

6 chapeaux pour penser

OBJECTIFS :

- Faire émerger des idées, produire des solutions.
- Echanger, partager des expériences.
- Débriefing, évaluer, exprimer son ressenti.
- Analyser, prendre du recul.

CONDITIONS :

- Nombre de participants : Max. 15.
- Matos : 6 chapeaux de couleurs différentes (symboliques ou réels), descriptif des 6 chapeaux (Cf. Documents d'accompagnement : Document 4), feuilles et bics.
- Espace - aménagement du local : disposer les participants de façon à privilégier l'écoute et les interactions.
- Durée : 30 - 60 min.

→ Description

PRÉSENTATION

Cette technique permet d'analyser une situation problème, d'évaluer et de produire des solutions en observant différents points de vue.

CONSIGNES ET DÉROULEMENT

1. Le groupe ou le formateur **identifie** la thématique à traiter et **fixe l'objectif** de l'activité.
2. Le formateur **présente les différents chapeaux** et le mode de pensée qui lui est associé :
 - **Blanc** : faire l'inventaire des faits : « Que savons-nous de la situation ? ».
 - **Rouge** : exprimer les sentiments, les intuitions, les émotions : « Qu'est-ce que je ressens par rapport à cette situation ? ».
 - **Noir** : envisager des dangers, des problèmes, des difficultés : « Quels sont les risques, les limites ? ».
 - **Jaune** : entrevoir les aspects bénéfiques, les avantages de la situation : « Quelle plus-value tirons-nous de cette situation ? ».
 - **Vert** : trouver de nouvelles idées, explorer de nouvelles pistes, découvrir d'autres possibilités : « Quelles autres alternatives, solutions sont envisageables ? ».
 - **Bleu** : aborder les questions logistiques de la situation : « Qu'est-ce qui est mis en place ? Comment cela s'organise-t-il ? ».
3. Le formateur ou le groupe fixe les **règles d'utilisation des chapeaux**. Par exemple : chacun est libre de choisir son chapeau, tout le monde doit utiliser au moins 3 chapeaux, tous les chapeaux doivent être utilisés, fixer un ordre de passage des chapeaux, répartition aléatoire entre les participants...
4. Chacun à leur tour, les participants analysent la situation et **proposent des solutions** en tenant compte **de la couleur du chapeau en leur possession**.
5. **Le formateur prend notes** de tout ce qui se dit en vue de donner un état des lieux de la situation / synthétiser les solutions en fonction de l'objectif poursuivi.

ET APRÈS...

Cette technique doit être suivie par une **activité de synthèse** et / ou de **prise de décision** (Cf. Table des matières) pour faire un état des lieux complet de la discussion et agir en fonction de l'objectif poursuivi.

RÔLE DU FORMATEUR

Avant :

- Identifier la thématique à traiter et l'objectif si elle n'est pas choisie en groupe.

Pendant :

- Présenter la thématique et l'objectif poursuivi.
- Présenter les modes de pensée de chaque chapeau et fixer les règles d'utilisation.
- Recadrer les débats en utilisant les couleurs de chapeau¹.
- Gérer le temps et les échanges (non-jugement, écoute...).

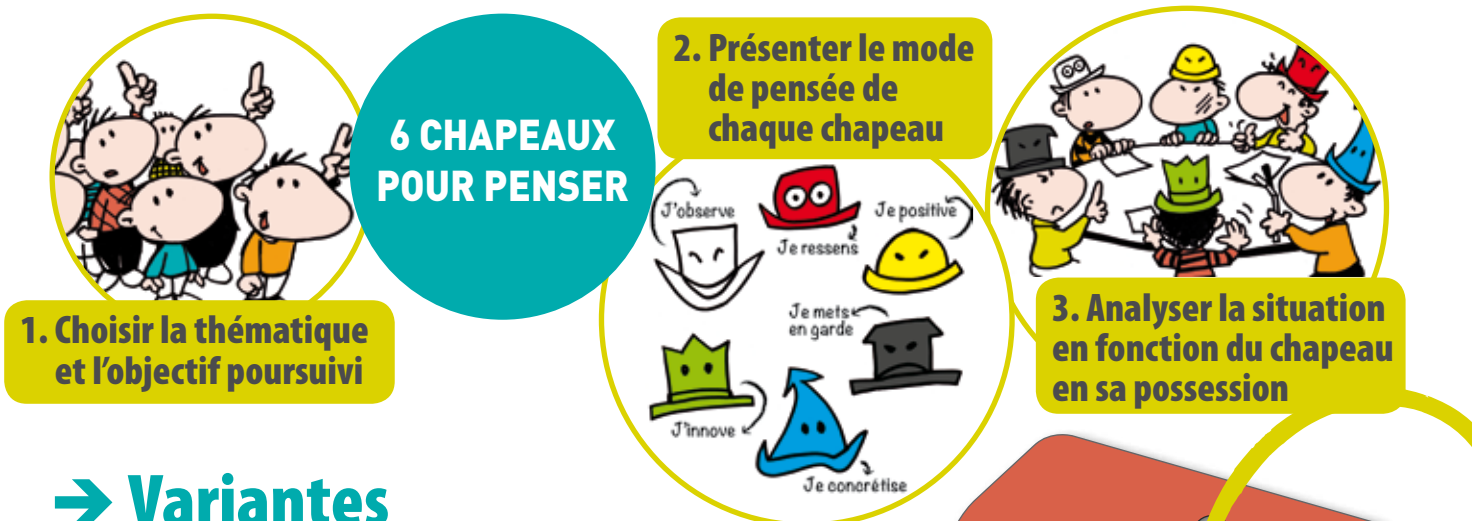
Après :

- Mener l'activité de synthèse / de prise de décision.

UN EXEMPLE DE L'UTILISATION DE LA TECHNIQUE

Lors d'un accompagnement d'équipe relatif à l'adaptation du projet pédagogique, le formateur a proposé cette technique pour identifier ce qui posait problème dans le projet actuel, les raisons d'apporter / de ne pas apporter de modification à l'organisation existante, les enjeux du changement, les implications organisationnelles... Ce travail a permis d'apporter des changements cohérents, progressifs et durables basés sur une analyse complète et des arguments pertinents.

RÉSUMÉ...



→ Variantes

Pour un grand groupe, on peut répartir les chapeaux en sous-groupes de 3 ou 4 personnes. Chaque groupe analyse la situation selon un seul mode de pensée avant de mettre les différents points de vue en commun.

→ Points d'attention

- **Fixer un ordre de passage** pour les chapeaux : il vaut mieux commencer par le chapeau blanc et finir par le bleu, éviter de faire suivre le noir directement après le vert.
- **Utiliser tous les chapeaux** pour avoir une vision multiple de la situation (facultatif, mais conseillé).
- Mettre en place un système de **gestion du temps de parole** et **des interventions** pour ne pas que l'activité s'éternise.
- Mettre en place un **cadre sécurisant** facilitant les échanges (pas de jugement, écoute, respect de l'opinion de l'autre...).

¹ Par exemple : plutôt que de dire « Cessez donc d'être si critique face à la situation », dites « Enlevez votre chapeau noir ».

Documents d'accompagnement :

Document 5 : Six chapeaux pour penser (téléchargeable sur notre site : www.resonanceasbl.be)

Références bibliographiques :

Adapté de : De Bono, E. (2005). *Les six chapeaux de la réflexion : La méthode de référence mondiale*. Paris : Eyrolles.