

**Ce que les participants en retirent :**

une plus grande motivation grâce à des **outils originaux** basés sur les succès de l'équipe ou de l'institution

**Objectifs**

- Augmenter la performance des équipes tout en améliorant la qualité des relations humaines et l'épanouissement des collaborateurs
- Mobiliser les collaborateurs autour d'un projet stratégique
- Construire ensemble une vision de l'avenir partagée par tous
- Mettre l'accent sur les forces existantes dans la société
- Identifier ce qui a déjà très bien fonctionné dans la société afin d'en tirer des apprentissages pour mieux fonctionner à l'avenir

**Contenu**

- **Qu'est-ce que l'Appreciative Inquiry ?**
  - Définitions
  - Historique
  - Objectifs de l'AI
  - Un modèle en 5 D
- **Les principes de l'Appreciative Inquiry**
  - Principe d'orientation positive
  - Principe de simultanéité
  - Principe de constructivisme
  - Principe d'anticipation
  - Principe poétique
- **Un modèle en 5 D**
  1. Phase de **Définition (Thème)** : choix du thème et élaboration d'un questionnaire inconditionnellement positif
  2. Phase de **Découverte (Interviews)** : implication de chacun : quels sont nos succès, nos talents, nos points forts, nos meilleures pratiques ? on peut ressentir l'énergie positive qui se dégage du groupe après l'interview; mobilisation de l'intelligence collective pour analyser et extraire les éléments positifs issus des interviews
  3. Phase de **Dream (Vision)** : l'équipe se base sur les points forts relevés pour rêver le futur à créer; mobilisation de l'équipe vers une vision commune partagée
  4. Phase de **Design (Conception)** : propositions d'idées innovantes pour concrétiser la vision; l'équipe est encouragée à "sortir du cadre" et dépasser la situation actuelle
  5. Phase de **Destiny (Futur)** : concrétisation par les actions individuelles et collectives; définition et mise en place d'un plan d'action

**Méthodologie**

- Application du modèle en 5D
- Travaux en équipe et exercices de teambuilding