



LE TEMPS DE L'AMBIGUÏTÉ

Le contexte politique du changement

RAYMOND VAILLANCOURT

2006, 176 pages, 978-2-7605-1429-4

Le livre propose une façon de décoder l'agir politique de même que les règles de mise en scène de cet univers. Le lecteur y trouvera donc une sorte de *vade mecum* du manager soucieux de bien composer avec les multiples facettes du politique que sont les élus, les conseils d'administration et les conseils municipaux.

29\$ | 22€

LE TEMPS DE L'INCERTITUDE

Du changement personnel au changement organisationnel

RAYMOND VAILLANCOURT

2006, 236 pages, 978-2-7605-1435-5

Raymond Vaillancourt, gestionnaire d'expérience et formateur aguerri en gestion du changement, propose dans son premier ouvrage une vision éclairée du changement. Il amène les gestionnaires à s'interroger sur leur conception même du changement, sur leur vision de la crise dans laquelle se trouve l'organisation et sur les conséquences du changement.



29\$ | 22€

DISTRIBUTEURS

CANADA

PROLOGUE INC.

BELGIQUE

PATRIMOINE SPRL

FRANCE

DIFFUSION AFPUD
DISTRIBUTION SODIS

SUISSE

SERVIDIS SA

AFRIQUE

ACTION PÉDAGOGIQUE POUR
L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

**NOS LIVRES SONT EN VENTE
CHEZ VOTRE LIBRAIRE...**

**VISITEZ LE WWW.PUQ.CA
POUR LES FEUILLETER EN LIGNE.**

Société
de développement
des entreprises
culturelles
Québec

LE TEMPS DE L'INSÉCURITÉ

Changer au-delà des apparences

Raymond Vaillancourt

2010, 136 pages

978-2-7605-2619-8

20\$ | 15€



Presses
de l'Université
du Québec

UNE PART IMPORTANTE DES RÉFORMES dans les organisations publiques, souvent annoncées en grande pompe, entraînent des transformations davantage structurales que réelles. Le principal responsable de cette sclérose des organisations : l'insécurité. ▶

Après *Le temps de l'incertitude*, qui s'intéressait aux aspects administratifs du changement, et *Le temps de l'ambiguïté*, qui s'attardait plutôt à ses aspects politiques, *Le temps de l'insécurité* aborde de front la délicate question du transfert d'insécurité du monde politique vers l'administration publique.

Composer avec la turbulence : voilà le défi que doivent relever les managers, plutôt que de se mettre à l'abri de tout changement. C'est en apprenant à ajuster leur trajectoire au fil des bouleversements tout en restant centrés sur leur but qu'ils pourront devenir des modèles pour leur organisation. Aussi, ce livre leur propose des moyens efficaces pour canaliser leur insécurité dans une recherche personnelle d'équilibre, qui saura générer la confiance des employés.

L'AUTEUR

- ▶ *Titulaire d'une maîtrise en psychologie et d'une maîtrise en administration publique, Raymond Vaillancourt est chargé d'enseignement à l'École nationale d'administration publique et participe à la formation des cadres supérieurs des différents ministères. Il est président de Prospect Gestion, une firme conseil en gestion stratégique et prospective.*

SOMMAIRE

La mise en œuvre de l'apparence

Favoriser la structure ■ Compliquer les processus ■ Moduler les échéances ■ Un management à géométrie variable ■ L'interpénétration du politique et de l'administratif ■ La confusion entre incertitude et insécurité ■ L'ignorance du lien entre visibilité et crédibilité

■ LA VISION COMME ANTIDOTE

Le point aveugle

Un état de perpétuelle réforme ■ Un faux sentiment de sécurité ■ Une vision émoussée du changement ■ La perte d'authenticité ■ La perte de contrôle ■ La perte de « bon voisinage » ■ Le point aveugle du manager

Crise et changement

Distinguer « signaux » et « bruits » ■ De nouveaux paradigmes ■ Une valeur symbolique ■ Un conflit de paradigmes ■ Un symbole aux multiples attributions ■ Une modification de la mise en scène ■ Tirer profit de la turbulence ■ Une vision intégrée ■ La connaissance de soi ■ Apprivoiser son insécurité

L'émergence d'une vision

Voir déjà le changement ■ Éviter les écueils ■ Un sens intégrateur ■ Inspirée et inspirante ■ Une source de sécurité instable ■ Introduire l'incertitude ■ Favoriser l'équilibre instable ■ Mobiliser par le rêve

■ L'INFLUENCE COMME CANALISATION

L'influence intérieure

Assurer la clarté de la vision ■ Avoir le courage de ses convictions ■ Saisir l'occasion ■ L'écart entre le dire et le faire ■ L'écart entre la réalité et les attentes ■ L'écart entre l'image et la personne du manager ■ Autorité et pouvoir ■ Influence et persuasion ■ Aire de rayonnement et zone d'influence

L'imprévisibilité comme occasion

La contrainte du damier ■ L'ensemble flou ■ Le pouvoir imparti ■ La puissance générée ■ La persuasion démontrée

■ LA SÉCURITÉ PERSONNELLE COMME ASSURANCE

Une stratégie de changement

De la certitude à l'incertitude ■ Du séquentiel à l'interactif ■ De la sécurité au courage ■ L'apprentissage permanent ■ Se détacher de son expertise professionnelle ■ Apprivoiser son insécurité ■ Intégrer son apprentissage de manager

L'ouragan du changement

Les déclarations initiales ■ Les mesures mises en place ■ Les précautions prises ■ L'échelle de l'apprentissage

Le saut managérial

Devenir manager ■ Devenir manager supérieur ■ Conduire le changement ■ Le maintien d'une vision ■ Le courage dans l'action ■ L'humilité dans la démarche

L'approche médicale en gestion

Une attention induite aux symptômes ■ Un postulat erroné ■ Une instrumentalisation des moyens ■ Le manager agité ■ Composer avec le chaos ambiant ■ Comprendre le changement de paradigme ■ Renoncer au modèle traditionnel

Générer la confiance : le défi actuel

Avoir une vision porteuse ■ Bien se connaître ■ Intégrer l'incertitude et la complexité ■ Composer avec la turbulence ■ Rechercher l'équilibre instable