



Avec les interviews appréciatives, les participants se questionnent mutuellement sur des expériences passées réussies en prêtant attention à ce qui a rendu le succès possible et en faisant émerger des souhaits pour l'avenir ! Cette pratique est issue de l'approche plus globale appelée *Démarche Appréciative* ou *Appreciative Inquiry* (AI) qui vise à conduire le changement en s'appuyant sur les réussites (plutôt qu'en cherchant les causes du problème).



## EXCELLENT POUR

- Renforcer la cohésion au sein d'une équipe et booster la confiance en soi de ses membres
- Faire émerger le noyau positif d'un collectif (ses forces, ses motivations, ses ressources)
- Faire un bilan d'un projet
- Co-créer une vision enthousiasmante pour un projet/une équipe/ une organisation
- Définir des pistes d'action pour l'avenir



45 minutes à  
2 heures

## ANIMATION PAS À PAS

### ÉTAPE 1 - Préparation du guide d'interview

Préparez une trame d'interview en vous appuyant sur les 4 questions suivantes tirées de l'*Appreciative Inquiry*. Ces questions sont bien sûr à adapter au sujet à traiter :



2 à 40  
participants

1. Pourrais-tu me décrire une expérience, un moment, une situation de ta vie professionnelle ou du projet dont tu es particulièrement fier / dans laquelle tu t'es senti pleinement engagé, plein de ressource ou de vie ?  
> La première de ces questions porte sur des situations professionnelles et vise au recueil d'expériences vécues : l'interviewé est invité à raconter son histoire de façon précise et factuelle.
2. Sans modestie excessive, quelles sont tes réussites ou tes succès les plus remarquables, qu'est-ce que tu apportes de spécifique dans ton activité ?  
> La seconde permet d'identifier les ressources des personnes, de les amener à en prendre conscience et de les retenir.
3. Qu'est-ce qui te procure, dans ton activité/organisation, le maximum de plaisir, de satisfaction, qu'est-ce qui lui donne vraiment vie ?  
> La troisième a pour but de centrer les personnes sur leurs motivations au travail, de réactiver celles-ci et de les prendre en compte dans la conduite du changement.
4. Quels sont les 3 souhaits que tu formulerais pour renforcer la vitalité et la bonne santé de ton activité (organisation) ?  
> Enfin, la dernière question invite chacun à se projeter dans l'avenir, évoquant les souhaits pour demain plutôt que ce qui manque ou ne fonctionne pas maintenant. Cela revient bien sûr à traiter ce qui semble "négatif", mais dans une toute autre perspective et à un moment choisi...



Fiches  
interviews avec  
les 4 questions,  
papier, stylos.

Rq : Pour adapter les questions, vous pouvez consulter l'[Encyclopedia of positive questions](#), de Diana Whitney, David L. Cooperrider, Amanda Trosten-Bloom, Brian S. Kaplin.

### ÉTAPE 2 - Interviews - entre 20 min et 1h

Invitez les participants à se mettre en binôme et à s'interviewer mutuellement en suivant la trame d'interview. Avant la fin du temps imparti, invitez les participants à prendre 5 à 10 min pour noter les points clés et ainsi préparer la restitution.

### ÉTAPE 3 - Restitution en petits groupes - 30 à 45 min

Invitez les binômes à se mettre par groupes de 6 à 8 personnes pour partager et extraire les principales forces, motivations et souhaits pour le futur qui ont émergé.

### ÉTAPE 4 - Restitution en plénière - 20 à 40 min

Invitez 1 rapporteur par sous-groupe à présenter les éléments clés relevés. Le contenu des échanges pourra ensuite être reformulé et transmis à tous : ce peut être le travail de l'équipe organisatrice, de certains participants volontaires ou des facilitateurs.