

# L'ENTREVUE APPRÉCIATIVE



## OBJECTIFS PRINCIPAUX DE L'OUTIL

Déclencher ou amorcer des échanges

Réfléchir et analyser collectivement

Faire des bilans et évaluer

Lire sa collectivité

Prioriser et décider ensemble

Se donner des assises communes

Générer des idées

## DESCRIPTION SOMMAIRE

L'entrevue appréciative (ou Appreciative Inquiry Interview en anglais) est une méthode permettant d'explorer les conditions de réussite d'une démarche, d'un projet ou d'une action collective.

Elle s'appuie principalement sur les expériences de succès vécues par les personnes participantes. Son objectif est de valoriser les apprentissages issus de ces expériences inspirantes et de reconnaître les forces, expertises et compétences présentes au sein d'un groupe.

Ces éléments deviennent alors des appuis solides pour construire ensemble. En explorant les réussites passées et les meilleures pratiques, cette approche stimule la créativité, renforce la motivation et favorise une dynamique positive et constructive.

## LA VALEUR AJOUTÉE

« L'entrevue appréciative peut aider les parties prenantes à faire des liens entre leurs propres expériences - leurs histoires de succès - et ce qu'elles et ils tentent de développer ensemble. Elle permet de renforcer la croyance de chaque personne en ses possibles contributions à un projet collectif. Elle peut avoir un effet très positif sur le sentiment d'appartenance, de solidarité et l'engagement dans le groupe. Je m'en inspire dans différents accompagnements où l'on cherche à favoriser le passage du JE au NOUS. »



Émilie Dufour  
Conseillère en développement collectif

## CLÉS DE COMPRÉHENSION COMPRENDRE ET AGIR

- Lire sa collectivité
- Reconnaître les parties prenantes

## TAILLE DU GROUPE

PETIT

10 à -

MOYEN

10 à 30

GRAND

30 à 75

TRÈS GRAND

75 à +

## DURÉE DE L'ANIMATION

Variable, 60 minutes et +

## POUR UNE RENCONTRE RÉUSSIE

Connaître la culture et la dynamique du groupe

Faire connaissance

Travailler en sous-groupes

## PRÉREQUIS

Aucun

## MATÉRIEL REQUIS

[Cadre de discussion](#) en version papier ou en support visuel sur une plateforme comme [MIRO](#)

Crayons

Tableau blanc ou papier grand format pour collecter les contributions

# L'ENTREVUE APPRÉCIATIVE

## DÉROULEMENT DE L'ANIMATION



### LES PRINCIPES DE BASE DE L'ENTREVUE APPRÉCIATIVE

1. **La focalisation sur le positif** : approche positive et constructive, qui cherche à capitaliser sur les savoirs expérimentiels et valorise les histoires de succès.
2. **La participation active** : engager les parties prenantes dans un dialogue collaboratif et constructif, qui reconnaît la valeur des savoirs expérimentiels.
3. **L'apprentissage et la projection** : coconstruire un futur souhaité, dans lequel les apprentissages issus de l'expérience sont réinvestis.

#### ÉTAPE 1 5 MINUTES

### PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ

Présentez l'objectif de l'activité, sa pertinence, les différentes étapes et le cadre de discussion suggéré. Remettez une copie du cadre de discussion à chaque personne.

#### Exemple de cadre de discussion (à adapter à votre contexte et vos objectifs)

Objectif de la rencontre : identifier les conditions de réussite d'une démarche de développement des communautés qui favorise la participation citoyenne.

Pertinence de l'entrevue appréciative : s'ancrer dans vos expériences positives de participation citoyenne (vécues ou accompagnées) pour identifier les conditions de réussite.

Indications : chaque personne se rappelle une expérience positive de participation citoyenne (vécue ou accompagnée) et prend un temps pour répondre à ces questions :

- *Qu'est-ce qui a fait que tu t'es senti-e concerné-e et que tu as choisi de t'engager?*
- *Comment la participation a-t-elle été soutenue?*
- *Qu'est-ce qui faisait que tu te sentais à l'aise de t'exprimer et de participer?*
- *Qu'est-ce qui a favorisé le maintien de ton engagement dans le temps?*

*En dyade, à tour de rôle, chacun-e raconte son expérience en répondant aux questions, pendant que l'autre note les éléments clés qui attirent son attention. Changement des rôles après 15 minutes.*

#### ÉTAPE 2 5 MINUTES

### FORMATION DES DYADES ET PRÉSENTATION

Invitez les personnes participantes à former des dyades, à se présenter et à identifier qui débutera dans le rôle de l'intervieweuse, pendant que l'autre personne prendra le rôle de l'interviewée pour la première partie de 15 minutes.



# L'ENTREVUE APPRÉCIATIVE

## DÉROULEMENT DE L'ANIMATION



### ÉTAPE 3 30 MINUTES

#### TRAVAIL EN SOUS-GROUPES DE 2 PERSONNES

##### Premier récit (10 minutes) :

La personne interviewée raconte son histoire. L'intervieweuse écoute activement et pose, si besoin, des questions de clarification.

##### Notes et rétroaction (5 minutes) :

En utilisant le cadre de discussion, l'intervieweuse prend des notes sur l'histoire qu'elle vient d'entendre et note ses premières réflexions sur les conditions de réussite. Elle résume l'essentiel à la personne qui a partagé son récit (Ex. *"Dans ton récit, j'ai identifié ces principales conditions de réussite, je constate qu'elles ont eu ces impacts dans ton engagement"*).

##### Second récit (10 minutes) :

On inverse les rôles : la personne interviewée devient la personne intervieweuse et vice versa.

##### Notes et rétroaction (5 minutes) :

Idem que pour le premier récit.

### ÉTAPE 4 5 MINUTES PAR DYADE

#### MISE EN COMMUN

Chaque dyade présente au reste du groupe les éléments clés qui ont retenu son attention (5 minutes pour chaque sous-groupe). La personne qui anime peut noter les éléments clés sur des post-it au mur ou sur du papier ou en virtuel en utilisant un tableau MIRO par exemple. Elle peut également commencer à organiser les données en formant des regroupements pour faciliter la prochaine étape.

### ÉTAPE 5 30 MINUTES

#### ANALYSE COLLECTIVE

Animez une discussion sur ce qu'on retient de l'exercice et dégagez les grands apprentissages à réinvestir par la suite.



# L'ENTREVUE APPRÉCIATIVE

NOTES



## RECOMMANDATIONS

- **Créer un environnement de confiance** : il est essentiel que chaque personne se sente à l'aise pour partager son histoire. Veillez à instaurer un climat de respect et de non-jugement.
- **Écouter activement** : il est important que chacun-e adopte une posture d'écoute active. Cela permet de capter des nuances importantes dans les récits, pouvant révéler des aspects sous-jacents de succès.
- **Valoriser les expériences** : chaque expérience partagée est une ressource précieuse. Assurez-vous de valoriser et de reconnaître l'importance des récits entendus.

## SUGGESTIONS ET VARIANTES

- **Journal d'appréciation** : proposer aux personnes de tenir un journal où elles notent régulièrement des expériences positives. Ces journaux peuvent ensuite être partagés lors d'entrevues collectives.
- **Entrevue de groupe** : plutôt que d'interviewer des personnes de manière isolée, organisez une entrevue collective où les personnes participantes peuvent s'inspirer mutuellement et enrichir les récits.
- **Questionnaire en ligne** : si vous travaillez avec un très grand nombre de personnes, il est possible de transmettre un questionnaire en ligne avant un grand rendez-vous collectif, en adressant ce genre de question: Quels apprentissages avez-vous faits à travers d'autres démarches citoyennes, qui pourraient être bénéfiques à celle-ci ? Lors de l'événement, les réponses à la question peuvent être présentées et les participant-e-s peuvent être invité-e-s à compléter ce portrait en atelier, en prenant ancrage dans l'expérience des personnes présentes. Ensuite, un-e délégué-e par atelier peut partager les éléments clés dans une formule [Fishbowl](#), par exemple.

## RÉFÉRENCES

- [Liberating structures](#) : [Appreciative Interviews](#)
- Cooperrider, D.L., & Srivastva, S. (1987). "Appreciative Inquiry in Organizational Life." *Research in Organizational Change and Development*, 1, 129-169

