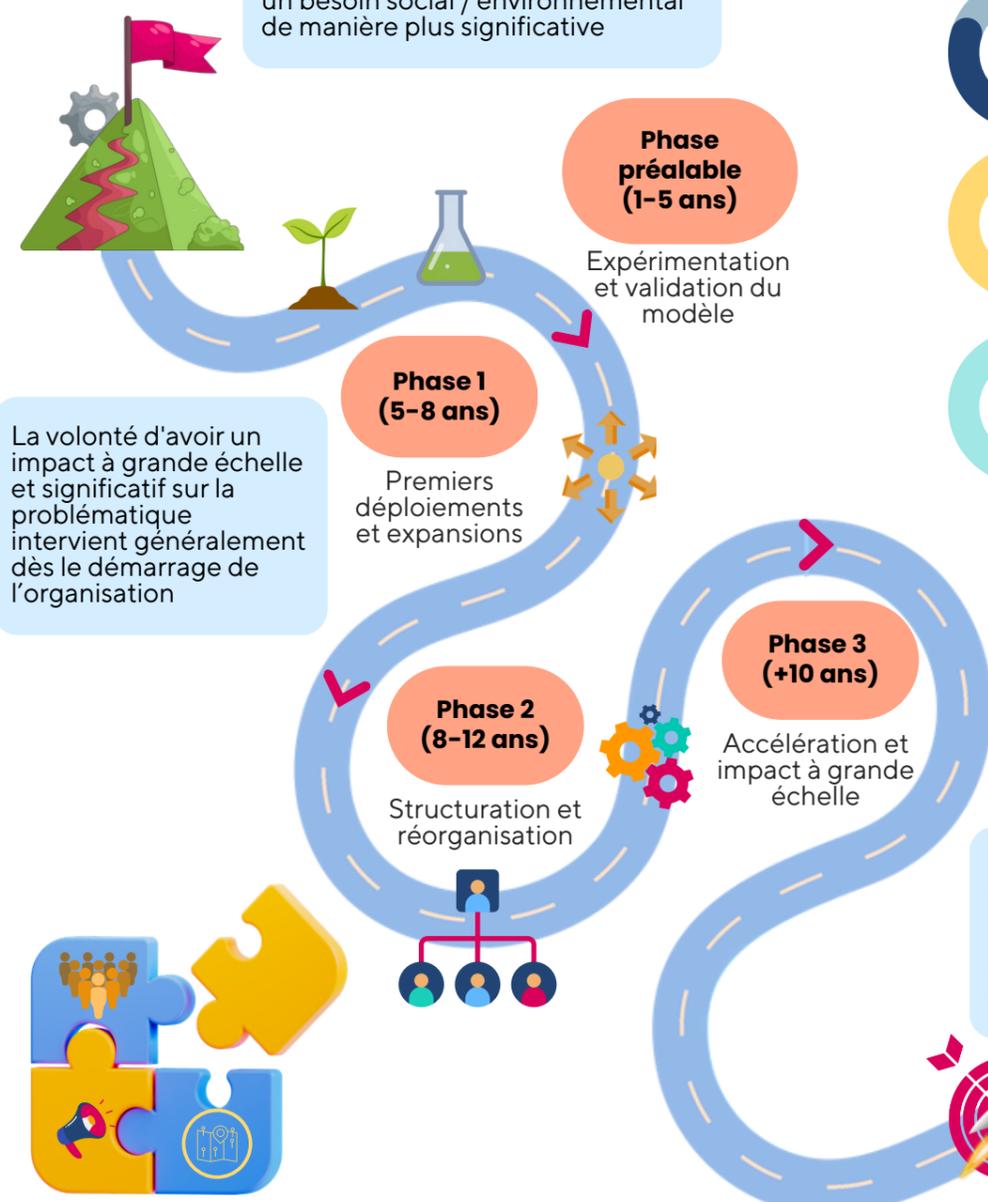


LE SCALOMETRE EN UN COUP D'OEIL

Une pluralité de parcours et de trajectoires

Qu'est-ce que le changement d'échelle ?

C'est se mobiliser pour répondre à un besoin social / environnemental de manière plus significative



La volonté d'avoir un impact à grande échelle et significatif sur la problématique intervient généralement dès le démarrage de l'organisation



Des stratégies déployées en parallèle :
Essaimage territorial (98%)
Diversification des activités ou des publics (54%)
Sensibilisation et plaidoyer (52%)
Densification (52%)

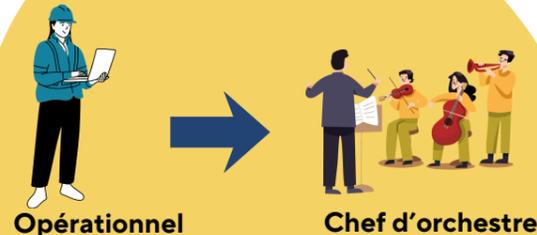
Des ambitions multiples, au-delà de la croissance



Le changement d'échelle est un processus long de 10 à 20 ans, pas un évènement ponctuel

Les défis et transformations liés au changement d'échelle

Le leadership doit se réinventer



1/4

des dirigeant·es cite la **difficulté à se repositionner en tant que dirigeant·e** comme un défi majeur

Etre accompagné·e est déterminant pour traverser cette période de turbulences

Un défi humain majeur : gérer le stress et la résistance



2/3 des répondants considèrent que le **changement d'échelle est une source de stress et de résistance interne**

La diversification financière est la règle, moins l'autofinancement



2/3 ont fait évoluer leur modèle économique pour **diversifier leurs ressources**

L'organisation se professionnalise par cycle

Les équipes se **professionnalisent** et l'investissement dans les **fonctions support est clé**. Pour :

- **74%**, le recrutement d'un responsable administratif et financier a été déterminant
- **56%**, le recrutement d'un poste RH a été déterminant pour réussir leur changement d'échelle

88% des organisations ont **modifié leur organigramme**.

Le **digital est un levier de développement du projet** pour **80%** des répondants, avant tout en termes d'efficacité interne

La gouvernance évolue systématiquement



94% des organisations ont fait évoluer leur gouvernance, essentiellement pour **professionnaliser et diversifier les profils**, ainsi que pour avoir une composition cohérente avec les changements envisagés

Le changement d'échelle ne se fait jamais seul

Les + : crédibilité, ressources, construction, plaidoyer



Les - : l'investissement nécessaire en temps et en coordination

10 compétences clés pour guider et piloter efficacement son changement d'échelle



Exprimer clairement l'ambition



Faire preuve de courage managérial



Planifier étape par étape



Savoir prendre de la distance avec le terrain



Oser et ajuster



Collaborer et s'entourer



Accompagner changement



Choisir les bons partenaires



Prioriser et faire des choix



Communiquer avec transparence

Soutenir efficacement le changement d'échelle

Recommandations pour les financeurs

