

Changement et leadership – Partie 1 : Difficultés courantes et processus de prise en charge des changements organisationnels

25 novembre 2020

Change Leadership – Part 1: Key steps and common pitfalls
in managing organizational change

Changement et leadership – Partie 1: Difficultés courantes
et processus de prise en charge des changements
organisationnels

NOVEMBER 25, 12 TO 1:30 P.M. ET | 25 NOVEMBRE, 12 H À 13 H 30 HE



NICHOLAS MOYER

Moderator | Modérateur :
Coopération Canada



WENJUE L. KNUTSEN

Queen's University



PALOMA RAGGO

Carleton University



Shifting Cooperation Paradigms
Changer les paradigmes de la coopération

Introduction

Pour mettre en application avec succès de nouveaux processus, des produits ou des stratégies opérationnelles tout en minimisant les impacts, particulièrement dans le contexte de la covid-19, les organismes de la société civile doivent être prêts à composer avec le changement. La gestion des changements organisationnels est un outil utile aux dirigeants des organismes sans but lucratif qui permet à la fois de gérer les risques et de se préparer à de nouvelles possibilités organisationnelles. Cette première d'une série de deux discussions sur le changement et le leadership a porté sur les étapes clés de la gestion des changements organisationnels importants et des pièges courants à éviter. Elle avait lieu dans le cadre de la série virtuelle continue [changer les paradigmes de la coopération : s'adapter à un contexte changeant durant la pandémie de covid](#).

Points saillants

Les présentations des panélistes et les discussions subséquentes ont porté surtout sur le changement et sur les moyens de le mettre en œuvre efficacement au niveau organisationnel. L'un des aspects soulignés est que la gestion efficace du changement va au-delà de la gestion des projets et des tâches techniques qui servent à concrétiser ce changement. En outre, la gestion des changements organisationnels fait intervenir la définition et l'adoption de stratégies organisationnelles, de structures, de procédures et de technologies destinées à traiter les changements dans des conditions externes et l'environnement des organismes de la société civile. À cet égard, les dirigeants doivent être conscients d'un certain nombre d'éléments tout en favorisant le changement, comme le fait d'opter pour une approche stratégique axée sur les individus. D'autres réflexions ont abordé l'importance de donner la priorité au changement, de communiquer les décisions concernant le changement et d'assurer le suivi des changements après leur mise en œuvre. Outre les commentaires relatifs à ces étapes, les panélistes ont évoqué les thèmes de la participation et de la transparence. En tenant compte de ces aspects, les dirigeants peuvent s'assurer que les personnes impliquées dans l'organisation ont la possibilité de participer aux processus de prise de décision concernant le changement et que ces mêmes personnes sont pleinement informées des changements mis en œuvre.

Aspects fondamentaux de la gestion du changement

1. **Individus.** Aucun changement ne peut être institué sans le concours des individus. Néanmoins, le changement n'a pas le même sens pour tout le monde. Par conséquent, la gestion du changement nécessite aussi de tenir compte du « facteur humain » dans la mise en œuvre de grands changements dans les organismes. Les dirigeants doivent envisager de nommer du personnel qui fera la promotion du changement, penser à communiquer les changements efficacement et définir les modes de soutien des individus qui vivent plus difficilement les changements.
2. **Participation.** En vue d'assurer le succès des changements transformationnels, les dirigeants doivent baser leurs décisions sur la consultation de personnes visées pour qu'elles puissent donner leur point de vue sur le processus de changement. Cela démontre que les aspects tels que la transparence et l'équilibre des pouvoirs sont pris en compte dans les organismes.
3. **Processus.** Le changement est un processus continu. Il requiert un suivi et un mécanisme de consignation des progrès qui reflètent les défis tout en consolidant les succès. Considérer le changement comme un processus adoucit la transition et aide à institutionnaliser les changements au niveau systémique.

La pandémie de covid-19 a posé des difficultés diverses pour de nombreux organismes de la société civile. Le secteur de la coopération internationale et de l'aide humanitaire doit prendre des décisions importantes en cette période difficile, si bien que la gestion des changements s'avère essentielle. Tout en considérant les risques et les possibilités qui s'offrent à eux, les leaders peuvent instituer des changements organisationnels de façon participative, transparente et centrée sur les individus.