

L'Appreciate Inquiry (AI) :

une approche positive du changement dans les organisations



Vous vous reconnaissez dans ces questions?

- Comment puis-je développer l'engagement de tous mes salariés?
- Comment puis-je développer la collaboration, les synergies au sein de mon entreprise?
- Comment développer un projet au sein de notre organisation de façon rapide, profonde et durable?
- Comment utiliser tous les talents et les potentiels de mon entreprise pour faire face à un nouveau challenge?

Une méthode nouvelle et innovante

Elle focalise une équipe ou une organisation sur l'énergie et cultive le vivant.



Qu'est-ce qu'une approche positive du changement dans les organisations?

- Sans ignorer les problèmes, l'AI suggère plutôt une approche centrée sur les solutions pour atteindre un état de réussite plutôt que les solutions pour supprimer un problème.
- Avec l'Appreciative Inquiry, il s'agit de rechercher les causes du succès et non celles des échecs.

Le postulat de départ

Chaque entreprise a quelque chose qui fonctionne bien, qui lui donne vie, efficacité et lui assure des succès.

L'Appreciative Inquiry commence par la découverte de ce qui est positif et qui fonctionne déjà dans le cadre de la mission et des objectifs que se donne l'entreprise ou l'équipe.

C'est ce « noyau de réussite » qui sert de point d'appui énergisant et inspirant pour l'élaboration de nouveaux projets.

Qu'est-ce que la démarche appréciative ?

L'Appreciative Inquiry est une méthode de développement des organisations et des équipes, qui a vu le jour à la fin des années 80 aux USA, et qui consiste à chercher les ressources, les réussites, les expériences positives chez chacun,

dans l'entreprise et son environnement. Elle repose en tout premier lieu sur l'art de poser des questions inconditionnellement positives lors d'interviews de découverte réalisées en duos, puis d'échanges en sous groupe et grand groupe.

En se focalisant sur l'énergie positive qui donne vie à l'organisation, on parvient alors à identifier les facteurs de réussite du système et ainsi à éviter toute forme de diagnostic, critique ou point de vue négatif.



Une méthode nouvelle favorisant l'émergence de l'intelligence collective

Cette démarche permet de faire émerger les solutions du collectif en impliquant tous les acteurs concernés et en reliant la tête (les dirigeants & managers) au corps (leurs collaborateurs).

Dans quels cas utiliser cette démarche ?

Les applications de l'Appreciative Inquiry sont très variées :

- Bilan de situation
- Conduite de changements
- Cohésion d'équipe
- Innovation pour une meilleure organisation
- Développement du management et du leadership
- Organisation du travail et des activités
- Communication
- Conventions, ...

Pourquoi l'Appreciative Inquiry donne-t-elle de bons résultats?

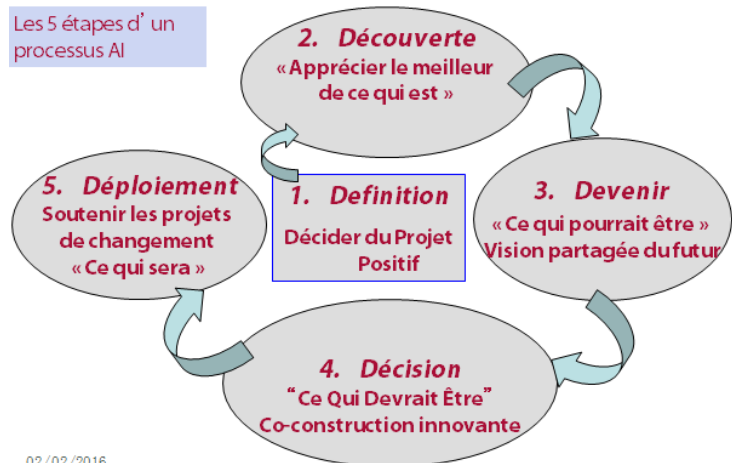
Parce qu'elle s'appuie sur les 3 facteurs de l'engagement : le **positif**, le **participatif**, le **constructif**.

La démarche AI :

- Construit des relations positives, un esprit de corps et de la responsabilité partagée.

- Permet aux personnes d'être écoutées et de participer de façon significative.
- Les encourage à partager leurs rêves et leur vision du futur,
- Donne des pistes d'action concrète pour construire le futur,
- Les aide à être positifs et leur en donne les moyens.

Quelles sont les phases du travail avec la démarche Appreciative Inquiry?



02/02/2016

Quel est le processus de réalisation d'une Appreciative Inquiry ?

La démarche est participative, elle offre au plus grand nombre de personnes la possibilité de participer aux changements.

- Le sujet de l'intervention et le livret d'entretien sont définis avec un groupe pilote déterminé au préalable,
- Des entretiens à deux (ou à trois) sont conduits par les membres de l'entreprise eux-mêmes,
- Des ateliers permettent d'exploiter les données,
- Des regroupements sont organisés, y compris jusqu'à la plénière,
- Des équipes projet mettent en œuvre...

Le sujet vous interpelle et fait écho en vous ? Rencontrons nous !

LeaderCoach, une équipe de coachs certifiés

au service de votre développement

Valérie VANRUYMBEKE, 06 13 56 64 86, valerievanruymbeke@leadercoach.eu

Emmanuelle LE STRAT, 06 27 01 09 05, emmanuelle.lestrat@leadercoach.eu