



## L'enquête d'appréciation

### Description :

Cet outil explique l'enquête d'appréciation et en décrit la marche à suivre.

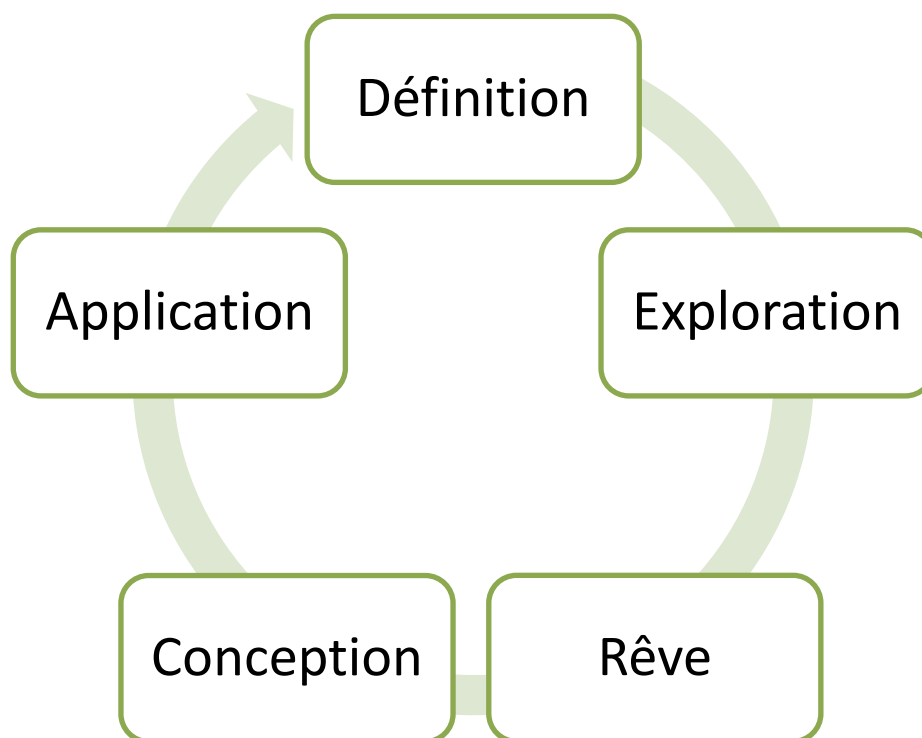
### Utilisation :

Au moment de décider si vous êtes prêts à vous lancer dans une nouvelle initiative comme la planification stratégique, l'enquête d'appréciation est un bon moyen de renforcer le sentiment d'appartenance du personnel et de célébrer les meilleurs aspects de votre organisation.

---

L'enquête d'appréciation sert à découvrir ce qui fonctionne bien, pourquoi ça fonctionne bien et comment ces succès peuvent s'appliquer ailleurs. Contrairement aux approches traditionnelles qui cherchent à combler une lacune (approche par le déficit), l'enquête d'appréciation examine les éléments positifs et les ressources en place (approche par les ressources).

Elle repose habituellement sur un modèle à cinq volets : **définition, exploration, rêve, conception, application**. Ce modèle est gage de réussite puisqu'il favorise une expérience constructive pour le personnel, qui se sent écouté et soutenu, ce qui lui donne envie de mettre la main à la pâte pour l'amélioration de l'organisation.





Essayez les cinq volets dans votre organisation.

1. **Définition** – le sujet.

Choisissez la direction ou le sujet à explorer dans le cadre du processus.

*« Quel aspect cherchons-nous à explorer? »*

*« Sur quoi devrions-nous nous concentrer? »*

2. **Exploration** – les forces, bons coups et réussites.

En discutant avec le personnel, la direction, la population, les partenaires. etc., déterminez quelles sont vos forces et les choses que vous faites bien.

*« Quelle est notre plus grande force? » « Qu'est-ce qu'on fait bien? » « Pourquoi est-ce qu'on le fait si bien? »*

3. **Rêve** – les possibilités.

Posez des questions sur les souhaits et les désirs pour l'avenir de l'organisation. Décrivez le futur et votre organisation de rêve. Essayez d'adopter le point de vue de chacun des groupes nommés plus haut.

*« Quels sont nos souhaits et nos rêves pour l'avenir de notre organisation? »*

*« Quelle sorte d'organisation souhaitons-nous devenir? »*

4. **Conception** – le plan.

Faites une synthèse des trois premières étapes et décidez des changements à apporter. Déterminez, en collaboration avec les membres de l'organisation et les partenaires externes, la meilleure façon d'appliquer ces changements.

*« À quoi est-ce que ça pourrait ressembler? »*

*« Que doit-il se passer? »*

*« Comment injecter un peu de sang neuf? »*

*« Qui serait en mesure de nous aider? »*

5. **Application** – le changement.

Créez des plans réalistes et réalisables, puis appliquez les stratégies. Veillez à la pérennité des mesures choisies.

*« Que doit-il se passer? »*

*« Comment bien outiller nos équipes? »*

*« Comment allons-nous mesurer le progrès? »*

*« Comment allons-nous nous assurer que nous n'aurons pas à recommencer? »*

