

---

# Programme de Formation

---

## Appreciative Inquiry - démarche appréciative

---

### Organisation

---

**Durée :** 3 heures et 30 minutes

**Mode d'organisation :** Présentiel

---

### Contenu pédagogique

---



#### **Public visé**

Tout collaborateur d'une même organisation



#### **Objectifs pédagogiques**

---

##### Les Objectifs de la Démarche

---

L'approche appréciative vise principalement à :

- **Libérer le potentiel :** Identifier les forces, les talents et les ressources invisibles ou sous-utilisés au sein d'une équipe ou d'une organisation.
- **Renforcer la cohésion :** Créer un sentiment de communauté en partageant des histoires de succès vécues collectivement.
- **Favoriser l'innovation :** En partant de ce qui a déjà fonctionné, il est plus facile d'imaginer des solutions nouvelles et audacieuses plutôt que de rester bloqué sur des corrections incrémentales.
- **Réduire les résistances au changement :** Puisque la démarche n'est pas "déficitaire" (on ne pointe pas ce qui va mal), les collaborateurs se sentent valorisés plutôt que jugés, ce qui favorise l'engagement.

##### Ce qui fait la réussite de cette approche

- **Engagement immédiat :** Les gens préfèrent parler de leurs succès plutôt que d'être interrogés sur leurs erreurs. Cela réduit la défensive et la résistance naturelle au changement.
- **Rapidité :** En capitalisant sur les forces existantes, on gagne du temps car les solutions ne sont pas importées de l'extérieur, mais déjà présentes dans l'ADN de l'entreprise.
- **Ciment culturel :** Le processus crée des liens forts entre les participants grâce au partage d'expériences positives.



#### **Description**

L'**Appreciative Inquiry** (ou "**Approche Appréciative**") est une méthodologie de développement organisationnel et de conduite du changement, développée dans les années 80 par David Cooperrider et Suresh Srivastva.

Contrairement aux approches traditionnelles qui cherchent à identifier et résoudre des "problèmes" (ce qui ne fonctionne pas), l'approche appréciative postule que **l'organisation se transforme en se concentrant sur ce qui fonctionne déjà bien**. En étudiant les réussites et le potentiel, on génère une énergie positive et créative qui permet d'innover et d'améliorer durablement la performance.



#### **Prérequis**

Aucun





## **Modalités pédagogiques**

### **La Méthodologie : Le Cycle des 4D**

La mise en pratique de l'Appreciative Inquiry s'articule généralement autour du cycle des 4D, qui structure le processus de transformation :

- **Discovery (Découverte)** : On part à la recherche des "moments de grâce" de l'organisation. On interroge les collaborateurs sur leurs meilleures expériences, leurs succès, et les facteurs qui ont permis ces réussites.
- **Dream (Rêve)** : À partir des forces identifiées, on imagine ce que pourrait être l'organisation idéale. On cherche à construire une vision collective, inspirante et audacieuse du futur.
- **Design (Conception)** : On élabore des structures, des processus ou des manières de collaborer qui permettent de concrétiser ce rêve. C'est le passage de l'idée à la proposition concrète.
- **Destiny (Destinée)** : On met en œuvre les changements. C'est une phase d'expérimentation continue, d'apprentissage et d'ancrage des nouvelles pratiques dans le quotidien de l'organisation.



### **Moyens et supports pédagogiques**

Des supports de formation sont remis aux participants. Sous forme de **fiches récapitulatives**, ils contiennent les **principaux concepts** que nos formateurs vont délivrer pendant la formation. Le plus souvent, elles sont au format **digital (pdf)** et sont adressées par mail. Dans certains cas, il peut s'agir de **documents papier**.

Si la formation se déroule dans nos locaux, notre bibliothèque, forte de plus de **200 livres**, est à la disposition de nos participants, en libre accès. Notre équipe est également disponible pour un **partage d'expérience** avec nos participants.



### **Modalités d'évaluation et de suivi**

#### **Évaluation permanente**

Au fil de l'eau lors des différentes mises en situation. En fin de formation : sur un exercice de synthèse. Après la formation : via un formulaire en ligne.



### **Informations sur l'accessibilité**

Pour toute demande relative à l'accessibilité ou à des besoins spécifiques concernant une personne en situation de handicap, que la formation Quilotoa soit réalisée dans nos locaux ou chez nos clients, nous vous prions de bien vouloir contacter Nathalie BARBEY au 01 47 48 18 18 ou par courriel à l'adresse [n.barbey@quilotoagroup.com](mailto:n.barbey@quilotoagroup.com). Cela permettra au formateur d'ajuster les conditions de son intervention.