

Introduction

Dans un monde en perpétuelle mutation, où les organisations évoluent au cœur d'un environnement complexe, incertain et traversé par de profonds enjeux sociaux, le développement organisationnel (DO) s'impose, plus que jamais, comme une démarche essentielle. Face aux défis liés à la transformation numérique, à la diversité, à la durabilité ou encore à la quête de sens au travail, les organisations sont appelées à s'ajuster et à se réinventer. Dans un contexte marqué par la recherche d'équilibres nouveaux entre l'individu, l'organisation et la société, le DO offre une voie précieuse pour bâtir des collectifs plus conscients, plus agiles et plus responsables.

Profondément ancré dans divers milieux universitaires et organisationnels depuis les années 1940, le DO demeure néanmoins un concept nébuleux. Pourtant, les travaux de Lewin et Schein, entre autres, ainsi que des pratiques telles que l'analyse des champs de forces, la recherche-action et l'enquête appréciative, sont bien connus. En revanche, ils ne sont pas systématiquement associés au DO. Néanmoins, la discipline demeure essentielle pour soutenir les organisations à naviguer dans les nombreux changements organisationnels et sociaux.

Comme l'affirment Minahan et Forrester (2023), il est crucial d'être dans le *faire* (« *doing* »), mais surtout dans l'*être* (« *being* »). Le DO répond à cette dualité en reconnaissant les aspects techniques¹ et humains, notamment en créant des espaces sécurisants et en valorisant l'expression des différences (Schein, 2015).

Ce livre comporte sept chapitres organisés en trois parties. La première partie vient **définir le DO**, d'abord avec un chapitre offrant un survol historique suivi du deuxième chapitre sur les définitions, les valeurs et les compétences. La deuxième partie, **intervenir en DO**, est constituée de quatre chapitres portant sur les processus d'intervention diagnostique, dialogique et mixte. Finalement, la troisième partie, avec un septième et dernier chapitre, vient **intégrer le DO** en proposant un modèle intégrateur.

1. Le mot *technique* peut apparaître vieillot. D'autres solutions de remplacement pourraient être : *opérationnel*, *fonctionnel*, *organisationnel*, *systémique*. Ces termes ne semblent cependant pas représenter le même sens. Nous conservons donc l'expression « les aspects techniques et humains ».

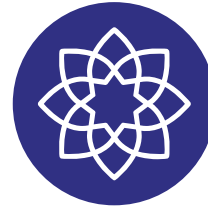
Partie 1
Définir le DO



Partie 2
Intervenir en DO



Partie 3
Intégrer le DO



Le DO étant une discipline essentiellement connectée à l'intervention, il convient de se tourner vers la pratique, afin d'en saisir ses contours et l'expérience vécue des praticiens (Shufutinsky *et al.*, 2022). Ainsi, les chapitres contiennent des sections *Exercice* destinés à des utilisations individuelles ou en groupe. Combinant théories et applications pratiques, le livre est destiné à un lectorat varié : étudiants, conseillers internes, consultants, gestionnaires et agents de changement.