

Déployer une démarche Appreciative Inquiry

Tous nos programmes de formation sont établis « sur mesure », ce descriptif est un modèle de ce que nous sommes en capacité de développer et que nous adapterons en fonction de vos besoins et de votre contexte

Intitulé de la formation

Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement

Publics ciblés

- Tous les agents des établissements de santé, le corps médical
- Pas de niveau d'expérience exigée dans la fonction

Compétences visées

Choisir d'introduire l'Appréciative Inquiry au sein d'une organisation, c'est faire le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations au service de leurs missions et de leur raison d'être.

Dans les établissements de santé, l'exploration appréciative se déploie dans les différents champs suivants : les relations au sein des équipes, la qualité des conditions de travail, la qualité de vie au travail, l'animation des équipes et le management, l'analyse de pratiques, la gestion des compétences, le recrutement et l'intégration au sein d'une équipe, démarche d'excellence opérationnelle/démarche processus, démarche projet etc.

La formation-action a pour objectif le transfert des modalités pour introduire l'exploration appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, voire d'un établissement. Ce transfert de savoirs, connaissances et outils se fait en s'appuyant sur un groupe « Démarche AI » constitué au sein de l'organisation.

L'accompagnement a pour objectif d'accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- Préciser la demande de reformulation des thèmes d'exploration en mode Appreciative Inquiry (Cadrage).
- Prendre des décisions en mode partagé - les comités de suivi de l'action de formation.
- Former un groupe « démarche » représentatif des parties prenantes à l'action.
- Réaliser un état des lieux en mode Appreciative Inquiry (phase Découverte).
- Faire émerger la vision souhaitée du service/unité (phase Devenir).
- Préciser la feuille de route / les actions à déployer (phase Design).

Déroulé de la formation

La formation-Action fait expérimenter les 5 phases de la démarche Appreciative Inquiry

Phase 1 : Définir

Le groupe « Démarche AI » est constitué et sensibilisé à la démarche. Il élabore avec les intervenants la démarche la plus adaptée à la situation traitée.

Déployer une démarche Appreciative Inquiry

Phase 2 : Découvrir

Explorer les forces des personnes et de l'organisation en lien avec l'orientation choisie : organiser les entretiens d'exploration entre l'ensemble des parties prenantes ainsi que la mise en forme et le partage de ce qui a été collecté.

Phase 3 : Devenir

Faire émerger la vision de l'avenir souhaité, construction d'une vision d'avenir respectueuse du présent et de chacun, et porteuse d'évolutions désirables, en résonance avec les orientations définies en phase « Définition » et prenant appui sur les forces et les souhaits collectés en phase « Découverte ».

Phase 4 : Dessiner

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser. Les stagiaires sont invités à formuler et à partager des propositions d'action.

Phase 5 : Déployer

Élaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser.

Pré Requis

Pas de prérequis spécifique pour public identifié.

Durée de formation

De 6 jours à 20 jours de formation-action échelonnée sur plusieurs mois en fonction du contexte considéré.

Lieu de la formation

La formation est réalisée dans les locaux mis à disposition par le client.

Méthodes et moyens pédagogiques

La pédagogie employée est du type : pédagogie de projet.

Il s'agit d'une pratique de pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète issue du milieu hospitalier.

Cette pédagogie par l'action permet de rendre concrètes les différentes phases du processus des 5 phases de la méthode Appreciative.

En plus d'apports sur la démarche appréciative Inquiry, il en sera fait sur les techniques de facilitation, sur la gestion de projet de changement. Les modalités d'intelligence collective en mode gouvernance partagée seront également expérimentées.

Notre approche de l'accompagnement s'inscrit dans un cadre systémique, un système pouvant être vu comme un ensemble vivant d'éléments en interactions permanentes. Ainsi le travail fait auprès d'un participant bénéficie au fonctionnement du système auquel il appartient et les changements opérés à travers le travail individuel ont une répercussion pour l'ensemble du système.

Nous prenons appui sur les apports l'« Appreciative Inquiry » ou « Exploration Appreciative » qui est une méthode de conduite du changement qui a vu le jour à la fin des années 1980 dans la clinique de Cleveland, aux Etats-Unis et qui se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années. Elle prend appui sur la révélation des forces des personnes et des organisations, la psychologie positive et dispose d'un large fond d'expérimentation.

Déployer une démarche Appreciative Inquiry

Cette démarche d'accompagnement permet des changements individuels et collectifs en explorant les qualités, les talents et les éléments de motivations mis en œuvre en situation de réussite ou en situation remarquable de dépassement des difficultés. Il s'agit à la fois d'une méthodologie et d'une posture. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de résolution de problèmes orientée sur les manques et déficits, pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les acquis et les forces de la personne, du collectif, et de l'institution. Elle a pour but de créer de nouvelles habitudes mentales qui stimulent l'innovation et la créativité.

L'exploration des réussites met en lumière les ressources présentes et renforce la possibilité de les mobiliser dans d'autres situations. Au-delà du « regard positif » qui se développe, il s'agit de rechercher dans toute situation, y compris les plus difficiles ou contraignantes, le plus petit élément de ressource présent à cultiver et faire grandir.

Modalités d'évaluation des acquis de formation

- En cours de formation : questionnement appréciatif, mise en situation, mises en scène créative, atelier de créativité, observation
- En fin de formation : auto-évaluation des acquis par les participants.

Modalités d'appréciation de la satisfaction

Chaque séance fait l'objet d'un émergence par les participants et d'une évaluation à chaud. Le bilan et retour d'expérience feront l'objet d'un relevé/compte rendu.

Encadrement pédagogique et qualifications

- **Thierry BRIGODIOT** : Praticien Certifié en Appréciative Inquiry depuis 2009, il décline cette démarche sur différentes thématiques et dans différentes situations. Il réalise régulièrement des missions d'enquêtes-Baromètre social et met en pratique l'Appréciative Inquiry pour conduire des missions de transformation profondes tout particulièrement auprès d'établissements de santé. Membre du comité scientifique de l'Institut Français d'Appréciative Inquiry (IFAI), membre du groupe sur l'Hôpital Appréciatif
- **Benjamin DUVAL** : Benjamin accompagne le développement des organisations en choisissant de s'appuyer sur les forces et les ressources des entreprises, des hommes ou des systèmes. Il apporte son savoir-faire de consultant spécialisé, sa connaissance de l'entreprise et son expérience de manager. Véritable entraîneur d'hommes, passé par des structures et des fonctions exigeantes, Benjamin est rompu à la gestion de situations difficiles et conflictuelles. Il se passionne pour les outils de l'intelligence collective comme moyen d'atteindre l'excellence dans les organisations. Certifié en Appréciative Inquiry, son esprit positif orienté solutions est très apprécié de ses clients qu'il est heureux d'accompagner sur le long terme.

Mis à jour : Janvier 2024