

Changements organisationnels, équité et comportements des agents internes: L'introduction des IAS/IFRS dans les entreprises algériennes comme changement organisationnel. Une étude empirique

Dr. AMARI Badiia. Université d'Oran2

Pr. REGUIEG ISSAAD Driss. Université d'Oran2

Résumé :

L'objectif de cette présentation est de révéler un aspect pas toujours mis en avant dans les études dédiées au changement organisationnel : le concept d'équité, ou justice organisationnelle chez les agents concernés par ce changement.

Parmi les interviews réalisés lors des entretiens aussi bien dans l'approche non directive groupée que la semi directive individuelle, ont permis de faire valoir trois (03) arguments parmi les plus pertinents et qui ont plus ou moins le même ordre d'importance selon les interviewés. Il s'agit de :

1. LA COMPREHENSION ET LA MAITRISE DES IAS/IFRS comme levier du changement organisationnel
2. LA PRESSION DU FACTEUR TEMPS SUR LES ACTEURS COMPTABLES INTERNES les poussant à des retranchements parfois s'apparentant à des formes d'injustice et l'adoption de certains comportements opportunistes.
3. ET LES RELATIONS INTER-SERVICES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DES NORMES IAS/IFRS comme forme d'adhésion autour du projet de changement organisationnel.

Ces facteurs ont servi d'hypothèses dans l'étude empirique quantitative qui a permis de vérifier les effets isolés et combinés de ces trois facteurs incarnant le projet de changement organisationnel sur l'adhésion des acteurs comptables internes au projet et l'émergence d'un certain nombre de comportements.

Le champ du changement organisationnel a longtemps été traité au travers d'un certain nombre d'approches normatives. Les approches fonctionnalistes, notamment celles issues du courant de la contingence structurelle, maintiennent une séparation entre la technologie et la structure. Ensuite, les approches configurationnelles qui renouvellent la vision du problème du changement et où l'organisation devient une gestalt, une combinaison de paramètres organisationnels qui génèrent des typologies dans une logique d'équifinalité, sans oublier les approches relatives à l'action collective...

Dans notre travail, nous proposons d'aborder la question de l'adhésion ou non des acteurs internes de l'organisation au projet de changement organisationnel au travers d'autres approches. Celles de l'équité, de la justice/injustice organisationnelle ainsi que les approches fondées sur les comportements adoptés par les acteurs internes en réponse à l'initiation du changement organisationnel.

Notre étude, les résultats obtenus ainsi que l'impact de cela sur l'organisation et le management des entreprises algériennes ont été obtenu suite à un protocole de recherche où le projet de changement organisationnel était relatif à l'introduction des IAS/IFRS dans un échantillon d'entreprises algériennes. Le phénomène de justice/injustice organisationnelle ainsi que la nature des comportements adoptés par les acteurs internes en réponse à ce changement ont fait l'objet d'une étude dichotomique par la méthode des critères de Belson.

L'innovation comme moteur de changement au sein des organisations de service public

Pr. Omar HEMISSI

Ecole Supérieure de Commerce - Ecole Supérieure de Banque

Résumé :

Les Organisations de service public ont généralement pour caractéristique la concentration sur leur mission de sujétion de service public, en application des orientations de politique publique.

Le quasi-monopole détenu sur les métiers qu'elles exercent et leur lien à la fois financier et structurel à l'Etat les amène souvent à occulter les nécessaires adaptations au changement, voire l'obligation de disposer de l'agilité organisationnelle à même de garantir leur résilience aux changements parfois majeurs et affectant la qualité de leurs prestations.

L'agilité organisationnelle peut constituer un moteur et un vecteur de résilience et d'adaptation, si elle est soutenue par des pratiques innovantes dans l'amorce de la dynamique du changement.

Le cas d'Algérie Poste est particulièrement édifiant, du fait qu'il suggère des pistes de réflexion sur l'effet systémique engendré par sa stratégie agressive en matière de digitalisation des transactions menée depuis 2008 et, plus récemment, son repositionnement extrêmement agile en tant que provider de l'ensemble des acteurs de la place financière et bancaire.

L'organisation, levier de l'innovation

Pr. Hasna Amina MESSAID

Résumé :

Si la littérature relative à l'innovation aborde, depuis le début des années 1990, de manière assez dense l'importance de l'innovation technologique, il n'en est pas de même pour l'innovation organisationnelle.

En effet, les recherches se sont intéressées à l'innovation en rapport à la rentabilité de l'entreprise et sa position sur le marché, c'est pourquoi l'innovation est vue dans ce cadre sous l'angle de la compétitivité et de la croissance.

Cette intervention a pour but de rappeler que c'est du modèle d'organisation que dépend aussi la capacité à innover, en particulier de la structure hiérarchique, de la culture d'entreprise et des ressources humaines. L'innovation organisationnelle permet de mettre en avant les compétences collectives, la collaboration, l'expression des idées dans la résolution des pbs, etc.

Les pratiques organisationnelles ainsi que le mode de gestion des ressources humaines devraient attirer l'attention des chercheurs en sciences sociales en Algérie, sur la base des expériences vécues par les entreprises des pays développés.

A l'ère du numérique où la communication est rendue plus fluide et où le process de production a tendance à être automatisé, il devient nécessaire d'examiner leur impact sur le modèle d'organisation mis en place et sur les emplois.

**L'impact de la numérisation sur les structures organisationnelles des
entreprises publiques Algériennes : quelle forme d'organisation interne est
capable de supporter les effets de la numérisation ?
Regard sur expérience réussie**

Dr. DIB Nourredine

Conseiller CACOBATPH

Résumé :

Après les messages forts depuis ces dernières années sur les contributions de la numérisation dans la performance et la transparence de la gestion des organisations, les chefs d'entreprises sont confrontés à un dilemme permanent et devront décider soit de promouvoir davantage la numérisation et accepter toutes ses conséquences, soit de ralentir son intégration et préserver, donc, les modes de gestion classique, mais pour un environnement pressant et une demande exigeante.

Ce dilemme est justifié par la nature des structures organisationnelles en vigueur, qui ne sont pas nécessairement adaptées à la logique transversale, exigée souvent pour la réussite d'un projet de numérisation. Une structure organisationnelle souple et agile s'impose, et c'est dans cette perspective que nous nous proposons de réfléchir au cours de cette communication autour de l'apport des normes de management comme socle préalable à la numérisation. À partir d'une expérience réussie au sein d'une entreprise publique, nous postulons qu'il y a un impact fort des systèmes de management, selon les normes ISO, sur le succès des projets de numérisation.

Après l'adoption et la mise en effectivité d'un système de management selon les normes suscitées, nous observons une dénaturation de la structure d'organisation hiérarchique et une remise en cause de la répartition des responsabilités et des relations entre les services, en faveur d'une vision transversale et processuelle, ce qui favorise un échange de données informatisées plus efficace.