

L'approche appréciative pour susciter l'engagement de ses employés

Il s'agit d'une approche fort différente de la résolution de problème classique ou de la gestion des conflits. Plutôt que de s'intéresser à ce qui ne marche pas et de mobiliser les énergies à chercher des causes aux problèmes, il s'agit plutôt d'identifier ce qui est souhaité, d'évaluer les ressources qu'une personne ou une équipe possède déjà pour tendre vers un objectif et de compléter avec ce qui doit être ajouté. L'expérience démontre que les solutions ainsi créées génèrent des résultats supérieurs et un sentiment de contribuer davantage.

À la fin de la formation les participants seront en mesure :

- De distinguer l'approche appréciative de l'approche classique de résolution de problème;
- D'évaluer les pré-requis pour utiliser l'approche appréciative dans sa pratique de gestion;
- D'utiliser le processus associé à l'approche appréciative;
- De poser la bonne question de départ;
- D'utiliser l'approche appréciative dans les rencontres annuelles de gestion de la performance.

Formateur **Martyne Malo**, BAA, MBA, CRHAQ
Conseillère en développement, Symphonia Groupe Conseil

Contenu

- > Qu'est-ce que l'approche appréciative... quelques définitions
- > Les principes de base de l'approche appréciative
- > Les 4 phases de l'approche appréciative
- > Les techniques de gestion basées sur l'approche appréciative
- > L'importance de la communication et de la reconnaissance dans l'approche appréciative
- > L'approche appréciative appliquée à la gestion de la performance

... en mode pratique

Mises en situation et exercices pratiques.



Coffre à outils

OAQ : 7,0

UEC : 0,7

Phases de l'approche appréciative.