

COLLECTION NOUVELLE PENSÉE MODERNE

Changement

LPP 64 à 111

666 Lois, Pensées & Principes Monthomiens

**Recueil à l'usage des
citoyens éduqués et des
sociétés modernes**

Monthome

Version numérique

Éditions Men3

Changement

64 à 111

48 LPP

666 Lois, Pensées & Principes Monthomiens

Extrait disponible gratuitement pour un seul téléchargement
dans le cadre d'un usage strictement privé.
Utiliser la mention « Monthome » pour toute reproduction de contenus.

M3 Editions Numériques
SAS au capital de 30 000€
39, Place Gramont
40700 Hagetmau - France
www.bookiner.com
Courriel : contact@bookiner.com
Version numérique ISBN : 9791023712100
Première diffusion : 1er Trimestre 2017

Le vrai changement n'est possible qu'en sortant clairement et définitivement des modèles traditionnels et/ou de la mentalité conservatrice. En s'accommodant d'un existant intangible sur ses fondements, valeurs ou fondamentaux, la plupart des compromis novateurs sont voués à terme à l'échec, à la déception, à l'insatisfaction, voire à l'inanité. Vouloir changer le monde, ses habitudes de vie, le fil des choses, sans revoir en amont l'ensemble de la structure porteuse (organisation, institution, mentalité, personnalité, répartition du pouvoir, des grands intérêts...) condamne le changement à devenir imparfait, partiel, insatisfaisant, voire régressif. Il est alors à craindre, malgré de nombreux efforts à le conserver intact dans l'esprit et la méthode, que des dérives et/ou déviations s'installent dans le cadre de sa probable systématisation, pratique habitudinaire, appropriation égoïste à l'échelle individuelle et collective.

Le principal ennemi du changement est le compromis en plus de l'opposition réactionnaire de ceux qui n'en veulent pas. Si le compromis est un facilitateur dans tout *modus operandi*, il porte également en lui les germes de la contamination, de l'altération, de l'oxydation, de la fragilisation des idéaux initiaux. C'est le cas notamment lorsque la dynamique de changement (réforme, mesures, projet, programme politique, social, économique, culturel...) se confronte ou s'associe à des fondements structurels relevant du passé ou à des méthodes à l'ancienne, entraînant alors inmanquablement une contamination du passé dans le présent et dans le futur du changement.

Alors pourquoi s'embarquer dans l'aventure du changement ?

D'abord le changement est la parfaite contre-mesure des inversions issues du passé. Il caractérise la contre-mesure parfaite à la stagnation, la régression, la neutralité passive. C'est la démarche d'ouverture par excellence amorçant de nouvelles voies, apportant d'autres solutions, débouchant sur d'autres perspectives. Si la statistique, l'approche mathématique et la démarche scientifique projettent avec une quasi-certitude la probabilité d'obtenir les mêmes conséquences à partir des mêmes causes ou de facteurs bien identifiés, le changement doit à la fois s'en nourrir et intégrer également les facteurs d'incertitude. Il doit les utiliser non pas pour figer le présent dans la seule projection du connu mais également pour trier efficacement ce qui est mauvais et obsolète de ce qui est bon et utile. Il doit aussi intégrer, en complément de la prise en considération des causes, conséquences et effets induits probables, les facteurs d'incertitude utiles (hasard, chance, réussite, innovation, rupture, leçon de l'échec, expérimentation de l'erreur...) comme moyen d'accéder à une étape supérieure.

En matière de changement, la stratégie des marches d'escalier qui permet de progresser vers le haut (ou vers le bas) ne doit pas seulement se limiter à une avancée pas à pas, marche après marche, en limitant en apparence l'incertitude mais aussi comme une opportunité, voire une nécessité, de rupture dans le rythme d'action du changement. Dans certains cas, comme dans presque tout ce qui relève de la volatilité et de la relativité des situations, la décision humaine comme le hasard peuvent favoriser des sauts simultanés de plusieurs marches sans encourir de risque vraiment supérieur à une approche prudentielle. En ce domaine, il est régulièrement prouvé que ce qui est mis sous contrôle par excès prudentiel dans le raisonnement et la logique à vouloir se satisfaire uniquement des seules conséquences connues ou admissibles se paye souvent par le risque aggravé de générer, à côté ou après, des effets induits annulant voire amplifiant le caractère entropique de la situation.

Ensuite, tout vrai changement doit être le produit de la nécessité de faire associée au besoin d'agir, le tout porté par un contexte favorable. Il s'agit plus précisément de la nécessité de faire ou de pratiquer une adaptation, une modification, une rupture évidente, afin de rompre avec l'ordre existant. Il matérialise et concrétise le besoin d'agir en tant que pulsion vitale

poussant au passage à l'acte, à la réalisation de soi afin de mieux vivre, de s'activer autrement ou d'exister différemment. C'est la vocation du changement que de rompre avec l'inertie du moment, les habitudes et les routines, les pratiques jugées inadéquates, dans le but d'améliorer et de qualifier l'ordre existant, de positiver la vie de chacun. En cela, le changement doit être fondamentalement non linéaire et disposer d'une dose d'imprévu et d'incertitude dans la manière de vivre, de faire, d'agir, de penser. Le déclencheur idéal est toujours dans l'opportunisation maximale d'une situation particulière, ou d'une conjonction singulière de facteurs, formant temporairement un ensemble de conditions propices.

Rebondir sur la situation est un acte proactif qui nécessite obligatoirement le courage d'oser, l'audace de s'exposer, la prise de risque et la capacité de passage à l'acte. Autant de qualités qui s'appliquent aux hommes et aux femmes matures et discernés disposant d'un tempérament indépendant, non docile et surtout non suiveur. Des individus et citoyens qui forment véritablement l'élite anonyme, l'honneur des sociétés et des mouvements collectifs.

Le changement est une chance qui peut vite devenir une récompense individuelle et collective. C'est en s'opposant aux forces de coercition, aux usages dépassés, aux routines confortables, à la pesanteur d'une vie dirigée, encadrée, normée, que le changement produit des effets positifs. Déjà, rien que l'idée du changement est une bouffée d'oxygène pour l'esprit et le mental, une aspiration amenant l'espoir et l'espérance, une motivation tirant l'individu vers le haut de sa condition du moment. Il est également l'antidote parfait pour lutter contre la passivité, le suivisme, la dépendance, la soumission docile à l'autorité, la parade contre tous les excès de la systématisation.

C'est aussi une variable essentielle de la démocratie et surtout de l'esprit de démocratie à le conserver entier et intact à tout moment. Il ne peut y avoir de véritable démocratie sans demande et/ou offre de changement permanent à ne jamais se satisfaire des limites objectives de l'acquis du moment. Alors que le futur représente un énorme potentiel de nouvelles choses à connaître, vivre, atteindre, utiliser ou obtenir, le changement en est la clé permettant d'ouvrir en grand les portes de l'avenir. C'est la raison pour laquelle le changement s'utilise au présent et se conjugue au futur.

Néanmoins, le problème constant dans la société des hommes est que s'il existe une demande latente de changement, voire un besoin d'agir non exprimé. Le passage à l'acte est souvent reporté ou suspendu du fait de multiples raisons et justifications. Sachant que tout contexte humain résulte le plus souvent d'un formatage culturel et d'automatismes habituels, plus ceux qui dirigent, façonnent et/ou orientent le contexte général ont l'esprit conservateur, conformiste, prudentiel ou attentiste, moins la dynamique de changement est possible pour l'ensemble des autres. C'est d'ailleurs tout le paradoxe des sociétés modernes que de disposer de tous les moyens et ressources pour changer à volonté l'ordre des choses seulement en faveur de certains mais très peu au profit de la grande majorité des autres.

Pourquoi est-il si difficile pour l'homme politique d'apporter de l'air frais et vivifiant en société par le changement ? La première raison est que le système lui-même l'en empêche par l'importance objective des filtres administratifs, fiscaux, technocratiques et législatifs. La seconde raison est que toute forme de gouvernance a tendance à s'accrocher en permanence aux privilèges acquis, à l'addiction du pouvoir et aux jeux d'influence, ainsi qu'aux idéaux d'hier par le biais de plis mentaux dominants qu'il n'est plus possible de réformer sur le fond sans changer carrément les hommes.

Même la politique lors des élections promettant monts et merveilles et le politique souvent très content de lui-même, sont totalement prisonniers de la pesanteur administrative et normative,

de la mentalité collective et du fonctionnement des organisations en place en matière de changement. Le système est foncièrement anti-changement lorsque cela ne lui profite pas d'abord. C'est en ne le reconnaissant pas, en ne le disant pas clairement, en ne s'évacuant pas eux-mêmes du jeu démocratique afin de laisser la place aux citoyens, que les élus et dirigeants perpétuent sans cesse la tragi-comédie sociétale du changement sans cesse repoussé. Il est pourtant clair que sous l'angle purement sociétal, il existe un potentiel de rupture, de transformation radicale et d'évolution positive, mis constamment sous clé par les gestionnaires du moment. Entre vrai changement souhaitable et changement imposé dans la continuité, il existe un monde de dynamisme inutilisé, stérilisé et handicapé, que même la meilleure volonté individuelle ne peut combler.

En tout état de cause, le vrai changement suppose une rupture nette et franche avec l'ordre établi et/ou avec certaines pratiques, alors que le changement dans la continuité s'accommode parfaitement de l'ordre établi par un ensemble de compromis. C'est le changement pauvre du compromis conjoncturel qui dirige le monde et les nations. Les gouvernances médiocres se caractérisent principalement par un changement de cap erratique de quelques degrés, par de nouvelles procédures technocratisées, par un retour en arrière et/ou par un coup d'accélérateur suivi d'un grand coup de frein. Rares sont ceux qui savent piloter dans la prise de risque maîtrisée, manœuvrer avec assurance, vitesse et précision dans la conduite adaptée d'un changement fort et engagé. À l'inverse, très nombreux sont les hommes politiques qui parlent et gèrent seulement l'existant.

Alors que les obligations, les contingences, le stress de la réalité quotidienne aveuglent constamment les individus sur les vrais enjeux citoyens, la main est constamment laissée aux acteurs décisionnaires du système. À force de ne voir que les contingences de la réalité, de faire face aux diktats du résultat et du budget, les décisionnaires ne sont plus devenus les hommes nécessaires au changement. Pour vraiment changer les conditions de vie, il faut d'abord changer les hommes au pouvoir. Celui qui n'a pas su le faire avant lorsqu'il était en poste ne saura pas davantage le faire plus tard. Avec l'âge, un homme mûr ne change jamais vraiment sur le fond, éventuellement un peu sur la forme. C'est donc un pur mensonge que de dire que l'on a changé pour regagner un poste, un rôle ou une responsabilité.

Il ne faut pas davantage se tromper dans l'ordre de route du changement. Le changement positif n'est pas uniquement le fait de changer un ordre par un autre. Il n'est jamais dans les extrêmes comportementaux (consommation, travail, habitudes familiales, loisirs...), pas davantage dans l'orientation politique ou religieuse (communisme, totalitarisme, capitalisme ultralibéral, dévotion...) et encore moins dans le recours aux artefacts administratifs (autorité, contrôle, surveillance, taxation, normes, règles...) supposant améliorer la vie de tous.

L'idéal du changement doit forcément puiser dans les forces vitales des individus concernés en sachant mobiliser au mieux les énergies et les ressources disponibles. Il doit ensuite miser sur le raisonnable avec un zeste d'utopie et beaucoup d'essentiel dans le meilleur et l'utile accessibles. Il ne doit jamais s'aveugler dans l'espoir économique et pas davantage dans la reconnaissance d'autrui au risque alors d'être relativement déçu.

Par principe, le changement n'est pas l'ennemi de l'ordre, de l'équilibre et de la stabilité, bien au contraire. Si naturellement la manœuvre tend à bousculer les habitudes dans un premier temps, c'est pour mieux éradiquer l'accessoire et l'inutile afin de ne conserver ensuite que l'utile, le nécessaire et/ou de faire apparaître d'autres approches plus efficaces.

En fait, le changement est une habitude de refuser l'habitude. Il doit devenir une habitude de penser, un réflexe d'agir qui se fonde sur l'ouverture d'esprit, l'activité innovante et le

dynamisme créatif. Sa plus grande qualité est de pouvoir relativiser tout ce qui a déjà été dit ou fait auparavant en prouvant que le monde est à tout moment riche de potentiels à découvrir et à réaliser, de la puissance de l'esprit du changement. C'est aussi le pari que dans de nombreux cas le changement à risque maîtrisé d'aujourd'hui vaut mieux que la prudence entropique venue d'hier.

LPP 64 – Changement

Le véritable changement n'est jamais dans la croyance, l'idée, l'espoir ou le rêve piégé dans l'euphorie des neurones du cerveau humain. Il est dans le passage à l'acte engagé et participatif et jamais dans l'observation inactive ou silencieuse des autres. Il nécessite pour soi comme pour autrui de changer clairement de cap, de faire bouger les lignes, avec l'audace d'en assumer les risques et l'esprit de ne plus revenir en arrière en se coupant volontairement d'un éventuel retour. Le vrai changement associe toujours les certitudes issues de l'expérience et de la compétence avec les incertitudes de demain.

LPP 65 – Changement

Le paradoxe du changement est qu'à tout besoin d'agir préexiste une nécessité de faire dans un contexte favorable. La parfaite synchronisation entre ces trois conditions (agir, nécessité, contexte) est d'autant plus rare que plus l'individu raisonne, plus il exige que le contexte général présent et à venir ne porte pas atteinte à ses intérêts personnels faisant ainsi que la meilleure volonté de changement se heurte sans cesse à la défense prioritaire des intérêts dominants.

LPP 66 – Changement

Tout vrai changement n'est possible que dans la rupture décisive ou dans l'élimination radicale des intérêts dominants. Sans cette condition préalable il ne peut s'agir que de pseudo-changement, voire de changement dans la continuité, faisant ainsi que plus certains individus dominent et/ou influencent le contexte général, moins il est possible pour tous les autres d'accéder au changement même animés d'un besoin d'agir dans la nécessité de faire.

LPP 67 – Changement

Seul le mouvement permanent procure un équilibre permanent. Le vrai changement est un mouvement qui procure un équilibre durable. Il ne s'identifie ni à des actions ponctuelles, ni à une quelconque réforme, ni à l'activisme quotidien, ni à une expérience nouvelle. C'est une somme d'engagements, d'actions et de positions délibérément orientés vers l'accomplissement d'objectifs précis, nouveaux ou inédits, en vue de modifier partie ou totalité de l'ordre existant et/ou de la situation actuelle. En cela, il correspond à un mouvement générateur d'avancées dans une finalité souhaitée utile, positive et/ou constructive.

LPP 68 – Changement

La participation au vrai changement est un acte de courage individuel animé par l'audace du passage à l'acte. Sans courage dans le passage à l'acte, même avec le besoin d'agir et la nécessité de faire, tout changement reste une utopie, un doux rêve, un mirage sans cesse repoussé dans la sécurité des habitudes. Au lieu de ne rien faire et/ou de subir la situation, le vrai changement suppose que chacun se l'approprie, le transforme, l'adapte, le travaille à sa manière. Seul le vrai changement produit la vraie réussite. Toute autre forme de réussite n'est qu'un échec dominé par le jeu des habitudes, de la répétition, du mimétisme dans le conformisme.

LPP 69 – Changement

Sans l'audace d'oser dans la nécessité de faire, le besoin d'agir reste orphelin de sens et de finalité. En réalité, rares sont les hommes et les femmes qui osent s'exposer pleinement dans le passage à l'acte faisant que rare est le vrai changement individuel et collectif. À l'inverse, nombreux sont ceux qui observent et ne font rien, attendent que les choses se fassent en se privant pas de critiquer et le changement et ceux qui s'y aventurent, afin de mieux justifier leur attentisme.

LPP 70 – Changement

Le changement est le contraire de la routine, du conservatisme et du conformisme ambiant. Il est également le contraire du mouvement général à suivre ou à subir du fait de l'action principale des autres. Il ne peut pas davantage se nourrir d'un simple mimétisme dans l'identification à faire comme les autres, ni d'une adhésion forcée, sans prise de risque personnelle. C'est toujours la somme des engagements individuels qui produit le basculement décisif vers le changement. Si la détermination sans faille d'un petit nombre suffit le plus souvent à enlever l'adhésion du plus grand nombre, il faut ensuite se méfier de l'inertie des masses à ne plus rien faire ensuite.

LPP 71 – Changement

Le principal ennemi du changement c'est l'inertie générale au sein de toute majorité silencieuse. Il ne faut jamais compter au début sur la majorité silencieuse qui, en plus de son silence, demeure relativement inactive, passive et sans grand intérêt décisif. Pour réussir le changement, il existe seulement deux bras de leviers permettant de faire basculer l'inertie générale **au** sein de la majorité silencieuse : la promesse de gains ou d'avantages certains et l'exemplarité des résultats obtenus. C'est à ce moment-là que le mimétisme opère dans la perspective d'un retour favorable pour soi.

LPP 72 – Changement

Rien ne peut plus arrêter le changement lorsque le mouvement s'empare progressivement de la majorité silencieuse. En cela, une minorité favorable au changement peut tout à fait s'opposer au pouvoir et à la dominance de n'importe quelle autre minorité d'influence dès lors qu'elle sait ébranler les certitudes de la majorité silencieuse. Tant que les certitudes du plus grand nombre ne sont pas ébranlées, il ne peut y avoir de changement durable.

LPP 73 – Changement

Le vrai changement entraîne forcément avec lui l'inconnu, l'imprévu, la prise de risque, la réussite ou l'échec instructif. En cela, il ne faut pas confondre le changement décisif porté par le courage d'oser, l'effort et le risque, avec le changement ordonné et sécurisé qui ne produit que de la continuité. Il est certain que pour mener au succès, tout changement doit être réaliste dans la mise en place, ambitieux dans le résultat et suffisamment bien préparé. La promesse d'un faible résultat n'entraîne pas le changement, le non-réalisme conduit à l'échec assuré et l'impréparation mène à la désorganisation puis au désappointement.

LPP 74 – Changement

La maîtrise dans l'action vaut cent fois mieux que la prudence craintive. Plus l'individu sait affronter l'imprévu, plus il en réduit l'occurrence et plus il domine son sujet. Plus l'individu domine la démarche du changement, plus il domine le présent et l'avenir. Ce n'est pas la prudence craintive qui garantit la réussite mais la maîtrise du risque, celle qui domine le risque pour mieux le réduire et l'anticiper.

LPP 75 – Changement

La maîtrise du risque est un élément clé du changement. Tant que les hommes ne sont pas formés à la maîtrise du risque, le changement est perçu comme une aventure incertaine. C'est certainement cela qui fait peur au plus grand nombre d'individus davantage habitués à la prudence et à la sécurisation qu'à la prise de risque dans le passage à l'acte. Lorsque la maîtrise du risque deviendra un enseignement majeur, le changement dans le changement deviendra alors permanent rendant rapidement obsolètes les positions figées d'hier. Le temps du passage à l'acte offensif remplacera alors le temps de l'attentisme et du silence complice.

LPP 76 – Changement

Dans la nature, la maîtrise du risque est à la prudence craintive ce que le positif est au négatif. Dans une société mature et affirmée, mieux vaut former des hommes capables d'audace et de prise de risque maîtrisée dans l'anticipation que des hommes superbement conformistes, intelligents et procéduriers dans la gestion efficace du présent mais aussi garants du non-changement. Que la situation change malgré eux et tous ces brillants hommes redeviennent rapidement fragiles, dépassés, voire inutiles. C'est toujours l'acceptation passive et le consentement docile des populations et des gens qui entretiennent les conditions de leur malheur individuel et collectif.

LPP 77 – Changement

Le changement n'est pas dans l'illusion donnée par les élites du moment. Il ne faut pas envisager d'avenir riche, ouvert ou autrement, tant que les élus, décideurs et influents en société sont majoritairement formatés dans les mêmes matrices académiques, conformistes, politiquement correctes, conservatrices ou traditionalistes. C'est une illusion universelle au sein de chaque culture que de croire en l'exemplarité des élites et d'agir ensuite dans un mimétisme symétrique. Sauf exception, tous les grands changements majeurs obtenus dans l'histoire proviennent presque toujours au départ d'individualités créatives, iconoclastes et/ou hors norme au sein des sciences, de la culture, des arts, de la politique ou de l'économie. Le reste n'est qu'une progression de petits pas, pas de côté et petits progrès provenant d'une offre sociétale forcément soumise à la systématisation ainsi qu'aux offres politiques alternatives dans la gouvernance, elles-mêmes impulsées par les ambitions personnelles de certains de leurs membres.

LPP 78 – Changement

Le changement commence par la remise en cause de l'existant. Tout changement est forcément une remise en cause de l'acquis du moment dont l'audace se règle au prix de l'effort, de la critique, de nouvelles problématiques à résoudre et ce, sans aucune garantie de réussite. Pourtant la récompense du changement nécessaire arrive toujours à un moment ou à un autre, d'une manière ou d'une autre, chez tous ceux qui innovent, inventent, créent, entreprennent, impulsent avec discernement et constance. Le temps du changement n'est pas forcément synchrone avec le temps de la récompense. Il faut de la patience et de l'obstination en tout pour réussir.

LPP 79 – Changement

Le grand intérêt du changement c'est qu'il oblige à faire bouger les lignes. Si la finalité du changement n'est pas meilleure ou pire que celle du conservatisme, son grand avantage est qu'elle participe à une dynamique de progrès et d'évolution favorisant indirectement la qualification croissante des capacités individuelles, des attitudes et des états d'être. Le changement est incontestablement un facteur de progrès personnel avant de le devenir au niveau collectif puis sociétal. En cela, le changement permanent est l'Alpha et l'Omega de l'évolution humaine et sociétale. Sans changement emportant des ruptures franches et décisives dans l'ordre établi, il n'existe pas d'évolution notable sauf à se satisfaire non courageusement de routines plus ou moins confortables dans la situation acquise.

LPP 80 – Changement

Pas assez de changement et trop de conservatisme nuisent à l'évolution humaine et sociétale. Trop de changement et pas assez de tradition nuisent à l'harmonie et à la stabilité. Pas assez de changement renforce automatiquement le conservatisme et la tradition. En fait, le juste dosage est dans un conservatisme évolutionnaire et audacieux capable de s'adapter aux exigences du temps présent tout en conservant uniquement l'essentiel, l'utile et le meilleur.

LPP 81 – Changement

Le changement est une fonction fondamentalement vivante. Le changement est un tropisme de la nature humaine comme il existe des évolutions, mutations et variations cycliques partout dans la nature. La seule différence chez l'Homme est qu'il peut être décidé, organisé, anticipé, par conséquent mieux maîtrisé et correctement adapté. L'analogie est de celui de la marche en avant et de la motricité naturelle des pas et des enjambées favorables à l'ensemble de l'anatomie et de la santé en général. Il est évident que celui et celle qui marchent ou qui courent découvrent bien plus d'horizons et de perspectives nouvelles que ceux qui restent assis ou sédentaires. Cela permet aussi de comprendre qu'il existe, bien au-delà de l'espace connu et prévisible de son point de départ, d'autres espaces et points d'arrivée possibles.

LPP 82 – Changement

S'accrocher au passé, c'est résister à l'avenir. Revenir en arrière dans la nostalgie de souvenirs anciens ou d'un quelconque ordre ou patriotisme décadent n'est absolument pas un changement souhaitable ni salutaire pour l'avenir. C'est même clairement une régression maquillée en fausse avancée politique ou idéologique. De la même manière, ne pas aller de l'avant même dans l'obscurité, le flou ou la difficulté, revient à stagner ou à faire demi-tour en cours de route en ayant brûlé inutilement beaucoup de temps, d'argent et d'énergie pour rien. C'est gâcher inutilement du temps non forcément pour soi ou les contemporains mais assurément pour les générations à venir. Faire des pas de côté en guise d'activité n'est pas non plus dans l'ordre du changement et pas davantage que de s'arrêter, sauf à n'être qu'une pause nécessaire dans le mouvement.

LPP 83 – Changement

Le bon changement est celui qui oblige à se dépasser. Si le changement pour le changement n'est pas une fin en soi sans finalité ni objectif, le bon changement est celui qui assure une bonne répartition entre la gestion et la protection de l'acquis et le développement des capacités et des potentiels utiles. Toute dominance déséquilibrée dans l'un ou dans l'autre cas rompt forcément l'équilibre nécessaire.

LPP 84 – Changement

Le changement d'aujourd'hui n'est pas celui de demain. Il ne faut pas s'aveugler des méthodes qui marchent au présent car il est certain qu'un jour ou l'autre elles ne marcheront plus, seront dépassées et/ou agiront à l'inverse de ce qu'elles ont pu apporter. C'est aussi le cas de toutes les méthodes du passé qui ont eu leur heure de gloire, leur intérêt et une forte légitimité à l'époque mais qui, aujourd'hui, placées dans une autre réalité sont forcément obsolètes ou inadaptées, même si courantes dans l'usage ou légalement imposées.

LPP 85 – Changement

Celui qui prolonge dans la continuité est sans intérêt dans l'histoire des hommes. Si l'histoire se répète sans cesse, c'est que les hommes n'ont pas compris qu'à refuser le changement on perpétue le passé et limite l'avenir des possibles. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, seul le changement peut modifier l'origine des causes par conséquent modifier les effets subis. Ce devrait d'ailleurs être la première leçon politique que d'éviter la continuité et la répétition que l'on combat ou alors l'homme politique ne sert à rien sinon à promettre le vent du changement qui ne souffle jamais comme on l'attend.

LPP 86 – Changement

Le changement vivifie alors que le non-changement engourdit l'esprit. Pour s'animer et se vivifier en continu, le changement a besoin de changement comme le feu a besoin de bois. Il s'agit de favoriser un véritable cycle de changement à la fois organisé, anticipé et opportuniste

si nécessaire en jouant des circonstances et du hasard. L'erreur à ne pas commettre est de figer le changement dans une action ponctuelle ou encore de le limiter à une méthode sage, unique ou dominante. Il est alors certain que la dynamique en cours va s'arrêter d'elle-même faute de pouvoir se renouveler. Le changement va s'appauvrir et ne plus donner envie de s'engager pour lui. C'est la raison pour laquelle faute d'innovation ou de sang neuf, tout changement doit savoir également se renouveler par les extrêmes, voire les contraires si nécessaire, à condition de rester objectivement utile.

LPP 87 – Changement

Tout vrai changement suppose une stratégie clarifiée animée d'une détermination sans faille. C'est lorsqu'il commence à s'accomplir dans les objectifs prévus qu'il devient alors évident pour tous et entraîne l'adhésion maximale, rarement avant. Si l'idée du changement est relativement facile à adopter, son accomplissement participe au contraire d'une sélection naturelle entre ceux qui ont le courage de s'engager et ceux qui ne l'ont pas.

LPP 88 – Changement

Tout changement dérange forcément l'ordre établi, les habitudes et les intérêts en jeu. C'est pourquoi il fait peur aux individus passifs et habituels, aux sujets suiveurs, aux gouvernants, aux nantis et aux rentiers bien établis. Pour eux, la peur de perdre est toujours plus forte que l'espoir de gagner. C'est le plus souvent l'anxiété et le manque de confiance en soi qui sont les ennemis du changement et non le risque relatif qui l'accompagne.

LPP 89 – Changement

Le problème de la croyance et de l'espoir est de se contenter passivement d'une attente de changement sans aucun passage à l'acte. Face aux évidences qui prendront corps demain et aux certitudes rassurantes d'aujourd'hui, le changement est la preuve parfaite qu'il existe toujours un monde ou un espace où il est possible de faire mieux, ailleurs ou autrement. Il est totalement contradictoire que l'espoir, la croyance et la foi ne soient pas au cœur du changement dans la réalité vécue, sinon il ne s'agit que d'exutoires sans grand intérêt alimentant *a contrario* le désespoir, la désillusion et/ou l'angoisse vécus indéfiniment dans le présent de la réalité.

LPP 90 – Changement

La relativité du changement est proportionnelle à la relativité du jugement porté par chaque individu sur son utilité. En cela, la perception individuelle du changement est directement liée à la réalité vécue par soi-même laquelle est souvent différente de celle vécue, perçue ou revendiquée par autrui. Si le changement est objectivement contrôlable et observable, ses effets sont forcément subjectifs aussi bien pour la raison, la sensation que l'émotion.

LPP 91 – Changement

Que le changement soit mineur ou majeur, petit ou grand, peu importe tant que celui-ci profite à sa propre condition de vie et/ou bénéficie à l'individu. En sollicitant parallèlement la motivation, l'imagination, l'effort et certains besoins, le changement souhaité produit de nombreux effets et ressentis positifs, même dans le stress de son accomplissement.

LPP 92 – Changement

Le changement appelle le changement en se renforçant de lui-même. Plus la dynamique de changement est forte et engageante, plus elle mobilise d'énergie, de moyens et de ressources permettant d'amplifier les besoins, d'ambitionner l'action et d'élever les objectifs atteints. Si l'habitude du changement est bonne pour la santé, le moral et l'évolution personnelle, il augmente également le niveau d'exigence pour la prochaine fois. De fait, plus une organisation favorise le changement discerné, plus elle évolue rapidement et qualitativement.

LPP 93 – Changement

Le changement raisonné n'a rien à voir avec l'échec programmé. Il n'est écrit nulle part que l'échec, l'erreur ou le désappointement, soient corrélatifs d'une demande, d'une offre ou d'un projet radical de changement. C'est l'acte manqué présent chez l'homme pessimiste et non préparé qui entretient les mauvaises expériences et les échecs prévisibles, rien d'autre. Bien au contraire, lorsque l'individu est animé de positivité, de maîtrise et de discernement, la réussite est pour lui l'escale naturelle du changement. Il sait que le changement produit l'acte réussi dans une boucle vertueuse.

LPP 94 – Changement

L'incertitude dans le changement raisonné est la même que dans la prise de risque maîtrisé. Elle ne peut jamais tendre vers le risque zéro mais assure, très largement, la meilleure des garanties contre l'inertie, l'échec, la régression. Aucun changement ne porte en lui de certitude d'efficacité et de réussite finale assurée malgré tous les moyens mobilisés, les raisonnements et arguments utilisés. Pour réussir, le changement doit s'adapter de l'intérieur en faisant continuellement des adaptations dans les adaptations. Il doit aussi mobiliser beaucoup d'efforts, d'énergie, de modestie comme savoir opportuniste, à tout moment et à bon escient, chaque facteur utile et/ou ressource disponible.

LPP 95 – Changement

Réussir le changement nécessite obligatoirement une volonté et une motivation animées à 100 % par la certitude de la réussite. Pour échouer dans un changement raisonné, aussi ambitieux soit-il, il faut soit des circonstances imprévisibles de tous ou plus communément que l'esprit du doute, l'acte manqué ou la malveillance s'immisce dans le projet. C'est la raison pour laquelle le changement réussi suppose, du point de départ au point d'arrivée, la pleine affirmation positive de tous les acteurs engagés.

LPP 96 – Changement

Tout projet de changement doit être proportionné aux moyens disponibles. Il doit aussi intégrer une part d'adaptation, d'imprévu, de hasard et/ou de chance, de façon à rectifier la trajectoire suivie et/ou qualifier le travail accompli. À l'arrivée, le bon changement ne doit jamais avoir été totalement calculé et entièrement prévu au risque alors de n'être qu'une projection d'un domaine connu réalisé autrement mais sans réelle valeur ajoutée de rupture. La bonne dose pour mener un véritable changement est une préparation initiale à 50 % et une adaptation permanente pour le reste. Trop de préparation aseptise toujours le changement.

LPP 97 – Changement

Tout changement soumis à des contraintes initiales trop directives et encadrées produit finalement plus d'insatisfaction que de contentement. Toute forme de directivité, voire de rigidité dans le changement, le conduit certes à un objectif prédéfini mais porte aussi en lui les germes de la contestation et de la remise en question un jour ou l'autre. Le changement doit rester un objectif ciblé mais adaptable, objectif mais évoluant constamment en phase avec la réalité du moment. C'est toujours dans la période de sa réflexion et de sa réalisation que le plaisir d'engagement est le plus intense. Ensuite, il devient simplement évident.

LPP 98 – Changement

Le bon changement est celui qui s'impose rapidement à la majorité comme une évidence à accomplir. Malgré d'éventuelles critiques sur la forme, il doit apparaître comme naturel et indispensable pour compenser un défaut, un manque, un retard, une erreur. C'est toujours la contestation improductive d'une minorité dérangée dans ses habitudes qui est le gage que le

choix majoritairement fait est le bon. Sauf exception, sans aucune contestation ou avec un plébiscite populaire le changement imposé par une minorité influente n'augure rien de bon.

LPP 99 – Changement

Le changement n'est pas une fuite en avant mais un saut en avant. Le changement ne doit pas être une fuite en avant destinée à sortir absolument de la situation présente sans visibilité après, mais un chemin clair à tracer pour avancer utilement dans l'efficacité, ailleurs ou autrement. Aussi toute fuite en avant individuelle ou collective à vouloir toujours plus et mieux dans la rapidité et la facilité ne peut mener qu'à l'errance ou à l'entropie globale. Il en est ainsi de la malédiction moderne du « petit » changement suscité par l'offre économique et/ou politique court-termiste à confondre les petites avancées de pouvoir d'achat, de progrès divers, de paix sociale, des sciences et des technologies, avec la nécessité sur le fond de s'engager dans une évolution massive des mentalités en vue de s'épanouir pleinement soi-même au plus profond de l'esprit de démocratie. Cette malédiction du petit changement conduit irréversiblement vers l'entropie collective, même si endiguée à chaque fois dans une fuite en avant, alors que le grand changement favorise un saut en avant d'une époque vers une autre.

LPP 100 – Changement

La bonne trajectoire du changement résulte forcément d'un large faisceau d'objectifs à atteindre. Tous les changements sociétaux ou organisationnels fondés sur des objectifs principaux de prédominance économique et financière sont l'assurance d'un avenir individuel et collectif bien tourmenté avec la certitude de déséquilibres continus malgré le lustre de la modernité et les réussites apparentes des uns et des autres. Comme toute activité, le cycle du changement produit d'abord de l'élévation, puis un moment de maturité et ensuite un déclin avec un creux de vague. Pour éviter l'occurrence du déclin et du creux de vague, il est nécessaire d'intégrer dans chaque grand changement tout un faisceau d'objectifs à court, moyen et long terme qui s'emboîtent les uns après les autres et se succèdent dans le temps.

LPP 101 – Changement

L'efficacité est dans l'incertitude dynamique. La règle d'efficacité en matière de changement à vocation positive suppose de choisir entre deux grandes options et/ou de les associer entre elles. La première grande option repose sur une avancée constructive fondée sur une série de changements précis et programmés. Elle offre certainement la meilleure garantie de réussite, bien qu'elle se heurte aux freins et aux critiques des conservatismes ambiants. La seconde option consiste en une rupture décisive obligeant à mettre en place des innovations et/ou d'autres solutions imprévues ou différentes. Elle offre l'avantage d'imposer à tous de nouvelles règles à subir mais aussi l'incertitude et le risque associés à toute forme de changement radical sans aucune garantie de meilleure efficacité finale. L'association entre les deux options semble être la meilleure voie à suivre en privilégiant l'avancée constructive et programmée avec la rupture décisive.

LPP 102 – Changement

Le bon changement n'est ni d'essence normative ni économique. En tout contexte social, plus la pression normative est grande, moins le changement efficace des comportements est possible. De la même manière en économie, plus l'offre favorise la croissance de la demande et de manière concomitante la sollicitation des besoins individuels, plus elle favorise la constance de dysfonctionnements sociétaux, sociaux et mentaux à l'échelle individuelle. Dans les deux cas, ce sont les tensions en résultant et/ou le mal-être à les vivre en toute forme de tentation de l'avoir et de l'acquis qui freinent ou arrêtent la dynamique du changement. En cela, le bon changement est obligatoirement dans la préexistence d'une maturité nécessaire à la source même de l'humain.

LPP 103 – Changement

Sans finalité humaniste, le changement n'est que variation erratique dans le temps. Ce n'est pas par la consommation, la compétition, la propriété, la rente de situation ou encore l'accès à de petites libertés encadrées, que le changement devient constructif et positif sur le long terme. Il ne devient qu'un objectif temporaire à atteindre pouvant prendre toutes les directions possibles au gré des intérêts, opportunités et/ou enjeux du moment. Prendre une direction n'est pas l'essence du changement sans que ne soient clairement définies une finalité et une volonté de s'y tenir. L'esprit du véritable changement suppose de ne jamais revenir sur le passé ou la situation antérieure car la finalité est forcément régressive tant en qualité absolue qu'en limite connue. Il s'agit, au contraire, d'envisager une évolution vers le meilleur ou l'utile, la recherche d'un apport positif et/ou d'une ouverture vers un ailleurs ou un autrement. La question est donc de savoir ce que vaut le changement sans finalité humaniste.

LPP 104 – Changement

Tout ce qui enferme n'est pas le changement. Tout ce qui ouvre est dans l'esprit du changement. Sous l'égide d'une systématisation grandissante et malgré tous les apports superficiels de la vie moderne, de la technologie et de l'urbanité, l'Humain régresse constamment non dans ses conditions de vie quotidiennes mais dans sa condition d'être. À un moment ou à un autre, il faut choisir clairement entre la profondeur intime de sa condition d'être et la brillance fragile du paraître. C'est tout le véritable enjeu de l'Humanité à venir et des changements qui l'accompagnent. Se contenter de ce que l'on a, améliorer le confort de son espace de vie, n'est pas le changement car cela enferme davantage les conditions humaine, citoyenne et sociétale, plus que cela ne les ouvre.

LPP 105 – Changement

L'accélération des modes de vie n'est pas d'essence du véritable changement. Plus l'offre économique et technologique favorise la croissance de la demande et l'intensité des attentes dans les besoins humains, plus elle entraîne l'Humain dans une lente mutation de sa condition humaine tout en favorisant une entropie rapide dans la diversité de ses facteurs. C'est le paradoxe du changement permanent dans l'offre politique, économique et/ou technologique innovante et marketing à ne considérer que l'appât du gain, le contentement immédiat et le résultat obtenu et non une finalité d'ensemble. Il ne peut y avoir de finalité positive sans véritable liberté de choisir, de participer, d'agir, ni à subir le mouvement imposé.

LPP 106 – Changement

Sans finalité humaniste, le progrès technologique n'est qu'un mirage sans cesse repoussé. Il donne l'impression de servir l'Humain en se substituant à ses relatives carences ou faiblesses mais agit, en fait, comme une illusion aliénante. Malgré le ressenti d'une merveilleuse insouciance et/ou d'une délicieuse euphorie dans cette fuite en avant, le progrès se substitue au véritable changement en conduisant avec certitude vers la déshumanisation progressive et l'aliénation vitale de l'Homme au système. La praticité, l'efficacité et l'immédiateté des apports multiples du progrès technologique s'opposent aux tropismes naturels du développement et de la maturité épanouissante des fonctions et des potentiels humains. Le caractère hybride du changement ne doit pas tromper la vigilance entre le bon et le mauvais changement, entre son caractère artificiel ou naturel, entre sa réelle utilité et ses effets de mode. Sans volonté individuelle et collective de limiter l'usage et l'expansion technologique, il est à craindre que ses excès prévisibles conduisent inévitablement non vers une humanisation épanouie mais vers une aliénation profonde au système.

LPP 107 – Changement

Le changement est une exigence et non un fait à subir. Les changements comportementaux subis par les individus des sociétés modernes n'est ni véritablement volontaire ni totalement

maîtrisé. Il est simplement le produit d'une adaptation forcée et mimétique liée à un entrisme économique puissant dans tout le spectre du progrès moderne sans véritable cohésion en termes de finalité humaine. À rendre dominants au quotidien des besoins humains non essentiels à la survie, c'est tout une orientation artificielle, voire superficielle, qui s'impose progressivement et dénature l'essentiel humain. L'attrait de la facilité, de la prudence et de la satisfaction immédiate, enlève toute forme de solidité et de stabilité dans le sanctuaire mental comme il peut en être après l'effort et l'engagement à risque.

LPP 108 – Changement

L'anti-changement sociétal est bien plus probable que le véritable changement évolutionnaire. Le changement sociétal fondé uniquement sur l'offre économique et technologique est l'ennemi perfide du changement évolutionnaire souhaitable. Cela suppose que l'homme moderne combatte avec vigilance l'offre séductrice, les aliénations subtiles à la technologie et autres contraintes normatives provenant des systèmes en place. C'est assurément l'anti-changement sociétal qui se profile sous une apparence trompeuse. Il s'agit pour chacun de ne pas se laisser piéger, endormir et enchaîner par les promesses alléchantes du progrès moderne, car c'est principalement le système en place (systémisation) et les défenseurs des grands intérêts (conservatismes) qui en profitent majoritairement au détriment global de tous.

LPP 109 – Changement

Le véritable changement n'est ni un gagnant-perdant, ni un donnant-donnant mais un gagnant-gagnant. Pour le citoyen moderne ce qui est gagné d'un côté est forcément perdu de l'autre. C'est dorénavant la loi du genre. En s'éloignant constamment de l'essentiel au profit des artifices du présent, il est certain que le gain humain tend à devenir globalement négatif. Dès lors, sans effort et sans engagement personnel à compenser par soi-même cette forte dérive sociétale, il n'est d'avenir que médiocre, soumis et/ou prédateur des ressources disponibles. Sans le recours volontariste à une forte dynamique citoyenne se profile avec certitude une nouvelle ère subtile de façonnage, formatage, matricage de l'Humain, de sa naissance à sa mort. Une systémisation dominante qui rend bien pauvre, vaine et rapidement caduque toute forme de production, d'innovation, d'initiative, voire de talent et de génie humain.

LPP 110 – Changement

Tout processus de changement suppose d'abord une déstabilisation des conditions du moment. Afin de lutter contre toute forme de mouvement inertiel bloquant l'envie de changement, il faut bousculer les habitudes, priver momentanément les individus de confort et/ou en créer une privation dans leurs besoins dominants, afin que chacun puisse vraiment prendre conscience de la fragilité et de la relativité de l'état présent. C'est en tombant à l'eau que le fait de savoir nager ou de pouvoir s'accrocher à la bouée du changement devient éminemment vital.

LPP 111 – Changement

Le prix à payer du changement se compense par la récompense de l'effort consenti. La période d'engagement dans le changement et la remise en cause des habitudes isolent forcément les individus concernés en ne favorisant ni le confort ni l'équilibre, tant que l'objectif et/ou le résultat ne sont pas atteints. Si le résultat est mauvais ou erroné, les mêmes individus sont cloués au pilori de l'échec. Si le résultat est positif, ce qu'il doit être, alors tout le monde se l'approprie et l'évidence du changement devient lumineuse.

Autres Extraits téléchargeables sur www.bookiner.com
avec nombre de LPP

Préface - Préambule - Critique de l'existant
Avenir (26)
Besoin dominant (37)
Changement (48)
Citoyen du monde (24)
Compétence (51)
Comportement avisé (31)
Conscientisation (16)
Démocratie citoyenne (47)
Destin des hommes et des sociétés (31)
Domination économique (23)
Évidences & Bon sens (22)
Information médiatique (27)
Liberté humaine (21)
Loi & Légalité (39)
Médiocratie (18)
Mentalité dominante (15)
Ordre croissant (10)
Phénoménologie sociétale (16)
Pouvoir & Contre-pouvoir (16)
Progrès démocratique & Passage à l'acte (21)
Réciprocité (10)
Systematisation (41)
Universalité (35)
Vérité (41)
Conclusion