

PACA

Axe 5 : PROJET I.CARE (Management participatif et intelligence collective)

# PROJET I.CARE | Déployer une démarche appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, d'un établissement

## Contexte

---

*Choisir d'introduire l'Appréciative Inquiry au sein d'une organisation, c'est faire le choix de découvrir et de développer le meilleur des personnes, des équipes et des organisations au service de leurs missions et de leur raison d'être. Dans les établissements de santé, l'exploration appréciative se déploie dans les différents champs suivants : la qualité de la relation patient, les relations au sein des équipes, la qualité des conditions de travail, la qualité de vie au travail, l'animation des équipes et le management, l'analyse de pratiques, la gestion des compétences, le recrutement et l'intégration au sein d'une équipe, démarche d'excellence opérationnelle/démarche processus, démarche projet etc.*

## Objectifs

---

- La formation-action a pour objectif le transfert des modalités pour introduire l'exploration appréciative au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle, voire d'un établissement.
- Ce transfert de savoirs, connaissances et outils se fait en s'appuyant sur un groupe « Démarche AI » constitué au sein de l'organisation.
- L'accompagnement a pour objectif d'accompagner la réussite d'un projet collectif avec la démarche Appreciative Inquiry.

## Renseignements complémentaires

---

**Durée :** 6 à 20 jours de formation-action échelonnée sur plusieurs mois.

## Programme

---

La formation-Action fait expérimenter les 5 phases de la démarche Appreciative Inquiry :

### PHASE 1 : DÉFINIR :

Le groupe « Démarche AI » est constitué et sensibilisé à la démarche. Il élabore avec les intervenants la démarche la plus adaptée à la situation traitée.

<https://www.anfh.fr/les-offres-de-formation/AYXeHzeLwRVrNCY72pjax>

## **PHASE 2 : DÉCOUVRIR :**

Explorer les forces des personnes et de l'organisation en lien avec l'orientation choisie : organiser les entretiens d'exploration entre l'ensemble des parties prenantes ainsi que la mise en forme et le partage de ce qui a été collecté.

## **PHASE 3 : DEVENIR :**

Faire émerger la vision de l'avenir souhaité, construction d'une vision d'avenir respectueuse du présent et de chacun, et porteuse d'évolutions désirables, en résonance avec les orientations définies en phase « Définition » et prenant appui sur les forces et les souhaits collectés en phase « Découverte ».

## **PHASE 4 : DESSINER :**

Elaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser. Les stagiaires sont invités à formuler et à partager des propositions d'action.

## **PHASE 5 : DÉPLOYER :**

Elaborer des propositions à fort impact qui permettront à cette vision de se réaliser.

## **MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :**

***Pédagogie de projet, méthode appréciative, techniques de facilitation de groupes.***

### **Public**

**Praticiens Hospitaliers, Tous publics**

### **Exercice**

**2024**

### **Code de formation**

**5.03**

### **Nature**

**AFR**

### **Organisé par**

**PRAGMA**

### **Durée**

**140 heures**

### **Typologie**

**Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences**