

D É F I N I T I O N D U C H A N G E M E N T

« Toute modification relativement durable dans un sous-système de l'organisation, pourvu que cette modification soit observable par ses membres ou par les gens qui sont en relation avec ce système » (Collerette, Delisle et Perron, 1997). Cette définition ne préjuge pas de la valeur des changements; elle ne fait que poser les critères pour déterminer qu'une situation organisationnelle constitue un changement. Elle ne préjuge pas non plus de l'ampleur du changement ni de l'objet en cause. En conséquence, la notion de changement sur laquelle repose le volume s'applique à une vaste gamme d'objets, comme les pratiques du personnel, les procédés de travail, les services ou produits offerts, les modes de fonctionnement, les compétences, les technologies, les structures, les rôles et responsabilités, la culture, les attitudes, la gouvernance, les statuts et bien d'autres aspects. Elle s'applique autant aux changements de premier ordre (faire plus ou moins de la même chose [logique de continuité]) qu'aux changements de second ordre (faire les choses autrement [logique de discontinuité]) (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972). »