

# Appreciative Inquiry : mobiliser les ressources du noyau positif

Extraits de « L'Appreciative Inquiry - une révolution positive ;  
David Cooperrider et Diana Whitney ; InterEditions »

## Le noyau positif

Le cœur ou **noyau positif** d'une organisation est l'une des plus grandes **ressources**, pourtant largement méconnue aujourd'hui, dans le champ de la **conduite du changement**. Nous sommes encore dans l'enfance de l'art quand il s'agit de travailler avec le noyau positif, d'en parler et de concevoir **nos systèmes** en cohérence avec lui. Mais une chose est évidente et claire quand nous pensons aux principales choses que nous avons apprises avec l'AI :

*Les **systèmes humains** évoluent dans le sens des questions qu'ils se posent de façon constante et cette propension est plus forte et durable quand les moyens et les finalités de l'exploration sont **corrélés positivement**. L'action la plus importante qu'un groupe puisse engager pour libérer l'esprit humain et construire délibérément un futur meilleur est de clairement faire du noyau positif un **bien commun** à tous.*

## Une définition opérationnelle du changement positif

Tout au long de son processus, l'AI recherche délibérément à travailler avec les ressources du **noyau positif**. Ce basculement de l'analyse des problèmes à l'analyse du **noyau positif** est au cœur du **changement positif**.

Dans l'ancien paradigme, le changement commençait par la **définition du problème**.

L'approche du changement par la résolution de problèmes :

- est **pénible** et **lente** car elle demande toujours aux gens de regarder en arrière pour trouver hier les causes des problèmes d'aujourd'hui
- ne débouche que rarement sur une vision nouvelle
- est connue pour susciter des **réactions défensives**

Avec l'AI, le changement commence par une recherche **rigoureuse**, dans toute l'organisation, et une **analyse** du noyau positif, ce que nous appelons parfois les **racines du succès**.