

Espace Appréciatif de *Discussion sur le Travail*®

Manager avec les EaDT®

De l'EDT à l'EaDT® : deux jours pour donner aux managers un espace où l'on discute du travail réel avec leur équipe — puis pour y faire parler le travail réussi grâce à l'Espace Appréciatif de Discussion sur le Travail, une création IFAI.

Un parcours en deux temps : le cadre des Espaces de Discussion sur le Travail (Anact, clinique de l'activité, Detchessahar), puis l'EaDT® — Espace Appréciatif de Discussion sur le Travail, marque déposée — création IFAI fondée sur l'Appreciative Inquiry (Cooperrider, Case Western Reserve University) et la psychologie des émotions (Fredrickson)

Durée	Rythme	Groupe	Format
2 jours · 14 heures	2 jours consécutifs	6 à 16 participants	Présentiel ou distanciel

Pourquoi cette formation

« Parler du travail fait partie du travail. » Pourtant, dans la plupart des organisations, les temps d'échange sur l'activité réelle se raréfient au profit du reporting et de la gestion des urgences. L'Anact identifie les Espaces de Discussion sur le Travail (EDT) comme un facteur reconnu de bonne santé au travail : c'est en mettant en discussion le travail réel — ses ajustements, ses arbitrages, ses inventions du quotidien — que l'on agit à la fois sur la qualité du travail et sur la qualité de vie au travail (Clot, Dejours, Davezies, Detchessahar).

Mais les réunions qui subsistent tournent presque toutes autour des problèmes à résoudre. C'est utile et important — cela ne suffit pas. Parler des problèmes est un réflexe ; parler des réussites est un effort, à cultiver et à organiser. Ce déséquilibre a un coût : le travail réussi, celui qui fonctionne chaque jour, reste invisible. Or toute histoire non racontée n'existe pas.

L'EaDT® — Espace Appréciatif de Discussion sur le Travail — est une création de l'IFAI et une marque déposée. Il complète l'EDT : il permet aux professionnels de raconter leur travail réel réussi, d'en comprendre les mécanismes efficaces, de nourrir la reconnaissance et le sens, de renforcer la coopération et de découvrir des leviers d'action pertinents. Il ne nie pas les difficultés : il les aborde à partir des points d'appui plutôt que du déficit. Cette formation vous donne les deux : le socle de la discussion sur le travail, et l'art de changer la question pour changer la réponse.

À qui s'adresse cette formation

Aux managers et encadrants de proximité, cadres et cadres supérieurs de santé, responsables RH et QVCT, préventeurs, directions et chefs de service, consultants internes, représentants du personnel impliqués dans le dialogue social, et à tout professionnel chargé d'animer des démarches de coopération, de qualité ou de projet d'équipe.

Les situations que vous saurez traiter

- Une équipe dont les réunions se résument à de l'information descendante et à la gestion des urgences
- Un service où les tensions entre prescrit et réel s'accumulent sans être mises en mots
- Une équipe compétente mais usée, où l'on ne parle plus que de ce qui ne va pas
- Une démarche QVCT, qualité, projet de service ou d'établissement qui cherche à mobiliser plutôt qu'à prescrire
- Des équipes dispersées ou à distance, où le manager n'a plus de prise directe sur le travail quotidien
- Un besoin de reconnaissance et de sens exprimé par les professionnels, que les outils habituels ne combleront pas
- Un manager qui veut reprendre la main sur le sens et la reconnaissance sans multiplier les réunions

Prérequis

Aucun prérequis. Exercer ou s'apprêter à exercer une responsabilité d'animation d'équipe ou d'accompagnement de collectifs de travail.

Objectifs

Objectifs pédagogiques

- Définir un **EDT**, situer sa place dans les démarches de QVCT et de prévention, et identifier ses conditions de réussite : cadre, régularité, posture de l'animateur, sécurité psychologique
- Distinguer travail prescrit, travail réel et travail vivant, et comprendre ce que la mise en discussion rend visible
- Comprendre le fondement de l'**EaDT**, Espace Appréciatif de Discussion sur le Travail créé par l'IFAI, et les mécanismes qui les rendent efficaces : cercle vertueux des émotions agréables (Fredrickson), performance noble et dynamique de don (Detchessahar, Grevin, Gentil)
- Maîtriser la structure des quatre questions appréciatives : histoires et faits, savoir-faire et savoir-être, satisfactions, volonté

Objectifs opérationnels

- Concevoir et animer un espace de discussion sur le travail adapté à son équipe, articulé avec ses instances et son rythme
- Concevoir un **EaDT** sur un thème choisi : coopération, qualité, expérience patient ou résident, projet d'équipe ou d'établissement
- Animer les deux formats appréciatifs : l'**EaDT Meeting** (20 minutes et plus) et l'**EaDT Minute** (60 secondes)
- Installer la pratique dans son équipe et la faire durer

Compétences visées

- Poser et tenir le cadre d'un espace de discussion : objet, périmètre, régularité, règles de parole, suites données

- Reconnaître et éviter les pièges courants : espace de plaintes, tribunal, information descendante déguisée, absence de suite
- Distinguer langage d'inertie (passé déficient, formulation de moyens) et langage dynamique (futur souhaitable, formulation de but)
- Transformer les questions neutres du quotidien en questions qui convoquent le récit de la réussite
- Repérer, dans les récits, les savoir-faire, les forces et les souhaits qui deviennent leviers d'action

L'esprit de la formation

Trois convictions traversent ces deux jours.

- **Le travail réel ne se voit pas, il se raconte.** Les ajustements, les arbitrages et les inventions du quotidien restent invisibles tant qu'ils ne sont pas mis en mots. Discuter du travail, c'est le réguler ; raconter le travail réussi, c'est le faire exister.
- **La question fait la réponse.** « Ça a été ? » appelle une réponse neutre ou négative. « Raconte-moi : qu'est-ce qui a bien fonctionné ? » convoque un récit positif en une minute. Le langage que nous employons oriente notre regard.
- **On apprend en faisant.** Chaque participant travaille sur une situation réelle de son équipe, vit les questions appréciantes avant de les concevoir, puis construit son propre dispositif.

Le programme

Deux jours consécutifs en quatre séquences. Les deux premières posent le socle des Espaces de Discussion sur le Travail ; les deux suivantes déploient l'approche appréciante. Le passage de l'une à l'autre se fait au fil du groupe, sans découpage strict par journée : l'ordre et la durée des séquences s'ajustent aux situations apportées par les participants.

Séquence 1 · Pourquoi parler du travail

- « Parler du travail fait partie du travail » : repères issus de la clinique de l'activité et de la psychodynamique du travail (Clot, Dejours, Davezies, Detchessahar)
- Le cadre Anact : les EDT comme facteur de bonne santé au travail
- Travail prescrit, travail réel, travail vivant : ce que la mise en discussion rend visible — ajustements, arbitrages, inventions du quotidien
- Le constat : des réunions centrées sur les problèmes ; le déséquilibre entre le réflexe et l'effort
- Présentation des situations d'équipe apportées par les participants

Séquence 2 · Concevoir et animer un espace de discussion sur le travail

- Les invariants d'un EDT : un objet (le travail), un périmètre, une régularité, une animation par un tiers
- La régulation par la discussion : faire émerger ce qui d'ordinaire reste sous la surface ; performance « noble », qualité DU travail et qualité de vie AU travail

- Distinguer l'**EDT** des dispositifs voisins : réunion de service, groupe de parole, analyse de pratiques, instance de dialogue social
- La posture de l'animateur : écoute, neutralité, protection de la parole, sécurité psychologique ; les pièges courants et comment les éviter
- Atelier : concevoir une première séquence de discussion adaptée à son équipe (objet, participants, durée, règles, suites) et l'articuler avec les instances existantes

+ mise en pratique sur les situations des participants

Séquence 3 · Et nos réussites alors ? — l'Espace Appréciatif de Discussion sur le Travail

- Deux types de langage : langage d'inertie et langage dynamique — comment la formulation oriente le regard et l'action
- L'**EaDT**, Espace Appréciatif de Discussion sur le Travail (création IFAI) : définition, angle de vue, trois principes fondateurs (approche appréciative, discussion collective animée par un tiers, travail réel plutôt que prescrit)
- Pourquoi ça marche : le cercle vertueux des émotions agréables (Fredrickson) ; dynamique de don — conversation, confiance, coopération, performance noble (Detchessahar, Grevin, Gentil)
- Les trois moteurs stimulés par les **EaDT** : principe de plaisir, principe de puissance, principe de sens
- Expérimentation : vivre les quatre questions appréciatives en duo sur une situation managériale réussie, puis mise en commun en groupe

+ mise en pratique sur les situations des participants

Séquence 4 · Concevoir, animer et installer des EaDT

- Les quatre temps de la question appréciative : histoires et faits, savoir-faire et savoir-être, satisfactions, volonté
- Atelier : élaborez vos quatre questions sur le thème choisi pour votre équipe
- Études de cas terrain : démarche qualité en pôle d'imagerie, encadrement d'équipes dispersées en santé mentale, expérience patient, parcours d'intégration et paroles de résidents en EHPAD, Conception Appréciative du Projet d'Établissement (CaPE)
- Animer un **EaDT Meeting** (20 minutes et plus) : conception du sujet, entretiens en duo ou trio (2 × 15 min), restitution et mise en commun en groupe (30 min)
- Manager avec les **EaDT®** : l'**EaDT Minute** (60 secondes) dans les interstices de la journée — débriefing, pause, couloir, transmission — et l'**EaDT Meeting** comme temps de régulation d'équipe
- Questions habituelles vs questions **EaDT** : changer la question pour changer la réponse
- Mises en situation d'animation observées et retours collectifs
- Plan de déploiement : articuler **EDT** et **EaDT** dans le rythme de son équipe, choisir les moments, faire durer la pratique
- Plan d'action personnel et clôture

+ mise en pratique sur les situations des participants

Comment nous travaillons : modalités pédagogiques

Pédagogie de l'action et expérientielle : l'essentiel du temps est consacré à l'expérimentation et à la conception par les participants, en alternance avec des apports conceptuels courts. Chaque participant apporte une situation réelle de son équipe qui sert de fil rouge aux deux jours. Le travail alterne binômes, sous-groupes et plénière ; chaque mise en situation d'animation est suivie d'un retour collectif. Les études de cas sont issues d'interventions réelles de l'IFAI en établissements sanitaires et médico-sociaux.

Ce que vous en retirez

Le kit pédagogique

- Le support de formation et les repères théoriques essentiels (Anact, clinique de l'activité, psychodynamique du travail, Appreciative Inquiry)
- Une trame de conception d'un **EDT** (objet, périmètre, cadre, règles, suivi) et une trame de conception d'un **EaDT** (sujet, questions, format, déroulé)
- La banque de questions appréciatives construites pendant la formation et les exemples issus des études de cas
- La ressource « Question Mark », le jeu des questions qui marquent
- L'accès à la plateforme documentaire en ligne et à la bibliothèque scientifique de l'IFAI (Cooperrider, Fredrickson, Clot, Dejours, Gomez, Alter, Reynaud, Detchessahar, Grevin)

Et après les deux jours

- Un temps de retour d'expérience à distance, quelques semaines après la formation, pour ajuster la pratique dans votre équipe
- Le parcours de certification de praticien **EaDT** : nous consulter
- L'accès au Club des Explorateurs Appréciatifs

Modalités d'évaluation et formalisation

Un questionnaire d'analyse des besoins est renseigné à l'inscription, suivi d'un questionnaire de positionnement avant l'entrée en formation. Une évaluation des acquis, fondée sur la conception d'un espace de discussion et d'un **EaDT** complet et sur l'animation observée d'une séquence, et un questionnaire de satisfaction closent la formation. Un bilan de transfert est proposé à froid.

Une attestation de formation est remise en fin de parcours.

Informations pratiques

Durée et horaires : 2 jours (14 h) — 9 h 30 à 13 h et 14 h à 17 h 30, en présentiel ou en distanciel synchrone

Groupe : 6 à 16 participants ; condition de réalisation : 6 participants minimum ayant réglé leur inscription

Dates, lieu et tarifs : publiés sur ifai-appreciativeinquiry.com, rubrique Formations. Inscription en ligne jusqu'à la veille du démarrage. Intra-établissement : nous consulter.

Financement : prise en charge OPCO possible — renseignements auprès du service administratif

Accessibilité : signalez votre situation de handicap à l'inscription, rubrique « Notes libres » du bulletin. Le référent Handicap et RSE vous recontactera.

Animation : Jean-Christophe Barralis, cofondateur de l'IFAI, créateur des **EaDT**, certifié « Appreciative Inquiry Certificate in Positive Business and Society Change », Case Western Reserve University ; psychopraticien agréé FF2P, coach agréé FFCPro, analyste existentiel ; membre du groupe de recherche de la chaire « Le don au travail », Nantes Université.

Nous contacter

Renseignements administratifs — Stéphane Ruiz · office@ifai-appreciativeinquiry.com · +33 (0)7 60 78 08 73

Renseignements pédagogiques — Jean-Christophe Barralis · jc.barralis@ifai-appreciativeinquiry.com · +33 (0)6 11 33 39 53