

---

# INF 786






## Gestion du changement dans un contexte TI

**Séance 5**  
Enjeux humains

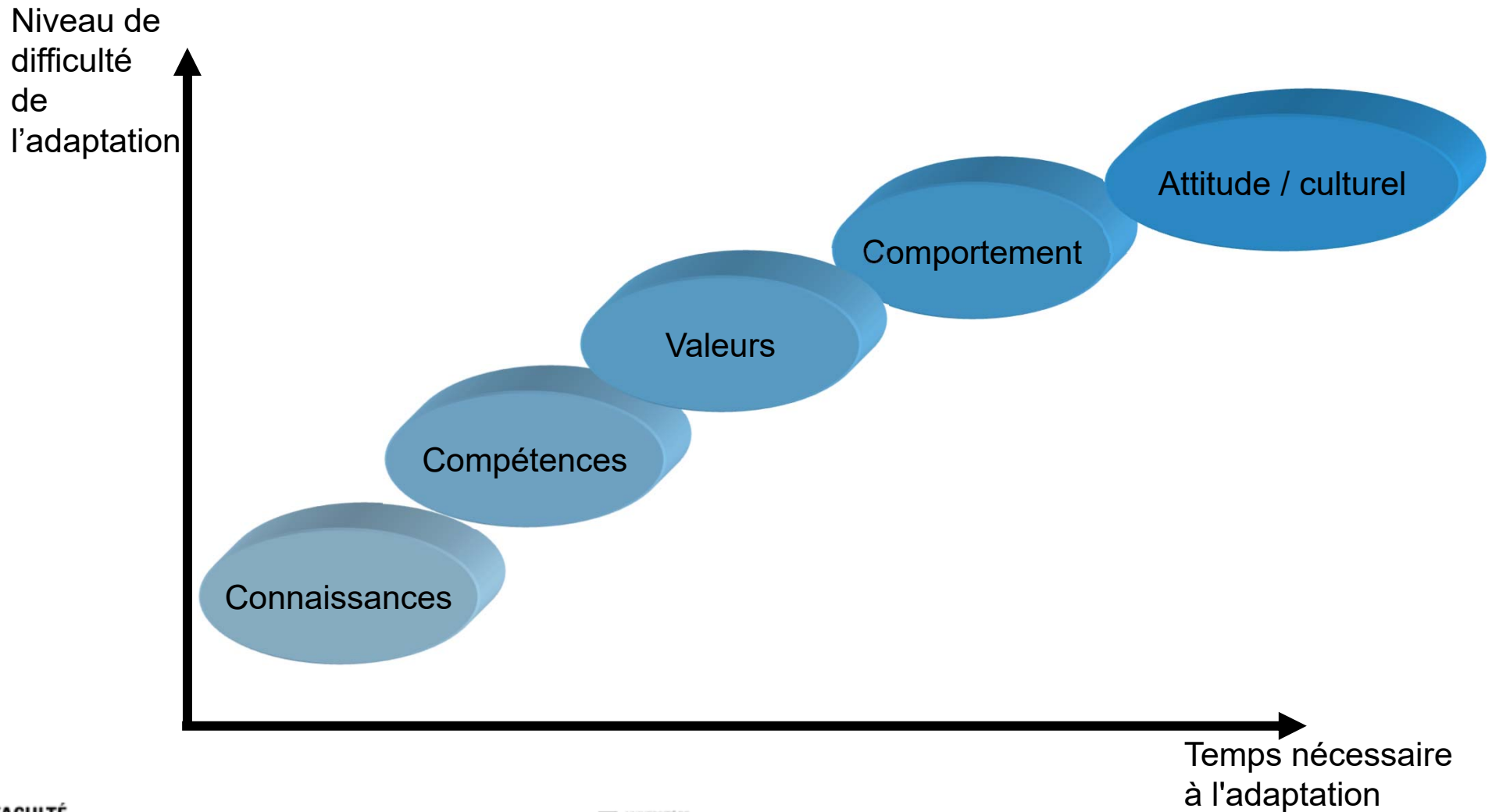
# Enjeux humains

	Portée du changement			
Type de changement		Individu	Groupe	Organisation
	Un équipement			
	Un logiciel			
	Un système d'information			
	La structure organisationnelle			
	La culture			

# Enjeux humains

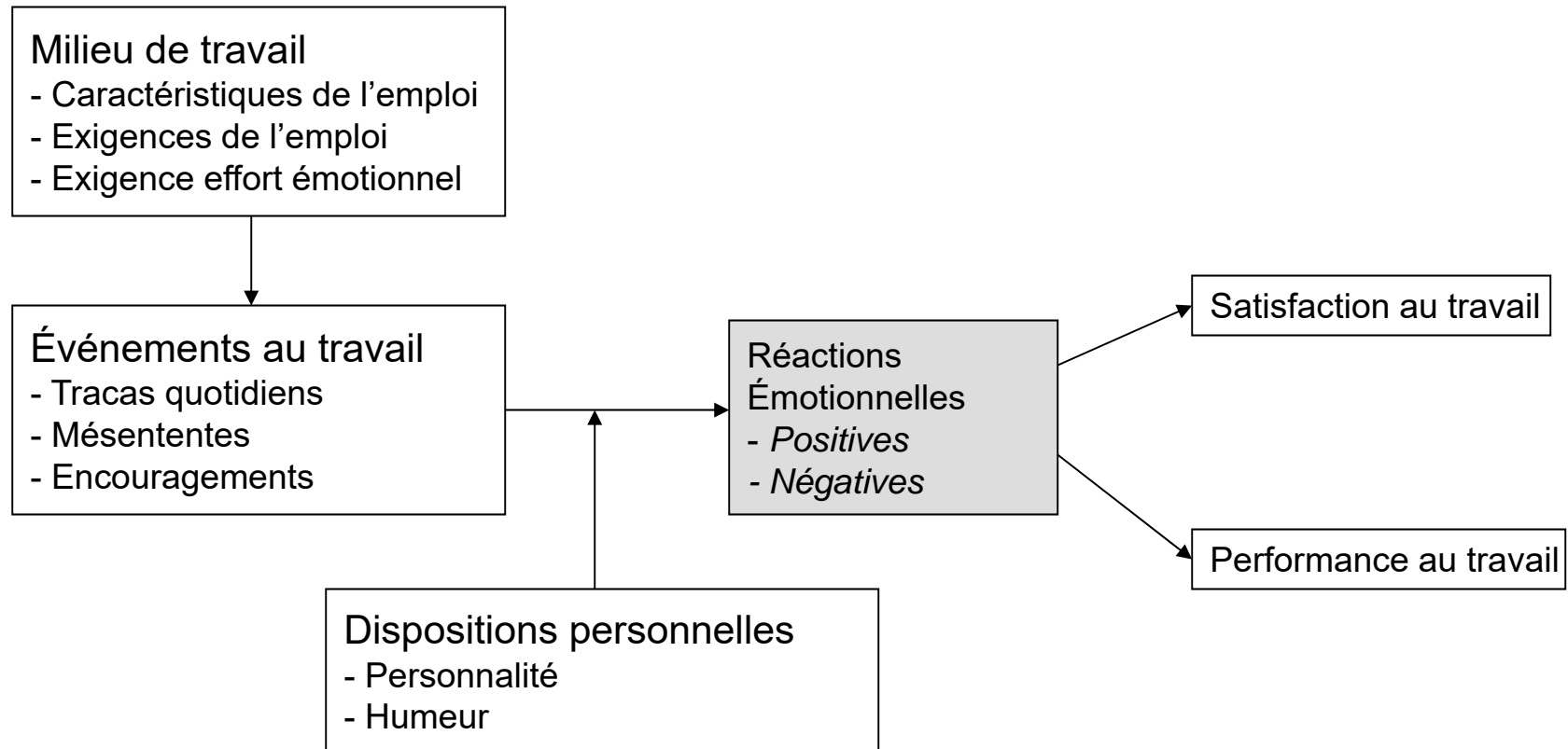
Type de changement	Portée du changement			
		Une demande de changement TI	Un demande de changement (à un projet ou TI)	Un projet de changement organisationnel
	Un équipement			
	Un logiciel			
	Un système d'information			
	La structure organisationnelle			
	La culture			

# Enjeux humains



- **Le comportement organisationnel**
- La psychologie du groupe
- La psychologie de l'individu
- Modèles de motivation

# Le comportement organisationnel



- Le comportement organisationnel
- **La psychologie du groupe**
- La psychologie de l'individu
- Modèles de motivation

# La psychologie du groupe

---

- **Groupe**
  - **Certain nombre de personnes qui ont des fonctions similaires et partagent le même environnement**, mais qui réalisent leurs tâches individuellement, sans que le travail de l'un dépende de l'autre
- **Équipe**
  - **Groupe de personnes interdépendantes qui travaillent toutes dans le même but**
  - 4 et - : il manque des perspectives
  - 5 à 12 personnes : bonne taille, optimal autour de [neuf](#) profils
  - Plus de 12, les relations deviennent difficiles



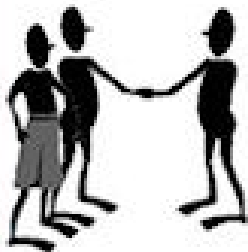
# La psychologie du groupe

GROUPE

ÉQUIPE

## Forming

Team acquaints and establishes ground rules. Formalities are preserved and members are treated as strangers.



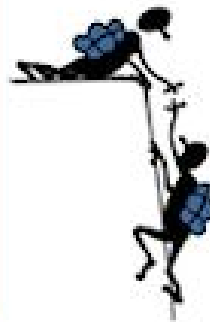
## Storming

Members start to communicate their feelings but still view themselves as individuals rather than part of the team. They resist control by group leaders and show hostility.



## Norming

People feel part of the team and realize that they can achieve work if they accept other viewpoints.



## Performing

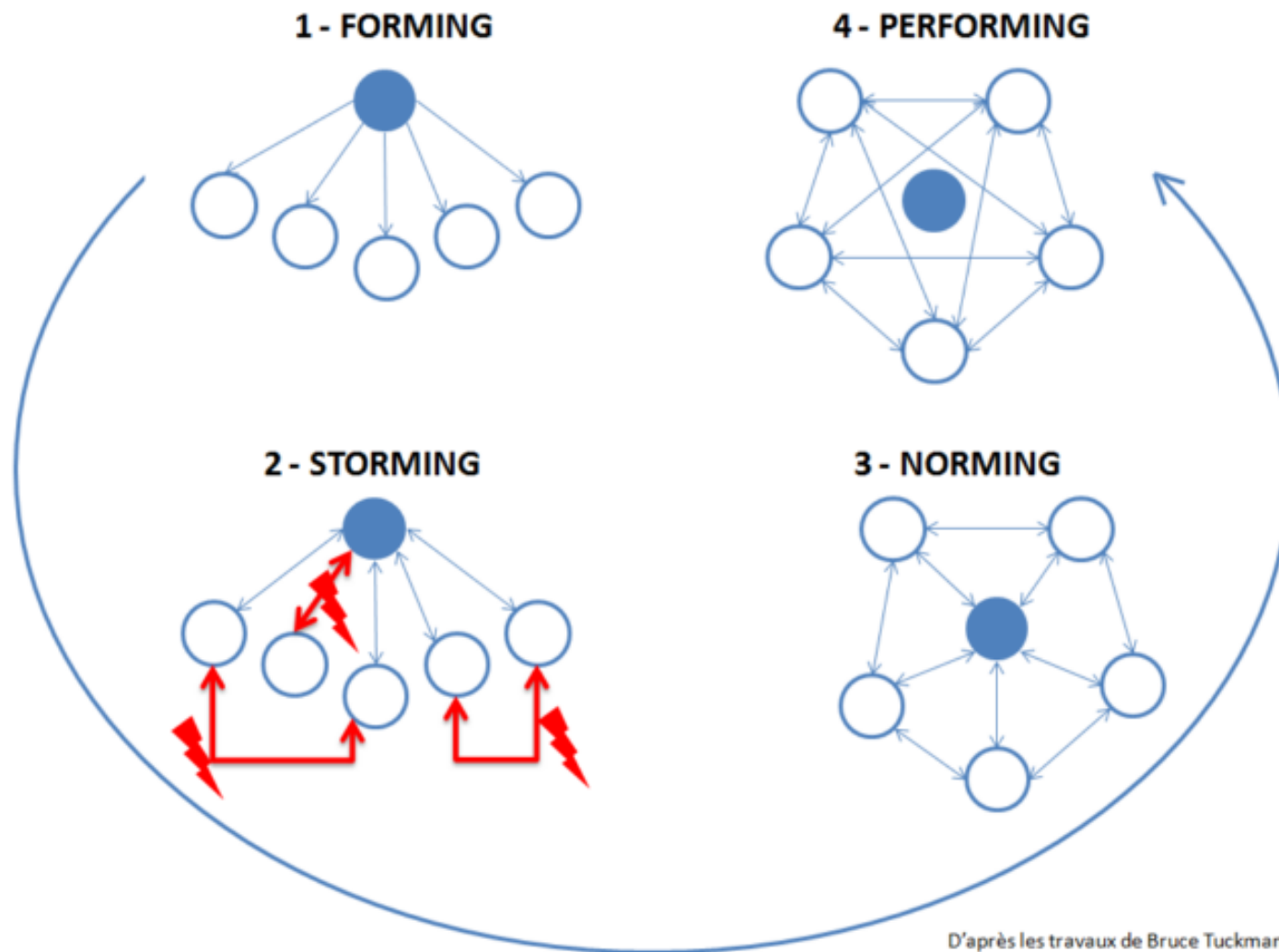
The team works in an open and trusting atmosphere where flexibility is the key and hierarchy is of little importance.



## Adjourning

The team conducts an assessment of the year and implements a plan for transitioning roles and recognizing members' contributions.





- Le comportement organisationnel
- La psychologie du groupe
- **La psychologie de l'individu**
- Modèles de motivation

# La psychologie de l'individu

---

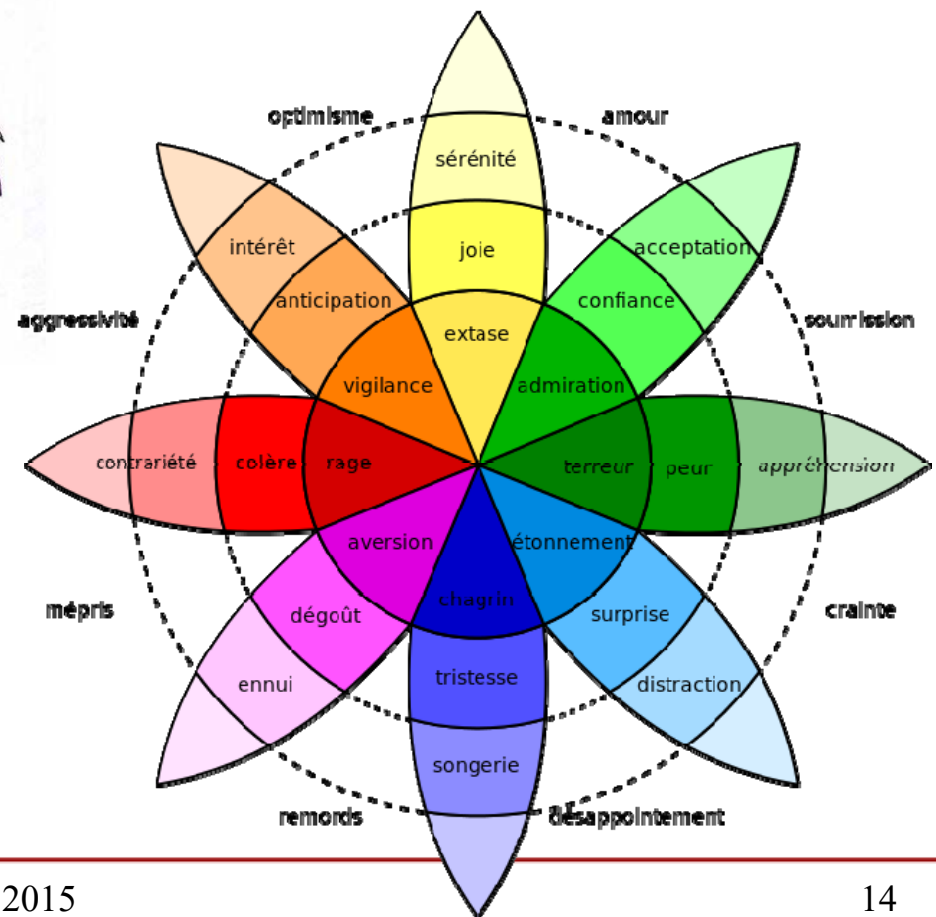
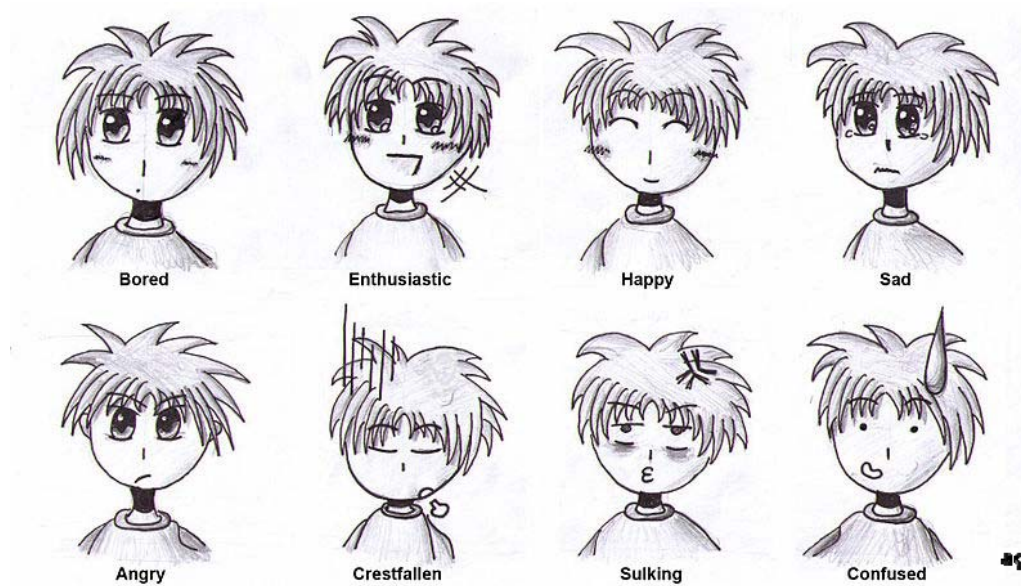
- Personnalité
  - o Complexe
  - o Constante dans le temps
  - o Représentée par ensemble des comportements
- Comportement est visible et dépend de
  - o Vécu
  - o Motivation
  - o Personnalité
  - o Environnement

# La psychologie de l'individu

---

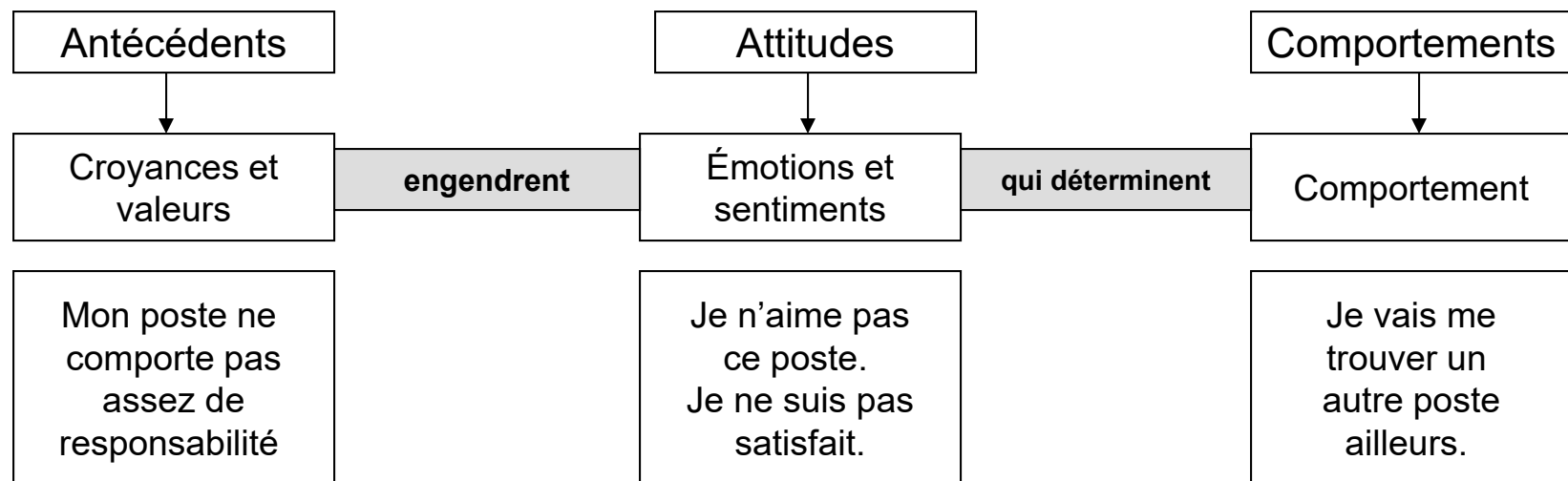
- Émotions
  - o Sur ce qui est vécu au présent
  - o Repose sur système de valeurs
  - o Réaction psychologique et physique à une situation
- Sentiment
  - o Une façon dont on se sent, ce n'est pas situationnel
  - o Un lot de sentiments peut provoquer une / des émotions

# La psychologie de l'individu



# La psychologie de l'individu

---



# La psychologie de l'individu

---

- Théorie comportementale
  - o [Théories](#) X, Y
  - o L'individu est capable de s'adapter
- Approche cognitiviste
  - o Chaîne : valeurs – croyances – attitudes – émotions – comportements – résultats (page précédente)
  - o [Programmation neuro-linguistique](#)
- Psychodynamique
  - o L'inconscient et l'enfance !
  - o Changement est difficile, par phases



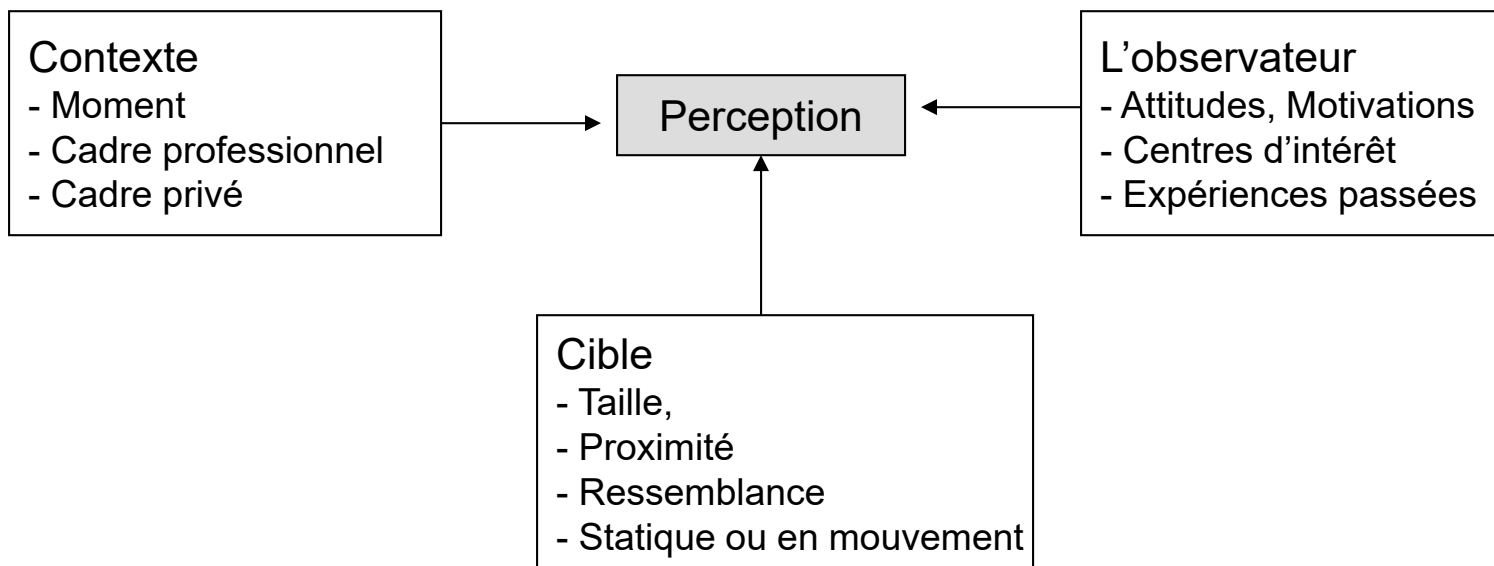
# La psychologie de l'individu

- Les étapes du deuil, modèle de Kübler-Ross



# La psychologie de l'individu

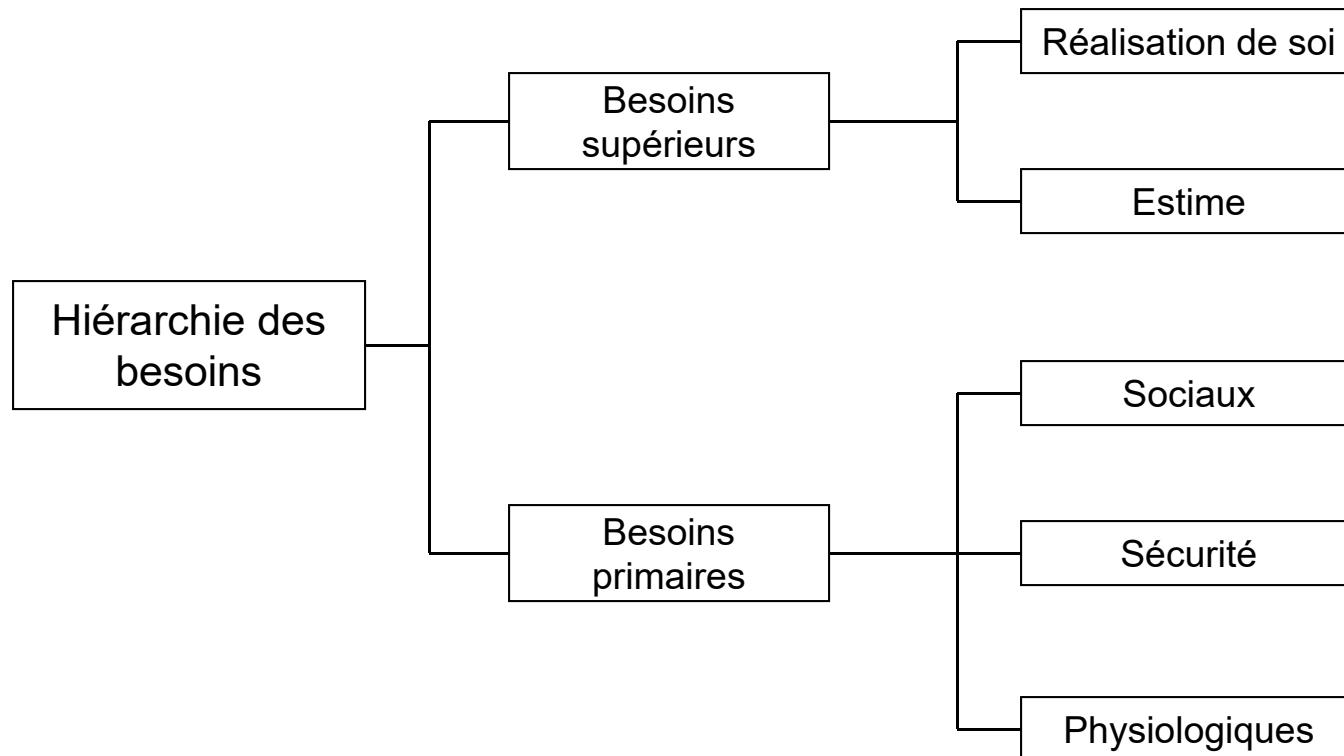
---



- Le comportement organisationnel
- La psychologie du groupe
- La psychologie de l'individu
- **Modèles de motivation**

# Modèles de motivation

---



# Modèles de motivation

---

Facteurs d'hygiène	Facteurs moteur
Politique d'entreprise Qualité de l'encadrement Conditions de travail Salaire de base Relations avec les pairs Relations avec les subordonnés Statut professionnel Sécurité d'emploi	Réalisation de soi Reconnaissance Travail proprement dit Responsabilités Avancement Épanouissement

# Modèles de motivation

---

- Théorie de l'équité

- o Évaluation de ce que je retire de mon travail (rétribution) par rapport à mes investissements (contribution)

- ❖ Ratio rétribution/investissement de l'employé A et B,  $R_a$  et  $R_b$

- ❖ si  $R_a < R_b$  : injustice (A déprécié)

- ❖ si  $R_a = R_b$  : équité (justice)

- ❖ si  $R_a > R_b$  : injustice (A favorisé)

# Modèles de motivation

---

- Théorie des attentes

- $M = A \times R \times V$

- (Motivation; Attentes; Récompense; Valeur)

