

SOMMAIRE

| | |
|---|------------|
| CHAPITRE INTRODUCTIF | |
| 5 ANS QUI ONT PROFONDÉMENT MODIFIÉ LA MANIÈRE DE PENSER ET DE FAIRE DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT | 5 |
| PARTIE 1 | |
| LE CHANGEMENT C'EST MAINTENANT ET TOUJOURS | 15 |
| Évolution de la recherche sur la gestion du changement organisationnel : une analyse de citations du <i>Journal of Organizational Change Management</i> , 1995-2011 | 17 |
| La gestion du changement face à des enjeux épistémologiques et de performance. Vers un modèle interactionniste, épistémique et pragmatique des capacités organisationnelles à changer | 37 |
| Regards croisés sur la conduite du changement | 55 |
| PARTIE 2 | |
| DÉVELOPPER LA CAPACITÉ À CHANGER | 65 |
| Les liens entre les caractéristiques et le succès des changements organisationnels : le cas d'une <i>start-up</i> | 67 |
| Attitudes et comportements des salariés envers le changement : une étude longitudinale de la mise en place d'un changement organisationnel | 89 |
| Évolution de l'appropriation et des préoccupations des cadres intermédiaires en contexte de changements simultanés | 113 |
| Regards croisés sur la capacité à changer | 141 |
| PARTIE 3 | |
| LE CHANGEMENT DIGITAL | 157 |
| La conduite du changement pour et avec les technologies digitales | 159 |
| Exploration des conversations du changement à destination des parties prenantes externes à travers la rhétorique du leadership | 175 |
| Réflexions sur l'innovation organisationnelle à l'ère du numérique | 195 |
| Regards croisés sur le changement digital | 211 |

| | |
|---|------------|
| PARTIE 4 | |
| LE CHANGEMENT AGILE | 229 |
| De la conduite du changement instrumentalisée au changement agile | 231 |
| Le déploiement du lean santé au Québec en mode agile | 243 |
| Parallèles entre l'évolution des pratiques de gestion du changement et le changement agile | 273 |
| Regards croisés sur le changement agile | 289 |
| PARTIE 5 | |
| CHANGEMENT ET INNOVATION MANAGÉRIALE | 311 |
| L'innovation managériale : rupture ou évolution du management | 313 |
| <i>Sensemaking</i> et bien-être dans le contexte de changement organisationnel | 327 |
| Comment Michel et Augustin a réussi à transformer ses salariés en agents de la performance collective ? | 347 |
| Regards croisés sur l'innovation managériale | 363 |
| CONCLUSION GÉNÉRALE | |
| QUELLE SERA LA PROCHAINE ÉTAPE ? | 375 |