

## Pourquoi

Les équipes, organisations et société évoluent dans n'importe quelle direction, qu'ils suivent collectivement, passionnément et continuellement, et dont ils posent des questions dessus.

Se concentrer et poser des questions sur les aspects positifs d'une opération et organisation, peut libérer de l'énergie, augmenter la motivation et donner naissance à de nouvelles idées.

## Quoi

L'appréciation signifie reconnaître et valoriser les contributions ou les attributs des choses et des personnes qui nous entourent.

Enquêter signifie explorer et découvrir dans un esprit de recherche pour mieux comprendre, et être ouvert à de nouvelles possibilités.

Quand ils sont combinés, cela signifie qu'en appréciant ce qui est bon et de valeur dans la situation actuelle, nous pouvons découvrir et apprendre des moyens pour effectuer un changement positif dans le futur.

Une méthode pour changer l'attention du problème vers la perspective en se basant sur les hypothèses suivantes :

- Il y a des éléments performants dans chaque organisation.
- Les succès du passé offrent un soutien pour avancer dans un futur incertain.
- En enquêtant (explorant) nous nous concentrons sur l'attention de nos membres.
- Notre comportement est largement déterminé par notre perceptions du futur escompté.

## Comment

### Etape 1: Définissez le problème avec des termes positifs

Alors, au lieu de chercher "des moyens pour remédier aux problèmes de recrutement," concentrez-vous sur "les moyens d'accélérer le recrutement."

### Etape 2: Phase de découverte

Vous devez trouver le meilleur de ce qui est arrivé par le passé, et ce qui fonctionne bien actuellement. Impliquez autant de gens que possible et concevez vos questions pour que les personnes parlent et racontent des histoires à propos de ce qu'ils trouvent le plus précieux (ou ce qu'ils apprécient le plus) et de ce qui marche bien.

Ce qui suit, peut servir de bonnes questions de découverte :

- Qu'est-ce qui vous a le plus attiré, à l'époque où vous avez décidé de rejoindre l'entreprise?
- Racontez-moi une histoire lorsque vous étiez enthousiaste à propos de votre travail.
- Qu'est-ce que vous pensez être le plus important pour votre succès au sein de l'entreprise?
- Parlez-moi du moment où vous vous êtes senti le plus fier, au sein de l'entreprise.

Quand vous avez recueillis assez d'informations brutes, vous devez, ensemble, analyser les données et identifier les facteurs qui ont contribué le plus aux succès passés de l'équipe ou de l'organisation. Qu'est qui est le plus valorisé? Qu'est-ce que les personnes trouvent le plus motivant ou ludique? Qu'est-ce qui inspire la plus grande fierté? Et ainsi de suite.

### Etape 3: Phase du désir

Dans cette phase, vous et votre équipe rêvez de "ce qui pourrait arriver." Pensez à comment vous pouvez prendre les choses positives identifiées dans la phase de découverte, et les renforcer pour construire de vraies forces. Utilisez une technique de réflexion. Vous pouvez choisir, par exemple, d'améliorer et de construire les éléments d'une organisation, que tout le monde aime, et utilisez cela comme un message fort, pour attirer les candidats potentiels durant le processus de recrutement. Vous pouvez aussi arrêter de faire les choses qui ne marchent pas, et utilisez l'argent économisé, pour renforcer les choses qui fonctionnent. Une fois que vous avez approuvés votre rêve ou vision, vous pouvez passer à la phase de conception.

### Etape 4: Phase de dessin

En se basant sur la phase de rêve, cette phase se concentre sur la praticabilité nécessaire pour soutenir la vision "désirée". Là, vous commencez à voir de près les types du système, les processus et les stratégies qui permettront à votre rêve d'être réalisé.

### Etape 5: Phase de délivrance

Parfois appelée, la phase du destin, la dernière des Ds est la phase d'implémentation et elle nécessite beaucoup de planification et de préparation. La clé d'une délivrance réussie est de s'assurer que le désir (vision) est le point central. Tandis que les différentes parties de votre équipe auront typiquement leurs propres processus à terminer, le résultat global est une série de changements qui a eu lieu simultanément à travers l'organisation et qui servent à soutenir et maintenir le rêve.

ASTUCE:

La réelle force de cette technique vient des étapes 1 et 2. Les étapes 3 à 5, sont juste des étapes d'implémentation standards. Si vous avez votre propre approche favorite, utilisez-la.

## Quand

Quand vous voulez que l'entreprise évolue dans la direction de l'entrepreneuriat, la proactivité, et la responsabilisation sur tous les niveaux.

### Compétences et formation nécessaire

Une petite expérience avec les étapes et un répertoire de questions par étape.

### Facteurs critiques du succès

Une bonne connaissance du concept et de l'approche.

### Exercice possible d'un atelier

Expliquez la méthode et pratiquez les étapes 1 et 2.