# Modèle de cartographie des intervenants

**ÉTAPE 1 – IDENTIFIER ET ANALYSER VOS INTERVENANTS**

Faites une séance de remue-méninges pour savoir qui sont vos intervenants et créez ensuite une liste de groupes d’intervenants éventuels. Posez-vous les questions suivantes :

* Qui sera directement touché par le projet de modernisation du milieu de travail?
* Qui pourrait être indirectement touché par le projet?
* Qui est directement intéressé par le projet de modernisation du milieu de travail?
* Qui peut avoir une influence sur la question et/ou la décision?

Une fois que vous avez dressé la liste des principaux intervenants éventuels, déterminez leur **niveau d’intérêt et** leur **influence sur** le projet de modernisation du milieu de travail.

1. **Niveau d’intérêt/d’engagement** – Degré d’intérêt d’un intervenant pour les résultats. Sont-ils bénéficiaires ou y aura-t-il des effets négatifs?
2. **Niveau d’influence/de pouvoir** – Degré auquel un intervenant peut faire en sorte que le projet se réalise ou ne se réalise pas.

Vous pouvez également déterminer si le groupe d’intervenants est un adversaire, s’il est neutre ou s’il est enthousiaste à l’égard du projet de modernisation à venir.

| Groupe d’intervenants | Nbre d’ETP (d’équivalents temps plein) | Niveaux d’influence  Faible (F)  Moyen (M)  Élevé (E) | Niveau d’intérêt  Faible (F)  Moyen (M)  Élevé (E) | ⯀Adversaire | ⯀Neutre | ⯀Enthousiaste | Difficultés pour ce groupe |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Exemple : Cadres* |  |  |  |  |  |  | *Exemple :*  *Passer d’un bureau fermé à une grande variété de points de travail non attribués en fonction des activités.* |
| *Exemple : Gestionnaires* |  |  |  |  |  |  |  |
| *Exemple : Employés* |  |  |  |  |  |  |  |
| *Exemple : Communauté XYZ* |  |  |  |  |  |  |  |

**ÉTAPE 2 – CARTOGRAPHIE DE VOS INTERVENANTS**

Il existe différentes façons de cartographier les intervenants; en voici un exemple. Placez chaque groupe d’intervenants dans un quadrant qui reflète le mieux leur niveau d’influence et d’intérêt pour le projet, tel qu’il a été identifié à la première étape. Par exemple, si un groupe d’intervenants a un niveau élevé d’influence et d’intérêt dans le résultat, il doit être placé dans le quadrant supérieur droit. Inversement, s’il a un faible niveau d’influence et d’intérêt, il doit être placé dans le quadrant inférieur gauche. L’emplacement sur le quadrant vous aidera à déterminer l’action générale que vous devez entreprendre avec chaque groupe d’intervenants et le niveau d’engagement approprié requis.

FAIBLE NIVEAU D’**INFLUENCE/DE POUVOIR** ÉLEVÉ

FAIBLE NIVEAU D’**INTÉRÊT/ENGAGEMENT** ÉLEVÉ

| **SUIVEURS/BLOQUEURS** | *Grande influence, faible intérêt* | **Ces intervenants sont très influents, mais ils n’ont pas beaucoup d’intérêt et ne sont pas activement engagés dans votre projet.**  Les intervenants ayant un faible intérêt sont généralement des parties désintéressées. Toutefois, comme ils ont une grande influence, s’ils sont persuadés de s’opposer, ils peuvent devenir de redoutables adversaires et dissuader le changement. Il est donc important de les tenir au courant et de bien les informer.   * Examinez leurs objectifs et faites en sorte qu’ils soient satisfaits pour qu’ils restent de fervents défenseurs. * Mobilisez-les et consultez-les sur leurs domaines d’intérêt. * Essayez d’accroître leur niveau d’intérêt pour qu’ils deviennent des ALLIÉS CLÉS. |
| --- | --- | --- |
| **ALLIÉS CLÉS** | *Grande influence, intérêt élevé* | **Il s’agit de vos intervenants clés.** **Ils ont une grande influence sur le résultat et beaucoup d’intérêt envers ce dernier.**  Ces intervenants sont à la fois fortement touchés par le changement et les plus aptes à agir sur celui-ci. Ils peuvent soit soutenir le changement, soit s’y opposer. Il est particulièrement important d’impliquer ces intervenants dans le changement. Assurez-vous qu’ils comprennent ce qu’il se passe.   * Concentrer les efforts sur ce groupe. * Établissez des relations solides et assurez-vous de conserver leur soutien. * Faites-les participer aux décisions et s’engager fréquemment. * Obtenez leur appui et donnez-leur un sentiment d’appartenance au résultat. |
| **PARTISANS** | *Peu d’influence, grand intérêt* | **Ces intervenants ont un grand intérêt pour votre projet, mais très peu de pouvoir pour l’influencer.**  Il est facile d’ignorer ces intervenants, car ils ne peuvent apparemment pas faire dérailler le changement. Cependant, s’ils sont suffisamment bouleversés, ils peuvent gagner en influence pour résister au changement. Ils sont des soutiens ou des ambassadeurs éventuels du projet. N’oubliez pas que les minorités peuvent être très puissantes, surtout si elles se regroupent ou si elles s’allient avec de puissants alliés.   * Anticipez leurs besoins et tenez-les informés afin de leur assurer un soutien continu. * Consultez-les sur leur domaine d’intérêt et utilisez leur contribution pour améliorer vos chances de réussite. * Exploitez l’intérêt en les faisant participer dans un domaine à faible risque. |
| **CRITIQUES** | *Peu d’influence, faible intérêt* | **Ces intervenants se trouvent à la périphérie du projet. Ils ne sont pas intéressés ou n’ont pas beaucoup d’influence.**   * Surveillez leur activité de temps en temps pour rester au courant de leur participation; leur influence possible sur le projet peut changer avec le temps. * Communiquez avec eux pour les tenir informés et susciter leur intérêt. * Visez à accroître leur niveau d’intérêt. |