



**APPRECIATIVE  
INQUIRY  
FRANCE**



## Les Paradigmes

Laboratoire  
Praticiens Appreciative Inquiry

[www.appreciative-inquiry.fr](http://www.appreciative-inquiry.fr)

## UNE DÉFINITION DU TERME PARADIGME

Un paradigme est un ensemble de règles et de croyances qui oriente notre perception et notre comportement dans un domaine donné.

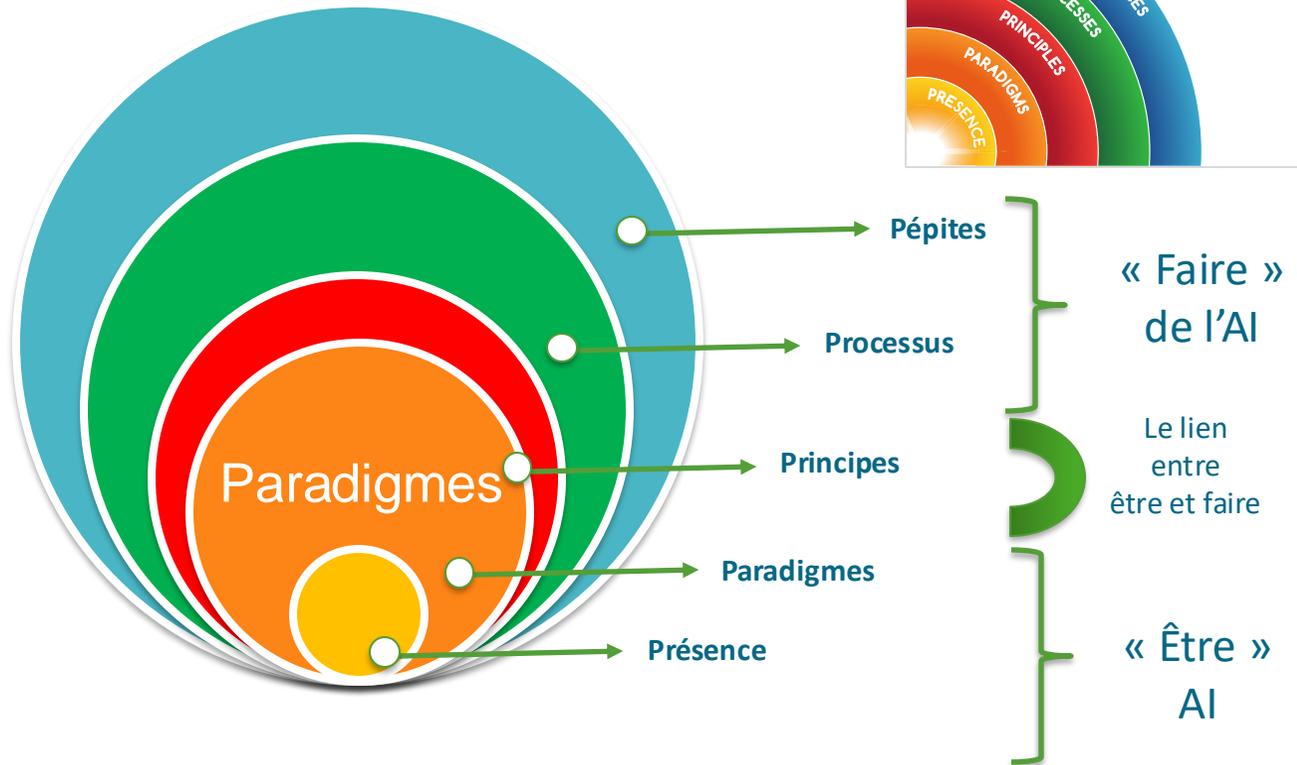
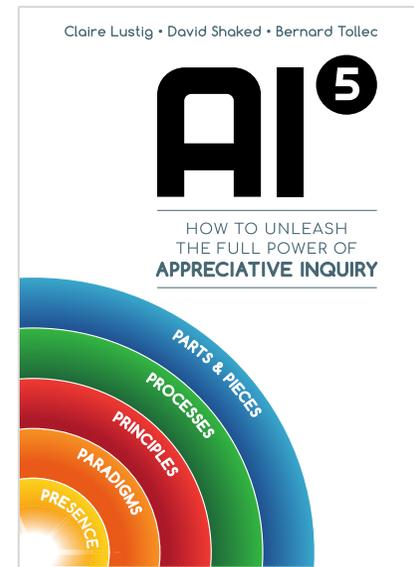
C'est important de les connaître car ils sont un peu nos "autoroutes" de la pensée qui, si ils nous aident à avancer avec certains repères, nous limitent au même niveau pour obtenir de nouveaux résultats.

Il n'y a pas de bons ou de mauvais paradigmes mais des paradigmes adaptés ou inadaptés (selon les situations)

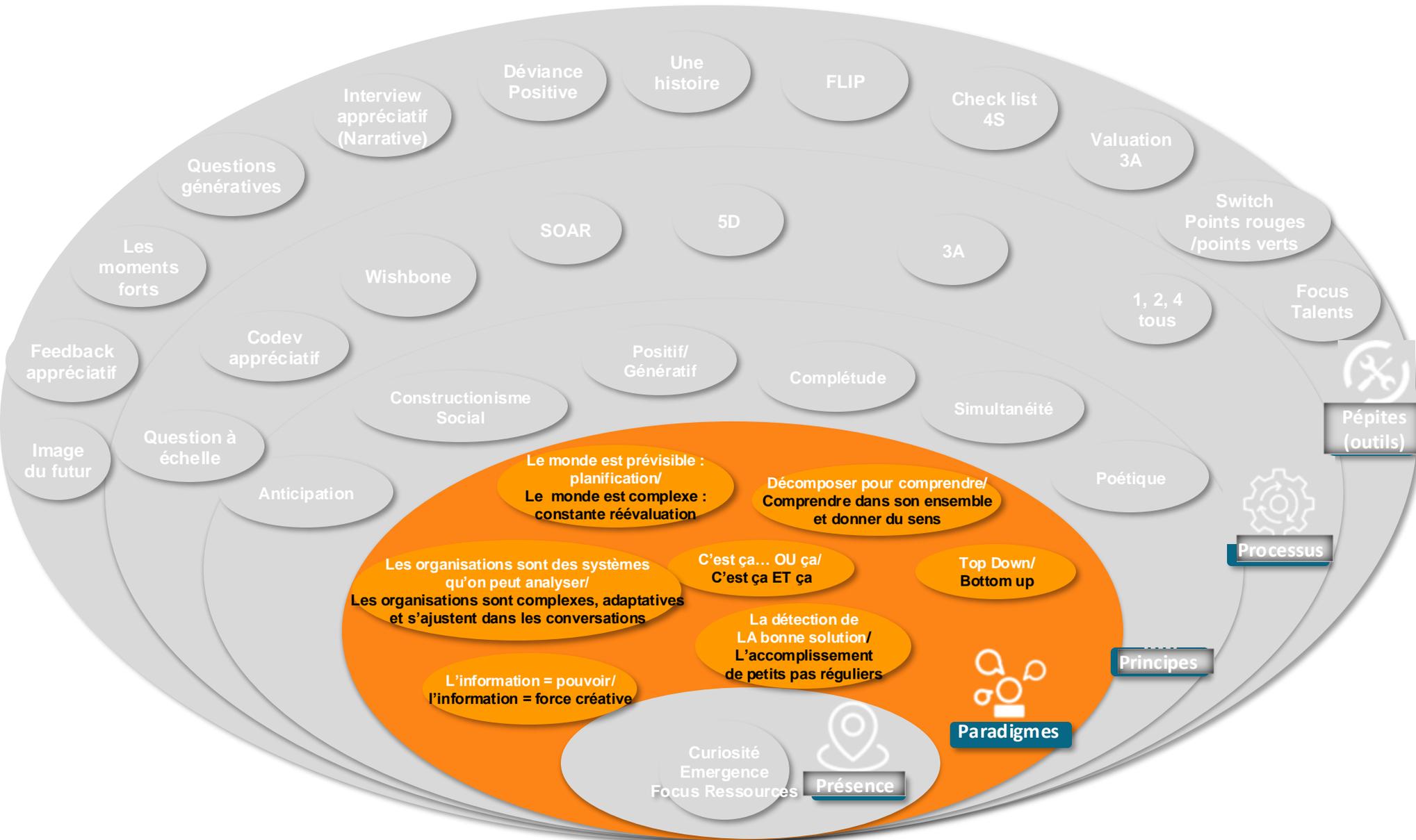
# Les 5 Dimensions de l'Appreciative Inquiry



Modèle décrit dans le livre "comment deployer la pleine puissance de l'Appreciative Inquiry"



# Les 5P : Un système structuré au service de la transformation



Paradigme 1  La perspective scientifique classique		En partant de situations concrètes, Je suis plutôt (mettez une croix)					Paradigme 2  La perspective émergente et évolutive	
		+	+	=	+	+		
1	Le monde est prévisible et nous avons besoin d'un plan à appliquer						Le monde est complexe/chaotique. Nous avons besoin de réévaluer en permanence	
2	Pour comprendre quelque chose, il faut le décomposer en éléments						Pour comprendre quelque chose, nous avons besoin de le comprendre dans son ensemble, de donner de sens, d'identifier les scénarios qui se répètent dans le contexte	
3	C'est ça... OU ... ça !						C'est ça... ET ça... ET...	
4	L'information c'est le pouvoir						L'information est une force créative	
5	Les organisations sont des systèmes, des machines, des entités abstraites que l'on peut analyser						Les organisations sont des systèmes adaptatifs complexes faits de conversations et d'histoires en développement permanents. Elles se créent et s'ajustent dans les échanges entre les parties prenantes	
6	La détection de LA bonne solution						L'accomplissement de petits pas réguliers	
7	Nous résolvons des problèmes - Recueil des données et diagnostiquer la situation - trouver "la" bonne solution - créer un plan d'action - implémenter le plan d'action - évaluer la mise en œuvre						Nous nous transformons : - Créer de nouvelles histoires - Mettre au clair les aspirations - Soulever plusieurs solutions possibles - Favoriser l'émergence - Suivre, valoriser et amplifier les actions et l'énergie	

	Paradigme 1 <u>La perspective scientifique classique</u>	En partant de situations concrètes, Je suis plutôt (mettez une croix)					Paradigme 2 <u>La perspective émergente et évolutive</u>
		+	+	=	+	+	
8	Notre objectif est : - L'amélioration de l'efficacité ou de la productivité - La création de structures d'alignement - Le maintien en bonne santé du système - La création ou le retour à un état de stabilité						Notre objectif est : - La création de sens et d'histoires - La facilitation de l'émergence de nouvelles structures/façons de faire - La co-création - L'encouragement à l'auto-organisation
9	Top-Down : Les leaders définissent la feuille de route, les managers la communiquent et la suivent, toutes les autres personnes l'exécutent						Bottom-up : Les dirigeant.e.s pratiquent un Leadership humble, invitant chacun à définir, à rêver et à créer
10	Comment l'information est communiquée ? Etablie au préalable / planifiée / canaux clairs et formels						Comment l'information est partagée ? Informelle et sociale / histoires personnelles / enrichie en permanence au fil des conversations
11	Les consultant.e.s/facilitateurs.rices/Services support/... - diagnostiquent et cherchent à comprendre - donnent un avis ou des recommandations - collectent et apportent des connaissances, des méthodes - extérieures au système concerné - apportent un benchmark externe						Les consultant.e.s/facilitateurs.rices/services support/... - créent un espace pour des conversations génératives sécurisées - co-crément des processus pour exploiter et amplifier les connaissances, les ressources et les énergies internes
12	Nous réduisons les risques en définissant : - des lignes directrices claires - des processus de conformité - des mesures, des indicateurs - la mise en œuvre de projets pilotes bien planifiés						Nous vivons avec le risque existant en : - Menant de nombreuses expérimentations & pilotes avec des évaluations et des ajustements fréquents - Improvisant, construisant des prototypes - Réajustant rapidement et fréquemment - Portant l'attention sur ce à quoi ressemblerait une réussite totale
13	Recrutement de la compétence, Corrige les écarts, les défauts par rapport aux attendus, la norme						Recrutement sur les valeurs, le potentiel Amplifier les forces, les talents

1. Lire les paradigmes mécanique et biologique (page 5 et 6)
2. Pour chaque ligne, en vous remémorant votre façon de penser la plus courante dans des situations professionnelles et personnelles identifiez celui avec lequel vous vous identifiez le plus.
3. Préparez cela pour l'échange qui aura lieu durant la supervision
  - Avec quel paradigme est-ce que je résonne le plus naturellement dans mon quotidien professionnel et personnel (une des cases centrales en fonction de votre préférence)
  - Quels exemples concrets illustrent (comment je pense et j'agis) mon identification à ce paradigme?
  
  - Qu'est-ce que ce paradigme m'apporte comme force ou angle de vue?
  - Quelles sont les limites ou angles morts que je perçois dans ce paradigme?
  
  - Quand ai-je pu expérimenter le paradigme opposé ?
  - Quelle est la force principale que je lui reconnais ?



**Bernard TOLLEC**

bernard.tollec@appreciative-inquiry.fr



**Gilles HAUVETTE**

gilles.hauvette@appreciative-inquiry.fr

*« Contribuer à créer un monde  
obsessionnellement focalisé sur la ressource »*



Une marque de

**positive**  
transformation  
WHAT YOU FOCUS ON GROWS

&

 **croissances**  
& management  
Réveillez le vivant au cœur de vos organisations

