

Ce sur quoi
vous focalisez
votre attention
grandit !

L'Approche Appréciative

Formation 2021- Jour 1

Bernard Tollec – P. Mario St-Pierre – Mgr Jean-Marie Le Vert

Talents/Strengths
What are my talents and strengths that will make a difference and that will neutralize weaknesses?



Threat

to identify and prepare for all possible threats in order to protect myself

Aspiration

Aspiration is a wonderful opportunity to ask myself what I really want instead!

Positive deviation

Where or when does this problem occur less frequently? What happens? What makes it possible?

Deviation

to escape this situation find out who is about...



Community



JOUR 1

Expérimentation de l'Approche Appréciative

La meilleure version de nous-même

Inclusion En plénière



Je me présente très brièvement !

- Mon nom
- Où je demeure
- Ma mission
- Mon passe-temps favori

PROGRAMME DES 3 JOURS

Premier jour

9 h 00 à 12 h 30
14 h 30 à 18 h 00

**L'AA
individuelle**

*La meilleure
version de
nous même*

Deuxième jour

9 h 00 à 12 h 30
14 h 30 à 18 h 00

**L'AA DANS CE
GROUPE**

*L'AA dans
un groupe
avec un
sujet 4S*

Troisième jour

9 h 00 à 12 h 30
14 h 30 à 18 h 00

**ALLER PLUS LOIN
ET APPROFONDIR
l'AA**

*Les 6 Principes
L'histoire de l'AA
Les 5P
Que se passe-t-il
ensuite ?*

PAUSE

Quelques exercices

PAUSE

Quelques exercices

Formation expérientielle - Partie technique - Communauté

L'Approche Appréciative en perspective



Le Samouraï



Points rouges et points verts



Le radar

En groupe de 4 personnes

(3 min / personne, en tout 12 min)



L'Approche Appréciative en quelques mots

- Quels sont mes enjeux, mes préoccupations dans mon ministère ou au sein de l'Église ? (chacun écrit une phrase dans la "boîte de conversation")
- Quelle est mon espérance pour cette formation ?

Pour préparer la plénière :

- Quelle est l'espérance de votre groupe pour cette formation ?

En plénière



Lecture des enjeux et préoccupations sur la
boîte de conversation

Partage sur les espérances de cette formation
au regard de nos mouches

**“Je reconnais devant toi le prodige,
l’être étonnant que je suis :
étonnantes sont tes oeuvres
toute mon âme le sait.”**

Psaume 138, 14

Comment mener un entretien apprécitatif ?



Quelques lignes directrices :

- Écouter attentivement
- Ce n'est pas une “discussion”, mais une interview
- Il s'agit d'une biographie et non d'un entretien d'embauche
- La première histoire qui vous vient est la bonne
- Saisissez les points clés - ce qui attire votre attention, etc.

MOI, À LA MEILLEURE VERSION DE MOI-MÊME !





GUIDE D'ENTREVUE (1/3)

Un moment fort de votre vie professionnelle ou associative qui révèle la personne que vous êtes, les talents et les valeurs que vous portez

Introduction :

Nous avons tous en mémoire des moments pendant lesquels nous avons vécu une sorte de « grâce pastorale » où tout semble se conjuguer : l'énergie, la joie, l'efficacité, un sentiment profond de réalisation. Nous avons même obtenu des résultats qui ont pu dépasser nos espérances. Un moment où nous avons pu influencer positivement sur une personne ou un groupe.

Ce sont ces moments que nous aimerions voir se renouveler plus souvent. De tels moments sont souvent non planifiés. C'est comme si quelque chose de mystérieux se produisait, quelque chose de plus large qui dépasse les personnes et la situation, et qui nous fait sentir particulièrement engagés et performants, plein de vie et répondant à notre vocation.

Nous vous invitons à vous souvenir d'un de ces moments que vous avez vécu soit dans votre vie pastorale ou ecclésiale.

1. Souvenez-vous de ce moment. Décrivez-moi cette histoire, ce projet.

a) L'HISTOIRE : Quelle était cette histoire ? Quel était le contexte ? Qui étaient les acteurs ? Quel était votre rôle ? Qu'avez-vous fait ?

b) POURQUOI avez-vous choisi cette histoire en particulier ?



GUIDE D'ENTREVUE (2/3)

c) Votre CONTRIBUTION :

Qu'avez-vous fait de particulier qui a contribué à cette réussite ?

De quoi êtes-vous le plus fier ? Sans fausse modestie, quels ont été les talents dont vous avez fait preuve ?

2. LES INGRÉDIENTS CLÉS DE CETTE RÉUSSITE

Qu'apprenez-vous de cette histoire ? Quels sont les facteurs clés de succès que vous pouvez retirer de cette histoire et qui décrivent les meilleures circonstances pour que vous soyez au meilleur de votre forme, pour que vous puissiez déployer vos talents ?

GUIDE D'ENTREVUE (3/3)



3. TITRE : Si cette histoire était un film ou un livre à succès, quel en serait le titre ?

4. SOUHAITS

Au regard de l'histoire que vous avez racontée, quels sont les trois souhaits que vous voulez exprimer vous permettant d'être au meilleur de vous-même le plus souvent possible ?

1.

2.

3.

Identifier ses talents et les mettre en œuvre

24 FORCES

Emotionnel	Relationnel	Réalisation	Réflexion
Courage: Vous relevez des défis et prenez des risques en défendant vos convictions	Collaboration: Vous travaillez en coopération avec d'autres pour surmonter les conflits et parvenir à un objectif commun	Espir de décision: Vous prenez des décisions rapides, sûres et claires, même lorsque les informations sont limitées	Bon sens: Vous portez des jugements pragmatiques fondés sur des réflexions pratiques et des expériences antérieures
Contrôle émotionnel: Vous avez conscience de vos « déclencheurs » émotionnels et savez comment les contrôler pour garder votre calme et préserver votre productivité	Compassion: Vous faites preuve d'un souci profond et sincère pour le bien-être des autres	Efficacité: Vous adoptez une approche méthodique et bien ordonnée des tâches pour atteindre les résultats escomptés	Créativité: Vous générez de nouvelles idées et des solutions originales pour faire avancer les choses
Enthousiasme: Vous faites preuve de passion et de dynamisme lorsque vous communiquez des objectifs, des convictions, des intérêts ou des idées qui vous tiennent à cœur	Développement des autres: Vous encouragez l'apprentissage et le perfectionnement des autres pour les aider à atteindre leurs objectifs et à réaliser leur potentiel	Flexibilité: Vous restez adaptable et flexible face à des situations inconnues ou changeantes	Réflexion critique: Vous abordez les problèmes et les arguments en les décomposant systématiquement et en les évaluant objectivement
Optimisme: Vous gardez un état d'esprit positif et optimiste quant à l'avenir et à votre capacité à le faire évoluer à votre avantage	Empathie: Vous vous identifiez facilement aux situations des autres et pouvez voir les choses clairement de leur point de vue	Initiative: Vous prenez des mesures en toute indépendance pour faire bouger les choses et atteindre vos objectifs	Sens du détail: Vous portez une attention particulière aux détails afin de produire des résultats de haute qualité, quelle que soit la pression
Résilience: Vous gérez efficacement les revers et aimez surmonter les défis difficiles	Diriger: Vous prenez la responsabilité d'influencer et de motiver les autres à contribuer aux objectifs et aux succès de leur équipe et de leur organisation	Orientation sur les résultats: Vous restez fortement orienté(e) sur les résultats, la réalisation des tâches et la finalisation des projets	Orientation stratégique: Vous vous concentrez sur l'avenir et adoptez une perspective stratégique sur les enjeux et les défis
Confiance en soi: Vous croyez fermement en vous et en vos capacités d'accomplir des tâches et d'atteindre des objectifs	Capacité de persuasion: Vous essayez d'influencer la plupart des résultats en votre faveur, quelle que soit l'importance de la question. Vous pouvez aussi vous livrer à un débat pour le plaisir du débat, plutôt que de vous concentrer sur des résultats pertinents	Amélioration de soi: Vous faites appel à un large éventail de ressources et de ressources pour poursuivre votre développement personnel et votre apprentissage	

Optimiser vos forces



Experience
new learning on
and off the job

Engage
others to support
and coach you

Educate
yourself to develop
your knowledge
and skills

Vos talents utilisés de façon appropriée

Réduire vos risques liés à votre surcharge



**Dial up or
dial down**
the volume of
your strengths

Draw on
people whose
strengths are
different from
yours

Develop
and practice new
skills and habits

Vos talents utilisés en excès

24 FORCES UTILISÉES EN EXCÈS

Emotionnel	Relationnel	Réalisation	Réflexion
Courage: Vous prenez facilement des positions risquées et relevez des défis qui ont une forte probabilité d'échec. Les autres peuvent vous percevoir comme une personne téméraire ou convulsif	Collaboration: Vous recherchez la collaboration et le consensus lorsque cela n'est pas nécessaire ou inapproprié, y compris lorsque vous êtes seul	Espir de décision: Vous prenez des décisions de façon trop hâtive ou impulsive et vous consacrez peu de temps à envisager des solutions de rechange ou des résultats possibles	Bon sens: Vous avez tendance à rejeter les nouvelles idées ou solutions qui ne sont pas pratiques ou qui ne correspondent pas à la logique conventionnelle. Vous avez tendance à étouffer les idées créatives et inusitées
Contrôle émotionnel: Les autres peuvent vous voir comme une personne distante et dénuée d'émotions, car vous ne partagez pas vos émotions et vos sentiments de façon productive avec les autres	Compassion: Vous laissez les personnes profiter de vous et de votre intérêt pour elles. Si se peut que vous soyez tellement immergé(e) dans les soucis d'autrui que cela mène vos propres priorités, professionnelles et votre bien-être personnel	Efficacité: L'accent excessif que vous mettez sur l'organisation et l'efficacité laisse peu de place à l'intégration de nouvelles informations et options dans votre planification et votre évaluation à mesure que la tâche ou le projet se déroule	Créativité: Vous produisez des idées inutiles et excentriques qui tiennent peu compte des réalités de l'organisation et de son contexte. Vous négligez peut-être la solution la plus évidente et la plus éprouvée
Enthousiasme: Votre enthousiasme peut être perçu comme trop direct ou excessif à certains moments, dominant aux autres le sentiment que vos opinions ne sont pas valorisées ou appréciées	Développement des autres: Vous passez trop de temps à aider les gens à atteindre leurs objectifs de développement et de carrière au détriment des activités	Flexibilité: Vous aimez le changement « pour le changement », sans tenir compte des implications de vos actions. Les autres peuvent vous considérer comme quelqu'un d'agité	Réflexion critique: Vous remettez en question ou recherchez des fautes constamment dans les solutions et les arguments proposés. Cela peut être perçu comme négatif ou excessivement critique par les autres
Optimisme: Votre approche peut parfois être exagérément positive et risquée si elle ne tient pas compte des pièges ou des lacunes possibles	Empathie: Vous vous remettez tellement dans les situations des autres que vous commettez à vous identifier à des personnes et à perdre la capacité de fournir un soutien et des conseils objectifs	Initiative: Vous lancez des initiatives et des activités de façon habituelle, sans tenir compte de leurs chances de réussite ou de leurs conséquences politiques	Sens du détail: Vous passez trop de temps dans les détails au détriment de la vision globale, perdant ainsi de vue les objectifs généraux et les priorités. Les gens peuvent vous considérer comme perfectionniste
Résilience: Vous pouvez vous lancer délibérément dans une mission impossible pour vous mettre au défi, vous vous amusez à surmonter tous les problèmes et défis pour vous mettre au défi, vous amusez à surmonter tous les problèmes et défis pour gagner contre toute attente, quelle que soit la valeur de la mission	Diriger: Vous jouez un rôle de leader dans des situations inappropriées, par exemple lorsque quelqu'un s'acquitte déjà bien de ce rôle ou quand vous traitez avec un collaborateur. Les autres peuvent vous considérer comme une personne dominante ou en recherche de contrôle	Orientation sur les résultats: D'une vision globale de résultats, vous risquez de manquer de détails importants de la réussite d'une tâche ou d'un projet, par exemple l'attention de la planification et d'apprentissage, ou le fait de s'assurer que les gens sont engagés et reconnus pour leurs efforts	Orientation stratégique: Vous vous focalisez tellement sur la « vue d'ensemble », y compris les scénarios et les possibilités futures, que vous pouvez ignorer la réalité actuelle
Confiance en soi: Votre fort sentiment d'estime de soi peut vous amener à négliger les faibles de votre réflexion et des commentaires des autres. Les autres peuvent aussi vous percevoir comme quelqu'un d'impétueux ou d'arrogant	Capacité de persuasion: Vous essayez d'influencer la plupart des résultats en votre faveur, quelle que soit l'importance de la question. Vous pouvez aussi vous livrer à un débat pour le plaisir du débat, plutôt que de vous concentrer sur des résultats pertinents	Amélioration de soi: Vous vous concentrez trop sur l'accumulation de connaissances et de nouveaux apprentissages pour ce qu'ils sont, quelle que soit leur utilité probable	

Des idées d'actions pour mieux déployer ses talents !



TALENT WANTED

MES TALENTS

1.

2.

3.

4.

5.

6.

15

7.

Dieu nous invite à rêver !

En français, souvent le mot « Rêve » est perçu comme quelque chose de non-réel. Or rêver n'est ni une échappatoire, ni une illusion. Nous savons même que c'est une nécessité vitale pour la vie humaine. Et cela peut rejoindre ce que Dieu propose aux hommes, en particulier dans la conversion. Cela peut même être un acte de foi : *« À celui qui peut, par sa puissance qui agit en nous, faire au-delà, infiniment au-delà de ce que nous pouvons demander et imaginer... »* (Éphésiens 3, 20).

Quelques exemples bibliques :

- Abraham : « Ta descendance sera plus nombreuse que les étoiles du ciel... »
- Joseph (Gn 37, 5-20) : « l'homme aux rêves ».
- Moïse et la Terre promise.
- Gédéon (Jg 6-7) : « grand guerrier ».
- David et la construction du Temple.
- Isaïe à Achaz : « demande un signe dans les vallons ou au-delà des monts ».
- Tous ceux qui sollicitent un miracle de Jésus : Jaïre, Marthe... « Crois seulement ».
- Paul à Corinthe : « Un peuple nombreux m'est destiné... » (Actes 18, 10)
- Apocalypse : « Voici que je fais toutes choses nouvelles » (21, 5).

Dieu invite l'homme à voir grand !

Dieu nous invite à rêver !



Dans l'épisode du Buisson ardent (Exode 3, 7 – 4, 17),
Moïse résiste au « rêve » de Dieu :

- 3, 11 : refus de l'appel, fausse humilité « Qui suis-je ? »
- 3, 13 : peur face au scepticisme du peuple « Quel est ton nom ? »
- 4, 1 : peur du refus des Hébreux « Ils ne me croiront pas »
- 4, 10 : sentiment d'incompétence « Je ne suis pas doué pour la parole »

Et pourtant Dieu ne se laisse pas intimider :

- 3, 12 : Dieu lui fait la promesse: « Je suis avec toi »
- 3, 14 : Il lui révèle son Nom
- 4, 2-9 : Il lui montre comment accomplir des signes miraculeux
- 4, 14 : Finalement, exaspéré, Il lui donne comme précieux collaborateur son frère Aaron

W for Wonder (rêver)



Imaginez que vous êtes dans trois ans. Vous avez réussi de façon incroyable à amplifier tout ce que vous souhaitiez mettre en œuvre de ce que vous aviez découvert lors de l'interview faite pendant la formation AA.

Échangez avec votre partenaire et commencez à imaginer votre vision idéale.

“J’ai fait un rêve”

- Martin Luther King

“Nous choisissons d’aller sur la lune”

- John Fitzgerald Kennedy

Quelques astuces pour rester aligné :

- **Focalisez-vous sur votre désir** : Concentrez-vous sur ce que vous voulez et désirez, non sur ce dont vous voulez vous débarrasser ou sur ce que vous voulez éviter. Votre vision doit être formulée positivement (ce que je veux) et non négativement (ce que je ne veux pas). **Que voulez-vous devenir ou accomplir ?**
- **Construisez sur vos talents** (comme personne ou entité) : et imaginez comment les choses se passeraient si vous utilisiez vos talents de manière optimale. **À quel type de succès arriveriez-vous ? À quoi ressemble la meilleure version de vous-même ?**
- **Soyez audacieux**. Donnez-vous la permission d’explorer et de penser global. Pensez grand, ne vous donnez pas de limites. “Agitez vos méninges” et créez une vision unique de l’avenir. Votre vision doit être large et ambitieuse et non générique. **Que se passerait-il si vous étiez vraiment audacieux, dans quoi oseriez-vous vous lancer ?**
- **Tenez à distance vos peurs et vos doutes**. Ne les laissez pas vous limiter. Qu’importe que votre vision n’ait jamais été exprimée avant !
- Il est important que votre vision **parle de façon enthousiaste** à l’ensemble de vos parties prenantes. **Comment cela se traduit-il pour chacune de vos parties prenantes ? Quels résultats prouveront votre succès ? À quoi ressemblerait le succès le plus éclatant ? Que voudriez-vous que les gens voient différemment chez vous ?**
- **Visualisez le résultat final**, pas le chemin pour y parvenir. Visualisez l’incroyable succès à atteindre en allant dans cette direction. Mettez-y de nombreux détails pour rendre l’image vivante. **Quelle image dessineriez-vous pour illustrer votre résultat exceptionnel ?**
- **Ressentez votre futur** : Imaginez que vous y êtes déjà. Votre vision s’est matérialisée. Ressentez ce que cela vous fait d’y être.

AMPLIFIER !



- *En binômes – 12 minutes par personne*
- *Plus 5 min pour préparer la plénière*

Dans 2 ou 3 ans, vous avez réussi à mettre en oeuvre tous les ingrédients qui vous permettent d'être au meilleur de vous-même. Vous avez réussi à utiliser tous les talents que vous avez identifiés.

Que se passe-t-il dans votre mission, dans votre travail que vous n'auriez jamais cru pouvoir faire ?

Que deviendrais-je lorsque mes forces seront **pleinement activées** dans tout ce que je fais ?

W for Wonder (rêver)

Exprimez votre rêve avec un visuel créatif, un symbole ou un paragraphe qui le décrit.

Donnez-lui un titre.



Le processus « *Solution Focus* »



Un petit pas pour accomplir ce rêve



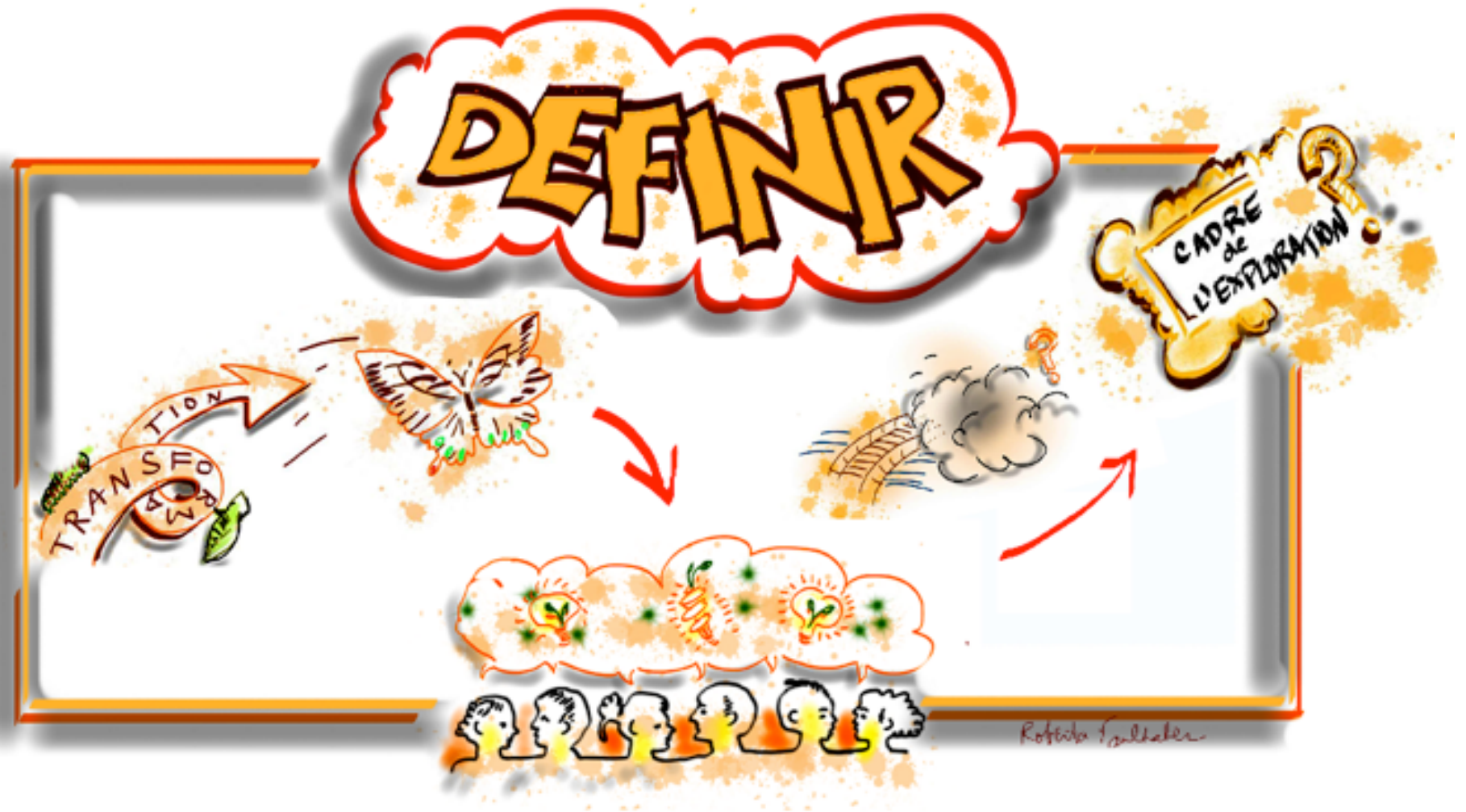
- Maintenant que nous savons où nous sommes sur l'échelle de 1 à 10, quelle est la prochaine question que nous devons poser ?
- Quoi d'autre ?

Un article à découvrir sur le site internet Approche Appréciative



Le processus des 6 D



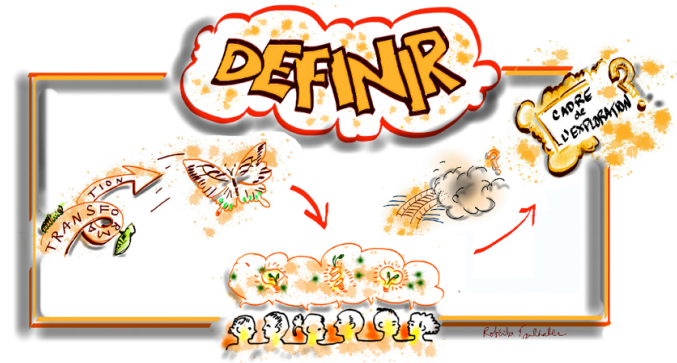


Recadrer les sujets – que veut-on vraiment développer, changer ?

DÉFINITION

Il s'agit de définir la « zone » d'exploration, ce que le leader de l'organisation souhaite voir se développer (Ex : l'esprit d'équipe, les relations interpersonnelles, le développement du leadership, la coopération, l'esprit d'entreprise etc...).

Cette phase est l'une des plus cruciales, car elle devient la base pour les étapes suivantes.



Le pouvoir du recadrage

Sujet proposé initialement (Le problème que nous souhaitons régler, réduire, dépasser pour aller de l'avant)	Sujet reproduit (Ce que nous souhaitons avoir en plus grande quantité, diffuser, faire croître et tendre vers)
Réduire les coûts dûs aux retards de train à cause des chariots défectueux	Utiliser notre expertise pour changer avec succès les chariots afin d'améliorer notre performance
Réduire les plaintes des clients	Avoir des connections parfaites
Réduire le nombre de bagages perdus	Rendre l'expérience des arrivées parfaites
Éliminer les pertes de temps dans les processus	Découvrir ce qui apporte de la plus-value et ce qui est important pour nos clients et pour nous
Réduire les erreurs dans le but de traiter et délivrer	L'ordre juste au bon moment à la bonne place : « l'ordre parfait »

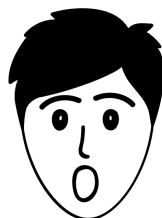
Le FLIP

Pas bon

La norme

Le mieux

Le meilleur



10% bagages perdus

Moins de bagages perdus

Aucun bagage perdu

Une arrivée exceptionnelle pour tous

Passagers
Bagagistes
Desk office



Le sujet 4S :
Un Sujet Stratégique,
Stimulant pour tout
l'écoSystème

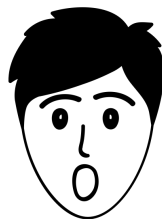
Le FLIP

Pas bon

La norme

Le mieux

Le meilleur



72%
Engagement faible
Management dans
tous les sens
Clients furieux qui
risquent de partir



92,2
« les remettre
au boulot »



Des salariés qui
se prennent
en main
Des managers
qui organisent



Des salariés
profondément
engagés pour
enchainer le
client



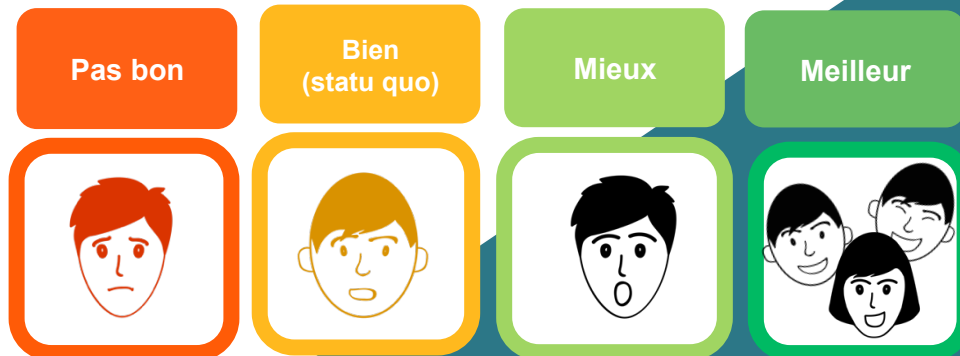
Le sujet 4S :
Un Sujet Stratégique,
Stimulant pour tout
l'éco**S**ystème

LE FLIP

Passer de ce que l'on souhaite éviter à ce que l'on souhaite vraiment

Réflexion avec votre client

- « mmm... qu'est-ce qui n'a pas été mentionné jusque là ? »
- Je comprends que vous voulez vraiment avoir X (le problème) ici. Que voudriez-vous avoir à la place ?
- Supposez que nous trouvions une solution à X, qu'aurions-nous à la place ?
- Je comprends que de nombreuses choses ne vont pas dans le bon sens (donner quelques exemples).
- Qu'est-ce qui est le plus important à obtenir pour vous ?
- Y a-t-il des situations où X n'apparaît pas ? Qu'arrive-t-il à la place ?
- Quand cela a-t-il le mieux réussi ? Qu'arrivait-il suite à cela ?
- Donc... que voulez-vous obtenir ?
- Et... qu'est-ce qui serait même meilleur ?



Qu'est-ce qu'un bon sujet ?

UN BON SUJET :

- Est enthousiasmant,
- Est profondément désiré,
- Est excitant & énergisant,
- Utilise un vaste langage offrant des possibilités encore inconnues,
- Attire les personnes comme un aimant,
- Offre une image inspirante du futur,
- Choisit le ET plutôt que le OU.

Le sujet 4S :

Un **S**ujet **S**tratégique, **S**timulant
pour tout l'éco**S**ystème

Définir un sujet appréciaatif

Quelques lignes directrices :

- Proposer un sujet commun, affirmatif et stimulant pour tout le groupe
- Ce sujet sera expérimenté dans le jour 2 avec le Processus des 6D
- Ne pas perdre de vue le contexte de cette formation qui vise l'approfondissement et la mise en pratique de l'Approche Appréciative
- Répondre à la question : “Qu'est-ce que je veux être, vivre, expérimenter, créer, construire avec ce groupe au cours de cette formation et sur les jours qui viennent ?”

Processus pour définir le sujet

Réflexion personnelle

- 5 min
- En silence et hors caméra
- Répondre à la question par une seule phrase : “Qu'est-ce que je veux être, vivre, expérimenter, créer, construire avec ce groupe au cours de cette formation et sur les jours qui viennent ?”

Trois étapes

- A. En Binôme
- B. En Quatuor
- C. À Huit !

Processus pour définir le sujet



A. En Binôme (en tout 10 min)

1. Le partenaire A exprime sa phrase et explique ce qui le motive
2. Après un petit temps de silence, le partenaire B exprime tout ce qu'il apprécie, ce qui le stimule, ce qui génère de l'enthousiasme
3. Le partenaire B exprime sa phrase et explique ce qui le motive
4. Après un petit temps de silence, le partenaire A exprime tout ce qu'il apprécie, ce qui le stimule, ce qui génère de l'enthousiasme
5. Le binôme écrit une phrase commune en respectant six critères importants :
 - Il faut garder le meilleur des deux propositions
 - Éviter la discussion et le débat
 - Éviter le "ou" (l'exclusion)
 - Chercher le "et" (la complémentarité)
 - Passer de l'évaluation à la "valuation" !
 - Développer "l'oreille appréciative" !

Processus pour définir le sujet



B. En Quatuor (en tout 10 min)

1. Le Binôme A exprime sa phrase et explique ce qui le motive
2. Après un petit temps de silence, le Binôme B exprime tout ce qu'il apprécie, ce qui le stimule, ce qui génère de l'enthousiasme
3. Le Binôme B exprime sa phrase et explique ce qui le motive
4. Après un petit temps de silence, le Binôme A exprime tout ce qu'il apprécie, ce qui le stimule, ce qui génère de l'enthousiasme
5. Le Quatuor écrit une phrase commune en respectant six critères importants :
 - Il faut garder le meilleur des deux propositions
 - Éviter la discussion et le débat
 - Éviter le "ou" (l'exclusion)
 - Chercher le "et" (la complémentarité)
 - Passer de l'évaluation à la "valuation" !
 - Développer "l'oreille appréciative" !

Processus pour définir le sujet



B. À Huit personnes (en tout 10 min)

1. Le Quatuor A exprime sa phrase et explique ce qui le motive
2. Après un petit temps de silence, le Quatuor B exprime tout ce qu'il apprécie, ce qui le stimule, ce qui génère de l'enthousiasme
3. Le Quatuor B exprime sa phrase et explique ce qui le motive
4. Après un petit temps de silence, le Quatuor A exprime tout ce qu'il apprécie, ce qui le stimule, ce qui génère de l'enthousiasme
5. Le groupe de 8 personnes écrit une phrase commune en respectant six critères importants :
 - Il faut garder le meilleur des deux propositions
 - Éviter la discussion et le débat
 - Éviter le "ou" (l'exclusion)
 - Chercher le "et" (la complémentarité)
 - Passer de l'évaluation à la "valuation" !
 - Développer "l'oreille appréciative" !

En plénière



On partage sur le processus et non pas sur les contenus des échanges

Comment peut-on “définir” un sujet appréciable, commun et stimulant ?

Déclution



Au cours de cette journée, nous avons principalement :

- découvert le “meilleur de nous-même”
- définit le sujet qui nous permettra au cours de la prochaine journée d’expérimenter les 5 étapes du processus de l’AA

Question de réflexion :

- Comme un enfant le jour de Noël, nous avons débiller de nombreux cadeaux. Nous avons également aidé les autres à découvrir leurs cadeaux.
- Quel est le cadeau que vous gardez précieusement aujourd’hui ?

Points forts de la journée



- 1) **Qu'avez-vous le plus apprécié aujourd'hui ?**

- 2) **Qu'avez vous découvert / redécouvert / appris aujourd'hui ?**
 - a) à propos de vous-même

 - b) à propos des autres

 - c) à propos de l'Approche Appréciative et des talents ?

- 3) **À ce stade, qu'est-ce qui vous intéresse le plus ?**