

F
O
R
M
A
V
I
S
I
O
N

**A LA DECOUVERTE DU FUTUR :
LES PARADIGMES**

Guide de l'animateur

© 2000 *Formavision / Charthouse*

87-89 rue des Rosiers, 92500 Rueil Malmaison, France
Tel: 33-01 47 08 12 12 Fax: 33-01 47 08 01 58
email: Formavision@easynet.fr
<http://www.formavision.com>

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

CONTENU

FORMAVISION-UNE APPROCHE VRAIMENT EFFICACE DE LA FORMATION	2
A PROPOS DE L'AUTEUR	3
INTERETS DU PROGRAMME	3
A PROPOS DE CE GUIDE SUGGESTIONS POUR ENTRAINER LA DISCUSSION	4-5
INTRODUCTION AU PROCESSUS D'INNOVATION QUESTION POUR DÉCLENCHER LA DISCUSSION	7-8
GLOSSAIRE	9-10
EXEMPLE DE GRILLE D'OBSERVATION	11-12
AUTRES VIDÉOFILMS	13
LA VIDÉOTHÈQUE D'ENTREPRISE	14



UNE APPROCHE VRAIMENT EFFICACE DE LA FORMATION

FORMAVISION SARL constituée en 1977, est une société française, pionnière dans la vidéocommunication.

Elle a été créée par des professionnels de la formation continue pour distribuer des films de formation, qui dès l'origine ont su allier le professionnalisme et l'impact pédagogique maximal à partir d'une idée simple : "un vidéofilm de formation n'a nullement besoin d'être ennuyeux pour être efficace".

Aujourd'hui, **Formavision** dispose d'un vidéo catalogue de 100 films de formation en français, et d'un catalogue de 180 films de formation en anglais. Ces films sont distribués dans 32 pays et utilisés par 100.000 sociétés. Chacun, de ces films utilisent des techniques variées pour transmettre un large éventail de messages de formation à des auditeurs différents.

Quant à la démarche commerciale de **Formavision**, elle tient au respect de ces 3 points :

1. distribuer les meilleures vidéocassettes disponibles dans le domaine de la formation.
2. fournir des vidéocassettes d'excellente qualité, toujours accompagnées de documents qui faciliteront leur exploitation.
3. faciliter l'utilisation et le choix des formateurs et animateurs par des présentations et des journées régulièrement organisées dans toute la France et les pays voisins.



**European Training
Media Association**

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

A PROPOS DE L'AUTEUR

Dans le film "**A la découverte du futur : les paradigmes**", Joël Barker, éminent futurologue, explique ce que sont les paradigmes et leurs conséquences. Comme démontré dans le film, les concepts de paradigmes de M. Barker préparent les gens à mieux faire face aux changements révolutionnaires.

M. Barker est écrivain et conférencier. Il est également Président de "Infinity Limited Inc.", une société de consultants réputée mondialement qui inventa le concept "d'exploration stratégique". Il étudie le processus de changement depuis 1973.

Ce fut en 1974 que M. Barker fit connaître pour la première fois le concept des paradigmes au monde des affaires. Depuis, il a traité avec des milliers d'entre prises américaines, européennes et des pays de la zone Pacifique les aidant à comprendre l'influence des paradigmes dans leur organisation.

INTÉRÊTS DU PROGRAMME

Grâce au film "**A la découverte du futur : les paradigmes**" les participants prennent conscience que le monde est vu à travers nos paradigmes. La compréhension de la puissance des paradigmes peut être le point décisif qui fera tomber les barrières devant l'innovation et notre résistance aux changements. Le film "**A la découverte du futur : les paradigmes**" a profité à des milliers d'entreprises dans le monde entier. L'application de ce programme est aussi variée que les entreprises qui s'en servent.

Et voici quelques définitions des avantages communs aux usagers :

- il explique pourquoi la plupart des gens trouvent **le changement** menaçant ;
- il fournit des éléments clés afin d'améliorer **le processus d'innovation** ;
- il aide à comprendre **l'échec face au changement** et comment s'y prendre ;
- il augmente le niveau "**d'exploration**" des participants ;
- il enseigne aux entreprises où chercher **les types de changements** révolutionnaires qui **redéfiniront les "règles du jeu"** à la base.

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

A PROPOS DE CE GUIDE DU MANAGER

IÈRE PARTIE

La première partie fournit une vue d'ensemble des matériaux du guide ainsi que des suggestions générales pour guider la discussion.

IIÈME PARTIE

La deuxième partie suggère des questions pour inciter à la discussion afin d'aider le groupe à mieux comprendre le processus d'innovation. Il est recommandé d'utiliser ces questions afin d'aider les participants à prendre conscience de leurs propres paradigmes et ceux de l'organisation ou du service dont ils font partie. Les sujets de discussion peuvent aussi aider les participants à mieux cerner les barrières qui se dressent devant l'innovation.

IIIÈME PARTIE

La troisième partie suggère des questions pour la discussion qui traite du changement. Il est recommandé d'insister sur les questions qui aideront les participants à mieux comprendre pourquoi il existe une telle résistance face au changement. Ou bien sélectionner quelques questions introduisant un changement spécifique qui est sur le point d'avoir lieu au niveau de l'organisation.

IVÈME PARTIE

La quatrième partie est faite d'un glossaire qui comprend :

- une liste des termes pour différents paradigmes ;
- une liste des références ;

Les questions pour la discussion suggérées dans les parties 2 et 3 du guide ont pour but de générer une discussion approfondie sur les paradigmes. Les questions ne sont pas dans un ordre particulier et s'adressent ne se réfèrent à aucun problème particulier. Elles peuvent être utilisées comme bon vous semble. Vous pourriez constituer un dossier des sujets d'intérêt à votre entreprise et centrer les questions pour la discussion sur ces sujets. Vous pourriez également vous aider des questions à la discussion pour parler d'un changement spécifique que votre service ou organisation est en train de subir ou sur le point de subir. Ou bien vous préférerez peut-être garder la discussion à un niveau général, et analyser les changements dans leur ensemble.

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

✂️ SUGGESTIONS POUR ENTRAINER À LA DISCUSSION

Avant d'aborder les parties 2 et 3, il serait souhaitable de revoir les suggestions générales suivantes afin de stimuler une discussion de groupe. Le changement peut être un sujet difficile. L'avenir est pour beaucoup menaçant. Être sensible à ce genre de sentiment vous aidera énormément pour guider une discussion valable.

✂️ DIMINUER LA TENSION

Dès que le groupe de participants est installé, faites un résumé de ce vous allez leur présenter. Ils sauront ainsi de quoi vous allez traiter. Adoptez une attitude simple et rassurante. Créez un climat de confiance. L'ambiance est importante car les participants ne s'aventureront dans des territoires inconnus que s'ils se sentent à l'aise. Essayez le plus possible d'aborder les problèmes à traiter sous forme de questions.

✂️ ENCOURAGER LA DISCUSSION

Adressez-vous au groupe entier plutôt qu'à des participants choisis, en d'autres termes, évitez de prendre les gens à part. Faites participer chacun et chacune. Préférez le "nous" plutôt que le "vous" et le "je". Méfiez-vous des intentions cachées, les vôtres et celles des autres. Restreignez ceux qui ont tendance à dominer la discussion. Evitez de critiquer les remarques. Adresser vos opinions au groupe sous forme de questions.

✂️ ECOUTER ACTIVEMENT

Concentrez-vous sur ce que dit la personne qui parle. Ne vous impliquez pas sur le plan émotionnel. Attendez que le participant ait fini de parler avant de formuler votre réponse. Soyez attentif aux participants qui proposent une idée contraire à vos opinions car cette attitude est l'essence même du sujet : traiter de nouveaux paradigmes. Evitez les parenthèses mais soyez ouvert aux solutions inattendues et aux opinions contraires.

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

☞ POSER DES QUESTIONS COMMENÇANT PAR : 'ET SI ?'

Poser des questions commençant par "et si ?" est un bon moyen pour entretenir une discussion vivante. Cette question permet à l'imagination d'entrer en jeu. Posez des questions commençant par "comment pourrait..?" plutôt que "comment devrait..?"

Encouragez des idées différentes.

Soyez attentif aux idées qui peuvent mener à de nouveaux sujets de discussion.

☞ EXAMINER LES IDÉES DIFFÉRENTES

Un des principaux atouts du film "**A la découverte du futur : les paradigmes**" est sa manière d'ouvrir les participants à des solutions nouvelles et inattendues. Soyez attentif à ce genre d'idées.

Ne rejetez rien. Si le groupe de participants tend à ne trouver qu'une solution à chaque problème, suggérez une "exploration" plus approfondie.

☞ SOYEZ ENTHOUSIASTE ET IMPLIQUÉ

Avant de guider la discussion, il sera sans doute utile de prendre quelques notes pendant le visionnage du film.

Prenez en note ce qui vous intrigue le plus et appliquez le à votre entreprise. Adoptez une attitude flexible.

Si une bonne discussion est amorcée ne pressez pas votre groupe à aborder le sujet suivant. Si vous utilisez le programme pour insister sur un problème particulier au sein de votre entreprise, choisissez le sujet de discussion le plus approprié.

☞ DISCUSSION DU GROUPE

Si les participants sont nombreux, il serait préférable de les diviser en groupes afin de parvenir à une discussion plus approfondie. Puis, réunissez de nouveau tous les participants et demandez à chaque groupe de partager leurs idées. Si les réponses ne sont pas suffisantes, interrogez les groupes les uns après les autres afin de recueillir plus de commentaires.

☞ AGENCEMENT DE LA SALLE

Le programme peut être utilisé par des groupes de dimensions très différentes. La salle varie bien sûr en fonction de la taille du groupe. La salle idéale permettra aux participants de former un seul groupe mais aussi de pouvoir se diviser en groupes plus petits. Si possible, prévoyez une tablette pour chaque participant afin qu'ils puissent prendre des notes. Pour que la discussion ait plus d'impact, prévoyez aussi un tableau

INTRODUCTION AU PROCESSUS D'INNOVATION

☞ QU'EST CE QUI AIDE OU EMPÊCHE L'INNOVATION

Une série de questions aidera le groupe de participants à se concentrer sur le processus d'innovation. Les questions de ce chapitre vous aideront à guider les participants vers une meilleure compréhension des paradigmes et l'influence de ceux-ci sur l'innovation. En vous basant sur les paradigmes de votre entreprise, vous parviendrez à une discussion vivante qui engendrera des idées nouvelles. Ceci pourra être très bénéfique pour tous les participants et pourra être utilisé comme référence pour tous les changements ou améliorations au sein de votre entreprise.

☞ QUESTIONS POUR DÉCLENCHER LA DISCUSSION

LE PROCESSUS D'INNOVATION

Rafraîchissez la mémoire des participants en leur rappelant l'exemple des horlogers suisses. Ceux-ci étaient tellement aveuglés par le succès de leurs, anciens paradigmes qu'ils rejetèrent en bloc une idée totalement nouvelle et différente qui aurait fait progresser leur succès.

Comment définiriez vous un paradigme ? (Glossaire page 9 à 11) Quels changements de paradigmes récents ont joué un rôle important dans l'organisation de votre société ?

Demandez aux participants de citer des paradigmes, ou des "règles" précises propres à votre service ou à votre entreprise.

Ces paradigmes sont ils la routine, la tradition, l'habitude ou la coutume ?

Serait-il possible d'exécuter des tâches différemment et peut-être même mieux ? Quels sont les avantages et les inconvénients de leurs suggestions par rapport au temps, à l'argent et à leur efficacité ?

Quel changement a récemment eu lieu dans votre entreprise ?

Quelles ont été les répercussions de ce changement dans les divers services ? A-t-il défié les paradigmes existant ? A-t-il créé de nouveaux paradigmes ?

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

Demandez aux participants de répondre à la question posée par M Barker dans le film :

"qu'est ce qui semble aujourd'hui impossible, mais si cela devenait possible, transformerait complètement votre entreprise ?"

Etudiez leurs suggestions. Sont elles impossibles ? Que faudrait-il pour qu'elles deviennent possibles ? (Pour rendre la discussion plus vivante rappelez aux participants que ce qui paraît aujourd'hui impossible pourrait très bien le devenir avec l'évolution de la technologie ou l'application d'une nouvelle loi par exemple).

Quel genre de changement de paradigme toucherait votre entreprise comme la montre à quartz toucha les horlogers suisses ?

Rappelez aux participants l'histoire de M. Barker à propos du "cochon".

Quelles assertions souvent entendues dans votre entreprise pourraient être perçues comme des opportunités ou bien, au contraire, des difficultés ? Que pourriez vous faire pour que votre service ou vos employés prennent ces assertions en tant que challenge et opportunité ?

INTRODUCTION POUR FAIRE FACE AU CHANGEMENT

POURQUOI NE RECONNAÎT-ON PAS LES IDÉES NOUVELLES ?

Comment peut-on surmonter "la paralysie face à nos paradigmes ?" A l'aide de ces questions pour la discussion, faire face au changement peut être traité de diverses façons :

- entraînez la discussion sur un changement précis dont le besoin se fait sentir, ou qui est sur le point d'être appliqué à votre entreprise.
- faites réfléchir les participants aux futurs changements auxquels devra sans doute faire face votre entreprise.
- aidez les participants à reconnaître leurs angoisses face au changement et à voir les opportunités que peut leur amener celui-ci.
- "explorez" les sentiments face au changement en commençant par nos résistances et nos angoisses.

La discussion peut ensuite s'acheminer vers les aspects plus positifs et les opportunités liées au changement.

SUJET DE DISCUSSION : FAIRE FACE AU CHANGEMENT

Rappelez aux participants l'exemple de la photographie électrostatique Xerox tirée du film. Dans cet exemple, une entreprise manque une des plus grandes opportunités du XX^e siècle parce qu'elle ne veut pas reconnaître le potentiel de la nouvelle invention. En effet, celle-ci ne correspondait pas à leurs règles, leurs paradigmes de la photographie.

Connaissez-vous des entreprises ou des individus qui, aveuglés par leur succès, ont manqué des opportunités nouvelles ?

Y-avait-il des indications qui auraient pu leur montrer ce qu'ils étaient sur le point de manquer ?

Dans votre entreprise, y-a-t'il eu des situations où de nouvelles opportunités ont été manquées ?

Essayez de trouver une idée qui, après avoir été présentée à votre service, a été rejetée. Ce rejet ne serait-il pas en partie basé sur d'anciens paradigmes ?

Quels étaient ces paradigmes ? Quels changements sont prévus dans votre domaine ?

Pouvez vous reconnaître des paradigmes qui pourraient menacer de bloquer le succès de votre entreprise. Que pouvez vous faire maintenant pour vous y préparer?

Quels changements possibles ou précis pourraient survenir dans votre entreprise ?

(Vous préféreriez peut-être inventer un changement imaginaire ou hypothétique plutôt que d'utiliser les informations de votre entreprise).

Demandez aux participants d'imaginer les conséquences de ce changement sur : -les différents services ; - le budget de l'entreprise ; - l'efficacité ; - le moral des employés.

Comment les employés aimeraient-ils voir ce changement se réaliser ? Que peut faire l'entreprise afin de diminuer la résistance au changement ?

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

Définition du mot "paradigme" tiré du film :
"A la découverte du futur ; les paradigmes".

PARADIGME:

Si vous cherchez le mot paradigme dans le dictionnaire vous trouverez qu'il veut dire un exemple ou un modèle.

Les paradigmes sont un ensemble de règles ou de règlements. Ces règles (connues aussi comme procédures, routines, standards) font deux choses :

- dans un premier temps elles établissent des frontières. Dans ce sens, c'est ce qu'un modèle fait, il délimite les contours, les frontières.
- dans un deuxième temps, ces règles ou règlements nous donnent la clé du succès en mettant en évidence des solutions aux problèmes à l'intérieur de ces frontières.

Les paradigmes ont un impact énorme sur nos jugements et nos décisions car ils influencent nos perceptions.

Comme dit M Barker : "ce sont nos paradigmes, nos règles et règlements qui nous empêchent d'anticiper notre avenir avec succès. Nous essayons de découvrir l'avenir en le projetant à travers nos anciens paradigmes".

L'EFFET PARADIGME :

Les paradigmes filtrent toutes nos nouvelles expériences. Nous envisageons le monde à travers nos paradigmes en tous temps. Nous sélectionnons invariablement du monde extérieur les données conformes à nos règles et règlements et tentons d'ignorer le reste.

Ainsi, ce qui peut paraître tout à fait évident à une personne avec un paradigme peut paraître tout à fait imperceptible à une autre personne avec un paradigme différent. M Barker appelle ce phénomène : **l'Effet Paradigme**.

L'Effet Paradigme peut être positif. Il concentre notre attention. Il concentre nos efforts sur ce que nous considérons comme important. Il nous aide à écarter les impulsions sans valeur. L'Effet Paradigme accroît notre confiance pour trouver une solution aux problèmes. Cependant, il faut faire attention, l'Effet Paradigme peut nous empêcher de voir l'avenir.

L'Effet Paradigme peut être négatif. Il peut empêcher les gens d'affaires de voir de nouvelles opportunités, le management de nouvelles stratégies. Il peut nous empêcher de voir, tous et chacun, des solutions créatives à nos problèmes ; et il peut déformer les informations reçues pour les adapter à nos paradigmes.

✂ ✂ FLEXIBILITÉ DES PARADIGMES

La flexibilité des paradigmes, appelée aussi maniabilité des paradigmes est l'opposé de la paralysie due aux paradigmes. C'est un comportement actif avec lequel nous défions régulièrement nos paradigmes.

La flexibilité des paradigmes nous aide à reconnaître de nouvelles idées, peut être même de meilleures idées, qu'existent à l'intérieur de nos paradigmes.

✂ ✂ PARADOXE DU PARADIGME (n'est pas mentionné dans le film)

Le paradoxe du paradigme est une conséquence de l'Effet Paradigme. Le paradoxe du paradigme explique pourquoi il est si dur de changer. C'est le dilemme de tous les paradigmes : ils nous séduisent avec succès.

A travers cette séduction, le paradigme actuel nous tend un piège et il devient très difficile de changer, même si l'évidence prouve que le changement serait bénéfique.

✂ ✂ PARALYSIE DUE AUX PARADIGMES

La paralysie due aux paradigmes est la certitude qu'il n'y a et qu'il ne peut y avoir qu'une façon de faire les choses. Nous nous arrêtons à une seule façon bien particulière de solutionner nos problèmes : en essayant de trouver la solution dans nos paradigmes existant.

Nous sommes aveuglés par le succès de nos anciens paradigmes et tout ce que nous y avons investi. Quand nous sommes confrontés à une façon nouvelle et complètement différente de faire progresser notre succès, nous la rejeterons peut être parce qu'elle n'est pas conforme aux règles qui nous ont déjà valu la réussite.

PIONNIERS DU PARADIGME

Les pionniers du paradigmes sont les praticiens des anciens paradigmes qui décident de changer pour un nouveau paradigme au premier stade de son développement. Même si les évidences apportées par les nouveaux paradigmes ne prouvent pas qu'ils sont sur la bonne voie.

CHANGEMENT DE PARADIGMES

Un changement de paradigme est une façon nouvelle et révolutionnaire d'envisager les anciens problèmes. Par exemple : de "la Terre est plate" à "la Terre est ronde", des "ordinateurs énormes" aux "ordinateurs portables", du "Mur de Berlin" à la "Glasnost".

Un changement de paradigme survient généralement quand les "règles du jeu" établies ne parviennent pas à fournir des solutions efficaces à nos problèmes. Un nouvel aperçu, une explication autre, une découverte fournit une nouvelle perspective qui révolutionne notre compréhension. Quand l'ancienne méthode fait place à la nouvelle, il s'agit d'un changement de paradigmes.

RENOVATEUR DE PARADIGMES

Un rénovateur de paradigmes est généralement une personne extérieure, une personne qui ne pratique pas votre paradigme, ne connaît pas la bonne façon de faire les choses. Parce qu'il ne connaît pas votre paradigme, il n'en comprend pas les règles. Il ne sait pas ce qu'il faut et ne faut pas faire.

Ainsi, il résoud le problème avec des règles et règlements différents. Il n'a rien investi dans l'ancien paradigme et n'a donc rien à perdre en créant un nouveau paradigme. Ceci ouvre donc la porte à un tout nouveau domaine pour solutionner les problèmes. Un domaine inaccessible avec vos anciens paradigmes.

A LA DÉCOUVERTE DU FUTUR • LES PARADIGMES

AUTRES VIDÉOFILMS

Sur le thème "Organiser le changement", Formavision tient à votre disposition les vidéofilms suivants:

~~///~~ A la découverte du futur : la puissance d'une vision

~~///~~ A la découverte du futur : les pionniers des paradigmes

~~///~~ Le défi du "leadership"

Pour visionner ces vidéofilms, contacter **Formavision**
au **01.47.08.12.12**

LA VIDÉOTHÈQUE D'ENTREPRISE

une ressource permanente à portée de la main

Qu'est-ce que la vidéothèque d'entreprise ?

La réponse pratique, économique et complète à tous vos besoins en formation, stages, séminaires ou réunions. Réunissant les meilleurs vidéofilms et CD Roms existant sur le marché, avec leurs documents d'accompagnement, la vidéothèque d'entreprise vous propose une sélection hors pair de vidéofilms traitant de tous les thèmes clé de la formation.

Les cinq thèmes clés de la vidéothèque d'entreprise et les titres correspondant

Mieux s'organiser et organiser les autres

- ?? Bonne Question,
- ?? Ce n'est pas une question d'intuition,
- ?? La puissance d'une vision,
- ?? Le Piège du temps,
- ?? Bâtir une équipe,
- ?? Quand le manager devient coach,
- ?? L'équipe mythe ou réalité

Mieux vendre...

- ?? Comment décrocher un marché et comment le conserver,
- ?? La route de la vente,
- ?? Comment faire face aux objections des prix,
- ?? La négociation dans la vente, L'avantage caché,
- ?? Negotraining (CD ROM)

Mieux Communiquer

- ?? La Guerre des couleurs,
- ?? Nous sommes tous dans le même bateau, INTERcommuniquer,
- ?? Parler à 1 ou à 1000 personnes,
- ?? Le traitement des conflits,
- ?? A la découverte du futur : Les paradigmes

La qualité

- ?? Je n'ai pas de clients,
- ?? La courtoisie au téléphone,
- ?? Halte au ping pong téléphonique,
- ?? Qui a sauvé l'entreprise ?,
- ?? Iso 9000
- ?? Nous sommes tous dans le même bateau,

Assurer un service excellent

- ?? Vous vous souvenez de moi ?
Les clients mécontents,
- ?? Service et fatigue,
- ?? Les 5 phrases interdites,
- ?? Sélectionner pour servir,
- ?? Encadrer pour servir,
- ?? Le client au cœur

Pour toutes informations concernant le concept de la "Vidéothèque d'entreprise", contacter:

FORMAVISION

87-89 Rue des Rosiers

Le Mont Valérien, 92500 Rueil Malmaison

<http://www.formavision.com>

Téléphone : 01 47 08 12 12

Télécopieur : 01 47 08 01 58

Email: Formavision@easynet.fr