs gisent gelés:  
Je suis la nouvelle Norvège  
D'où les blonds ciels s'en sont allés.

Pleurez, oiseaux de février,  
Au sinistre frisson des choses,  
Pleurez, oiseaux de février,  
Pleurez mes pleurs, pleurez mes  
roses,  
Aux branches du genévrier.

Ah! comme la neige a neigé!  
Ma vitre est un jardin de givre.  
Ah! comme la neige a neigé!  
Qu'est-ce que le spasme de vivre  
À tout l'ennui que j'ai, que j'ai!...



# Les enjeux du changement

---

*Le défi le plus difficile:  
« Amener les gens à penser ou à  
agir autrement... »*





# Les enjeux du changement

---

« ...il s'avère souvent plus facile de changer **de** gens que de changer **les** gens. » <sup>(1)</sup>

« ... beaucoup de gens possèdent la volonté mais non les capacités de changer. Ils ont besoin d'aide pour maîtriser le processus de changement » <sup>(1)</sup>

(1) « La face cachée du leadership », Manfred Kets de Vries,

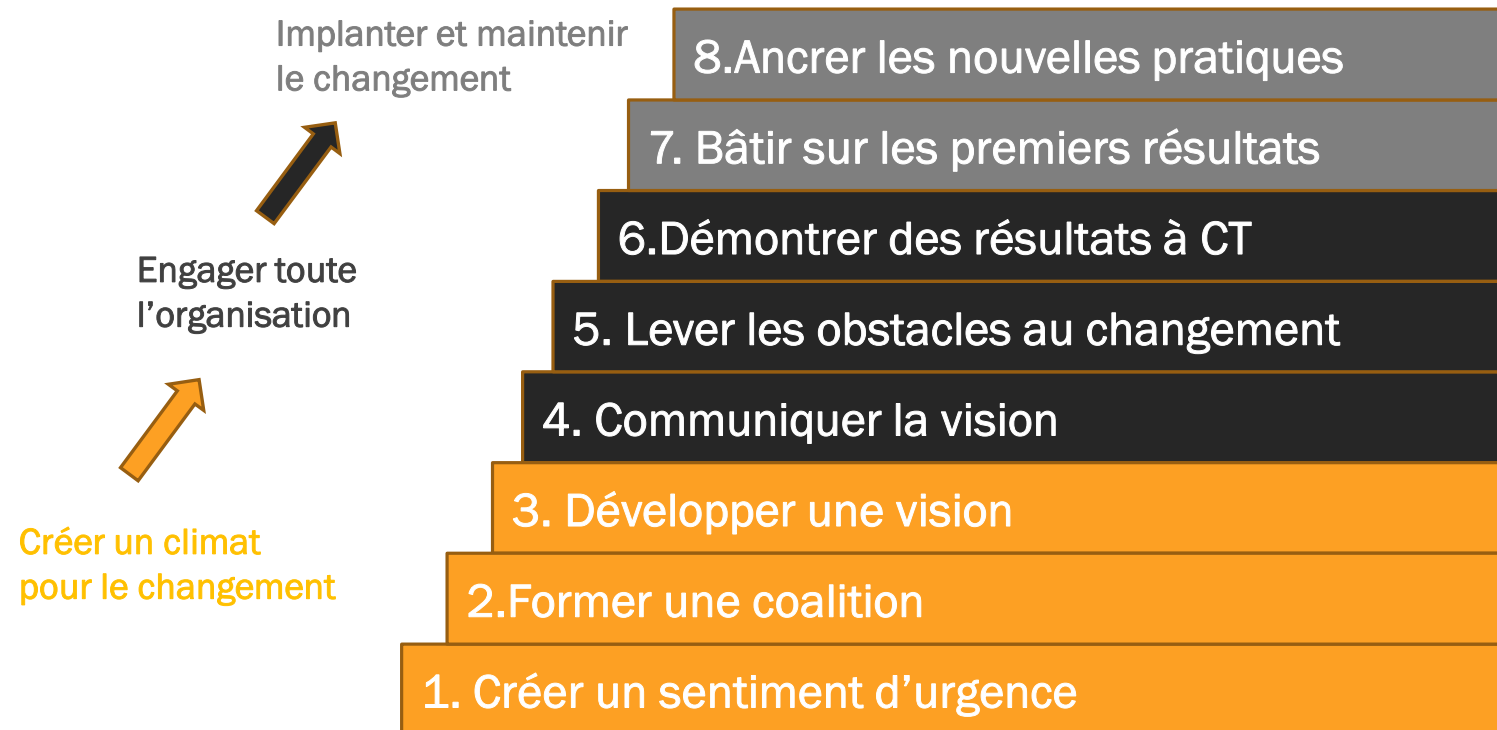
# Les habiletés d'un agent de changement

---

- ✓ Stratège
- ✓ Structuré et planificateur
- ✓ Orienté sur l'action et l'imputabilité
- ✓ Bon communicateur
- ✓ Motivateur
- ✓ Comprend la culture de l'organisation

(1) « Managing change Step by Step »; R. Newton; 2007

# 8 étapes de Kotter

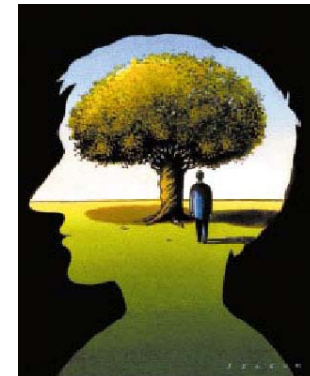


Source: John P. Kotter, Harvard Business Review, 2012

# La gestion du changement

---

*« Dans toute gestion de changement, le gestionnaire doit avoir une pensée stratégique dans l'ensemble de ses activités de changement »*



---

*La gestion du changement: un  
état d'esprit :*

*« être convaincu pour être  
convaincant »*



# But de la séance

---

- ✓ Nous connaître
- ✓ Comprendre
  - ✓ Ce qu'est un changement
    - ✓ Dans un contexte TI
    - ✓ Mais considérant l'interaction avec le contexte humain
- ✓ Être sensibilisé à la nécessité de bien gérer le changement dans le cadre de nos interventions TI