



# Processus de réunion de stratégie

Ce processus s'appuie sur la technique des 6 chapeaux de Bono, qui permet de sortir de la « pensée spaghetti » et de se focaliser sur différents aspects de notre réflexion, comme l'aspect rationnel, émotionnel, stratégique, etc.

*Durée : 2h30 à 3h*

## 1. Se connecter à notre vision et à notre mission

*Durée : 10' - Tour d'inclusion et Méditation*

Après un tour d'inclusion, un temps de silence pour permettre à chacun de se connecter à l'organisation et au groupe est pris. Pendant ce silence, le facilitateur relit la vision et la mission de l'organisation et énumère les valeurs et les principes. Une fois terminé, continuer le moment de silence pour permettre à chacun de les intégrer.

## 2. Election du « synthétiseur »

*Durée : 15' - Élection sans candidat*

A la fin de ce processus de stratégie, il sera demandé à une personne de synthétiser les informations et idées partagées pour faire une proposition, proposition qui sera discutée entre tous avant d'être validée par un processus PDI. Si le temps manque, cette tâche peut être confiée au facilitateur ou au 1<sup>er</sup> lien du cercle. Vous avez cependant aussi la possibilité, pour éviter une prise de pouvoir par certains rôles structurels, d'organiser une élection sans candidat permettant de définir qui dans le groupe sera le plus à même de synthétiser l'information collectée en une stratégie correcte.

## 3. Ce qui est

*Durée : 15' - Type de collecte : brainstorming*

Dans cette partie, nous nous focalisons sur la situation actuelle. Nous énumérons nos succès, nos réalisations et dressons un bilan concret de la situation. Coiffé du chapeau blanc, nous ne tombons pas dans l'émotionnel et restons focalisés sur des choses concrètes, des chiffres et des faits.

Sur un tableau blanc, chaque personne colle un post-it dans une des 4 colonnes proposées : Nos succès, nos échecs, les chiffres, ce qui s'annonce.

### Interlude. Résumé par le facilitateur<sup>1</sup>

## 4. Ce qui pourrait être

*Durée : 20' - Type de collecte : Cercle de Rêve du Dragon Dreaming*

Coiffé du chapeau vert de la créativité, chacun s'exprime tour à tour sur ce qui pourrait être fait dans une période de temps définie, entre 6 mois (idéal) à 12 mois (maximum). Il est important ici de procéder en cercle, pour que chacun puisse se saisir de la parole. Ceux qui ne veulent rien dire peuvent passer.

Ici la pensée est magique, il ne s'agit pas de juger l'idée des autres et de rentrer dans le débat. Comme dans le rêve, on accepte des idées qui ne peuvent pas ou difficilement se combiner, et tâchons plutôt d'enrichir ce qui a été dit et de construire dessus.

L'ensemble des idées énumérées est écrite par le facilitateur sur un paper-board.

---

<sup>1</sup> Il peut arriver que tout le monde ne puisse pas assister à la rencontre, ce qui représente un danger car cette réunion est susceptible de renforcer la cohérence et la focalisation du groupe sur ses objectifs. Aussi nous proposons, en remplacement d'un PV, de filmer le facilitateur en train de résumer ce qui a été collecté. Comptez 1 à 3 minutes maximum. L'idée est de terminer la réunion de stratégie avec une vidéo de 10 à 15 minutes.

## Interlude. Résumé par le facilitateur

### 5. L'enthousiasme

*Durée : 15' - Type de collecte : parole en cercle*

Réactions individuelles positives sur ce qui vient d'être proposé, avec le chapeau jaune. Il ne s'agit pas de donner son avis sur la passé, mais bien sur l'avenir, en restant centré sur les aspects positifs. Chacun peut ainsi appuyer une proposition en disant qu'elle l'enthousiasme, ou rappeler à quel point une autre action serait positive pour l'organisation.

A l'issue de ce moment, chacun reçoit 3 à 5 gommettes verte qu'il pourra aller coller à côté des idées qui lui semblent le plus importantes.

### 6. Les peurs et les problèmes

*Durée : 15' - Type de collecte : parole en cercle*

Rédaction individuelles plutôt négatives sur ce qui a été proposé, avec le chapeau noir. Il s'agit de permettre à tout le monde d'émettre un avis critique sur ce qui a été imaginé ou rêvé, et de ne pas confier la tâche du réalisme à une seule personne dans le groupe.

Chacun peut se connecter à ses émotions et dire ce qui lui fait peur, ce qui lui semble trop grand, irréaliste, dangereux, pas aligné sur les valeurs de l'organisation ou toute autre argument qui le met en situation d'inconfort.

A l'issue de ce moment, chacun reçoit 3 à 5 gommettes rouge qu'il pourra aller coller à côté des idées qui lui semblent le plus inquiétantes.

## Interlude. Résumé par le facilitateur, puis pause de 15'

### 7. Synthèse

Pendant une partie de la pause, le synthétiseur prend le temps de formuler une stratégie selon le modèle du Pilot Canva : Cap à tenir, axes de force, privilégier « element » sur « element ».

Au retour de la pause, le synthétiseur présente sa proposition en la lisant à haute voix et en expliquant ou en justifiant ses choix. Une fois la présentation terminée, on entre dans un processus de gestion par consentement :

1. Questions de clarification : chacun peut poser les questions qui l'aident à comprendre la proposition. Il ne s'agit en aucun cas d'essayer de placer de meilleures idées sous la forme « tu ne penses pas qu'il aurait mieux valu... ». Il s'agit de comprendre les mots et les phrases utilisées.
2. Tour de réaction : chacun s'exprime sur son ressenti par rapport à la proposition, et est libre de proposer des compléments ou questionner ce qui a été écrit. La parole tourne en cercle et la personne n'est pas interrompue. Pas de débat.
3. Clarification et amendements : Le synthétiseur peut justifier ses choix, ou modifier sa proposition. S'il modifie sa proposition, retour à l'étape 1.
4. Tour d'objection : Si la proposition n'a pas été modifiée au point 3, on passe au tour d'objection. Les membres du cercles voient-ils une raison qui fait qu'accepter cette stratégie causerait du tort à l'organisation et/ou lui empêcherait de réaliser sa mission ? Chacun répond par oui ou non.
5. Intégration : les objections sont levées une après l'autre. Un accord doit être trouvé entre le synthétiseur et la personne qui a levé l'objection, si nécessaire avec l'aide du groupe.
6. Si des objections ont été levées et que la proposition a été modifiée, retour au point 4.
7. Si aucune objection n'a été levée, on célèbre la nouvelle stratégie.

### 8. Célébration

Pour terminer, la stratégie est lue une dernière fois par le synthétiseur ou le facilitateur devant la caméra, puis retranscrite par le secrétaire à un endroit où tout le monde y a accès.

Les vidéos captées sont également mises à disposition de tous les membres. Si l'on possède les compétences en interne, on peut essayer de faire un petit montage. Sinon, poser en vrac les vidéos captées avec un téléphone portable est suffisant.