

désuètes. La gestion du changement exige des méthodes de gestion proactives appliquées avec intelligence, tact et bienveillance, en particulier quand c'est le rôle du personnel qui change par suite de la redéfinition de l'ensemble des fonctions et la réorientation du déroulement du travail.

Le présent ouvrage a pour objet de vous aider à accomplir cette tâche. Voici un aperçu de son contenu.

La Partie 1 expose la situation en ce qui a trait à l'incidence de la technologie et présente brièvement la stratégie adoptée par Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada pour faire face aux changements.

La Partie 2 explique le contexte théorique dans lequel s'inscrit un aspect précis de la gestion de l'introduction des changements, soit la définition des fonctions. Elle indique pourquoi il est important que les gestionnaires régionaux participent de façon très active à la redéfinition des fonctions et du déroulement du travail. Il y a lieu de noter que la définition des fonctions diffère de la classification des emplois. En effet, on définit les tâches, après quoi on classifie les emplois.

La Partie 3 fournit un cadre qui facilite une démarche méthodique et globale visant à analyser la situation actuelle dans votre bureau et les possibilités de prendre des mesures positives par suite des changements mis en oeuvre. Cette partie présente brièvement les divers types de communication au sein d'une organisation en général et au sein de notre ministère en particulier. Elle vous rappellera les points à prendre en considération au moment d'envisager diverses solutions visant à modifier le déroulement du travail et l'attribution des charges de travail dans votre domaine de responsabilité. Enfin, elle comporte une liste de choses à faire et à ne pas faire en matière de redéfinition des tâches.

La Partie 4 consiste en une série de scénarios qui mettent en lumière le changement technologique et son incidence sur les activités, le personnel et les tâches. Nous avons réuni des exemples tirés de la vie réelle pour illustrer de quelle façon certains gestionnaires du Ministère se sont adaptés à l'introduction de la technologie dans le milieu de travail et ont réagi face à ce phénomène. Ces exemples mettent en jeu des employés de missions à l'étranger (personnel canadien et personnel recruté sur place) et des employés de l'administration centrale occupant tous les genres et tous les niveaux d'emplois. Certains exemples négatifs visent à illustrer les embûches à éviter. Ces exemples vous permettront de comprendre les difficultés auxquelles vous ferez face et les solutions positives et créatrices qui s'offrent à vous.