
INF 786

Gestion du changement dans un contexte TI

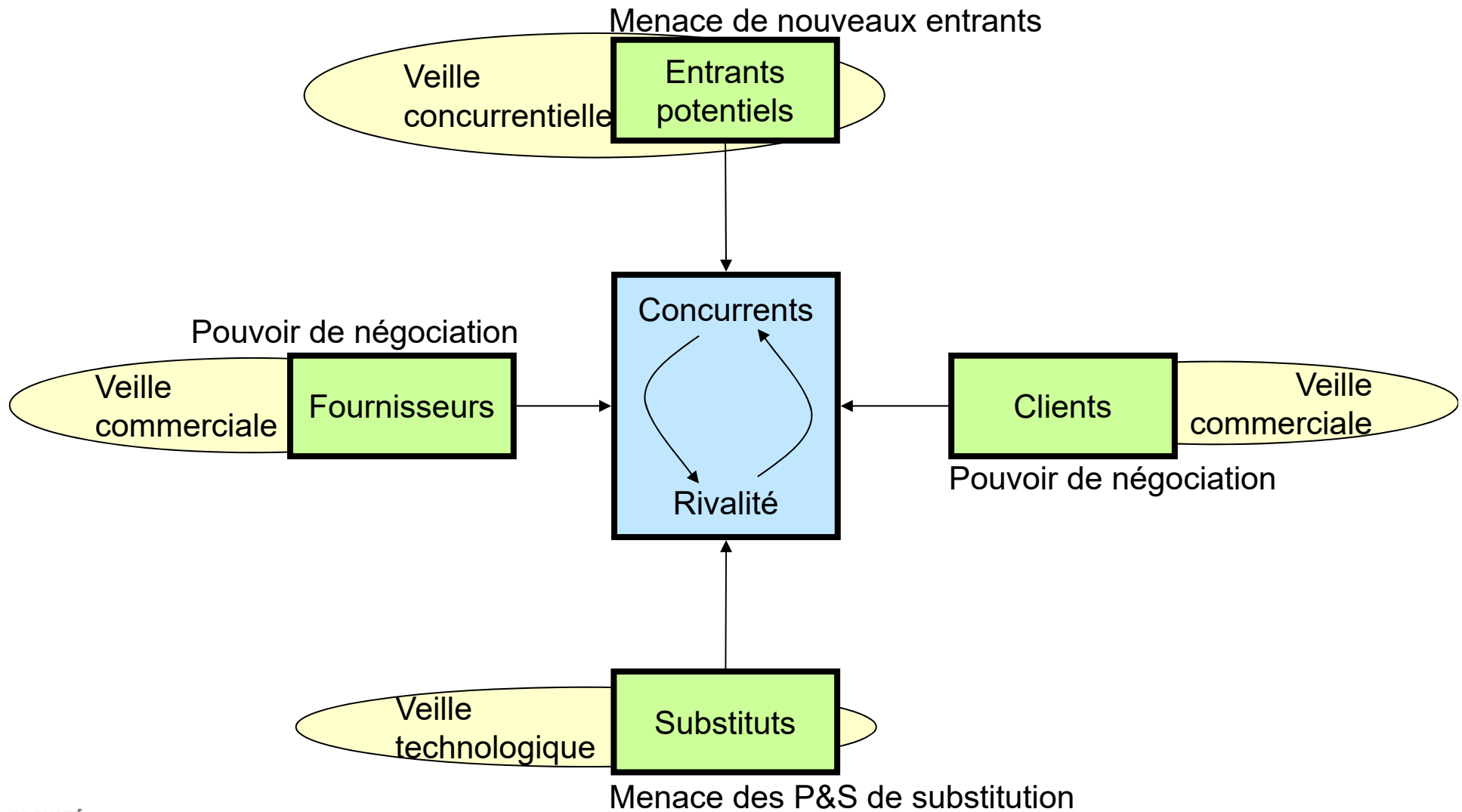
Séance 2
Analyse préliminaire

Identification du changement

- Le succès d'un projet repose sur
 - 2
 - o l'intégration des techniques
(gestion de projet, ingénierie, outils)
 - o avec les aspects humains
(psychologie, leadership)
 - o basée sur les meilleures pratiques
(gestion du changement)
 - o et l'art de gérer cette complexité
(expériences et compétences)

- **Identification du changement**
- Identification des parties prenantes
- Matrice influence / intérêt
- Registre des parties prenantes
- Pertinence
- Évaluation rapide #1

Identification du changement



Identification du changement

- Clients

- o Moins une organisation a de clients, plus leur pouvoir de négociation est élevé
- o Plus ces clients réalisent des volumes d'achat important, plus ils peuvent user de leur pouvoir de négociation
- o Plus ils peuvent altérer la position concurrentielle de l'organisation

Identification du changement

- Fournisseurs
 - o Considérés comme des concurrents
 - o Disposent aussi d'un pouvoir de négociation, pour maximiser leur profit. Par exemple augmenter leur prix diminue la marge de profit de l'organisation.
 - o Plus ils sont concentrés, donc moins il y en a, plus leur impact se fait sentir.
 - o Plus l'organisation a de fournisseurs, plus elle est capable de tirer avantage pour accroître sa position concurrentielle.

Identification du changement

- Menace des P&S de substitution
 - o Producteurs considérés comme des concurrents
 - o Représentent une menace
 - o Disposent de la possibilité de concurrencer l'offre ou le produit actuel de l'organisation.
 - o Possibilité de perte de part de marché donc de revenu et de position concurrentielle avantageuse
 - o Questions à se poser: jusqu'à quel point le substitut menace le produit existant? L'organisation qui l'introduit possède-t-elle les ressources pour étendre sa diffusion? Quelle est la capacité de riposte?

Identification du changement

- Menace de nouveaux entrants
 - o Considérés comme des concurrents potentiels
 - o Entrée de ces concurrents amènent une déstabilisation du secteur
 - o Possèdent des ressources et des capacités pour présenter une offre équivalente, avantageuse ou différente
 - o Constituent une menace
 - o Analyser les barrières à l'entrée (financières, réglementaires, ressources humaines nécessaires, etc.)

Identification du changement

- Intensité Concurrentielle
 - o Organisations qui peuvent proposer une offre
 - o Représente le degré de rivalité qui opposent les concurrents
 - o Taux de croissance du marché
 - o Évolue dans le temps avec interdépendance

Identification du changement

- Modèle de Kanter, R. M., Stein, B. A. et T. D. Jick, T. D, The Challenge of Organizational Change, The Free Press, 1992
 - Analyser le besoin du changement
 - Créer une vision et un alignement
 - ...

Identification du changement

- Des facteurs de changement à suivre selon David Miller, Successful change leaders: What makes them? What do they do that is different?, Journal of Change Management, vol. 2, no. 4, 2002, p. 359-368
 - Est-ce que les individus sont insatisfaits face aux façons de faire actuelles ?
 - A-t-on pris le changement d'une façon globale ? (personnes, processus, technologie)

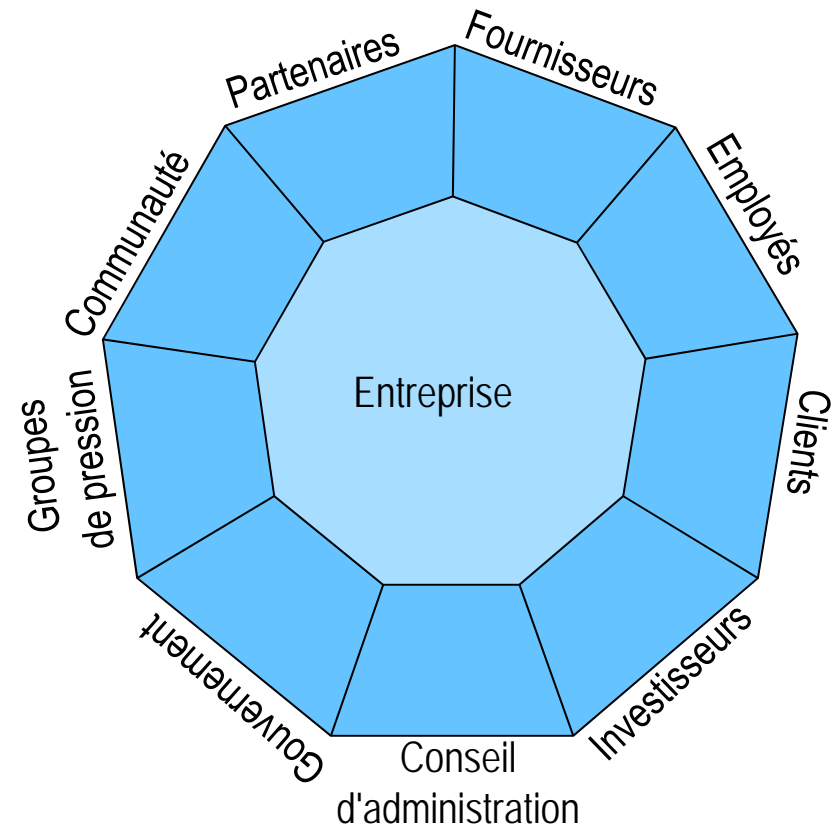
- Identification du changement
- **Identification des parties prenantes**
- Matrice influence / intérêt
- Registre des parties prenantes
- Pertinence
- Évaluation rapide #1

Identification des parties prenantes

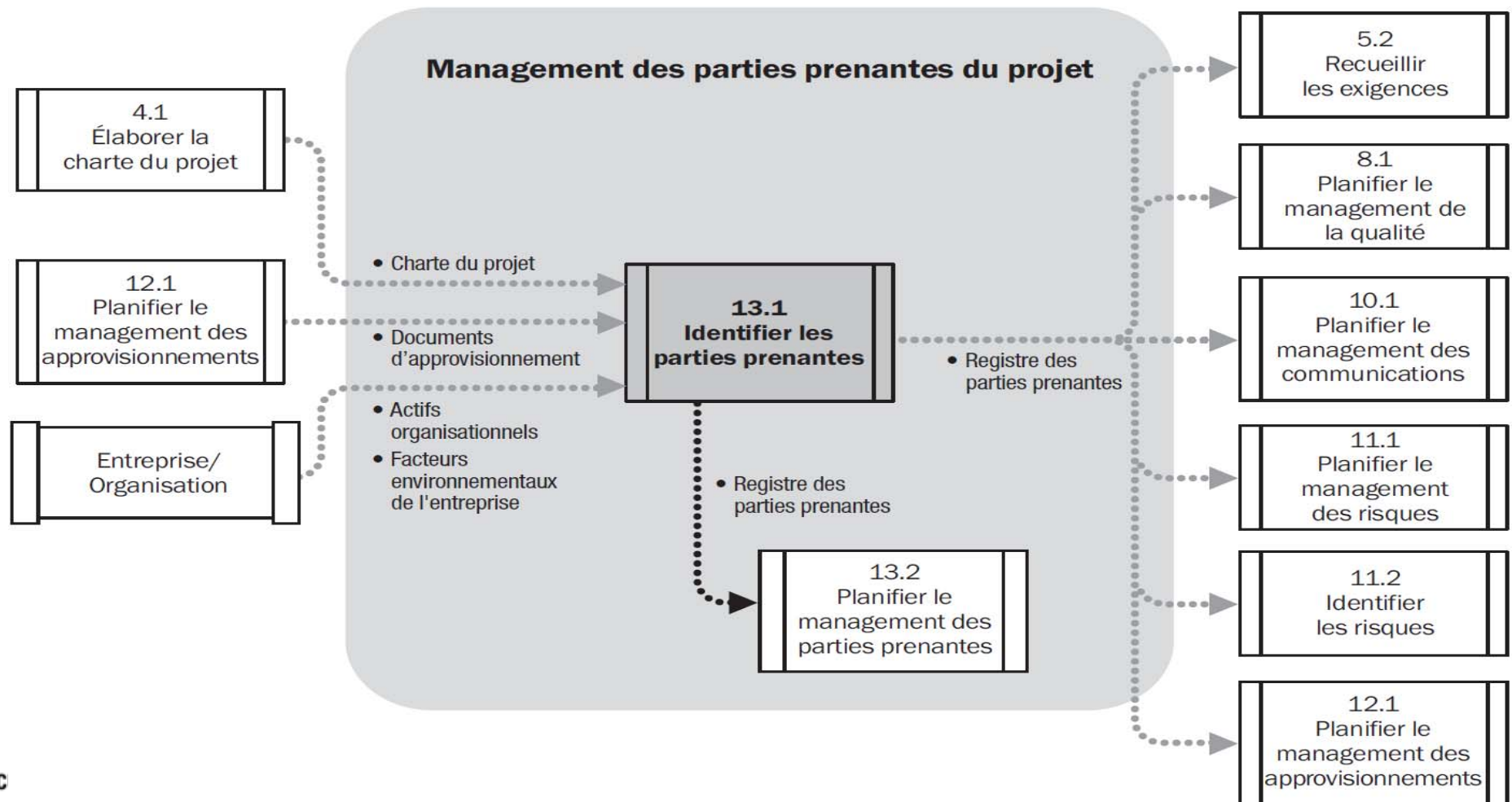
- Identifier les personnes, groupes, entreprises qui peuvent être impactées par le projet.
- Documenter les impacts ainsi que le degré d'influence potential, incluant les interdépendances

Identification des parties prenantes

- Une partie prenante est un individu, groupe ou organisme qui peut affecter, être affecté par, ou percevoir d'être affecté par une décision, une activité ou le résultat d'un projet
 - celles qui participent directement (salariés, directions, actionnaires, conseils d'administration, fournisseurs, clients)
 - celles qui observent (institutions, médias)
 - celles qui sont influencées (populations et associations)



Identification des parties prenantes



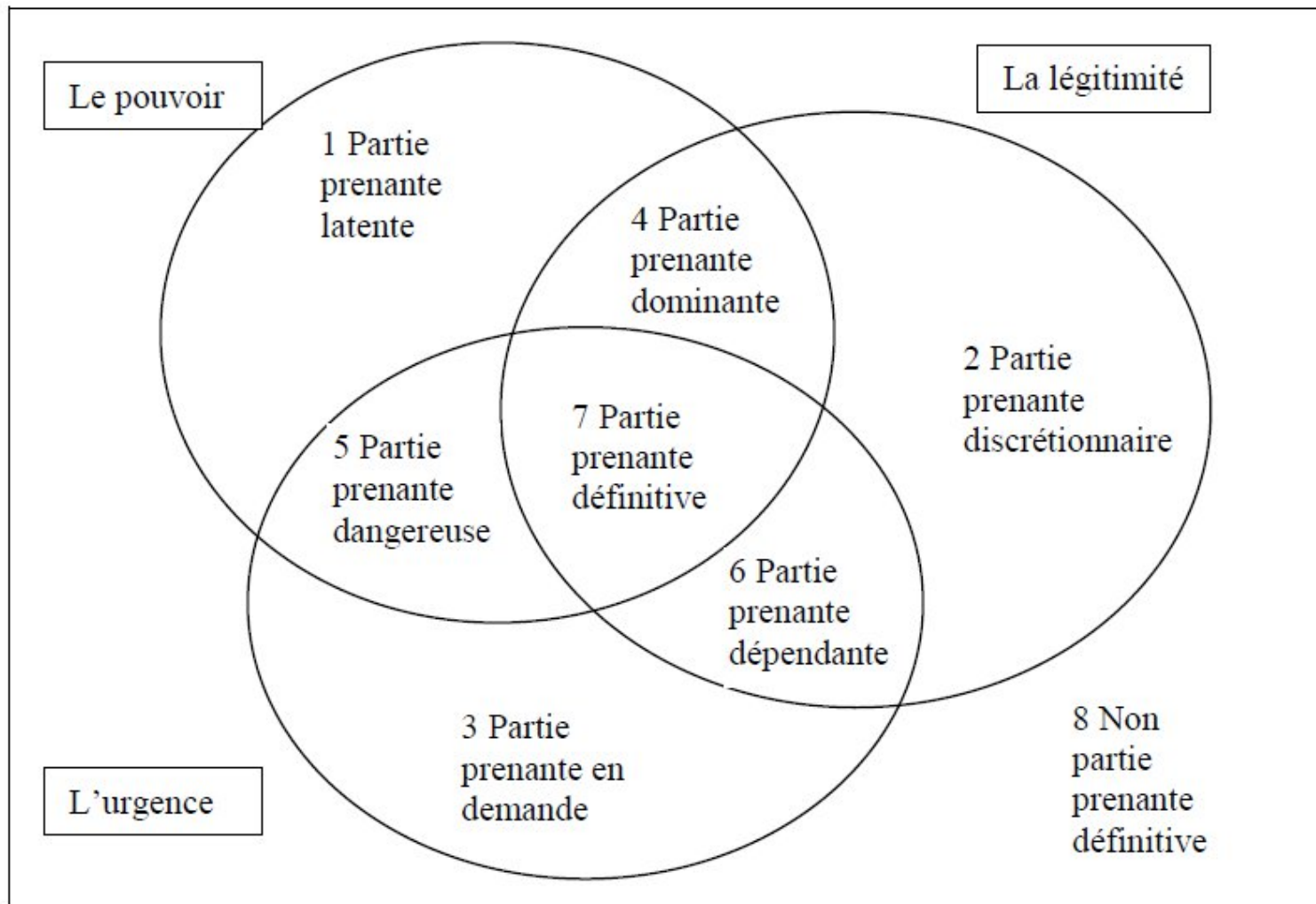
- Identification du changement
- Identification des parties prenantes
- **Matrice influence / intérêt**
- Registre des parties prenantes
- Pertinence
- Évaluation rapide #1

Matrice influence / intérêt

- Matrice de Mendelow (1991)

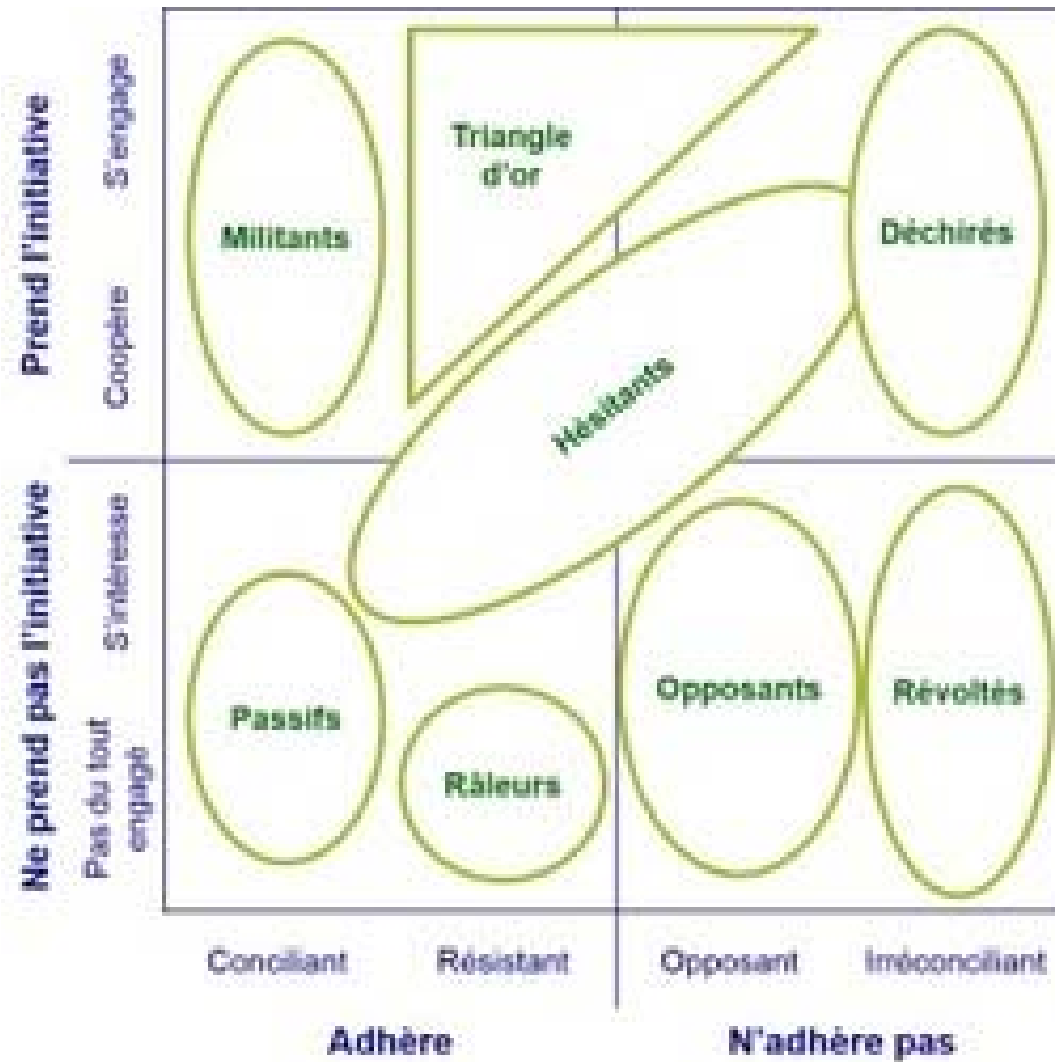
	Niveau d'intérêt bas	Niveau d'intérêt élevé
Impact potentiel faible	Efforts minimaux	Garder informés
Impact potentiel élevé	Garder satisfait	Partie clé

Matrice influence / intérêt



Source: Mitchell R., Agle B. et D. Wood (1997)

Matrice influence / intérêt



Matrice influence / intérêt



- Identification du changement
- Identification des parties prenantes
- Matrice influence / intérêt
- **Registre des parties prenantes**
- Pertinence
- Évaluation rapide #1

Registre des parties prenantes

- Analyse des parties prenantes
 - Analyser l'impact des parties prenantes et les classer par ordre de priorité
 - Évaluer la façon dont les principales parties prenantes sont susceptibles de réagir

Registre des parties prenantes

- Registre des parties prenantes
 - Informations d'identification
 - ❖ Nom, poste, coordonnées, etc.
 - Informations d'évaluation
 - ❖ Exigences, attentes, impact, intérêts, etc.
 - Classification
 - ❖ Interne/externe, partisan/neutre/opposant, etc.

- Identification du changement
- Identification des parties prenantes
- Matrice influence / intérêt
- Registre des parties prenantes
- **Pertinence**
- Évaluation rapide #1

$$P = V [A - O]$$

- Identification du changement
- Identification des parties prenantes
- Matrice influence / intérêt
- Registre des parties prenantes
- Pertinence
- **Évaluation rapide #1**

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