

## Table des matières

<b>Préface par Richard Déry .....</b>	<b>5</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1</b>	
<b>Vers une proposition d'un modèle en gestion du changement .....</b>	<b>13</b>
1.1 La rationalisation dans la gestion du changement.....	16
1.2 La subjectivation dans la gestion du changement .....	18
1.3 La dialectique « rationalisation-subjectivation » dans la gestion du changement .....	20
1.4 Les manifestations du temps et du pouvoir dans la gestion du changement.....	23
1.5 La Raison et la rationalisation .....	30
1.6 Le Sujet et l'émancipation.....	35
1.7 Conclusion.....	41
<b>Chapitre 2</b>	
<b>Les manifestations du temps dans l'organisation .....</b>	<b>45</b>
2.1 Le temps rationalisé, subjectivé, humanisé dans la gestion du changement.....	47
2.2 Le temps défini par les règles, les structures, les interactions et la culture .....	54
2.3 Le temps et la mémoire organisationnelle.....	76
2.4 Conclusion.....	79
<b>Chapitre 3</b>	
<b>Les manifestations du pouvoir dans l'organisation .....</b>	<b>85</b>
3.1 Le pouvoir rationalisé, subjectivé, humanisé dans la gestion du changement.....	87
3.2 Le pouvoir défini par les règles, les structures, les interactions et la culture .....	93
3.3 Le pouvoir et la mémoire organisationnelle .....	112
3.4 Conclusion.....	115
<b>Chapitre 4</b>	
<b>L'idée de démocratie dans la gestion du changement organisationnel comme finalité pratique de son humanisation .....</b>	<b>127</b>
4.1 Les conditions d'avènement de la démocratie dans la gestion du changement .....	128
4.2 Les implications managériales du modèle démocratique.....	136
4.3 Conclusion .....	147
<b>Conclusion générale .....</b>	<b>155</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>159</b>