

Fabienne BRUNLAFFERRERE

LE MANAGER LIBRE

*Du management du changement au
changement du management*

Ce livre a été publié sur www.bookelis.com

ISBN : 979-10-227-0061-0

© Fabienne BRUNLAFFERRERE2009

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction, intégrale ou partielle réservés pour tous pays.
L'auteur est seul propriétaire des droits et responsable du contenu de ce livre.

REMERCIEMENTS

Je remercie Monsieur Laurent SAMSON, auteur du livre « *Comportements et sécurité* » aux éditions Liaisons. Il m'a permis d'enrichir ma bibliothèque d'ouvrages et mes connaissances d'idées nouvelles.

Je remercie Monsieur Alexis SANDOU, psychologue et docteur en philosophie, pour nos grands débats sur la psychologie humaine et son écoute active. J'ai beaucoup appris à ses côtés, en observant son comportement dans les situations conflictuelles en entreprise et en écoutant son langage : le tout particulièrement juste et sage.

Je tiens, tout particulièrement, à remercier mon époux. Son soutien indéfectible tout au long de cette aventure, ses encouragements, lorsque je perdais espoir d'arriver au bout de cet ouvrage, ont été des aides précieuses. Je n'oublierai pas nos discussions animées autour de thèmes qui me tenaient à cœur. Son point de vue différent m'a offert une autre vision de la question, m'a ouverte à d'autres réalités.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de cet ouvrage, avec une pensée spéciale aux auteurs tels Ken WILBER, Gregg BRADEN et le Docteur Jacqueline BOUSQUET dont les écrits ont largement contribué à ma recherche de connaissance personnelle et du fonctionnement de mon être intérieur.

NOTE DE L'AUTEUR

Avant de lire ce livre, il est important de noter qu'à l'origine, il s'agissait d'une thèse professionnelle. Le titre original était « *Le changement dans les organisations* » ou « *Comment aider ses collaborateurs à dépasser leur peur du changement pour favoriser l'amélioration continue ?* »

J'ai enrichi le texte initial et j'ai explicité certains passages, notamment dans la deuxième partie, afin que le lecteur néophyte en développement personnel puisse mieux comprendre mon propos. J'ai aussi modifié certains titres, ainsi que le sommaire initial par souci de clarté. Tous les exemples cités, je les ai vécus et/ou observés, deux ou trois m'ont été rapportés par des personnes dignes de confiance : à ce titre, j'ai volontairement utilisé de manière uniforme le masculin afin de préserver l'anonymat des protagonistes (qu'ils aient été homme ou femme).

J'ai voulu faire de ce texte un livre pratique pour toute personne en recherche personnelle et donner des outils de travail.

Si je commence par expliquer le changement, c'est simplement parce qu'il est inhérent à toute vie. Le comprendre est un premier pas vers l'amélioration. J'ai voulu ensuite démontrer la nécessité, pour tout manager d'avoir une démarche personnelle d'amélioration continue. Cela afin de mieux comprendre la complexité du fonctionnement humain et, en apprenant à se connaître, devenir capable de comprendre les autres et de les accompagner au mieux de leurs attentes. En cheminant du management du changement vers le changement du management, je propose des pistes de travail et d'amélioration afin de définir un nouveau manager, libéré de ses émotions, de ses freins et fier d'être lui-même.

Pour cela, je me suis appuyée sur différentes théories et philosophies. Je tiens à rendre hommage aux auteurs de ces préceptes dont j'ai adapté les idées à la pratique du management. Vous pouvez en savoir plus en lisant leurs ouvrages indiqués dans la bibliographie en fin de livre.

Je souhaite et j'espère la fin des pratiques autocratiques et utilitaires (voire kleenex) du management de ces dernières décennies. L'avenir est au management respectueux, basé sur des valeurs humaines et saines, y compris dans un contexte d'objectifs lucratifs.

Je vous souhaite une bonne lecture.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS.....	3
NOTE DE L’AUTEUR	5
INTRODUCTION	13
1^{ERE} PARTIE.....	17
MANAGER LE CHANGEMENT	
LE CHANGEMENT	22
LES DIFFERENTS PARAMETRES DU CHANGEMENT	
.....	24
Les phases du changement.....	24
Les étapes de passage	30
ORIGINE DES PEURS DU CHANGEMENT	34
Principe de réalité et réalité virtuelle	37
Les causes possibles de l’anamorphose	38
CONSEQUENCES DES PEURS DU CHANGEMENT	45
Les phases de résistance	46
Résistances intrinsèques	47
SOLUTIONS AUX PEURS DU CHANGEMENT	50
Responsabilité et liberté.....	54
Sens et gains	58
Anomie et aliénation.....	60
2^{ème} PARTIE	67

CONNAISSANCE DE SOI ET CHANGEMENT

PARADIGME PERSONNEL ET CULTURE	70
Notion de rôle et fonction.....	76
Rites organisationnels.....	78
Triangle infernal et interactions	82
EVOLUTION DE CONSCIENCE ET CHANGEMENTS	86
Définition des niveaux de conscience	88
Niveaux de conscience et management du changement	95
Changement de paradigme	102
INTELLIGENCE EMOTIONNELLE ET	
ADAPTABILITE	112
Comportement et attitudes.....	113
Elargissement du champ de vision	116
Vigilance permanente.....	123
LES DIMENSIONS DE L'ÊTRE	130
Définition des dimensions	130
La dimension manquante.....	132
Utilisation concrète et interactions	135
3^{ème} PARTIE :.....	143
LE NOUVEAU MANAGEMENT	
LE MANAGEMENT EMOTIONNEL	146
Recentrage et vision globale.....	150
Du présent au futur	155
CHANGER LE MANAGEMENT	163
L'organisation	165
La boîte à outils	173
LE MANAGER LIBRE	192
Le partage du pouvoir.....	193
Le maintien de l'équilibre des forces	203

CONCLUSION	210
<i>Au sujet de l'auteur.....</i>	216
ANNEXES	
ANNEXE I	219
ANNEXE II	220
BIBLIOGRAPHIE	223

COURAGE

PARTAGE

RESPECT

PERSEVERANCE

ENTHOUSIASME

ECOUTE

PARTICIPATION

PROGRESSION



© Copyright 2013 Fabienne Brun Lafferrère