

# SOAR / FOAR

À l'instar de l'analyse [SWOT](#), SOAR peut servir à une réflexion collective dans le cadre de la définition d'une stratégie ou autour d'un [changement](#) à venir.



Matrice SOAR/FOAR

## Avantages et limites du SOAR

### Avantages

- **Impliquer** les différents acteurs en présence.
- **Donner du sens.**
- Mieux **comprendre** les enjeux, interactions, communications entre les différents acteurs impliqués.
- **Favoriser l'intelligence collective** et la coopération.
- Générer un maximum d'**énergie positive** autour d'un même projet.
- **Créer une véritable dynamique** dans la mise en oeuvre d'une stratégie, d'un projet individuel ou collectif.
- Outil orienté **solutions**.

### Limites

Cet outil ne peut être le seul outil utilisé dans le cadre d'une réflexion stratégique ou de gestion du changement. En effet, les contraintes et autres éléments contextuels propres à l'organisation, le marché, etc. ne doivent pas être négligés.

# Différences SWOT et SOAR

Le **SWOT nous incite à repérer les failles**, les manques, les menaces... en quelque sorte le négatif, les écarts qu'il va falloir combler, ce qui peut exacerber les résistances dans le cadre d'un changement.

Le **SOAR nous invite à changer notre vision des choses** et regarder le positif, les forces, les atouts, les réussites, les talents, les opportunités dans les difficultés, etc. Lors d'une transformation envisagée, il permet de lister les ressources sur lesquelles s'appuyer pour en assurer une gestion positive et constructive.

Une partie du travail se trouve dans la **formulation positive des différents éléments de réflexion**.

## Comment utiliser l'outil SOAR ?

La réflexion se mène collectivement. Chacun des participants réfléchit tout d'abord de son côté sur les 4 différents quadrants et note ses réflexions. Puis, tour à tour, chacun s'exprime. Le tout est consigné sur un paperboard ou des post-its. Le groupe échange ensuite sur les différentes idées proposées, décide lesquelles conserver, mettre de côté ou abandonner. Les échanges menés, la synthèse est notée dans la matrice de manière claire.

### Utilisation de la matrice

#### "Strengths" - Le Quadrant des Forces

Il s'agit ici de **lister les forces, les compétences, les talents, les atouts sur lesquels l'organisation - ou bien la personne dans le cas d'un SOAR personnel - peut s'appuyer** ainsi que ce qui la différencie de ses concurrents et la rend unique.

Ainsi, la réflexion s'articulera autour de questions telles :

- Quels sont les atouts sur lesquels notre organisation peut s'appuyer ?
- Quelles sont les réussites dont nous sommes les plus fiers ?
- Comment réussissons-nous ? Quelles sont les ressources sur lesquelles nous nous appuyons pour réussir ?
- Sur quelles compétences, quels talents nous appuyons-nous pour réussir ?
- Qu'est-ce qui nous différencie positivement de nos concurrents ? Qu'est-ce que nos clients apprécient particulièrement chez nous ?
- Quelles compétences, offres, produits, services de notre organisation sont en phase avec les besoins de nos clients, du marché, etc. ?

#### "Opportunities" - Le quadrant des opportunités

Pour ce point, l'objectif est de **tourner les menaces et autres obstacles en opportunités pour l'entreprise**. Il s'agit également de trouver des partenaires - internes ou externes - susceptibles de se soutenir le projet.

Ici, le groupe pourra, par exemple, réfléchir sur les éléments suivants :

- Comment qualifions-nous les menaces externes ?
- Quelles ressources - internes ou externes - pourrions-nous mobiliser pour tirer profit d'une

opportunité qui se présente ?

- Quels partenariats pouvons-nous nouer afin de transformer ces menaces en opportunités ?
- Quels sont les besoins de nos clients que nous ne satisfaisons pas encore ?
- Quels sont les nouveaux marchés potentiels que nous pourrions conquérir ?
- Comment pourrions-nous élargir notre offre ? Quelle nouvelle cible pourrions-nous atteindre ?

## "Aspirations" - Le quadrant des aspirations

Il s'agit ici d' **identifier comment, en fonction des éléments précédents, l'entreprise pourrait évoluer** , grandir, affirmer davantage ses valeurs, son identité, laisser sa trace, etc.

Les questions autour desquelles mener la réflexion peuvent être, entre autres :

- Quelle est notre ambition profonde ?
- Quelle image souhaitons-nous donner ? Quelles valeurs voulons-nous afficher ?
- À quoi aspirons-nous ?
- Comment souhaitons-nous voir l'entreprise/le projet évoluer ?
- Comment pouvons-nous nous démarquer de nos concurrents ? Innover ? Disrupter le marché ?

## "Results" - Le quadrant des résultats

Ce dernier quadrant concerne les résultats que nous espérons et la **façon dont nous mesurons concrètement nos réussites** ; ce qui, objectivement, définit que nous avançons dans notre projet, que nous sommes sur la voie de la réussite, compte tenu des forces, opportunités et aspirations préalablement identifiées.

Il est intéressant de s'interroger, par exemple, sur les éléments suivants :

- Quels résultats concrets pouvons-nous attendre ? Quelles récompenses attendons-nous ?
- Comment allons-nous mesurer l'évolution du projet, de l'entreprise ?
- Quels indicateurs pouvons-nous mettre en place afin de mesurer précisément l'évolution et l'atteinte des objectifs que nous nous sommes fixés ?
- Quelles ressources mettre en place pour atteindre ces objectifs ?
- Comment reconnaître et récompenser les efforts fournis ?

## Sources

- <https://www.manager-go.com/>
- Image : NiskAccolades

[http://wiki.niskacolades.org/SOAR\\_/FOAR](http://wiki.niskacolades.org/SOAR_/FOAR)