

# LES TYPES DE CHANGEMENT

type 1	type 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovation</li> <li>• Évolution - adaptation – mise à jour – développement</li> <li>• <u>Externes</u> - Changements dans la structure et/ou dans l'organisation</li> <li>• Centré sur les <u>tâches</u>, le produit (l'objet)</li> <li>• Un changement précis à atteindre</li> <li>• Posture de résolution de problèmes (position d'<u>expert</u>)</li> <li>• Pouvoir d'autorité</li> <li>• Un changement planifié et organisé</li> <li>• Intervenir dans le sens de « contrôler » le changement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation</li> <li>• Révolution – changement culturel ou de paradigme (manière de penser, de voir et d'agir)</li> <li>• <u>Internes</u> - Changements personnels</li> <li>• Centré sur les <u>personnes</u>, ( le sujet)</li> <li>• Un état dans lequel chacun est invité à grandir et progresser vers un apprentissage continu</li> <li>• Posture d'<u>apprenant</u></li> <li>• Pouvoir d'influence</li> <li>• Un changement émergent</li> <li>• Intervenir dans le sens de « diriger » le changement</li> </ul>

Document de travail v.2 mars 2012



*Rosée Morissette Enr.*  
 consultante en éducation • 1-418-650-6155  
 adresse électronique • rosee.morissette@gmail.com

Lorsqu'un manager passe au changement de type 2, il remet en cause bien plus que des façons de faire. Il questionne le sens même des actions entreprises, leur pertinence, leur congruence et leur cohérence. Il questionne les contradictions du système dans lequel il œuvre et qui parfois sont à la source du pouvoir de ceux qui gouvernent. Il ébranle ses certitudes et celles des autres avec ce que cela peut entraîner de réactions difficiles. Bref, il se positionne en porte-à-faux par rapport au milieu ambiant qui, s'il voyait la nécessité d'un changement véritable, s'y serait déjà engagé. Car n'oublions pas qu'un changement ne peut être, par nature, évident. Lorsqu'il s'impose, la marge de manœuvre est en quelque sorte nulle et il est probablement trop tard pour s'y préparer. Il y a un risque de se retrouver un « changement » en retard. C'est souvent ainsi qu'éclatent les révolutions : de l'accumulation des retards de l'État et du pouvoir sur la réalité que vivent les citoyens. Au sein d'une organisation ou d'une entreprise, ce retard signifie, pour le secteur privé, la mort de l'entreprise et, pour le secteur public, une lente désaffection à l'égard de sa nécessité et une perte importante de crédibilité.

C'est pourquoi il est si important que le manager comprenne que les éléments en cause dans le changement affectent les personnes plus qu'on ne le croit généralement et que tout n'est pas qu'une question de processus et de méthode. En période de changement plus qu'en tout autre période, faut-il le répéter, le manager doit s'intéresser aux personnes qui font le travail plutôt qu'au travail lui-même. Autrement ce dernier risque de n'être plus qu'un technicien de la gestion.

Extrait du livre de Raymond Vaillancourt, *Le temps de l'incertitude*  
aux Presses de l'Université du Québec, 2008