

Formation « Praticien Appreciative Inquiry »

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

Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle par la résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les atouts et les énergies positives de l'entreprise, ceci selon une méthodologie précise.

Son acquisition et son utilisation renouvellent la pratique des coachs, consultants, managers et responsables de projets et contribuent au développement de leur activité.

Les applications de l'Exploration Appréciative sont nombreuses : diagnostic social ou organisationnel, conduite de changements, cohésion d'équipe, innovation pour une meilleure organisation, développement du management et du leadership, conventions et événements,...

Objectif de la formation

La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs auprès de leurs clients, partenaires ou équipiers et ainsi développer leur activité et contribuer au rayonnement de l'esprit et de l'approche appréciative.

Dates, lieu et tarifs :

- Voir le planning sur le site : <http://www.ifai-appreciativeinquiry.com>

Durée et horaires :

- 4 jours / 28 h
- 09h30-13h et 14h00-17h30

Animation :

- Jean Pagès : Fondateur de l'IFAI, auteur du premier livre en France sur l'Appreciative Inquiry « Le coaching avec la méthode Appreciative Inquiry »
- Jean-Christophe Barralis : cofondateur de l'IFAI, directeur exécutif
- Jean et Jean-Christophe sont tous deux titulaires du « The Appreciative Inquiry Certificate in Positive Business and Society Change » de la Weatherhead School of Management de la Case Western Reserve University (Cleveland, Ohio) dirigée par David Cooperrider et Ron Fry.

Public : coachs, consultants, formateurs, managers, responsables projets ou RH

Programme général

La première journée, nous aborderons...

- La posture Appréciative
- Les principes théoriques et fondamentaux de la démarche
- L'historique de « l'AI »
- Les grandes phases de la démarche
- Comment parler de l' « AI » !

Les 3 journées suivantes ...

Nous expérimenterons la démarche à partir de 3 situations concrètes amenées par les participants afin de vivre concrètement la méthode. Vous pouvez d'ores et déjà penser à des cas du type : lancement d'un nouveau projet, coaching collectif, accompagnement au changement, médiation, etc...

Nous verrons sur l'ensemble des 3 journées, la manière de dérouler la démarche à partir des situations choisies par le groupe. Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience, l'animation sera réalisée en 3 sous-groupes de 6/7 participants, avec des regroupements en plénière.

Remarque : une demi-journée sera consacrée à la présentation par Jean Pagès de 3 projets conduits par l'IFAI.

Un temps permettra également de rassembler les acquis du programme pour se préparer à l'action dès après la fin de la formation.

L'animation...

Elle sera réalisée par Jean Pagès et/ou Jean-Christophe Barralis. Des praticiens pourront être présents comme personnes ressources.

L'esprit général de la formation...

Nous constatons que plusieurs attitudes, qui peuvent sembler évidentes en théorie, sont utiles pendant cette formation :

- Faire confiance au processus : plus on laisse le processus se dérouler, plus il donne sa pleine mesure...
- Cultiver une attitude de « non savoir » : abandonner un instant ce que nous savons pour laisser la place à la découverte et à l'appréciation de ce qui est.
- Adopter une posture appréciative dans le cours de l'apprentissage: accueil, ouverture d'esprit, recherche des forces, imagination créatrice, idées provoquantes, sens du résultat et bienveillance.

Programme détaillé :

Jour 1 :

I. Introduction à l'« Appreciative Inquiry »

- I.1. Approches du négatif et du déficit. Démarche « positive » et constructive
- I.2. Naissance de l'AI
- I.3. Les courants de pensée « positifs et constructionnistes »
- I.4. Expérimentation des questions positives

II. Les utilisations de l'« Appreciative Inquiry »

- II.1. Les thématiques abordées et les types d'intervention

III. Vue d'ensemble de la méthode

- III.1. Les 5 D : Définition – Découverte – Devenir – Décision – Déploiement

IV. Les principes théoriques

- IV.1. Le principe constructionniste
- IV.2. Le principe de simultanéité
- IV.3. Le principe poétique
- IV.4. Le principe d'anticipation
- IV.5. Le principe positif
- IV.6. Le principe de totalité
- IV.7. Le principe de modélisation
- IV.8. Le principe du libre choix

V. Les étapes du processus par la pratique : la phase Définition

- V.1. Le pouvoir des images mentales- La force d'attraction des représentations positives
- V.2. Le choix d'une orientation positive pour une intervention

Jour 2 :

VI. Les étapes du processus par la pratique : la phase Découverte (« Discovery »)

- VI.1. Les questions appréciatives
- VI.2. La conduite des entretiens « Découverte »
- VI.3. La construction d'un guide d'entretien
- VI.4. La collecte et le partage des informations issues de la phase « Discovery »

VII. Préparation d'un travail intersession

Jour 3 :

VIII. Introduction

- VIII.1. Retour sur les travaux intersession

IX. Les étapes du processus par la pratique : la phase Devenir (« Dream »)

- IX.1. La construction des questions « Devenir »
- IX.2. La conduite des entretiens « Devenir »
- IX.3. Susciter la créativité : l'animation de la phase « Devenir »

X. Les étapes du processus par la pratique : la phase Décision (« Design »)

- X.1. L'architecture du changement
- X.2. Les critères pour des propositions à fort impact
- X.3. Les formats de proposition
- X.4. L'animation de la phase Décision

Jour 4

XI. Les interventions en entreprise avec l'« Appreciative Inquiry »

XI.1. Le team building d'une équipe de direction

- La préparation avec le directeur pour définir les orientations
- La définition du processus d'accompagnement : l'adaptation des 5 D
- L'animation appréciative du team building
- Le suivi

XI.2. La construction d'un projet de changement collectif dans un contexte de rachat d'entreprise

- L'identification des enjeux et la définition d'une orientation positive dans un contexte difficile
- La construction d'une équipe projet
- La formation de l'équipe projet
- La construction pratique de l'intervention
- L'animation du processus
- Les résultats

XII. Les étapes du processus par la pratique : la phase Déploiement (« Destiny »)

XII.1.1. La définition des actions

XII.1.2. Le choix des participants

XII.1.3. Le suivi et la célébration des résultats

XIII. Les conditions du succès d'une démarche appréciative

XIII.1.1. Un contexte favorable : de la situation de crise à l'anticipation

XIII.1.2. L'engagement des dirigeants et des sponsors

XIII.1.3. Le choix d'un chef de projet et d'une équipe projet efficace

XIII.1.4. La rigueur de la construction du projet : les moyens, le calendrier, le lien avec les autres démarches entreprises...

XIII.1.5. La qualité de la relation avec le client, l'engagement personnel, la qualité de l'animation

XIV. L'entrée dans une communauté de praticiens de démarches appréciatives et le développement professionnel et personnel post-formation. La démarche de certification avec la Case Western Reserve University.