

# Introduction

« J’y suis arrivé tout seul Papa, t’as vu, hein ? » Mon fils a cinq ans et je suis toujours étonné d’entendre à quel point « y arriver tout seul » compte pour lui. À cinq ans c’est normal ! me direz-vous ! Avant c’était plus direct, il disait « moi tout seul » quand il voulait que je le laisse faire tranquillement. Quand je l’entends s’exclamer ainsi avec satisfaction, le visage faussement indifférent, droit comme un « i » du haut de son mètre dix, je réalise aussi à quel point notre vision de la réussite, même adulte, est toujours celle d’un enfant de cinq ans. Nous voulons y arriver... tout seuls ! Le mythe du self made man a encore de belles années devant lui.

Cette volonté de faire seul s’exprime aussi quand nous pensons à la réussite en général, pas seulement la nôtre. En sport, nous allons nous souvenir de celui qui a marqué le but, mais pas de celui qui a fait la passe décisive, ni du défenseur qui a intercepté la balle. C’est vrai quoi, une réussite collective, c’est quoi, c’est qui ? Pas de visage, pas de nom, pas de nom, pas de trace.

Le mythe du héros solitaire a de belles années devant lui : « Je suis un pauvre cavalier solitaire loin de chez lui », et je vais y arriver tout seul. Le proverbe le dit bien : « Seul on avance plus vite... ». Pourvu que le chemin soit dur, rempli d’embûches, car le mérite est à la mesure de l’effort, la satisfaction à la hauteur de la souffrance endurée, la gloire proportionnelle au nombre de cicatrices. Pourtant, les mythes modernes montrent que les héros qui arrivent à destination n’y parviennent jamais seuls. Pour accomplir leur mission, ils vont rencontrer sur leur chemin les alliés qui les aideront dans leur quête.

Regardez Frodon, dans le *Seigneur des Anneaux*, qui ira jusqu'au Mor-dor grâce au soutien de Sam, Pipin, Merry, Legolas, Gandalf, et Aragorn. On oublie par exemple que c'est Sam dans le *Seigneur des Anneaux* qui, avec sa foi et son amitié sans faille pour Frodon, le portera jusqu'au gouffre où l'anneau sera détruit alors que Frodon ne peut plus se porter lui-même. Les compétences extérieures des uns, les qualités intérieures des autres sont mises au service du héros.

Regardez encore la Princesse Leia dans *Star Wars* qui s'entoure de Luke Skywalker, R2D2, C3PO, Han Solo et Chewbacca pour mener la rébellion. À la fois portés par une même quête dans laquelle ils se reconnaissent tous, chaque compagnon met ses qualités au service du groupe, celles sans lesquelles le héros ne pourrait franchir l'épreuve qui est la sienne et accéder à l'étape suivante.

Et si cette mythologie était le reflet d'une réalité, et non seulement la trame d'une histoire que nous aurions oublié d'interpréter au bon niveau ?

De la même manière, quand on s'intéresse aux « héros » modernes, les Bill Gates, Elon Musk, Mark Zuckerberg, Richard Branson et autres, qui ont profondément transformé nos vies par leurs inventions, on oublie volontiers que ce sont des héros qu'un collectif a portés jusqu'au sommet.

Écoutez Steve Jobs décrire une partie de son processus créatif : « *Quand une bonne idée émerge, une partie de mon travail est de la balader, juste pour voir ce que les gens en pensent, ce qu'ils en disent, et en discuter avec eux, échanger des idées avec ces 100 personnes très différentes, explorer les différents aspects de l'idée... juste explorer les choses.* » Que devient ainsi l'idée d'une personne lorsqu'elle bénéficie de la perspective de 100 autres personnes ? Et pourtant, qui d'entre nous va au-delà de son seul avis, de sa seule perspective, ou de l'avis de deux ou trois proches ? On dit que « **les gens extraordinaires font des choses ordinaires que les autres ne font pas** ». Cela ne signifie pas qu'elles soient nécessairement compliquées, elles peuvent être très simples comme demander son avis à plusieurs personnes autour de soi.

Mais où trouver ces perspectives multiples ? **Et quels sont les espaces offrant la possibilité aux leaders (et nous sommes tous leaders de nos vies) et aux dirigeants de recevoir une telle aide ?** Beaucoup d'entre eux vous le diront, la solitude pèse lourd au sommet de la hiérarchie, notamment face aux grandes décisions. Oui, on se

sent souvent seul dans le monde des organisations. Les temps collectifs diminuent, la qualité des relations se dégrade, tous n'ont pas la chance d'avoir un comité de direction solidaire...

Et même si cela est le cas, une autre question se pose : « **Quels sont les espaces qui s'offrent à eux où il y a suffisamment de confiance pour qu'ils puissent recevoir ces perspectives multiples ?** » car il ne s'agit pas seulement d'être entouré, il s'agit d'être « bien » entouré. La qualité de leur entourage et la qualité de leur relation avec cet entourage est bien plus déterminante que juste le nombre de personnes autour d'eux. Et les dirigeants par le lien hiérarchique qui les unissent à leurs équipes n'ont plus le luxe de recevoir ces miroirs non déformés et sans concession.

« Bien entouré » nous interroge aussi : « **Les personnes entourant des dirigeants sont-elles les bonnes pour les accompagner ?** » Nombreux sont les dirigeants qui comblent cette solitude en faisant appel à des consultants. Malgré toutes les qualités dont ces intervenants font preuve, ils sont extérieurs au métier du dirigeant et n'offrent qu'un seul point de vue sur la situation que vit le dirigeant. À l'heure où tout change très vite, les enjeux des dirigeants sont élevés, leur besoin d'apprendre essentiel. Or on le sait aujourd'hui : sans soutien dans l'action, lire un livre ne marche pas (combien d'entre nous achètent un livre et ne vont pas le lire jusqu'au bout ou encore ne pas l'appliquer jusqu'au bout ?). Assister à un séminaire ne marche pas ; une formation, ça formate. Sans apprentissage continu et soutien dans notre passage à l'action, tout nous pousse à refaire ce que nous faisons déjà et qui pourtant ne marchait pas. Chassez le naturel...

De nos jours, d'autres enjeux majeurs guident les progrès des décideurs : apprendre vite, gagner du temps, trouver les raccourcis, modéliser leurs réussites et celles des autres. Qui mieux qu'un autre dirigeant qui est peut-être déjà passé par les mêmes situations et ayant les mêmes enjeux peut conseiller un autre décideur à ces sujets ?

*« Un grand groupe de pairs peut être meilleur à la résolution de problème qu'un petit groupe d'experts... »*

JAMES SUROWIECKI

Et enfin, il ne s'agit pas seulement d'apprendre vite aujourd'hui, il s'agit d'obtenir des résultats rapides associés à ces apprentissages. Malheureusement la plus grande distraction du dirigeant est tout ce qui

l'éloigne de l'action. Ainsi la question se pose « **quels sont les espaces où ils peuvent continuellement apprendre, vite, et qui exigent d'eux de transformer leurs apprentissages en action et leurs actions en résultats pour leur business** » ?, quelqu'un qui les aide à passer de « je le sais » à « je le fais » et même « je le suis ». Ici aussi il y a un grand vide, les réponses manquent, ou celles qui existent n'offrent pas ce niveau d'exigence. Grâce aux connaissances et aux encouragements des autres, le courage de sortir de sa zone de confiance et de passer à l'action est un des puissants dividendes du groupe Mastermind.

**Alors ? Et s'il existait un moyen d'aller plus vite (et bien), collectivement ? Et s'il existait un chemin qui évite les embûches parce que d'autres qui sont déjà passés par là partagent le fruit de leur expérience, et leur soutien. Et s'il existait un lieu démultiplicateur de points de vue, un super catalyseur d'apprentissages, un formidable accélérateur de résultats ?** Certes, ce serait un moyen à contre-courant du héros qui réussit seul, mais un moyen à la fois moderne et ancestral, de franchir les étapes grâce à l'intelligence collective mise au service d'une quête.

Nous croyons que cet outil existe et qu'il s'appelle un groupe Mastermind. Notre intention en rédigeant ce livre est de partager avec vous notre conviction sur le très haut intérêt de ce type de groupe, surtout en utilisant les principes de l'intelligence collective. Le groupe Mastermind est une réponse pertinente et puissante aux enjeux des leaders et des dirigeants d'aujourd'hui. Le groupe Mastermind, c'est l'équipe dont ils ont toujours rêvé, une Dream T.E.A.M. *Together Each Achieves More* (ensemble chacun va plus loin). Oui, seul on avance plus vite, ensemble on avance plus loin. Cet adage est au cœur des enjeux du développement durable des leaders, des dirigeants et de leurs affaires.

Cela vous semble trop beau pour être vrai ? Soyez rassuré, tous ceux qui n'ont pas encore vécu la puissance d'un groupe Mastermind pensent la même chose. Pour l'anecdote, Napoleon Hill, qui a inventé le terme « Mastermind » et dont nous reparlerons allait jusqu'à dire **qu'un Mastermind permet de réaliser en une année ce qu'on ne pourrait pas réaliser en une vie.**

Ce livre vous propose de **découvrir les conditions nécessaires pour amener les participants à un groupe Mastermind à ce haut niveau de réussite ?** Et nous évoquerons les manières de réunir des personnes en intelligence collective, et non seulement en intelligence additionnée (collectée). Comment les intelligences en présence peuvent-elles se

multiplier au lieu de simplement s'ajouter (ou se soustraire dans le pire des cas) ? C'est la promesse du Mastermind.

*« Dans certaines circonstances,  
les groupes peuvent être remarquablement intelligents. »*

JAMES SUROWIECKI

Et ces groupes font appel à des processus précis pour y parvenir. C'est pourquoi nous voulons aussi contribuer, avec l'écriture de ce livre, au développement des groupes Mastermind dans le monde francophone. Outil méconnu en France, nous voulons partager avec vous notre expérience du Mastermind, et vous permettre à la fois de savoir ce qu'est un groupe Mastermind et aussi de créer votre propre Mastermind « à la française ».



# À qui s'adresse ce livre ?

Le groupe Mastermind est un format de développement personnel et collectif assez nouveau au moment où nous écrivons ce livre. Lorsque nous en parlons autour de nous, nous voyons bien que nos interlocuteurs ne savent pas de quoi nous leur parlons.

On nous demande même bien souvent si nous parlons de ce célèbre jeu de déduction, avec un regard moqueur. Non, nous parlons d'un format de développement professionnel et humain des leaders, des dirigeants et de toutes les personnes entreprenantes. Car tout le monde ne peut pas participer à un groupe Mastermind. Nous reviendrons plus tard dans le livre sur les caractéristiques humaines à avoir pour intégrer efficacement un Mastermind, au profit des participants ET de la bonne dynamique du groupe. Nous allons voir maintenant à quels types de personnes s'adresse ce livre.

Un groupe Mastermind s'adresse à toutes les personnes qui se considèrent comme entreprenantes. À première vue, ce sont donc principalement des personnes qui sont chefs de leur business, des dirigeants de sociétés, ou des leaders d'opinions. Que ces sociétés soient des géants en Bourse ou des autoentreprises importe peu. Le Mastermind s'adresse à toutes les personnes qui souhaitent développer leur business rapidement, ou leur modèle économique quels que soient le secteur d'activité et le niveau de leur chiffre d'affaires.

Mais « être entreprenant » ne signifie pas uniquement être chef d'entreprise. Certains groupes Mastermind peuvent être composés de

personnalités qui ne sont pas patrons, ou pas encore, comme des étudiants ou des personnes qui ont un projet, par exemple dans le cadre associatif, qu'elles souhaitent réaliser vite et bien. Un Mastermind pourrait aussi être composé de chercheurs d'emploi...

À ce niveau du livre, nous pouvons déjà évoquer quelques traits de personnalités nécessaires pour intégrer un groupe Mastermind :

- Le participant doit accepter le principe de l'apprentissage au contact des autres, c'est-à-dire grâce aux autres. Les personnes qui savent tout mieux que les autres n'ont pas leur place dans ce type de groupe, car elles vont en perturber le fonctionnement. Il est nécessaire que le « mastermindien » ait un recul suffisant et de l'humilité. Il ne sait pas tout, et justement, il souhaite bénéficier des idées, ressources et apports divers des autres membres pour progresser.
- Il est responsable de ce qu'il fait et de ses pensées. Il ne rejette pas les difficultés sur les autres et sur le contexte.
- Il est exigeant vis-à-vis de lui-même. Il ne vient pas pour passer un moment cool mais pour avancer rapidement dans ses projets.
- Enfin, le mastermindien a une véritable intention de réussir. Celui qui fait semblant d'agir va ramollir la dynamique du groupe et affaiblir tous les participants.

Nous nous sommes demandé si le format Mastermind était adapté à un usage en entreprise, comme cela se fait avec les groupes de codéveloppement professionnel. Nous en sommes arrivés à la conclusion que le Mastermind n'est pas un outil de développement managérial comme l'est le codéveloppement. Le Mastermind est orienté business, au sens de « je développe mon propre business ». Nous déconseillons donc son usage dans une intention managériale.

Cependant, quelques organisations et entreprises ont développé dans leur structure des lieux d'intrapreneuriat. L'intrapreneuriat est la possibilité donnée à certains employés de concevoir, avec la bienveillance de l'organisation, des projets de business qui pourront être développés au bénéfice de l'organisation (avec intéressement du chef de projet) ou parfois même permettre à l'intrapreneur de créer sa propre activité. *Google* notamment pratique cette forme d'intrapreneuriat. Dans ce cas d'intrapreneuriat, le format Mastermind peut être utilisé avec succès au sein même des entreprises.

Ce livre s'adresse donc d'un côté aux consultants ou coaches qui souhaitent mieux comprendre les principes, méthodes et points de



vigilance du Mastermind, avant d'en mettre un en place pour leurs clients et d'un autre côté aux personnes qui se sentent « entreprenantes et entrepreneuses » et qui veulent comprendre comment fonctionne un Mastermind afin de savoir si elles veulent intégrer un tel groupe.

## Comment lire ce livre ?

La plupart d'entre nous avons intérêt à avoir une idée précise des spécificités d'un Mastermind en intelligence collective. C'est pourquoi nous vous conseillons de commencer par le chapitre 1 avant d'aller vers les autres chapitres. Vous pourrez ainsi comprendre les fondamentaux d'un Mastermind et comment il se positionne et se différencie des autres formes d'accompagnement comme le codéveloppement, le coaching d'équipe, la formation... surtout à l'heure où cet outil récent chez nous cherche encore sa place dans la culture francophone.

Nous vous conseillons ensuite de lire ensuite le chapitre 2 si vous vous intéressez au rôle de facilitateur d'un groupe Mastermind. Avez-vous toutes les qualités requises pour vous lancer ? Le chapitre 2 répond à cette question : « Qui est l'animateur et quelles sont les compétences attendues ? »

Les chapitres 3 et 4 vous plongent directement dans l'expérience et le déroulé des sessions de Mastermind : opérationnelles, en direct, vous découvrirez ce qu'est un siège chaud, le fameux *hot seat* des Masterminds, mais pas seulement. Nous partageons ici certaines de nos techniques, nos outils d'animation autant que notre réflexion sur la dynamique des groupes Mastermind et leur structure.

Le chapitre 5 est important parce qu'il aborde la question des participants. Et pas de participants, pas de Mastermind bien sûr. Vous y apprendrez à les trouver, à les recruter, et à lever leurs appréhensions et leurs doutes devant cette nouvelle approche et même à refuser les candidats qui ne seraient pas en phase avec votre groupe. C'est une clé indispensable avant d'aller plus loin.

Et enfin au chapitre 6, vous découvrirez les facteurs de réussite d'un groupe Mastermind, une synthèse finale des grands axes de développement de votre groupe pour en garantir la réussite et la pérennité qui est un enjeu majeur des Masterminds.

Notez que nous, auteurs de ce livre, sommes membres du même groupe Mastermind. Nous avons écrit ce livre et ses chapitres à partir

des principes de l'intelligence collective et nous vous proposons de le découvrir. Chaque chapitre a été rédigé par un membre de notre groupe et présente un aspect du groupe Mastermind qui reflète l'expérience de son auteur. Vous y percevrez parfois des redondances, et peut-être même des contradictions, signe de la géométrie variable des groupes Mastermind. Lors d'une de nos interviews sur les groupes Mastermind, une facilitatrice américaine avait répondu spontanément à la question : « Qu'est-ce qui rend votre Mastermind différent ? - C'est moi, parce que c'est moi qui l'anime. » Ceci est une formidable permission de créer un groupe Mastermind à votre image selon votre intention.

Et enfin, voici quelques précisions de vocabulaire qui vous permettront de mieux comprendre de quoi nous parlons lorsque nous décrivons les groupes Mastermind :

- Mastermindien (ou masterminder) : il s'agit d'un participant à un groupe Mastermind.
- Comastermindien (ou comasterminder) : nous utiliserons ce terme pour désigner les participants lorsqu'ils aident un autre mastermindien, lors des ateliers.
- Passer sur le siège chaud ou sur le hot seat : passer sur le siège chaud, ou sur le *hot seat* en anglais, c'est demander aux autres mastermindiens de nous donner des conseils, des avis, des ressentis, des idées géniales, des feed-back détonnants pour dépasser un blocage, pour développer notre leadership ou pour améliorer un projet ou un business plan. On peut utiliser d'autres termes, comme passer sous les projecteurs, monter dans la fusée, monter sur scène, être orateur ou prendre le micro. Passer sur le siège chaud peut se faire avec de nombreux processus différents. Nous allons en présenter un certain nombre dans ce livre (en particulier celui du « booster »).
- Animateur : il s'agit de la personne qui organise les réunions et qui anime les process. Dans certains cas, le groupe s'auto-organise, mais dans l'immense majorité des cas, un animateur prend en charge l'ensemble des tâches d'organisation et d'animation.
- Facilitateur : nous utiliserons le terme de facilitateur pour désigner un animateur qui a des compétences spécifiques en animation de groupes, en dynamique d'équipe, et plus spécifiquement encore, en accompagnement du développement intelligence collective. Il s'agit en général d'un coach collectif, ou d'un consultant qui a été formé aux dynamiques collectives.

## Chapitre 1

# Qu'est-ce qui fait la force d'un groupe Mastermind ?

## Qu'est-ce qu'un Mastermind ?

« *Montre-moi tes amis, je te montrerai ton futur.* »

JOHN WOODEN

On attribue à Napoleon Hill le concept de Mastermind Alliance. Dans son ouvrage *Think and Grow Rich*<sup>3</sup> (Réfléchissez et enrichissez-vous) datant de 1937 dont nous recommandons la lecture à qui s'intéresse à la réussite en général, il décrit les principes majeurs qui contribuent au succès. À partir de la modélisation des 500 personnes qu'il a interviewées, Hill développe les principes qui les ont conduits sur le chemin de la réussite. De ces interviews, il ressort que les personnes qui réussissent ont en commun :

- un désir clair ;
- de la confiance ;
- de l'expertise ;
- de l'imagination ;

---

3. *Napoleon Hill, Think and Grow Rich, 2016, Official Publication of the Napoleon Hill Fondation, Sound Wisdom.*

## LES GROUPES MASTERMIND : ACCÉLÉRATEURS DE RÉUSSITE

- une capacité de décision ;
- une capacité de planification ;
- de la persévérance.

Vous découvrirez en lisant ce livre qu'un Mastermind offre la plupart de ces leviers en même temps et au même endroit. Grâce à leurs implications dans leur Mastermind, les participants parviennent à :

- Mieux savoir ce qu'ils veulent (envie/clarté du désir).
- Augmenter leur confiance dans leur capacité à le réaliser (confiance).
- Développer leurs compétences pour y parvenir (expertises multiples).
- Libérer leur imagination pour envisager plus de possibles (imagination).
- S'engager et décider.
- Faciliter les passages à l'action (planification).
- Apprendre de leurs erreurs autant que de leurs réussites (persévérance).

Au chapitre 10 de *Think and Grow Rich* apparaît pour la première fois la notion de groupe Mastermind. Pour Napoleon Hill, afin que le désir de réussir trouve son expression dans le monde, il faut lui donner plus de puissance. Il définit la puissance comme « un savoir organisé » et énonce trois façons d'accumuler ce savoir :

- la créativité ;
- l'expérience collective (contenue dans les livres) ;
- les études et la recherche.

Malgré tous nos efforts, personne ne peut cumuler suffisamment de savoirs à lui tout seul en l'espace d'une vie. Nul ne peut être à la fois pleinement créatif, plein de l'expérience collective et avoir accumulé suffisamment d'expériences et de recherches seul. Autrement dit, même si nous faisons de notre mieux avec les connaissances que nous avons, notre savoir est limité. Ce qui nous a amenés là où nous sommes ne nous amènera probablement pas plus loin, si nous ne nous appuyons que sur nous-mêmes.

*Think and grow rich est le premier livre qui parle ouvertement de Mastermind, il parle même de « Mastermind Alliance ». En revanche, il semble que l'existence des groupes de Mastermind ait*

*commencé bien avant notre ère. On parle du Roi Salomon qui disait déjà à l'époque que celui qui marche entouré de personnes sages devient sage lui-même.*

*On parle aussi du Roi Arthur et des chevaliers de la Table ronde ou encore de Benjamin Franklin et de son groupe « Junto » avec qui il lança les premières bibliothèques et les premiers services de sapeur-pompiers aux États Unis. Thomas Edison, lui, entre 1915 et 1924, appartenait au Mastermind The Vagabonds avec Henri Ford, John Burroughs et Harvey Firestone, trois célèbres noms dans l'automobile encore aujourd'hui. Pour la petite histoire, Thomas Edison n'avait reçu que trois mois d'études dans sa vie et s'est entièrement appuyé sur les autres pour ses inventions. On raconte même que le jour où le laboratoire de Thomas Edison brûla, Henry Ford arriva avec un chèque de 75 000 \$ en lui disant « recommence ». On parle aussi de Franklin Delano Roosevelt et de son Brain Trust, un groupe de conseillers du président choisis pour la variété de leurs compétences.*

Pour utiliser une métaphore, vous connaissez peut-être ce jeu ou on distribue à 7/8 personnes une enveloppe pleine de pièces d'un puzzle et à qui on demande de reconstituer ce puzzle ? À la fin du temps réglementaire, le facilitateur demande qui a réussi ? Évidemment personne ne lève la main. Car ce que chacun ne sait pas, c'est que les uns ont une partie du puzzle des autres, et que pour que chacun réussisse à compléter son puzzle, il va falloir se réunir et collaborer.

## **Alors, qu'est-ce qu'un Mastermind ?**

Napoleon Hill définit le Mastermind comme : « La coordination des connaissances et des efforts de deux ou plusieurs personnes qui travaillent dans un but commun dans un esprit d'harmonie. » Pour lui, deux esprits ne peuvent travailler ensemble, sans créer une troisième force, invisible et intangible, semblable à un troisième esprit. C'est ici qu'interviennent les concepts de l'intelligence collective et qui font la différence avec certains modèles de Masterminds existants et dont nous parlerons plus loin.

## LES GROUPES MASTERMIND : ACCÉLÉRATEURS DE RÉUSSITE

Dans les interviews que nous avons réalisées auprès de facilitateurs ou de participants à des groupes Mastermind voici les autres définitions que nous avons trouvées :

« Être dans un Mastermind c'est être entouré de gens exceptionnels et faire des choses géniales. »

« Un Mastermind group, ce sont des personnes qui se réunissent et s'aident à accomplir ce qu'ils ont le plus envie de réaliser dans leur vie. »

« Un groupe qui offre 3, 4, 5, 6 ou 7 paires d'yeux pour regarder ma situation selon différentes perspectives. »

« À l'opposé de la formation qui formate, de la formation qui répond à des besoins de l'organisation par des managers, qui est faite par des intervenants extérieurs au monde de l'organisation, le Mastermind répond au besoin du participant par des personnes en exercice dans le même monde qu'eux. »

« Un Mastermind, ça consiste essentiellement à contribuer à la réussite des autres, tout en trouvant nos propres solutions, en agissant pour nous rapprocher de nos objectifs et rêves. »

« Un Mastermind c'est une source d'encouragement, de stimulation et de feed-back constructif. »

« Un Mastermind est un espace d'encouragement, mais pas nécessairement agréable. »

« Un Mastermind c'est un engagement à partager le meilleur de soi, notre expérience, nos compétences et apprentissages. »

« Un Mastermind c'est un cercle de sages ou un cercle de sagesse. »

« Un Mastermind est une rencontre formelle, structurée, et focalisée sur un but qui a lieu régulièrement dans un environnement non compétitif. »

« Un Mastermind regroupe des personnes brillantes, enthousiastes et motivées et les réunit dans des conditions optimales. »

Voici maintenant ce qu'en disent certains auteurs sur le sujet :

« Un Mastermind est un groupe de personnes talentueuses et motivées, chacune avec un background différent et des manières de penser différentes, mais toutes concentrées sur la libération du potentiel de l'organisation<sup>4</sup>. »

---

4. Carlos Dias, *Creative Leadership for turbulent times in collaboration with Jay Abraham*, programme en ligne : [www.creativeleadership.info](http://www.creativeleadership.info)

« Un Mastermind est un moyen pratique à travers lequel vous pouvez vous approprier et bénéficier à fond de l'expérience, de la formation, de l'éducation, de l'expertise et de l'intelligence de fond des autres comme si c'était la vôtre<sup>5</sup>. »

« Les groupes Mastermind combinent des aspects comme le brainstorming, la formation, la prise de responsabilité de pairs et les groupes de soutien dans le but de renforcer vos affaires et vos compétences personnelles<sup>6</sup>. »

« Un Mastermind est un lieu pour partager ses challenges et demander de l'aide de façon constructive, c'est-à-dire orienté solution<sup>7</sup>. »

Et enfin voici la définition que nous proposons : « Un Mastermind est **un groupe restreint de personnes entreprenantes, en recherche d'excellence et de développement rapide de leur business, généralement animé par un facilitateur expérimenté, dans une logique d'intelligence collective.** »

## Exercice : la vision de votre Alliance Mastermind

Un des premiers pas à faire pour mettre en place son groupe Mastermind consiste à en écrire la vision et cette vision répond à la question : « Que voulez-vous voir arriver dans ce groupe ? »

Voici quelques exemples simples :

« Être un endroit formidable où les gens puisent une profonde inspiration pour devenir ce qu'ils sont de mieux. »

« Offrir un espace sécurisant et positif pour apprendre, grandir, et trouver une plus grande liberté personnelle et professionnelle. »

Nous avons trouvé dans la matrice qui suit un grand intérêt pour créer la vision de votre groupe. Plus riche que les exemples précédents, elle est aussi plus exigeante à définir pour le facilitateur.

En voici la structure :

« Notre groupe est... (qui)

qui font quoi :

pour :

afin que... »

---

5. Napoleon Hill in (Hill N., W. Clement Stone, (1960) From Success through positive mental attitude, 1960, Prentice-Hall Inc Edition).

6. Robert Dilts (Formation « Facilitateur en Intelligence Collective, Formation Evolution et Synergie », 2015, Avignon, document de formation).

7. The Cloud 9 Mastermind, The Magic of the Mastermind, ebook.