

L'APPRECIATIVE INQUIRY (ENQUETE APPRECIATIVE)

Née il y a plus de 30 ans aux États-Unis autour de Ron Fry et David Cooperrider, l'Appreciative Inquiry est une démarche de réflexion et d'action visant à renforcer et dynamiser les projets individuels et de transformation culturelle des entreprises et des sociétés en mettant en œuvre la coopération et la confiance collective.

Portée par le « sens », elle permet de découvrir le meilleur d'une organisation, de ses équipes, de ses collaborateurs en portant le regard sur les forces et les ressources du système plutôt que sur les failles et les écarts, peu propices à développer de l'enthousiasme et de l'innovation dans les systèmes et chez les personnes concernées.



Elle marque ainsi une rupture avec l'approche traditionnelle par la résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire reposer le changement sur les réussites, les acquis et les énergies positives des organisations et des personnes qui les composent.

En explorant et en étudiant aussi ces moments de réussite, les participants partagent et reconnaissent les forces de chacun et de l'organisation comme un tremplin pour des réussites futures. L'approche appréciative aide les gens à identifier ce qu'ils veulent de mieux pour eux-mêmes et leur organisation, à créer une vision partagée de l'avenir et à transformer cette vision en réalité.

apprécier v.t. [du lat. pretium, prix]

admirer, affectionner, aimer bien, approuver, calculer, comparer, **comprendre**, compter, concevoir, **connaître**, **considérer**, coter, croire, déguster, déterminer, discerner, entendre, **estimer**, être amateur, être proche de, évaluer, examiner, expertiser, faire cas, **goûter**, jauger, jouer, juger, mesurer, ne pas cracher sur, noter, peser, priser, saisir, savourer, sentir, sonder, sous-estimer, surestimer, vénérer, voir, **aimer** (V+comp), kiffer (populaire)

La méthode nourrit un « dialogue interne » positif au sein d'une équipe, d'un service, d'un établissement ou encore d'un groupe de réflexion ; ce qui crée de nouvelles habitudes mentales et un nouvel état d'esprit qui stimulent l'optimisme, l'innovation et la créativité.

LE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET MANAGERIAL



Méthode élaborée dans les années 1990 par deux Québécois aux noms chantant de « Payette et Champagne », le Codéveloppement Professionnel et Managérial permet à des facilitateurs formés d'animer des groupes de pairs, c'est à dire des groupes de personnes partageant un même métier ou des préoccupations analogues sans lien hiérarchique entre elles (de 6 à 8 personnes).

Il peut s'agir d'un **problème**, d'une **préoccupation** ou d'un **projet**.

Sur une durée généralement de deux heures, la séance de codéveloppement permet d'aborder une situation vécue par l'un des participants ; l'objectif pour le groupe étant de développer de nouvelles pratiques professionnelles par le partage d'expériences réelles entre pairs et un travail collectif sur des situations vécues.

Le Codéveloppement Professionnel et Managérial mise ainsi sur le groupe et les interactions entre les participants pour permettre à chacun d'améliorer sa pratique professionnelle grâce au partage d'expériences, à la réflexion individuelle et collective à partir des problématiques rencontrées dans l'exercice d'une fonction.

La méthode du codéveloppement et les modalités de facilitation des séances créent un climat et un processus structurant la parole ainsi que l'écoute et fait évoluer les propres modèles d'action et de décision des participants qui ont chacun leurs références, leurs expériences, leur vécu, leurs attentes et leurs forces.

Les uns après les autres, les participants prennent le rôle de « client » pour exposer la pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que leur pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme « consultants » pour aider ce « client » à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir).

Pour tous les participants, une séance de Co-développement Professionnel et Managérial est une opportunité d'un apprentissage et d'un développement de compétences, transférables dans une pratique professionnelle.

Si on parle de méthode d'apprentissage plus que de résolution de problème, c'est bien parce que la méthode permet avant tout d'apprendre sur soi, sur sa pratique et son fonctionnement au travers de cas réels.



1 **Facilitateur** qui guide le groupe tout au long des étapes de la séance de co-développement



1 **Client** porteur d'une envie de solliciter le groupe pour l'aider à réfléchir et à enrichir sa pratique professionnelle concernant une situation particulière (une préoccupation, un problème ou un projet).

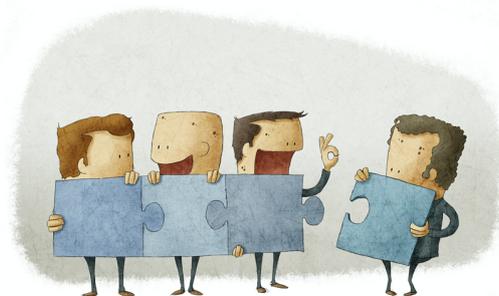


Des **Consultants** qui contribuent au développement du client à partir de leurs expériences, de leurs regards, de leurs suggestions, de leurs pistes d'action, de leurs ressentis ... de leurs divergences et contradictions !

LE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET MANAGERIAL APPRECIATIF

Allier la méthodologie du Codéveloppement Professionnel et Managerial aux principes et postures de l'Appreciative Inquiry permet de :

- sortir de l'isolement et échanger entre pairs dans un cadre structurant et sécurisant ; aborder les préoccupations, les problèmes ou les projets de chacun en confiance ; confronter ses perceptions à celles de pairs pour contourner les difficultés et progresser ;



- créer les conditions pour faire émerger, au sein d'un groupe de pairs, une dynamique qui valorise les forces, les qualités et les ressources individuelles autant que de créer les conditions de l'entraide et de l'apprentissage en collectif ;
- aller aussi explorer les réussites passées pour nourrir la réflexion sur les préoccupations du moment ;
- amener les participants à s'approprier la puissance du questionnement apprécitatif pendant les séances et de l'appliquer dans leur quotidien de d'experts et de managers ;
- utiliser le langage apprécitatif pour que les mots que nous utilisons traduisent le monde dans lequel nous voulons évoluer et faire progresser nos organisations.

Pour les groupes de Codéveloppement professionnel et managérial apprécitatif à distance, nous faisons confiance à la première plateforme digitale dédiée, **SquareMeeting**, développée depuis 2015 par Viti-Coaching.

Venez découvrir la plateforme lors d'une séance à distance d'1h30 totalement gratuite et animée par notre équipe. Vous aurez juste besoin d'un ordinateur connecté à internet.

La session de découverte est une séance réelle de codéveloppement ; chaque participant se connecte avec une problématique réelle à traiter : projet, problème ou préoccupation.

Pour réserver votre séance de découverte, **connectons-nous** ...



UN FACILITATEUR SPECIALISE ET ENGAGE

Bruno Carly vous propose de conduire personnellement les missions de CODEV APPRECIATIF en mobilisant ses compétences de facilitateur spécialisé en codéveloppement professionnel et managérial, certifié en **Appreciative Inquiry in Positive Business and Society Change** par la Weatherhead School of Management (Case Western Reserve University – Cleveland – Ohio).

Berceau de la démarche appréciative, la Case Western Reserve University fait rayonner l'AI dans le monde entier avec l'appui de Ron FRY et de David COOPERRIDDER, fondateurs de la méthode, avec lesquels nous travaillons fréquemment.

C'est en 2004 que Jean PAGES et Jean-Christophe BARRALIS ont créé l'Institut Français d'Appreciative Inquiry (IFAI), devenu rapidement le partenaire français exclusif de la Case Western Reserve University.

Institut de formation et de recherche sur l'application de la démarche appréciative dans les organisations humaines, l'IFAI forme et accrédite les praticiens appréciatifs français et a organisé en mars 2019 la World Appreciative Inquiry Conference qui a rassemblé la communauté appréciative internationale.

↳ **Présentation de Bruno Carly**

Convaincu de l'importance d'accompagner les dirigeants et les managers dans le changement de paradigme que traversent les entreprises, Bruno travaille activement à ce que chacun d'eux puisse (re)donner du sens à son engagement en s'appuyant sur son intelligence, ses ressources, ses motivations à cultiver l'optimisme et la posture appréciative dans leur quotidien.



Au-delà de leurs compétences techniques et d'expertise, les dirigeants, managers et professionnels d'aujourd'hui doivent démontrer leur capacité à faire preuve d'une grande exigence relationnelle. Bruno les accompagne dans cette nouvelle ingénierie de manière globale en prenant en compte l'ensemble de leur écosystème car leur impact va bien au-delà de leur équipe ou de leur entreprise ; il est sociétal.

Son engagement à leurs côtés vise un double objectif : leur propre épanouissement dans un contexte professionnel stimulant et enthousiasmant, d'une part, et le développement de leur organisation, de l'efficacité collective et de l'excellence opérationnelle, d'autre part.

Bruno conserve de son expérience professionnelle en entreprise (15 ans de direction des ressources humaines) une aptitude à être pragmatique dans ses actions, à permettre à ses clients d'avancer avec efficacité et sens du résultat, à s'adapter à leurs enjeux, à leur organisation, à leur rythme de réflexion, d'évolution et de réussite.

Bruno est membre du Mouvement Appréciatif Français et y exerce des activités bénévoles dans des domaines touchant l'éducation, la citoyenneté, la justice, la préservation de la planète ou les nouvelles formes de gouvernance

Il est en outre bénévole au sein de l'ANDRH Flandres Artois et de l'association 60.000 REBONDS qui œuvre pour le rebond entrepreneurial après une cessation d'activité. Enfin, il soutient les actions portées par le SOUFFLE DU NORD.

Certifications / formations :

- **Appreciative Inquiry** Certificate in Positive Business and Society Change (Cleveland),
- **Codéveloppement** professionnel et managérial (Champagne et Payette – Cecodev – Paris),
- **Pratiques Narratives** en coaching individuel et collectif (La Fabrique Narrative – Paris),
- **Design culturel** des organisations (Lille),
- **Coaching** systémique et approche paradoxale (International MOZAIK – Paris),
- Certificat d'aptitude à la profession de **Médiateur** (EPMN – Bordeaux),
- Diplômé du BBA EDHEC (Lille) et du DESS Management RH (Lille)

Dans sa pratique, Bruno s'appuie sur un réseau puissant de spécialistes en développement professionnel et managérial issus de la communauté appréciative et narrative.

**EN SYNTHÈSE
UN RESEAU PRO ENGAGE ET JOYEUX !**



*De gauche à droite :
David Cooperridder,
Bruno Carly*



*De gauche à droite :
Ron Fry, Jean-Christophe Barralis, Christine Cayré,
David Cooperridder et Jean Pagès*



*De gauche à droite :
Jean-Christophe Barralis,
Bruno Carly*



*De gauche à droite :
Bruno Carly, Alexandra Fleury, David Cooperridder,
Caroline Tsiang et Christelle Coffournic*