



\* L'auteur décrit différents stades organisationnels qu'il qualifie d'une couleur :

- Stade Réactif - paradigme Infra-rouge
- Stade Magique - paradigme Magenta
- Stade Impulsif - paradigme Rouge
- Stade Conformiste - paradigme Ambre
- Stade de la Réussite - paradigme Orange
- Stade Pluraliste - paradigme Vert
- Stade Évolutif - paradigme Opale

J'ai été stimulée par l'ouvrage de Frédéric Laloux «*Reinventing organizations, vers des communautés de travail inspirées*» [Editions Diateneo, 2016]. Une belle base de discussions sur le changement de paradigme que supposent les nouvelles formes d'organisations qu'il décrit.

Ce livre m'a aussi fait voyager dans mon propre passé, car je me suis retrouvée dans la vision «Opale»\* que j'ai développée en tant que co-fondatrice et dirigeante d'Oxalis. Je m'y retrouve aussi dans mon présent pour toutes les organisations de vision «Verte»\* que j'accompagne actuellement. Je suis en phase avec l'idée de ne pas séparer l'individu et le collectif, de ne pas opposer les modes opératoires et les relations humaines. La mise en synergie de tous les facteurs de l'organisation donne du sens à l'action.

Je mets cela en perspective avec la Théorie des organisations de Berne et avec mes propres pratiques. Je formule néanmoins une déception sur le manque d'exploration de l'auteur sur le statut Scop, qui est une véritable autre façon de penser la propriété de l'outil de travail et qui est une forme ancienne tout à fait adaptée à ce nouveau paradigme. Le statut juridique, bien sûr, ne dit rien du management. Mais si on allie le paradigme de l'organisation «Opale» avec le statut Scop, on arrive à une belle utopie réalisée.

J'ai conscience de la difficulté de transformer des organisations vers un mieux être, quand bien-même les acteurs sont porteurs de cette envie. Il y a tant à dépasser, de soi, de sa vision du monde, de son mode réactionnel... et pourtant tout cela reste possible !

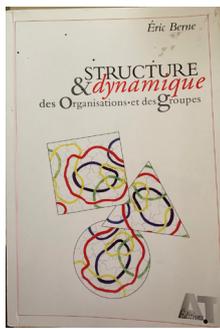


Un tour d'horizon éclectique sur la confiance vue à travers des témoignages et des chercheurs dans cet ouvrage «*La confiance en commun*» [collectif d'auteurs, éditions Textuel, décembre 2013]. Je partage ce qui est écrit dans l'avant-propos : «Tous insistent sur la nécessité d'aménager des règles et de repérer les difficultés qui pourraient gripper les logiques émergentes : la confiance mutuelle ne naît pas seulement des bonnes intentions de chacun, encore faut-il lui donner un cadre, un contexte encourageants. Pour réinventer la confiance, les auteurs de ces pages suggèrent de revoir les dogmes de l'économie dominante, de réévaluer les liens entre générations, d'user d'une parole vraie en lieu et place des mots creux, de considérer différemment l'idée même de travail».

Je relève pour ma part cet extrait de la contribution de Cynthia Fleury (philosophe et psychanalyste) : «Un dire qui s'oblige, c'est un dire auquel je peux me fier, que ce dire soit bienveillant ou critique. C'est un dire qui ne vise pas l'instrumentalisation d'autrui mais l'émancipation réciproque des interlocuteurs. [...] La confiance en soi ou le courage n'existent qu'en nous échappant, sinon, ils deviennent la version caricaturale d'eux-mêmes. Dire que l'on a confiance en soi, c'est déjà se singer. Les personnes dont on dit qu'elles ont confiance en elles-mêmes sont heureusement principalement conscientes des doutes qu'elles éprouvent.»



Une façon amusante et facile pour comprendre les rouages de l'économie et la pertinence de la coopération, un sujet qu'Hervé Gouil connaît bien et qu'il traite de manière légère dans son ouvrage «*Titanic, Avatar et le Hobbit*» [Ed. Yves Michel, 2015].



Les fondements de la TOB sont à retrouver dans le livre d'Eric Berne «*Structure et dynamique des organisations et des groupes*». [Éd d'analyse transactionnelle, 2005] Cependant, il sera plus facile d'en lire les applications dans l'ouvrage de Vergonjeanne «...»

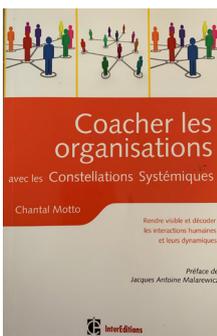


À partir d'une réflexion sur les grandes évolutions de la vie des entreprises, «*Le manager intuitif*», de Meryem Le Saget [Editions Dunod, 2<sup>e</sup> éd mars 06] traite en 10 chapitres comment développer son potentiel de manager intuitif. Chacun de ces chapitres débute par un historique en lien avec le sujet traité (les changements économiques, les modes de management, les courants de théories de communication, les formes de motivations, les pratiques de décisions).

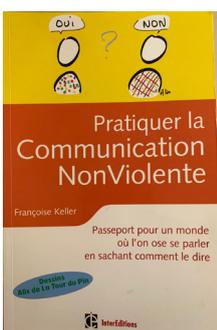
*«Le vrai moteur du changement est intérieur [...] Laisser de nouveau parler notre intuition et retrouver notre unité première pour redécouvrir notre capacité de créer un monde à la mesure de l'homme et élargir ainsi les possibles - voilà qui ne manquerait pas de donner à notre époque un élan régénérateur.»*



*Le manager explorateur*, Frédéric Touvard, [Presses internationales Polytechniques, 2013] propose une toute autre façon d'aborder la réalisation de projet en collectif. Une méthode éprouvée qui laisse la place à l'innovation, à la créativité, à la coopération...



Pour découvrir et approfondir les constellations des organisations, je vous propose d'aller à la source, avec Chantal Motto, coach, formatrice et psychanalyste qui transmet ses connaissances dans son ouvrage «*Coacher les organisations avec les constellations systémiques*» [Interéditons, janvier 2013]



Je recommande tout particulièrement le livre de Françoise Keller «*Pratiquer la Communication NonViolente*» [Interéditons, juin 2011]. Elle nous transmet son expérience de formatrice et praticienne en CNV (Communication NonViolente) pour pratiquer des relations respectueuses de soi-même et des autres.